

4

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

4

El análisis de la representación de hombres y mujeres en los distintos colectivos de personal de la Junta de Andalucía permite ver si hay igualdad en los puestos, niveles y ámbitos de política en los que desempeñan sus trabajos las personas al servicio de la Junta de Andalucía, o si, por el contrario, persisten desigualdades sociales que van a más allá de los sistemas de acceso, promoción y selección basados en los principios de igualdad, mérito y capacidad de la administración pública. En este capítulo se estudia la distribución por sexo del personal de la administración general, del sistema educativo público andaluz, del servicio andaluz de salud, del personal no judicial de la Administración de Justicia y del personal de las entidades instrumentales. Así mismo, se lleva a cabo un análisis evolutivo de uno de estos colectivos de manera rotatoria cada año.

En este informe de impacto de género del Presupuesto 2019 se analiza en mayor profundidad y con una perspectiva evolutiva el colectivo del personal no judicial del Administración de Justicia en el periodo 2010-2018, tomando como referencia el primer análisis en profundidad que se llevó a cabo en el Informe de 2011. El resto de los colectivos (administración general, sistema educativo público andaluz, servicio andaluz de salud y entidades instrumentales) se analizan destacando únicamente los cambios interanuales más significativos y las tendencias mantenidas.

Normalmente, la fecha de extracción de datos para el análisis de las plantillas de personal se realiza a 1 de enero del año anterior al del presupuesto, y así ha sido para los colectivos de educación, sanitario, justicia y personal de la administración general y entidades instrumentales sin altas responsabilidades, cuyos datos responden a 1 de enero de 2018. Sin embargo, en esta edición del informe de evaluación de impacto de género, debido al aplazamiento de la elaboración del Presupuesto 2019 y a los cambios de personal alto cargo como consecuencia del nuevo gobierno, los datos de este último colectivo de personal de mayor responsabilidad técnica y política, se han extraído a fecha de 1 mayo de 2019, para proporcionar un análisis acorde con la situación más actualizada posible en la fecha de publicación de la documentación presupuestaria.

Además, en esta edición del informe de impacto de género del Presupuesto, se retoma el análisis de los permisos solicitados por el personal de la Junta de Andalucía y el análisis de las retribuciones, estudiándose únicamente para el colectivo que se analiza en evolución, que este año, como ya se ha comentado es el personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia. Para ello, en primer lugar y respecto a los permisos, se tienen en cuenta

una selección de permisos que tienen una especial relevancia en el análisis de las relaciones de género, que incluyen algunos remunerados, como las incapacidades transitorias, con otros que tienen impacto presupuestario como la reducción de jornada y otros permisos no remunerados.

En segundo lugar, y respecto a las retribuciones, se han analizado las cuantías recibidas por el mismo personal no judicial de la Junta de Andalucía al servicio de la Administración de Justicia, siguiendo la metodología que se utilizó para el análisis de retribuciones del personal de la AGJA en el informe de evaluación de impacto de género para el Presupuesto 2017. Esta metodología, se centra principalmente en calcular la brecha salarial de género según diferentes categorías de análisis como la categoría, nivel, edad y número de descendientes, y la interpreta a la luz de los permisos solicitados por el personal.

La visión en conjunto del personal al servicio de la Junta de Andalucía, considerando todos los colectivos es que las mujeres (175.771) siguen siendo la mayoría de los recursos humanos de la administración andaluza y del sector público andaluz, significando, en 2018, el 63,9% de la plantilla, mientras que los hombres (99.282) representan el 36,1%. No obstante, estas cifras significan que se ha detenido el proceso de feminización que venía ocurriendo en los últimos años en los que anualmente aumentaba el porcentaje de mujeres en relación con los hombres, ya que respecto al año anterior, el volumen total de mujeres ha bajado desde el 64,6% que eran en 2017. Ello se refleja también en el índice de presencia relativa de hombres y mujeres que desciende del 1,29 a 1,28 en el mismo periodo.

En esta realidad, influye que el mayor colectivo de la Administración de la Junta, el colectivo docente haya mantenido, sin aumentar, su índice de presencia relativa de hombres y mujeres, al igual que ha sucedido con el colectivo de personal no judicial, y al mismo tiempo, haya mejorado la composición por sexo de las entidades instrumentales, que pese a no tener tanta importancia cuantitativa como el profesorado, ha hecho grandes avances hacia una composición más equilibrada de su personal, considerado en su conjunto.

No obstante, persisten algunas tendencias que han sido observadas a lo largo de los últimos años y que poco a poco muestran indicios de cambio y transformación. Por una parte, sigue observándose la existencia de segregación horizontal, con una mayor presencia de mujeres en aquellas áreas asociadas a roles femeninos (salud, educación o servicios sociales) en casi todos los colectivos.

Por otro lado, la menor presencia de mujeres en los grupos superiores o de mayor responsabilidad y capacidad de decisión de las escalas profesionales, revela la persistencia de discriminación vertical, o la permanencia del denominado techo de cristal. No obstante, en 2018 se ha logrado un equilibrio casi paritario entre los puestos Alto Cargo de la Administración General de la Junta de Andalucía mostrando un índice de presencia relativa de hombres y mujeres de 0,96, y también se ha observado un avance muy significativo en las entidades instrumentales del sector público andaluz, donde el personal Alto Cargo que ostenta la máxima responsabilidad de la entidad ha incrementado su índice de presencia relativa de hombres y mujeres en 23 puntos desde 2017 hasta 2019.

Finalmente, otro de los rasgos destacables que sigue siendo un reto a superar, es que las mujeres son mayoría entre los contratos menos estables de la administración, lo que se traduce en una tasa de temporalidad laboral en las mujeres que, en algunos de los colectivos analizados, sigue duplicando la de los hombres.

La aprobación durante 2018 de la Ley 9/2018, de 8 de octubre, modifica y amplía el ámbito subjetivo y sustancial de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Con ella se dota a la Administración andaluza, a sus agencias administrativas, de régimen especial y entidades instrumentales de unos objetivos políticos claros y concretos en todas las áreas de política orientados a combatir estas desigualdades identificadas y otras existentes. En el ámbito de la representación, concretamente, y como establece su artículo 11, llama a garantizar la representación equilibrada de hombres y mujeres en el nombramiento de titulares de órganos directivos, en la composición de los órganos colegiados de la Administración de la Junta de Andalucía y en los jurados creados para la concesión de cualquier tipo de premio promovido o subvencionado por las Administraciones públicas de Andalucía. Su cumplimiento tendrá traducción y deberá reflejarse en sucesivos análisis del personal al servicio de la Junta de Andalucía que se publiquen en la documentación presupuestaria.

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

Este apartado analiza específicamente la representación de hombres y mujeres entre el personal y cargos de la Administración General de la Junta de Andalucía¹, a la luz de diferentes variables como adscripción, niveles administrativos, grupos profesionales, consejerías en la que se desempeña el servicio, edad, descendencia y temporalidad. Se dedica especial atención al personal que concentra el mayor poder de decisión, por un lado el personal alto cargo, y por otro, los niveles superiores del personal funcionario, analizándose los niveles 27-30 en relación con las variables más relevantes desde el punto de vista de género.

En el análisis general, la realidad del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía se compara con la que existe en la Administración General del Estado para poder referenciarla y entenderla en su contexto.

4.1.1. Análisis general

En 2018, 43.714 personas trabajan para la Administración General de la Junta de Andalucía. Respecto del año anterior, ha disminuido el número de hombres a 16.587, mientras ascendía ligeramente el número de mujeres a 27.127, aumentando ligeramente la representación femenina (IPRHM=1,24), en línea con la tendencia de años anteriores y con lo que sucede en el contexto más cercano de las Administraciones Públicas españolas, donde el grado de feminización es algo menor en España (IPRHM=1,04)².

En Andalucía, con los últimos datos disponibles de mayo de 2019, se observa una mayor presencia de mujeres altos cargos en la Administración de la Junta de Andalucía, cercana a la paridad en estos puestos de máxima responsabilidad. En este sentido, el índice de presencia relativa de hombres y mujeres en 0,96 muestra una representación más igualitaria entre el personal alto cargo, que ha aumentado nueve puntos desde el IPRHM=0,87 de 2017.

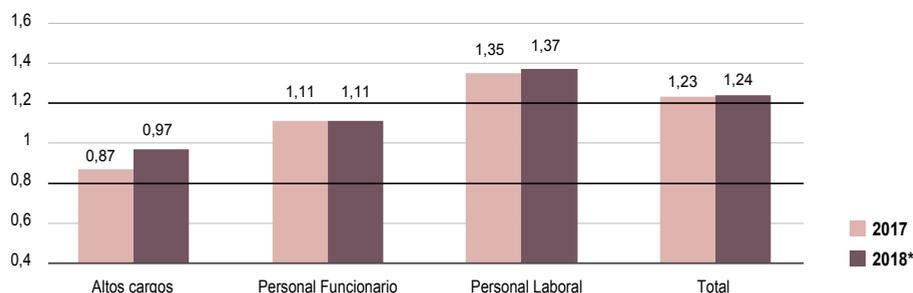
Al mismo tiempo, la presencia de funcionarias ha aumentado mientras que la de los funcionarios se ha mantenido estable, consolidando una representación equilibrada (IPRHM=1,11), en línea con la composición de funcionarios y funcionarias al servicio de la Administración General del Estado (IPRHM=1,05).

1 Los datos de personal alto cargo se han extraído a fecha 1 de mayo de 2019 para poder hacer un análisis de su composición después del cambio de gobierno resultante de las elecciones celebradas el 2 de diciembre de 2018, una vez que se ha realizado también la reestructuración de Consejerías definida en el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero. Los datos del personal funcionario y laboral se han extraído para el año 2018 con fecha de primero de enero, como es habitual en la metodología de análisis de todo el capítulo de Representación.

2 Datos para España del Ministerio de Hacienda y Función Pública para julio de 2017. http://www.hacienda.gob.es/CDI/empleo_publico/boletin_rcp/bol_semestral_201801_completo.pdf

Finalmente, la elevada feminización de la plantilla del personal laboral, donde el 68,6% son mujeres, continúa explicando la sobrerrepresentación de mujeres existente en su Administración General, pues el personal laboral representa el 50,4% del conjunto. Este año 2018, ha aumentado más la feminización en esta categoría laboral midiéndose un índice de presencia relativa de hombres y mujeres de 1,37. Aunque en la Administración General del Estado en España también se registró una mayor representación de mujeres respecto del año anterior, se mantuvo la representación de mujeres y hombres en términos muy equilibrados (IPRHM=0,96).

GRÁFICO 4.1.1.1. IPRHM según adscripción. Años 2017 y 2018* (datos de altos cargos de mayo 2019)



También se observa, con los datos del personal funcionario y laboral a fecha 1 de enero de 2018, que las categorías menos consolidadas aumentaron su peso este año con el consecuente crecimiento de la tasa de temporalidad³, que se elevó hasta el 16,4% con un diferencial creciente entre hombres (11,5%) y mujeres (19,3%).

Este incremento es general en toda España, de modo que Andalucía continúa siendo una de las CCAA con menor porcentaje de personal público con contratos temporales, con una tasa de temporalidad muy inferior a la media nacional, que fue del 24,9% en el segundo trimestre de 2018⁴. El aumento de la tasa de temporalidad incidió en todos los colectivos, aunque de forma más relevante entre el funcionariado, cuya tasa (11,4%) sin embargo, sigue siendo muy inferior a la del personal laboral (21,3%). Entre el personal laboral la tasa de temporalidad de las mujeres alcanzó el 24%, frente al 15,5% de los hombres.

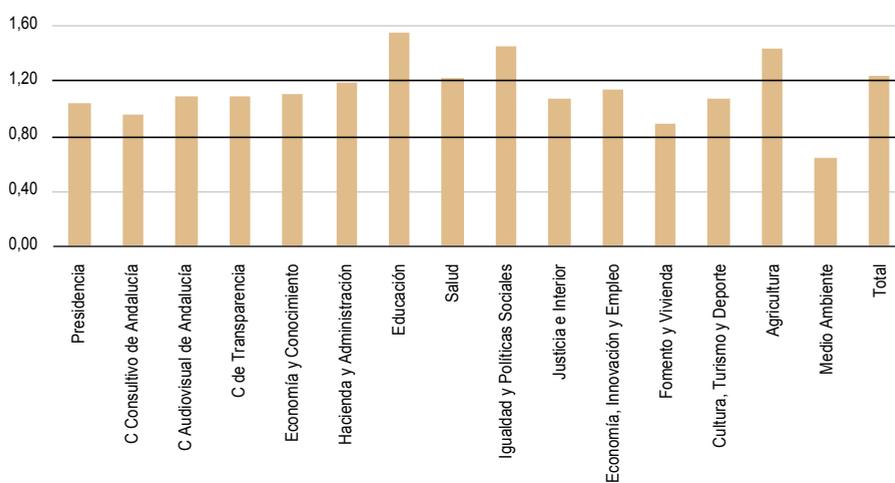
En 2018 se ha aprobado la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en la que se establece en el artículo 11 sobre representación equilibrada en los órganos directivos y colegiados,

3 La tasa de temporalidad se define como el porcentaje que representan los puestos ocupados con contratos temporales en el conjunto de la plantilla.

4 Informe de Ranstad "Trabajadores sector público" de 15 de octubre de 2018.

apartado 1 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”. En este sentido, los datos muestran que se mantiene una representación equilibrada generalizada por consejerías, excepto en las consejerías de Educación (IPRHM=1,55), Igualdad y Políticas Sociales (IPRHM=1,45) y Salud (IPRHM=1,23), que agrupan al 51% de la plantilla, y que están altamente feminizadas, junto con la masculinizada consejería de Medio Ambiente y Ordenación Territorial (IPRHM=0,65).

GRÁFICO 4.1.1.2. IPRHM según Consejería. Año 2018



4.1.2. Personal alto cargo

La participación de mujeres en los puestos de mayor responsabilidad del nuevo gobierno andaluz aumentó en 2019, situándose dentro de los márgenes de la representación equilibrada (IPRHM=0,96) muy cercana a la paridad. De los 214 altos cargos nombrados, 103 eran mujeres y 111 hombres.

Uno de los datos más significativos es el equilibrio alcanzado en los máximos puestos de alto cargo después de la Presidencia de la Junta, el puesto de responsable de cada Consejería donde el índice de presencia relativa de hombres y mujeres ha pasado de mostrar una infrarrepresentación de mujeres a una presencia dentro de los márgenes de equilibrio (0,91 su IPRHM). De los once responsables, cinco son mujeres y seis hombres. Lo mismo ha sucedido en las Delegaciones territoriales y en la categoría de otros puestos de alto cargo, donde las mujeres tenían una presencia minoritaria y, en la actualidad, está dentro del equilibrio de representación.

Los datos disponibles en mayo de 2019 también muestran que se mantiene la presencia equilibrada de hombres y mujeres en las Viceconsejerías, las secretarías generales, las direcciones generales y las delegaciones del gobierno. Todas estas categorías muestran índices de presencia relativa dentro de los márgenes de equilibrio entre 0,80 y 1,20, en el caso de las direcciones generales y las delegaciones del gobierno, muy cercanas a la paridad. Finalmente, la responsabilidad de las mujeres como secretarías generales técnicas se ha equilibrado con la de los hombres, disminuyendo su índice 29 centésimas en una situación que se va aproximando a la representación paritaria y que se refleja en el índice de presencia relativa de hombres y mujeres de 1,09.

CUADRO 4.1.1. Personal alto cargo según sexo y adscripción. Año 2019

	M	H	TOTAL	IPRHM	
				2019	2017
Presidencia	-	1	1	0,00	2,00
Consejerías	5	6	11	0,91	0,77
Viceconsejerías	5	6	11	0,91	1,14
Secretaría General	13	16	29	0,90	0,91
Secretaría General Técnica	6	5	11	1,09	1,38
Direcciones Generales y Delegaciones del Gobierno	38	37	75	1,01	0,85
Delegaciones Territoriales	24	23	47	1,02	0,75
Otros puestos de alto cargo	12	17	29	1,83	0,77
TOTAL	103	111	214	0,96	0,87

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

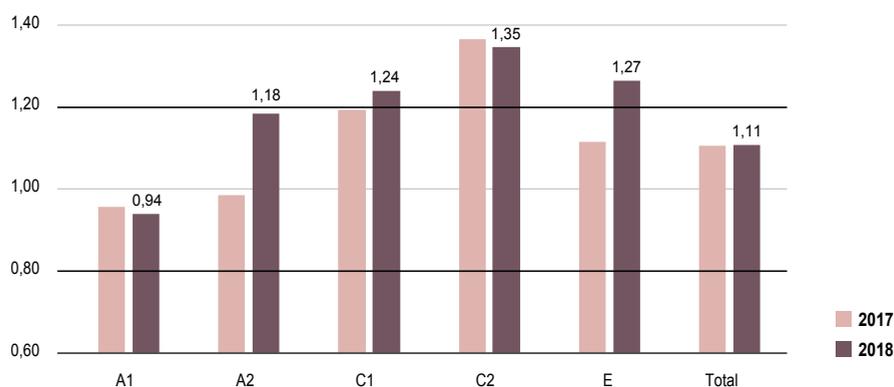
Tanto las personas alto cargo mayores de cincuenta años como las menores de esta edad presentan una representación equilibrada, por lo que la edad no refleja desigualdades de género a la hora de desempeñar puestos de responsabilidad como alto cargo en la Administración General de la Junta de Andalucía. En este sentido, como viene sucediendo en los últimos años, se observa que hay una ligera mayoría de mujeres entre altos cargos menores de cincuenta (IPRHM= 1,09), mientras que los hombres son mayoría entre quienes son alto cargo con más de cincuenta años (IPRHM= 0,90), si bien ambos tramos de edad están dentro de los márgenes de la representación equilibrada.

Al considerar la descendencia del personal alto cargo, se observa también una representación equilibrada entre mujeres y hombres en todas las situaciones de descendencia. Se mantiene en valores de equilibrio cuando no hay descendencia (IPRHM=0,91), e incluso aumenta la presencia de mujeres en los casos en que existe un hijo o hija (IPRHM=1,09). Cuando existen dos o más descendientes también se mantienen la participación de mujeres equilibrada a la de los hombres mostrando un índice IPRHM=0,95.

4.1.3. Personal funcionario

El personal funcionario se ha caracterizado, en el año 2018, por un leve aumento en la participación de mujeres en conjunto, al tiempo que una menor presencia de hombres específicamente en los grupos A2 y C1. La mayor presencia de mujeres alcanzó a cuatro de los cinco grupos profesionales del personal funcionario, alejando la distribución de la paridad en el grupo A2 (IPRHM=1,18) y aumentando la feminización en los grupos E (IPRHM=1,27) y C1 (IPRHM=1,24). El grupo A1 experimentó un elevado incremento en la plantilla, si bien el número de mujeres aumentó menos que el de hombres, reduciendo levemente su equilibrio representativo (IPRHM=0,94). Por último, en el grupo C2 las mujeres disminuyeron más que los hombres, cayendo ligeramente la feminización en este grupo (IPRHM=1,35).

GRÁFICO 4.1.3. IPRHM del personal funcionario según grupo. Años 2017 y 2018



En contraposición, en 2018 continúa la feminización de la plantilla en los niveles inferiores de la escala. Las mujeres componen más del 70% del personal en los niveles 12-14, lo cual contrasta con el protagonismo masculino en los niveles superiores, el 57% del funcionariado con niveles 27-30 son hombres.

CUADRO 4.1.2. Personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía según categorías, grupos profesionales y sexo. Año 2018

Grupo/ Nivel	A1		A2		C1		C2		E		Total			IPRHM	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	Total	2018	2017
30	78	114									78	114	192	0,81	0,79
29	32	44									32	44	76	0,84	0,81
28	409	467									409	467	876	0,93	0,90
27	240	339									240	339	579	0,83	0,84
26	450	645									450	645	1.095	0,82	0,81
25	1.869	2.240									1.869	2.240	4.109	0,91	0,89
24	207	182	35	22							242	204	446	1,09	1,06
23	429	464									429	464	893	0,96	0,90
22	657	443	482	305							1.139	748	1.887	1,21	1,18
21				37		7						44	44	0,00	0,00
20			538	494	9	94					547	588	1.135	0,96	0,91
19			1								1		1	2,00	2,00
18			548	247	2.318	1.307					2.866	1.554	4.420	1,30	1,27
17					61	12	4	15			65	27	92	1,41	1,42
16					848	583	17	72			865	655	1.520	1,14	1,1
15					1.401	844	18	10			1.419	854	2.273	1,25	1,29
14							1.244	524			1.244	524	1.768	1,41	1,44
13									1	3	1	3	4	0,50	0,40
12									30	15	30	15	45	1,33	1,20
Total	4.371	4.938	1.604	1.105	4.637	2.847	1.283	621	31	18	11.926	9.529	21.455	1,11	1,11
	9.309		2.709		7.484		1.904		49						
IPRHM 2018	0,94		1,18		1,24		1,35		1,27		1,11				
IPRHM 2017	0,96		0,98		1,19		1,37		1,11		1,11				

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

Finalmente, teniendo en cuenta en el análisis las consejerías donde se desempeñan los puestos de trabajo, sigue destacando el elevado grado de masculinidad de la consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio (IPRHM=0,73), aunque descendió en cuatro centésimas, y la feminización de las consejerías asociadas a los estereotipos de género femeninos: consejería de Igualdad y Políticas Sociales (IPRHM=1,42), de Educación (IPRHM=1,32) y de Salud (IPRHM=1,22).

Personal funcionario de los niveles 27-30

El avance de las mujeres en su carrera profesional continúa. En 2018 la presencia creciente de mujeres en los puestos de dirección (niveles del 27 al 30), se consolida en la banda de representación equilibrada (IPRHM=0,88). Sin embargo, la ocupación de puestos de mayor nivel de responsabilidad no es proporcional a la presencia que las mujeres tienen en el conjunto del grupo A1 (IPRHM=0,94) ni, por supuesto, del funcionariado (IPRHM=1,11). Este año ha aumentado la participación femenina en los niveles superiores: niveles 28 (IPRHM=0,93), 29 (IPRHM=0,84) y 30 (IPRHM=0,81), mientras que ha disminuido la presencia de funcionarias en el nivel 27 (IPRHM=0,83).

El análisis de niveles superiores por consejerías muestra, en general, un equilibrio representativo si bien favorable normalmente a los hombres. Las únicas con una mayor representación de mujeres en los niveles más altos son la consejería de Igualdad (IPRHM=1,13) y las consejerías de Hacienda y Administración Pública y la de Cultura, con una composición casi paritaria de su personal (IPRHM=1,01). El resto presenta una presencia mayoritaria de hombres en los niveles 27 a 30, destacando el elevado grado de masculinización en las consejerías Medio Ambiente y Ordenación del Territorio (IPRHM=0,70) o de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural (IPRHM=0,60) como también sucede con el personal en general. Al igual que años anteriores, destaca la consejería de Educación por su masculinización en los niveles superiores (IPRHM=0,69) en comparación con el elevado grado de feminización de su plantilla. Las funcionarias representan el 66,2% de la plantilla de la consejería y sólo el 34,4% del personal con niveles 27-30, si bien esta última proporción ha aumentado 1,2 puntos porcentuales respecto al año 2017.

El análisis que tiene también en cuenta la edad muestra que el número de hombres y mujeres es prácticamente idéntico entre el personal menor de cuarenta y cinco años (IPRHM=1 en menores de treinta y cinco años e IPRHM=1,05 en el grupo de treinta y cinco a cuarenta y cuatro años). Pero la mayoría de estos puestos, el 75%, están ocupados por personas mayores de cuarenta y cinco años, y a partir de esa edad los hombres superan a las mujeres. Los hombres representan el 54% del personal entre cuarenta y cinco y cincuenta y cuatro años y el 64% del personal mayor de cincuenta y cuatro años.

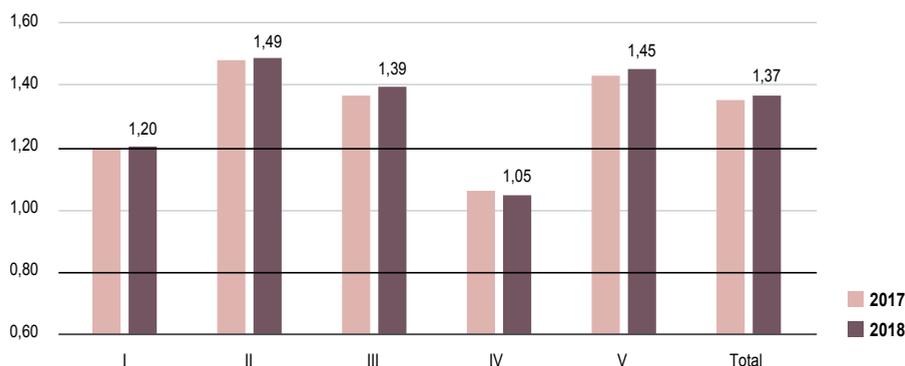
La descendencia parece estar relacionada con una menor presencia de mujeres en los niveles superiores. Mientras que las mujeres representan el 54% del personal sin descendencia en estos niveles, los hombres siempre superan a las mujeres entre aquellos con descendientes, especialmente cuando tienen dos o más descendientes, con el 60% de hombres, situación en la que se encuentra más del 56% del personal funcionario de niveles 27-30. En 2018 ha crecido ligeramente el número de funcionarias entre el personal con dos o más descendientes, pero sigue dentro de una representación desequilibrada por masculinización (IPRHM=0,79), mientras que en las situaciones sin descendencia (IPRHM=1,08), o con sólo un descendiente (IPRHM=0,89) el número de hombres y mujeres están dentro del equilibrio representativo.

4.1.4. Personal laboral

La tendencia a la feminización del personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía ha sido en 2018 resultado del aumento de la presencia de mujeres entre el personal laboral. Las mujeres han alcanzado una representación del 68,6% en el personal laboral.

La presencia de las mujeres en la plantilla laboral aumentó en casi todos los grupos profesionales, excepto en el grupo IV que registró una reducción de mujeres mayor que la de los hombres, y redujo su IPRHM a 1,05. El resto de grupos profesionales del personal laboral experimentó una mayor disminución de hombres que de mujeres en su plantilla. En el grupo V, el de mayor peso en el conjunto de la categoría (45,2%), con menores requerimientos formativos y donde la presencia de mujeres alcanza al 72,5% de la plantilla, el IPRHM se elevó a 1,45. También existen altos desequilibrios por sobrerrepresentación femenina en los grupos II (IPRHM=1,49) y III (IPRHM=1,39) del personal laboral.

GRÁFICO 4.1.4. IPRHM del personal laboral según grupo. Años 2017 y 2018



El análisis por consejerías no desprende cambios significativos respecto del año anterior. Al igual que sucede con el personal funcionario, continúan aún más feminizadas las consejerías de Educación (IPRHM=1,60) y de Igualdad y Políticas Sociales (IPRHM=1,47), que agrupan al 69% del personal laboral, reforzando la segregación horizontal, mientras que una fuerte masculinización perdura en la consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio (IPRHM=0,42) y en la de Fomento y Vivienda (IPRHM=0,58).

CONCLUSIONES

La evolución de la plantilla de la Administración General de la Junta de Andalucía muestra que ha mejorado la presencia de mujeres en los puestos de alto cargo, al mismo tiempo que continúa la feminización del resto de la plantilla. En este sentido, el leve aumento en la presencia de funcionarias no ha variado el equilibrio del personal funcionario (IPRHM=1,11)

mientras que ha aumentado la sobrerrepresentación femenina entre el personal laboral (IPRHM de 1,35 a 1,37). Además, la tasa de temporalidad se elevó al 16,4%, con una brecha significativa entre mujeres (19,3%) y hombres (11,5%).

Asimismo, por un lado, la distribución de mujeres y hombres por consejerías evidencia la existencia de segregación horizontal, con una mayor presencia de mujeres en aquellas áreas asociadas a roles femeninos (salud, educación o servicios sociales).

Por otro lado, la menor presencia de mujeres en los grupos superiores de la escala profesional, incluso en las consejerías más feminizadas, sigue revelando la fuerte presencia de discriminación vertical. El análisis de los puestos asociados a los niveles retributivos superiores (IPRHM=0,88 en los niveles 27-30) resulta en una participación femenina muy inferior a la que le correspondería por su peso en el funcionamiento de la Administración General (IPRHM=1,11).

4.2. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO PÚBLICO ANDALUZ

Este epígrafe analiza la presencia de los hombres y las mujeres que forman el personal docente a 1 de enero de 2018, realizando en primer lugar una valoración general, para luego abordar una observación más específica de cada uno de los distintos niveles educativos, incidiendo en la composición por sexo del personal dedicado a la inspección educativa, y finalizar con el estudio del personal directivo de los centros docentes.

4.2.1. Análisis general

A 1 de enero de 2018 las mujeres representan el 65% del personal docente del Sistema Educativo Andaluz⁵, destacando su participación especialmente en la Educación Especial (86%), en la Educación Infantil y Primaria (76,3%) y en la Compensatoria (75,3%). La mayoritaria presencia de mujeres docentes en Andalucía es similar a la del entorno nacional, aunque ligeramente menor que el grado de feminización de España o de la Unión Europea.

En España⁶, la presencia relativa de las mujeres en el profesorado que imparte enseñanzas de régimen general es mayor que la de los hombres, sobre todo en los niveles de Educación Infantil y Primaria y en Educación Especial (83% y 82%, respectivamente). En Educación Secundaria y Formación Profesional la proporción de mujeres es del 58%. La media de la Unión Europea²²⁷ en 2015 fue de 97% de mujeres en la Educación Infantil, 85,8% en Primaria, 71% en la primera etapa de Educación Secundaria y 61,2% en la segunda etapa de Educación Secundaria.

Por el contrario, en general, la presencia de hombres sigue siendo mayoritaria en la Inspección Educativa (73,4%) y en los puestos de dirección de la enseñanza secundaria, compensatoria y de formación del profesorado. Así pues, continúa operando la discriminación vertical de género, y de forma más evidente en los centros concertados.

La plantilla docente del Sistema Educativo Andaluz creció respecto del año anterior hasta alcanzar la cifra de 118.242 personas, 76.842 mujeres y 41.400 hombres, a 1

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

6 "Informe 2017 sobre el estado del sistema educativo". Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. http://ntic.educacion.es/cee/informe2017/i17cee_informe.pdf

7 Panorama de la educación 2017. OCDE. <https://www.mecd.gob.es/dctm/inee/eag/2017/panorama-de-la-educacion-2017-def-12-09-2017red.pdf?documentId=0901e72b8263e12d>

de enero de 2018. De manera que la composición del personal mantiene su grado de feminización (IPRHM⁸=1,30). El aumento de la plantilla en 3.005 efectivos, afectó a ambos sexos, aunque el número de mujeres creció algo más que el de hombres. El mayor aumento de mujeres docentes se ha producido este año en los centros públicos, 3,3 puntos porcentuales respecto a 2017, mientras que en los privados concertados el aumento, de 1,8 p.p., ha sido ligeramente superior para los hombres, si bien, la distribución por sexo sigue siendo muy homogénea para ambos tipos de centros educativos.

La representación del personal según la edad se mantiene invariable respecto a los últimos años, con una mayoría de mujeres en todos los tramos de edad, destacando el grupo de docentes menores de treinta y cinco años, donde las mujeres alcanzan el 71% del personal docente. Sólo se alcanza el equilibrio representativo (IPRHM=0,86) entre el personal docente mayor de sesenta y cuatro años de los centros públicos.

4.2.2. Análisis del personal docente por tipo de enseñanza

A 1 de enero de 2018 se observa un aumento de la presencia de mujeres en todos los niveles educativos, salvo en la Inspección Educativa, enseñanza en la que son minoría las mujeres junto con las enseñanzas de Régimen Especial⁹.

En la Educación Infantil y Primaria se ha elevado aún más, en 2 puntos porcentuales, la alta tasa de feminización (IPRHM=1,53). El aumento de profesoras en la Enseñanza Secundaria, que se ha producido fundamentalmente en los centros públicos, no ha comprometido el equilibrio representativo en este nivel educativo (IPRHM=1,09).

Al mismo tiempo, ha habido un aumento importante de la participación de las mujeres en la Educación de Personas Adultas (IPRHM=1,18), las Enseñanzas de Régimen Especial (IPRHM=0,96) y la Educación Compensatoria (IPRHM=1,51). En la Educación Especial, sigue subiendo el alto grado de feminización (IPRHM=1,72), mientras que en la Formación del Profesorado ha aumentado el número de mujeres y ha descendido el de hombres, elevando ligeramente el IPRHM a 1,04.

Finalmente, en la Inspección Educativa, ha aumentado el número de hombres, ascendiendo aún más su elevado grado de masculinización (IPRHM=0,53).

8 La definición del Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM) figura en el anexo metodológico del informe.

9 Las Enseñanzas de Régimen Especial incluyen las enseñanzas artísticas, deportivas y de idiomas.

CUADRO 4.2.1. Personal del Sistema Educativo Andaluz. Año 2018

Niveles	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	IPRHM	
					2018	2017
Educación Infantil y Primaria	36.458	11.347	47.805	40,4	1,53	1,51
centros públicos	29.526	8.991	38.517	32,6	1,53	1,52
centros concertados	6.932	2.356	9.288	7,9	1,49	1,50
Educación secundaria	29.967	25.144	55.111	46,6	1,09	1,08
centros públicos	24.879	20.755	45.634	38,6	1,09	1,08
centros concertados	5.088	4.389	9.477	8,0	1,07	1,07
Enseñanzas de Régimen Especial (p)	2.093	2.277	4.370	3,7	0,96	0,95
Educación de Personas Adultas (p)	1.231	835	2.066	1,7	1,19	1,16
Educación Especial	5.390	877	6.267	5,3	1,72	1,71
centros públicos	4.503	652	5.155	4,4	1,75	1,74
centros concertados	887	225	1.112	0,9	1,60	1,59
Educación Compensatoria	1.317	433	1.750	1,5	1,51	1,49
Formación del Profesorado	183	170	353	0,3	1,04	1,02
Inspección Educativa	77	212	289	0,2	0,53	0,55
Total	76.842	41.400	118.242	100,0	1,30	1,30
centros públicos	63.809	34.325	98.134	83,0	1,30	1,29
centros concertados	13.033	7.075	20.108	17,0	1,30	1,30

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

(p) Sólo en centros públicos

A. Educación Infantil y Primaria

En enero de 2018, la plantilla docente en la Educación Infantil y Primaria la componían un total de 47.805 personas, con un alto grado de feminización (IPRHM=1,53), que ha crecido respecto al año pasado, debido fundamentalmente al aumento de la presencia de mujeres y a la reducción de los hombres entre el personal docente de los centros públicos. En los centros de titularidad privada el número de mujeres se mantuvo casi estable, pero aumentó la participación masculina. Por edades, se mantiene la presencia mayoritaria de las mujeres en todos los tramos, especialmente en el tramo de edad de cuarenta y cinco a cincuenta y cuatro años.

Una característica común de las plantillas docentes en todos los países y regiones es que la proporción de mujeres docentes es mayor en los niveles educativos más bajos. Lo que también ocurre en el sistema educativo andaluz aunque en menor medida que en otros. Las docentes representan el 76,3% en la Educación Infantil y Primaria en Andalucía frente al 83% en España. La media de la OCDE tiene valores superiores (96,8% y 83,2%,

respectivamente). La media de la Unión Europea-22¹⁰ en 2015 fue de 97% de mujeres en la Educación Infantil y 85,8% en Primaria.

B. Educación Secundaria

La plantilla docente en las Enseñanzas Secundarias se elevó a 55.111 efectivos, siendo el colectivo más numeroso del sistema educativo al representar el 46,6%. A 1 de enero de 2018 se ha experimentado una mayor presencia de mujeres (aumento interanual de 6,6 puntos porcentuales) que de hombres (4,9 p.p.) en los centros públicos, al contrario de lo que sucede en los concertados. Así, la representación de mujeres y hombres se acercaba a la paridad (IPRHM=1,09), con un 54,4% de mujeres.

En el promedio de los países de la OCDE, la participación de las mujeres en el profesorado del primer nivel de Secundaria es del 69,2% y se reduce hasta el 58,9% en la Secundaria Superior, siendo 71% y 61,2%, respectivamente, para la media de la Unión Europea-22. España presenta valores inferiores, del 59,5% y 54,5%, respectivamente.

La representación equilibrada en este nivel en Andalucía, no se corresponde con la escasa presencia de mujeres con cátedra, el nivel más alto de la escala docente de las enseñanzas secundarias. En 2018 las mujeres ocupaban el 35,1% de las cátedras (IPRHM=0,70), manteniéndose la misma representación que en el año anterior, y evidenciando la persistencia del techo de cristal en la escala docente.

Por último, no se han producido cambios de importancia en la distribución por sexo del profesorado según su edad. Se mantiene un cierto desequilibrio por sobrerrepresentación de mujeres entre las edades más jóvenes, menores de treinta y cinco años (IPRHM=1,20).

C. Educación de Personas Adultas

El profesorado de Educación de Personas Adultas, se incrementó un 7% respecto del año anterior, con un mayor aumento de profesoras (8,6%) que duplica al de profesores (4,8%). Los 2.297 docentes en esta modalidad de enseñanza representan el 1,9% del personal docente del sistema educativo, con una presencia de mujeres y hombres en los límites del equilibrio representativo (IPRHM=1,18) con mayoría femenina, y superior a la del año anterior.

La mayor presencia de mujeres se registra en los tramos de edad más jóvenes. Entre quienes tienen menos de treinta y cinco años, la participación femenina supera el 70% (IPRHM=1,42), lo que continuará la tendencia a la feminización del personal docente en este nivel educativo.

10 Panorama de la educación 2017. OCDE. <https://www.mecd.gob.es/dctm/inee/eag/2017/panorama-de-la-educacion-2017-def-12-09-2017-red.pdf?documentId=0901e72b8263e12d>

D. Educación Especial

En la plantilla docente de la Educación Especial, había, a 1 de enero de 2018, un total de 6.267 docentes con una representación de mujeres que alcanza el 86% del personal, siendo la modalidad educativa con un índice de feminización más elevado (IPRHM=1,72).

En 2018 se rompe la tendencia de 2017 hacia una ligera reducción de la feminización en la Educación Especial, retornando a ascender el elevado grado de feminización de la plantilla, tanto en la pública como en la concertada. Aunque la sobrerrepresentación femenina se da en todas las edades, sigue siendo más alta en etapas más jóvenes (IPRHM=1,79).

E. Educación Compensatoria¹¹

El profesorado de Educación Compensatoria alcanzó, a 1 de enero de 2018, las 1.750 personas. La presencia de mujeres y hombres muestra un desequilibrio creciente por sobrerrepresentación de mujeres (IPRHM=1,51), situando a este nivel educativo como el tercero más feminizado, después de la Educación Especial y de la Educación Infantil y Primaria.

La participación de mujeres es elevada en todos los tramos de edad del personal, pero especialmente entre el profesorado más joven. Las mujeres menores de treinta y cinco años presentan un IPRHM=1,68.

F. Enseñanzas de Régimen Especial

El profesorado en las Enseñanzas de Régimen Especial está compuesto por 4.370 personas, el 3,7% del conjunto del sistema educativo, siendo uno de los pocos colectivos que mantiene una distribución equilibrada (IPRHM=0,96). El aumento de personal respecto del año anterior ha sido de 6,8 puntos porcentuales, incorporándose tanto hombres como mujeres.

Al igual que en el resto de enseñanzas, la feminización desciende conforme avanzamos en el tramo de edad. Así, el IPRHM es 1,02 entre el profesorado de menos de treinta y cinco años y de IPRHM=0,74 para el personal de sesenta y cinco o más años, tramo de edad en el que la representación tiene mayoría masculina.

G. Formación del Profesorado

A 1 de enero de 2018, el número de docentes encargado de la Formación del Profesorado ha crecido levemente, con aumento de 1,7% para las mujeres y una reducción de 1,2% para los hombres. La composición de mujeres y hombres era prácticamente paritaria (IPRHM=1,04), con una representación del 51,8% de mujeres y del 48,2% de hombres. La plantilla docente se compone de 183 mujeres y 170 hombres, representando el 0,3% del conjunto del Sistema Educativo de Andalucía.

11 Comprende un conjunto de medidas (aulas hospitalarias, acompañamiento escolar, apoyo lingüístico a inmigrantes, 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.

H. Inspección Educativa

La Inspección Educativa cuenta, a 1 de enero de 2018, con 289 personas, con una representación todavía altamente masculinizada (IPRHM=0,53), de manera que los puestos de inspección educativa los obtienen fundamentalmente hombres (73,4%) sobre un colectivo docente dominado por la presencia de mujeres (65%). Aunque la plantilla de la Inspección Educativa es muy reducida (77 mujeres y 212 hombres) y apenas representa el 0,2% del conjunto del Sistema Educativo de Andalucía, su análisis es muy relevante, principalmente por sus mayores niveles de responsabilidad y de remuneración.

La escasa presencia de inspectoras se ha justificado, en parte, porque el acceso al cuerpo de inspección exige, entre otras condiciones¹², experiencia en el cargo de dirección de un centro docente y, tradicionalmente, las mujeres no han accedido suficientemente a los equipos directivos, menos aún a los puestos de dirección. Sin embargo, actualmente las mujeres ocupan el 53,8% de los equipos directivos y el 46,1% de los puestos de dirección. A pesar de ello, este año se ha reducido el número de inspectoras (-3,8%) mientras que aumentaba el de los varones (1%).

El análisis por edad del personal sigue mostrando una elevada masculinización en todos los tramos. La presencia de inspectoras continúa siendo muy escasa también en las edades más jóvenes (IPRHM= 0,62), evitando que la elevada masculinización de la inspección educativa desaparezca en los próximos años. De hecho, este año ha aumentado el grado de masculinización respecto al año anterior cuando el IPRHM era de 0,55.

4.2.3. Análisis de los equipos directivos

Los equipos directivos¹³ se componían, el 1 de enero de 2018, de 6.857 mujeres y 5.881 hombres. El porcentaje de mujeres en estos equipos ha continuado su subida, y actualmente representan el 53,8% de los equipos directivos (IPRHM=1,08), si bien todavía muy por debajo del grado de representación que tienen las mujeres en el conjunto de la plantilla docente del sistema educativo (65%).

El aumento de mujeres en equipos directivos se registró tanto en los centros docentes de titularidad pública (IPRHM=1,09), como en los privados concertados (IPRHM=0,98), aunque estos últimos siguen manteniendo una mayoría de hombres.

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

13 Este año, el estudio no sólo contempla los equipos directivos de las enseñanzas de Educación Infantil y Primaria, Educación Secundaria y Educación de Personas Adultas, sino que incluye también la Educación Especial, las Enseñanzas de Régimen Especial, la Educación Compensatoria y la Formación del Profesorado.

CUADRO 4.2.2. Equipos directivos del Sistema Educativo Andaluz. Año 2018

	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	IPRHM	
					2018	2017
Equipos directivos niveles						
Educación Infantil y Primaria	3.823	2.430	6.253	49,1	1,22	1,20
centros públicos	3.641	2.283	5.924	46,5	1,23	1,21
centros concertados	182	147	329	2,6	1,11	1,13
Educación secundaria	2.121	2.689	4.810	37,8	0,88	0,87
centros públicos	1.799	2.283	4.082	32,0	0,88	0,87
centros concertados	322	406	728	5,7	0,88	0,90
Educación de Personas Adultas	482	347	829	6,5	1,16	1,11
TOTAL	6.857	5.881	12.738	100,0	1,08	1,07
centros públicos	6.298	5.295	11.593	91,0	1,09	1,08
centros concertados	559	586	1.145	9,0	0,98	0,97
Equipos directivos cargos						
Dirección	1.789	2.095	3.884	30,5	0,92	0,90
centros públicos	1.525	1.825	3.350	26,3	0,91	0,88
centros concertados	264	270	534	4,2	0,99	1,02
Vicedirección (p)	280	285	565	4,4	0,99	0,98
Subdirección (c)	134	127	261	2,0	1,03	0,96
Jefatura de estudios	2.870	2.057	4.927	38,7	1,17	1,18
centros públicos	2.709	1.868	4.577	35,9	1,18	1,20
centros concertados	161	189	350	2,7	0,92	0,89
Secretaría	1.784	1.317	3.101	24,3	1,15	1,14
TOTAL	6.857	5.881	12.738	100,0	1,08	1,07

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

(p) Sólo en centros públicos. (c) Solo en centros concertados.

La participación de las mujeres docentes en los equipos directivos continua ascendiendo en casi todos los niveles educativos contemplados, excepto por los centros concertados tanto de Educación Infantil y Primaria como Educación Secundaria. En el caso de los centros concertados de Educación Infantil y Primaria, la presencia de las mujeres descendió debido a un mayor aumento de hombres que de mujeres (pasando de un IPRHM=1,13 en 2017 a un IPRHM=1,11 en 2018) y aproximándose a un mayor equilibrio.

En el caso de la Educación Secundaria, en 2018 el IPRHM creció por un aumento superior de mujeres que de hombres, si bien la desigualdad de representación aumentó en los centros concertados privados con mayor presencia de hombres que de mujeres (IPRHM=0,88).

La composición de los equipos directivos de la Educación Infantil y Primaria, y su evolución, es importante al significar el 49,1% del conjunto del colectivo. La representación de las mujeres en estos equipos de dirección ha superado el equilibrio representativo (IPRHM=1,22) debido, sobre todo, a la disminución de hombres en cargos directivos de centros públicos. La feminización de los cargos directivos en la Educación Infantil y Primaria está comenzando a acercarse a su peso representativo en este nivel educativo: las mujeres ocupan el 61% de los puestos directivos mientras que representan el 76,3% del personal docente (lo que todavía arroja una brecha de 15,2 puntos porcentuales).

Sin embargo, la reducción de la brecha de género en los puestos directivos se ha producido este año únicamente en los centros públicos, mostrando que no es una tendencia progresiva y constante. Por edades, la tendencia es también opuesta en centros públicos y privados. En los centros públicos la brecha de género aumenta con la edad, mientras que en los centros concertados la presencia de mujeres en los puestos directivos es mayor en los tramos de más edad, debido a la mayor incorporación de hombres jóvenes en estos centros.

Los equipos directivos en la Educación Secundaria presentan una mayoría de hombres (IPRHM=0,88), algo menor que la del año anterior en los centros públicos y algo mayor en los concertados. En este nivel educativo también hay menos mujeres en los equipos directivos (44,1%) que el número que les corresponde por su representación en la plantilla docente (54,4%), pero la diferencia (10,3 puntos) es menor que en la Educación Infantil y Primaria. La plantilla directiva de Secundaria es la segunda en cuanto a peso en el conjunto de los equipos directivos analizados (37,8%). La distribución por edad sigue mostrando en los centros públicos una mayor participación de hombres conforme avanzamos en el tramo de edad, con un desequilibrio por sobrerrepresentación masculina a partir de los cincuenta y cinco años. Mientras que, en la concertada, la sobrerrepresentación masculina se da por debajo de los treinta y cinco años.

Aunque de menor entidad por el número de efectivos que aporta, la presencia de mujeres en la Educación de Personas Adultas registró el crecimiento más intenso (IPRHM=1,16). Las mujeres son mayoría en todos los tramos de edad y la representación de mujeres en los equipos directivos es muy similar a su presencia en los cuerpos docentes en este tipo de educación. Respecto al resto de niveles educativos, la presencia de mujeres se acerca a la paridad pero predominan siempre los hombres, excepto por la Educación Especial, donde hay una sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,42). Sin embargo, este mayor porcentaje de mujeres en los puestos directivos (70,9%) no llega a alcanzar la elevada proporción de mujeres en este tipo de educación (86%).

A 1 de enero de 2018, la participación de las mujeres también aumentó en todos los cargos que componen los equipos directivos, especialmente en las jefaturas de estudio y en las secretarías, confirmando la feminización de estos puestos. Siempre dentro del equilibrio representativo, hay más hombres en los puestos más altos, direcciones (IPRHM= 0,92) y vicedirecciones (IPRHM=0,99), mientras que las mujeres son mayoría en las jefaturas de estudio (IPRHM=1,17)¹⁴, secretarías (IPRHM=1,15) y subdirecciones (IPRHM=1,03).

14 En los centros públicos las mujeres ocupan el 59,2% de las jefaturas de estudio.

Distinguiendo estos puestos por niveles educativos, las jefaturas de estudio en Educación Especial están muy feminizadas (IPRHM=1,62), más que en la Educación Infantil y Primaria (IPRHM=1,37) y en la Educación de Personas Adultas (IPRHM=1,19), mientras que en la Educación Secundaria la distribución es casi paritaria (IPRHM=0,97).

En las secretarías hay un notable desequilibrio por sobrerrepresentación femenina en Educación Especial (IPRHM=1,57) y Educación Infantil y Primaria (IPRHM=1,28), algo menor en la Educación de Personas Adultas (IPRHM=1,22) y equilibrio en la Educación Secundaria (IPRHM=0,88).

Las direcciones de los centros docentes presentan también una presencia de mujeres y hombres dentro del equilibrio representativo (IPRHM=0,92). El número de directores y directoras en los centros públicos y concertados es equilibrado, más cerca de la paridad todavía en los centros privados concertados (IPRHM=0,99) que en los públicos (IPRHM=0,91), aunque la brecha se está reduciendo al aumentar más el número de directores varones en los concertados.

Según el nivel educativo, el aumento de directoras en la Educación Infantil y Primaria ha permitido que, por segundo año, las mujeres sean mayoría en las direcciones de los centros, con una representación muy cercana a la paridad (IPRHM=1,05). La pérdida de participación femenina en las direcciones de los centros privados concertados está reduciendo considerablemente la feminización de estos puestos, situándose en el límite del equilibrio (IPRHM=1,20), mientras que en los centros públicos están más cerca de la paridad (IPRHM=1,03).

En la Educación Secundaria descendió ligeramente el elevado grado de masculinización en las direcciones (IPRHM=0,69), debido al aumento de directoras de los centros públicos (IPRHM=0,62). Aunque la escasa presencia de mujeres en las direcciones de los centros públicos de Educación Secundaria, sólo el 34,6% del total, no se corresponde con la presencia de mujeres en los equipos directivos (44%) o en la plantilla docente (54,4%) de estas enseñanzas. En los centros privados concertados está aumentando la masculinización de las direcciones (IPRHM=0,88).

En la Educación de Personas Adultas (IPRHM=1,06), por primera vez, el número de mujeres directoras supera al de los hombres. Finalmente, en Educación Especial, al representar los hombres solo el 14% del personal docente y el 29% del personal directivo, también son minoría en los puestos de dirección (40%), aunque siempre superando la representatividad proporcional.

CONCLUSIONES

La feminización del personal docente es una característica común de todos los sistemas educativos, presente también en el andaluz. Las mujeres son mayoría, sobre todo, entre el personal docente en la Educación Infantil y Primaria, en la Educación Especial y en la Educación Compensatoria, y presentan una infrarrepresentación en los puestos directivos y de mayor remuneración. Por ejemplo, a pesar de que las mujeres son el 65% del personal docente en la enseñanza pública, solo el 35% de quienes ostentan una Cátedra son mujeres.

Estas brechas refuerzan la segregación de género horizontal y vertical, con el consecuente impacto en la igualdad de oportunidades y el mantenimiento de los estereotipos de género.

Aunque a 1 de enero de 2018 ha aumentado el porcentaje de profesoras en los equipos directivos de los centros docentes públicos, no sucede lo mismo en los centros concertados privados, donde está elevándose la masculinización. Asimismo, todavía es escasa su presencia en los puestos de dirección de los centros públicos de Educación Secundaria, en la Formación del Profesorado o en la Inspección Educativa.

4.3. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD

El Servicio Andaluz de Salud (en adelante SAS) reúne al segundo colectivo más importante por volumen de personal empleado público de la administración andaluza. En este epígrafe del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto, se realiza un análisis general desde el punto de vista de género de la plantilla estatutaria del SAS según grupos profesionales, servicios sanitarios donde desarrolla su labor, profesiones y niveles de la carrera administrativa. Seguidamente, se observa cada uno de los servicios o modalidades de prestación de servicios sanitarios, identificando las singularidades de cada uno. Finalmente, se aborda la representación del personal con mayores niveles de responsabilidad, y se analiza la desigual presencia de hombres y mujeres según edad y número de descendientes.

4.3.1. Análisis General

En enero de 2018, el personal estatutario dependiente del SAS estaba compuesto por 54.722 mujeres y 26.309 hombres, un total de 81.031 personas con una distribución por sexo altamente feminizada (IPRHM=1,35), significando la participación de las mujeres el 67,5% de la plantilla. Respecto a 2017, cuando registró una discreta reducción de la feminización (IPRHM=1,32), este año ha ascendido significativamente.

4.3.2. Análisis del personal del SAS por categorías

A. Distribución del personal por grupos profesionales

El aumento de mujeres como personal del SAS ha sido generalizado en todos los grupos profesionales, aumentando el IPRHM en todos ellos en los últimos años. El grupo con mayor presencia de mujeres es el grupo A2, donde se concentran el 31,9% de todas las mujeres del SAS, siendo además el grupo más numeroso del SAS con el 29,3% del conjunto de la plantilla. Este grupo muestra en 2018 una representación altamente feminizada (IPRHM=1,47), ya que actualmente 74% de sus integrantes son mujeres.

El segundo grupo con más personal es el A1, con el 27,2% de la plantilla del SAS. La incorporación de mujeres a este grupo ha sido elevada en los últimos años, hasta situar la representación de mujeres y hombres en valores paritarios en 2018 (IPRHM=1). Sin embargo, se observa que 2 de cada 10 mujeres que trabajan en el SAS pertenecen al grupo A1, en comparación con 4 de cada 10 hombres.

El C2 es ahora el tercer grupo con más personal del SAS (25,5% de la plantilla) y el segundo en porcentaje de mujeres con el 30,9%. Este grupo registra un aumento discreto de la participación de mujeres, manteniéndose como el grupo más feminizado (IPRHM=1,64). Las mujeres ocupan 8 de cada 10 puestos en el grupo C2. El colectivo más numeroso para las mujeres es el personal de enfermería, diplomado y auxiliar, lo que significa que en estos

años se ha consolidado el tradicional rol femenino de prestación de cuidados en enfermería. Un alto porcentaje de hombres es facultativo, aunque también es elevado el porcentaje de diplomados en enfermería.

En el grupo E (9,1% del total de la plantilla), el aumento de la participación femenina ha sido superior al registrado en 2017 y ha situado la distribución por encima del equilibrio representativo (IPRHM=1,26). Por su parte, el grupo C1 (9,8% de la plantilla del SAS), experimentó una ligera subida en su grado de feminización (IPRHM=1,28), revirtiendo la tendencia de 2017. Las mujeres ocupan 6 de cada 10 puestos tanto en el grupo C1 como E.

B. Distribución del personal según niveles de la carrera administrativa

Teniendo en cuenta los distintos niveles de la carrera administrativa, se observa que se mantiene una mayor participación de mujeres en los niveles inferiores de la carrera y su menor presencia en los superiores. De esta manera, en 2018, las mujeres son el 74% del personal comprendido hasta el nivel 22¹⁵ y el 46,8% a partir del nivel 23, ya que no se han producido alteraciones en la representación de mujeres y hombres en los niveles inferiores (14-22). No obstante, se detecta mayor presencia femenina en los niveles superiores y especialmente en el 27-30 respecto a 2017.

En los niveles 23-24, donde se localiza el 19,7% de la plantilla del SAS, fundamentalmente médicos y médicas, la presencia de estas últimas se ha incrementado desde un IPRHM=0,87 en 2017 a un IPRHM=0,96 en 2018, dentro de una representación equilibrada si bien todavía con sobrerrepresentación masculina.

Los cargos intermedios que se corresponden fundamentalmente con los niveles 25-26, muestran una participación de mujeres que crece desde el IPRHM=0,78 hasta situarse al límite anterior del equilibrio representativo (IPRHM=0,79). Ello significa que este año 2018, las mujeres representan el 39,5% de la plantilla en estos niveles.

Finalmente, como viene indicando la evolución de los últimos años, los niveles 27-29 que concentran los puestos con mayor retribución y capacidad de decisión, han experimentado un aumento de la presencia femenina, hasta ocupar en 2018 el 30,4% de estos puestos, lejos de la representación dentro de los márgenes de equilibrio de género.

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

El personal del SAS también puede clasificarse según la naturaleza de la actividad que desarrollan los puestos de trabajo, pudiendo distinguir al personal que se encarga de la prestación directa de los servicios, los denominados puestos básicos, que representan el 90,8% del conjunto de la plantilla, del personal en formación (5,2% del total) y de los puestos intermedios (3,6%) y puestos directivos (0,4%).

15 El 83,6% de las mujeres que trabajaban para el SAS en enero de 2018 se encontraba en los niveles inferiores de la escala administrativa.

En este sentido, se observa el mantenimiento de la mayor presencia de mujeres en los puestos básicos y entre el personal en proceso de formación, lo que consolida el proceso de feminización, al tiempo que se va moderando el desequilibrio existente por masculinización entre los cargos intermedios y directivos de la organización.

Como en años anteriores, el aumento de la presencia de mujeres en las principales profesiones que se corresponden con los puestos básicos ha sido generalizado. El personal diplomado en enfermería, el colectivo con más importancia cuantitativa entre los puestos básicos (26%), es el más significativo, donde las mujeres representan el 74,4% de la plantilla¹⁶ en 2018.

También entre el personal auxiliar de enfermería, el tercer colectivo profesional en número de efectivos (15,5%) y el más feminizado, se observa una importante sobrerrepresentación de mujeres, quienes ocupan el 94,2% de los puestos. Su elevado desequilibrio explica que la presencia de mujeres y hombres no haya variado prácticamente en los últimos años. Si se contemplan otras profesiones afines a las anteriores, como matronas (IPRHM=1,60) y fisioterapeutas (IPRHM=1,38), también muy feminizadas, se puede concluir que en estos años se ha consolidado una especialización profesional en el SAS que mantiene a las mujeres más en la prestación de los cuidados directos con pacientes, que en la toma de decisiones y puestos de mayor responsabilidad.

Por otra parte, si comparamos la situación andaluza con la del resto de España, se advierte que el proceso de feminización de las principales profesiones sanitarias también se encuentra presente en la profesión médica en España, como certifican los datos de Colegios Profesionales que publica el INE. Con datos de 2017, las médicas significaron el 45,9% del personal médico colegiado en Andalucía y el 50,4% en España, frente al 33,5% que eran en 1994.

En la categoría profesional A1, tradicionalmente masculinizada, continúa el notable aumento de la participación de las mujeres registrado últimamente, que ha llegado a eliminar el desequilibrio y configurar una representación paritaria en 2018 con un IPRHM=1. El crecimiento del número de mujeres en el colectivo ha sido sostenido durante los últimos ocho años y seguirá siendo así en los próximos años, teniendo en cuenta la composición del personal en formación (IPRHM=1,74), muy feminizado. Este, es el hecho más destacado en la evolución de la plantilla del SAS en estos años, ya que la presencia femenina en el grupo A1 significa ahora el 50,2%, superando por primer año el porcentaje de hombres.

Con menor relevancia por el número de efectivos, pero significativo como logros hacia la igualdad de género, destaca el aumento de celadoras durante el período, si bien todavía insuficiente para invertir la masculinización del colectivo, dónde sólo el 37,6% de los puestos están ocupados por mujeres.

16 La feminización de la enfermería diplomada es una tendencia compartida con el conjunto del Estado. Según los datos de profesionales colegiados del INE, las mujeres diplomadas en enfermería representaron en 2017 el 76,3% en Andalucía del total de la colegiación en esta profesión, frente al 84,3% en España, disminuyendo la diferencia respecto al año anterior.

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

La asistencia sanitaria del SAS se organiza en cuatro modalidades de servicio: atención primaria¹⁷, atención especializada¹⁸, áreas de gestión sanitaria¹⁹, y otros servicios. La naturaleza de los servicios que se ofrecen en cada nivel de prestación y las necesidades organizativas que se exigen en cada uno, determina que los recursos humanos y su composición también difieran.

La atención primaria se caracteriza por la mayor necesidad de médicos y médicas y su menor exigencia en personal técnico especialista, de administración y de oficio. Estos últimos tipos de profesionales se requieren, fundamentalmente, en la asistencia especializada, que además exige una mayor presencia de profesionales de enfermería, especialmente auxiliares. Las necesidades de profesionales en las áreas de salud, como servicio integrador de la asistencia primaria y especializada, estarían en la media de ambas. Finalmente, “otros servicios” incluye los Centros de Transfusión, Tejidos y Células, que precisan fundamentalmente de personal técnico especialista y bastante menos del resto de profesionales.

El servicio con más efectivos (el 54,3% de la plantilla del SAS) sigue siendo la asistencia especializada cuya plantilla ha aumentado en 2018 el nivel de feminización (IPRHM=1,42). También aumentó la representación de las mujeres en las áreas de gestión sanitaria (28,2% del personal), aunque con menor intensidad, acentuando su sobrerrepresentación (IPRHM=1,29).

El 16,98% de la plantilla se concentran en los servicios de atención primaria, donde la incorporación de mujeres ha vuelto a superar este año ligeramente el equilibrio (IPRHM=1,21), si bien sigue siendo el área menos feminizada y con una representación más equilibrada en la plantilla. Por último, se ha mantenido constante la sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,41) en otros servicios, básicamente Centros de Transfusión, Tejidos y Células²⁰ (CTTC).

D.1. Asistencia Especializada

En 2018, la representación femenina ha aumentado en mayor medida en el grupo A1, aunque sigue siendo el que menos mujeres tiene (IPRHM=1). La feminización en los grupos A2 y C2 se ha estancado, aunque continúa siendo la más elevada (IPRHM=1,54 y 1,79 respectivamente).

-
- 17 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.
 - 18 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.
 - 19 La constitución de las nuevas áreas de gestión sanitaria contempladas en las Órdenes de 20 de noviembre de 2009 y de 13 de febrero de 2013 ha duplicado el número de las existentes en 2009 hasta las catorce actuales. Las áreas de gestión sanitaria son las estructuras responsables en una demarcación territorial específica del funcionamiento unitario de los centros y establecimientos del SAS, tanto los de atención primaria como los de la asistencia especializada, así como de las prestaciones y programas sanitarios a desarrollar en ellos.
 - 20 Regulados por el Decreto 49/2017, de 21 de marzo, por el que se constituye la Red Andaluza de Medicina Transfusional, Tejidos y Células, y se regula su estructura y funcionamiento (BOJA núm. 58, de 27 de marzo).

Los grupos C1 y E, con un menor peso en asistencia especializada que en el conjunto del SAS, presentan una composición ligeramente por encima del equilibrio (IPRHM=1,26 y 1,29 respectivamente).

El aumento de mujeres en la asistencia especializada también alcanzó a los puestos intermedios y directivos de la organización, logrando reducir la sobrerrepresentación masculina en las plantillas (IPRHM=0,88 y 0,94 respectivamente). Aunque el 83,9% de las mujeres se localizan en los niveles inferiores de la escala administrativa (14-22), al igual que sucede en el conjunto del SAS.

También continúa observándose en 2018 el notable aumento de la presencia de médicas y celadoras en sus respectivos colectivos, que ha significado el cambio más importante de los años en la representación de mujeres y hombres según profesiones en la asistencia especializada, ya que ha eliminado la sobrerrepresentación de hombres que había en ambas profesiones.

Cabe destacar también que en la asistencia especializada respecto a la plantilla total del SAS, la enfermería diplomada está más feminizada (IPRHM=1,57) y hay una menor presencia de médicas (IPRHM=0,92) y el personal celador presenta una presencia de hombres y mujeres equilibrada (IPRHM=1,01), en contraste con la elevada masculinización de la profesión en el conjunto del SAS (IPRHM=0,75).

El aumento de mujeres en la asistencia especializada también alcanzó a los puestos intermedios y directivos de la organización, logrando eliminar la sobrerrepresentación masculina en las plantillas, hasta situar la presencia de hombres y mujeres en valores de paridad (IPRHM= 0,88 y 0,94, respectivamente).

D.2. Áreas de Gestión Sanitaria

La característica principal de la presencia de mujeres entre el personal que trabaja en las áreas de gestión sanitaria es su crecimiento lento y sostenido, que si bien da lugar a una sobrerrepresentación de mujeres, es menor que la media del SAS y está lejos de la feminización de la asistencia especializada.

La presencia de mujeres en las áreas de gestión sanitaria por grupos profesionales es similar a la media del conjunto, pero con valores menores. En este sentido, respecto a 2017, se observa un aumento destacado de la presencia de mujeres en el grupo A1, pasando de un IPRHM=0,90 al 0,95, así como un ligero aumento de la feminización en los grupos A2 y C2, y un crecimiento más acusado de la participación de las mujeres en el grupo C1 y E, que lleva al primero a la mayor sobrerrepresentación de mujeres y al segundo al límite del equilibrio representativo.

Los cambios observados según niveles administrativos tampoco difieren de forma significativa de la del conjunto del SAS, manteniendo al 71,3% de las mujeres en los niveles inferiores (14-22) y elevándose la presencia de las mismas en los niveles superiores (27-29), aunque solo alcanza el 41% del personal.

Según profesiones, la plantilla de las áreas sanitarias, evolucionó en consonancia con la media del SAS, aumentando la presencia de médicas aún más (IPRHM=0,92) en 2018,

y acercándose a los valores paritarios. Por su parte, la feminización en las profesiones de enfermería, especialmente entre el personal auxiliar, se mantiene estable y las mujeres continúan representando el 95% de la plantilla, y también entre el personal auxiliar administrativo y de oficio. También el personal celador de las áreas sanitarias redujo el nivel de masculinización ya que, en 2018 trabaja el 32,6% de mujeres frente al 28% en 2017.

El aumento generalizado de la presencia femenina en la plantilla de las áreas afectó en mayor medida a los cargos intermedios y directivos de la organización que a otros puestos manteniendo en 2018 valores de representación equilibrada (IPRHM=0,85 respectivamente).

D.3. Atención Primaria

La atención primaria, a diferencia del resto de los servicios, aumentó de la participación femenina en todos los grupos profesionales observándose en 2018 como el único nivel asistencial del SAS cuya plantilla presenta una representación equilibrada. El grupo A1 aumenta ligeramente la representación equilibrada alcanzada el año anterior hasta llegar al IPRHM=1,08, pudiéndose también destacar el menor grado de feminización del personal encuadrado en el C1 (IPRHM=1,43). En 2018 la tendencia ascendente de mujeres en la plantilla en el grupo E, se ha revertido, volviendo a caer el IPRHM de 0,74 a 0,69.

Según grupos profesionales, la estructura del personal que presta sus servicios en la atención primaria difiere de la de la asistencia especializada, la cual se caracteriza por menos requerimientos de personal de oficio y especialidades técnicas y administrativas y más necesidades de profesionales de la medicina. En consecuencia, la concentración de mujeres en los niveles inferiores de retribución, del 14 al 22, es menor en la atención primaria que en la asistencia especializada (65,7% frente a 77,1%) y la presencia de mujeres en los niveles superiores (23-29) arroja una composición bastante equilibrada (51,2%).

Teniendo en cuenta los grupos profesionales, cabe destacar el crecimiento de la presencia de médicas, que compone una representación de mujeres y hombres en la que por primera vez las mujeres sobrepasan a los hombres (IPRHM=1,03), la reducción de hombres entre el personal celador, donde los puestos ocupados por celadoras han aumentado al 10,6%, y, por último, los menores niveles de feminización en enfermería respecto a los registrados en la atención especializada.

Finalmente, atendiendo al personal con mayores responsabilidades y capacidad en la toma de decisiones, la participación de las mujeres creció entre los cargos directivos, alcanzando la representación dentro de los márgenes de equilibrio (IPRHM=0,83), mientras que entre los cargos intermedios disminuyó ligeramente la feminización de esta categoría respecto a 2017 (IPRHM=1,30).

D.4. Otros servicios sanitarios

La representación de mujeres y hombres permanece estable, manteniendo una elevada feminización de la plantilla en otros servicios del SAS, básicamente los que ofrecen los Centros de Transfusión, Tejidos y Células (CTTC). En comparación con el año 2017, las mujeres han aumentado en los dos grupos profesionales superiores A1 y A2. La participación en el

grupo C2 se aleja un poco del equilibrio representativo, y los grupos A2 y C1 siguen manteniendo su elevado grado de feminización de años anteriores, especialmente el C1.

Una de las características de la plantilla de los CTTC que la diferencia del resto de las modalidades de atención del SAS, es el importante peso del grupo C1 (41,5% del total) y la menor participación del resto de los grupos. Como resultado de las características de este grupo, que está muy feminizado, el porcentaje de mujeres que se sitúan en los niveles retributivos inferiores (14-22) alcanza el 75,1%, el porcentaje más alto de todos los servicios del SAS, si bien ha descendido 14 puntos porcentuales respecto al peso que tenía en el año 2017.

Como en años anteriores, se observa el mantenimiento de la feminización de las plantillas de los CTTC en las principales categorías profesionales: en la enfermería diplomada (IPRHM=1,58), entre el personal auxiliar de administración (IPRHM=1,70) y, especialmente, entre el personal técnico especialista (IPRHM=1,81), que corresponde al grupo mayoritario C1. Las médicas han aumentado respecto al año anterior, elevándose durante el periodo su porcentaje aunque siempre dentro del equilibrio representativo (IPRHM=1,05). Aunque con poca entidad en el total, destaca que la plantilla de personal celador se haya mantenido todos los años sin presencia de mujeres.

Por último y considerando la participación de las mujeres en los puestos directivos, se observa que se ha reducido desde una situación de representación equilibrada a otra de clara masculinización de la plantilla (IPRHM=0,44) en 2018. En esta misma línea, aunque con menos intensidad, la presencia de mujeres entre los cargos intermedios de los CTRS desciende ligeramente (IPRHM=1,05 en 2018, frente a 1,11 en 2017).

4.3.3. Personal con responsabilidades de gestión

El aumento en la presencia de mujeres en el grupo A1 se ha cifrado en 0,1 puntos del IPRHM entre 2017 y 2018, consolidando el patrón de aumento de médicos y médicas y también a los cargos intermedios y directivos de la organización, y superando la presencia mayoritaria de hombres que caracterizaba estos puestos.

También ha sucedido lo mismo en los niveles superiores de la carrera administrativa (27-29), en los que se concentran los cargos de mayor responsabilidad del SAS, si bien la representación de las mujeres en estos puestos en 2018 sigue escasa (28%) lo que contrasta con su presencia en el conjunto de la plantilla (67,5%), en el grupo A1 (50,2%) o entre los cargos intermedios (45,8%).

Tomando en consideración la variable edad, puede afirmarse que la feminización es superior en los niveles más bajos, independientemente de la edad, si bien, destaca la masculinización de los niveles altos en las edades más avanzadas. Las mujeres representan el 24,7% de los mayores de cincuenta y cinco años en niveles 27 a 29, reflejando que la incorporación de las mujeres a los puestos de mayor responsabilidad todavía no es igualitaria, pese a que se observa un crecimiento de la participación de mujeres especialmente entre el personal más joven.

De acuerdo con el Diagnóstico de Igualdad del SAS para 2016, la masculinización en los diferentes puestos de dirección y jefaturas intermedias se produce en los puestos directivos y cargos intermedios del personal no sanitario (56% hombres, en ambos casos) y, sobre todo, en los cargos intermedios del personal sanitario facultativo (el 73% son hombres).

Finalmente, también se analiza la sobrerrepresentación femenina en los niveles más bajos en función del número de descendientes. El IPRHM siempre se sitúa en valores superiores a 1,48 en los niveles inferiores del 14 al 22, y los valores rondan el 1,7 con dos o más descendientes. En los niveles superiores el IPRHM desciende conforme va ascendiendo el número de descendientes. Por tanto, el aumento de la participación de las mujeres en los niveles superiores de la administración sanitaria afecta a todas las circunstancias familiares de descendencia, si bien no logra una representación de hombres y mujeres equilibrada en ninguna de las circunstancias y la masculinización se agrava con el aumento en el número de descendientes.

Así pues, la ausencia de descendientes no implica una participación equilibrada de mujeres en los niveles de mayor dedicación, pero su existencia y número sí limitan su participación. No obstante, la evolución en estos últimos años en este sentido es positiva.

CONCLUSIONES

Un año más, en año 2018 se vuelve a confirmar el aumento de la feminización de la plantilla del SAS (IPRHM=1,35), en línea con lo que sucede en los países de nuestro entorno.

Se observa, por una parte, que los patrones de género siguen determinando que el 74% de la plantilla femenina del SAS se concentre en los niveles retributivos inferiores (14-22), llegando hasta el 77% en la asistencia especializada y que siga creciendo el nivel de feminización de las profesiones vinculadas a la enfermería, donde las mujeres ocupan el 82% de los puestos.

Al mismo tiempo, por otra parte, se va consolidando la paridad en la representación de mujeres y hombres (IPRHM=1) al incrementarse la presencia de mujeres en el grupo A1. En este sentido, continúa el aumento de la presencia de mujeres entre los y las profesionales de la medicina y entre quienes tienen cargos intermedios y directivos de la organización, consiguiendo alcanzar valores de equilibrio representativo.

Por último, pese a que ha sido significativo el aumento de la participación femenina en los puestos de mayor responsabilidad, que corresponde a los niveles retributivos superiores (27-29), se mantiene una sobrerrepresentación masculina ya que en 2018 las mujeres representan el 30% del personal en estos niveles superiores. Por tanto, persisten obstáculos que impiden a las mujeres profesionales del SAS acceder a puestos de toma de decisiones y mayor responsabilidad, dedicación y retribución especialmente cuando se compromete la conciliación de la vida laboral y familiar.

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

El artículo 80 de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía de Andalucía atribuye competencias a la Junta de Andalucía en la organización de los medios humanos al servicio de la Administración de Justicia en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía y en la regulación de sus correspondientes pruebas de acceso y concursos. Por este motivo, el capítulo de Representación del personal de la Junta de Andalucía del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto que analiza desde la perspectiva de género todas las categorías de personal que trabajan en la Administración pública andaluza, incluye al personal que siendo de la Junta de Andalucía, desempeña su servicio para la Administración de Justicia.

Al mismo tiempo, la Ley Orgánica 19/2003, del Poder Judicial, clasifica a este personal en dos grupos diferenciados; los cuerpos generales donde se integran el Cuerpo de Auxilio Judicial, el Cuerpo de Tramitación Procesal y Administrativa y el Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa, del que forma parte la figura del Secretario o Secretaria de Juzgado de Paz, y por otra parte, los cuerpos especiales en los que la Junta de Andalucía tiene competencias únicamente sobre el cuerpo de forenses, que desarrolla su labor en los Institutos de Medicina Legal.

El presente epígrafe realiza un análisis que considera, en primer lugar, el colectivo de forma global, desagregando por sexo y segmentando por grupo profesionales, categoría de personal, edad, antigüedad en el servicio y número de descendientes. Posteriormente, se aplica esta misma estructura de análisis a los Cuerpos Generales y Especiales de la administración de Justicia.

Por último, este año se realiza el análisis de la distribución de retribuciones y permisos del personal no judicial de la Administración de Justicia con objeto de profundizar en el conocimiento de la realidad sobre la desigual posición de mujeres y hombres en el ámbito laboral del sector público.

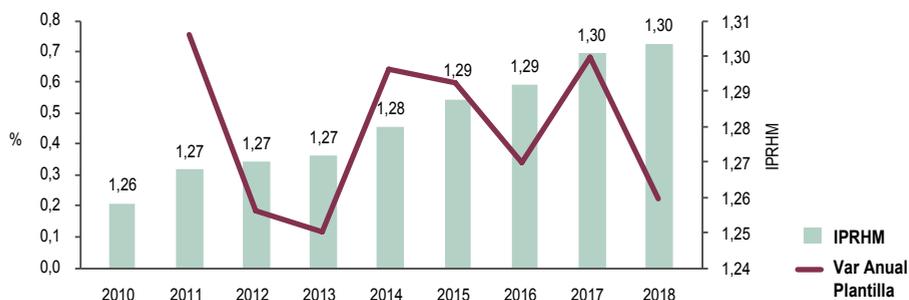
Transcurridos cuatro años desde que se hiciera el último análisis extenso del personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia, corresponde en esta edición del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto analizar en profundidad a este colectivo para ver su evolución en los últimos ocho años.

4.4.1. ANÁLISIS GENERAL

En este sentido, los datos a enero de 2018 reflejan que el personal funcionario dependiente de la Junta de Andalucía que ejerce su labor al servicio de la Administración de Justicia asciende a 7.466 efectivos: 4.867 mujeres y 2.599 hombres, lo que arroja un Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM) de 1,30.

Estos datos suponen un aumento del IPRHM con respecto a 2010 de 4 centésimas, periodo en el que la feminización ha sido constante ya que la proporción de mujeres ha pasado de ser del 63,2% en 2010 al 65,2% en 2018.

GRÁFICO 4.4.1.1. Evolución del IPRHM del personal no judicial de la Junta de Andalucía al servicio de la Administración de Justicia. Años 2010-2018



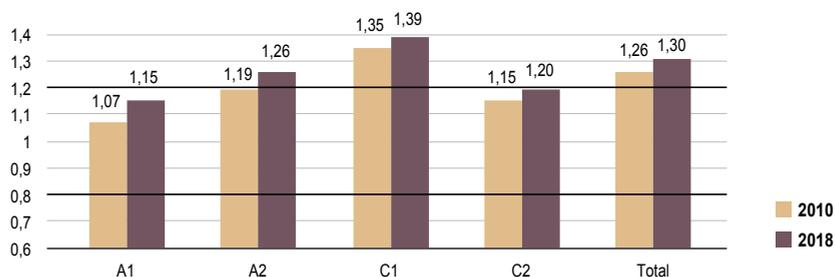
El análisis del personal no judicial por grupos profesionales muestra una presencia de mujeres muy elevada en el grupo C1 que cuenta con la mayor proporción de efectivos (46,9% del total) con un IPRHM=1,39, superior al de 2010 cuando era 1,35.

En el grupo A2, que aglutina al 29,7% del personal, el IPRHM se situó en 1,26, constituyendo el grupo con el mayor aumento de participación de mujeres respecto a 2010, cuando la representación de mujeres y hombres estaba dentro de los márgenes del equilibrio. El personal adscrito al grupo C2, de menor importancia cuantitativa (21% del total) muestra una representación equilibrada con un IPRHM de 1,20.

Finalmente, el grupo A1, de mayor nivel profesional y que lo forman el 2,4% del personal no judicial, aumenta la presencia de mujeres respecto a 2010 manteniéndose en la banda de representación equilibrada (IPRHM=1,15).

Por tanto, desde la perspectiva de la distribución por grupos profesionales, la presencia mayoritaria de mujeres en todo el personal se explica por la elevada presencia de funcionarias en puestos que requieren un nivel medio de formación, como son los grupos A2 y, fundamentalmente el C1 que, por otra parte, representan el 76,6% de los efectivos totales. Al mismo tiempo, en los extremos de los niveles formativos, tanto en los grupos A1 como en el C2, la representación de mujeres y hombres es equilibrada, si bien siempre con una presencia mayoritaria de mujeres.

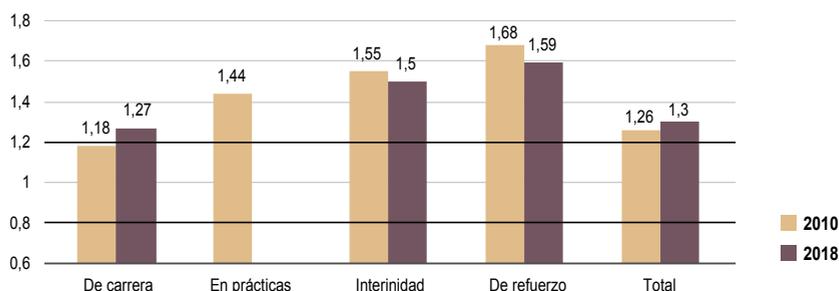
GRÁFICO 4.4.1.2. IPRHM del personal no judicial según grupos profesionales. Años 2010 y 2018



Si el análisis se efectúa por categorías de personal, que se refiere al personal funcionario de carrera, personal funcionario en prácticas, personal funcionario interino y personal de refuerzo, la menor brecha de representación entre mujeres y hombres se observa entre el funcionariado de carrera, colectivo que supone el 86,7% del total y cuyo IPRHM es de 1,27 en 2018, ligeramente superior al de 2010.

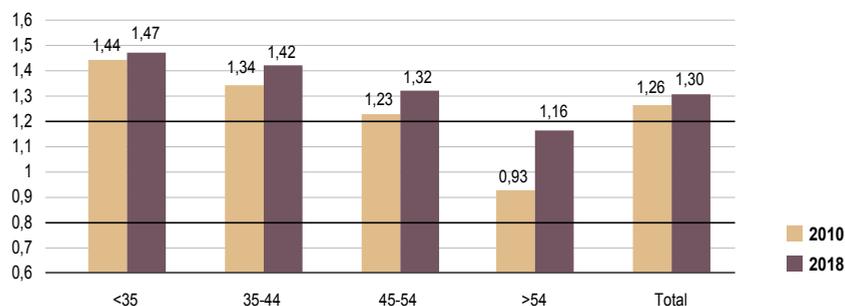
La presencia de mujeres ha disminuido en las categorías como la interinidad y de refuerzo, aunque continúan superando la banda de representación equilibrada. En este sentido, el personal funcionario interino asciende al 10,2% de la plantilla y presenta un índice de presencia relativa de mujeres y hombres de 1,5, mientras que el mismo índice del personal de refuerzo, que representa el 3,2% de la plantilla, es de 1,59. A pesar de la mejoría que supone respecto a 2010, se mantiene la feminización de los puestos de trabajo menos consolidados, ya que las mujeres representan actualmente el 63,5% del funcionariado de carrera, el 75,1% de las interinidades y el 79,3% del personal de refuerzo.

GRÁFICO 4.4.1.3. IPRHM del personal no judicial según categorías de personal. Años 2010 y 2018

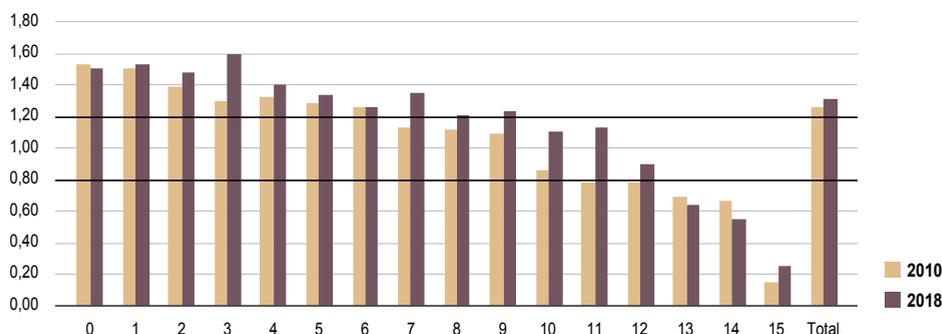


También es relevante la tasa de temporalidad en la plantilla del personal no judicial, es decir, la proporción que los puestos interinos y de refuerzo significan sobre el total y que se situó en 2018 en el 13,3%, siendo mayor en el caso de las mujeres (15,6%) que en los hombres (9,2%). Sin embargo, la temporalidad ha descendido con respecto a 2010 para los dos sexos, así como la brecha de género. En 2010, la tasa de temporalidad de las mujeres era de 24,1%, casi 13 puntos superior a la de los hombres, que entonces era de 11,2%.

Con respecto al análisis teniendo en cuenta la edad, es generalizado el aumento de la participación de las mujeres en todos los tramos de edad. A pesar de que en los últimos años crece menos la feminización en los grupos de edad más joven, sigue manteniéndose una relación inversa entre la edad del personal y la presencia de mujeres. La sobrerrepresentación de mujeres es mayor en las edades más jóvenes, donde se registran valores del IPRHM muy elevados, especialmente en las personas menores de treinta y cinco años (IPRHM=1,47), y va reduciéndose con la edad hasta alcanzar el equilibrio entre el personal de más de cincuenta y cuatro años (IPRHM=1,16). En estos últimos años, la sobrerrepresentación femenina ha alcanzado todos los grupos de edad hasta los cincuenta y cuatro años.

GRÁFICO 4.4.1.4. IPRHM del personal no judicial según edad. Años 2010 y 2018

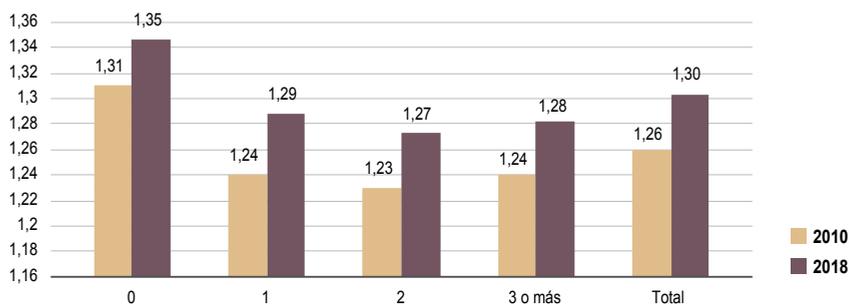
Un comportamiento similar en cuanto a la relación inversa entre edad y feminización, se produce en la antigüedad en el servicio, medida por el número de trienios reconocidos. Hay una sobrerrepresentación femenina hasta los nueve trienios en 2018, una presencia equilibrada con mayoría de mujeres entre los diez y los doce trienios, y mayoría masculina entre el personal con más de treinta y dos años de servicio (apenas el 1,53% del total del funcionariado). En 2010, el equilibrio se daba entre los siete y diez trienios, habiendo sobrerrepresentación de mujeres hasta los seis trienios e infrarrepresentación de mujeres a partir de los 11 trienios.

GRÁFICO 4.4.1.5. IPRHM del personal no judicial según trienios. Años 2010 y 2018

Por último, el estudio del personal en función de la descendencia, muestra que entre el personal que no cuenta con descendencia (36,6% del total) se registra un IPRHM de 1,35, superior por tanto a la media del IPRHM para el conjunto del personal. El IPRHM inferior se alcanza en el personal con dos descendientes (IPRHM=1,27), que representa al 34,4% de las mujeres y 36,8% de los hombres.

La evolución en estos años muestra el aumento de la feminización en todos los grupos, independientemente del número de descendientes. Especialmente significativo es el aumento de cinco puntos en el IPRHM entre el personal con 1 descendiente, compuesto por el 22,2% del personal.

GRÁFICO 4.4.1.6. IPRHM del personal no judicial según número de descendientes. Años 2010 y 2018

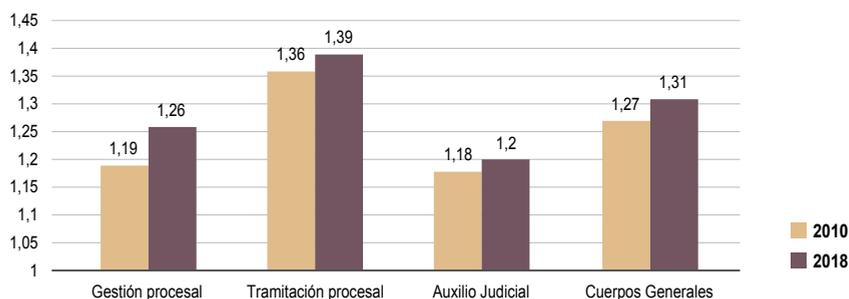


4.4.2. CUERPOS GENERALES DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Los cuerpos generales están integrados por el personal de Gestión procesal, de Tramitación procesal y de Auxilio judicial. El personal de los cuerpos generales compone el 97,6% del conjunto del personal no judicial, explicando que los cambios en su representación de mujeres y hombres coincidan con los que se observan para el conjunto de personal.

En enero de 2018 el número de personas integradas en los Cuerpos Generales era de 7.287 personas, de las que 4.764 eran mujeres y 2.523 eran hombres, lo que significa un valor del IPRHM de 1,31. Este índice de presencia relativa de hombres y mujeres es cuatro puntos superior a la media que existía en 2010, observándose, por tanto, un aumento de la feminización del colectivo, que aleja la representación algo más de los valores de equilibrio y que afecta a todas los cuerpos generales analizados.

GRÁFICO 4.4.2.1. Personal no judicial de los Cuerpos Generales. Años 2010 y 2018



El personal adscrito al Cuerpo de Tramitación procesal es el más numeroso, representando el 46,8% del total de efectivos en Administración de Justicia. Su composición por sexo se caracteriza por registrar el mayor grado de feminización, con un valor del IPRHM igual a 1,39, que es superior al registrado en 2010 en tres puntos.

El cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa, el que mayor formación requiere, presenta un IPRHM de 1,26 en 2018, cinco puntos más que en 2010. La importancia del cuerpo de gestión procesal no solo viene determinada por su peso en el personal no judicial (29,7%), sino también porque incluye a un colectivo particular, que desempeña las tareas propias de las secretarías de los Juzgados de Paz y que, aunque con poco peso entre el personal no judicial (1,5%), tiene asociadas unas retribuciones más elevadas. En los últimos años el aumento de la presencia de mujeres en las secretarías de Juzgados de Paz ha logrado romper la tradicional hegemonía de los hombres en estos puestos, acercándose a una representación paritaria, si bien manteniendo todavía una mayoría de hombres (IPRHM=0,92).

Finalmente, el cuerpo de auxilio judicial representa al 21,1% de la plantilla. Aunque cuenta con una mayor presencia femenina, es en el que menos ha aumentado el grado de feminización y el único que se mantiene en valores de equilibrio en la representación de mujeres y hombres (IPRHM=1,2).

4.4.3. CUERPOS ESPECIALES DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

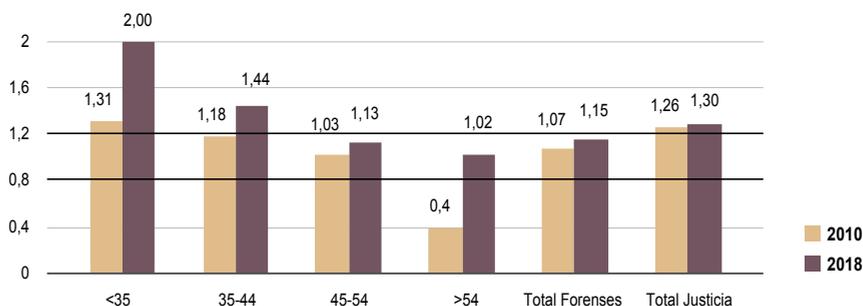
Entre los Cuerpos Especiales de la Administración de Justicia definidos en la Ley Orgánica 19/2003, la Junta de Andalucía tiene competencias sobre el cuerpo de forenses, que desarrolla su labor en los Institutos de Medicina Legal y que requiere estar en posesión de la licenciatura en medicina (grupo profesional A1).

El cuerpo de forenses tiene escaso peso en la plantilla del personal no judicial (2,4%), pero el interés de su estudio se explica por ser el colectivo con el nivel de formación más elevado y el mejor retribuido. El número de efectivos a enero de 2018 era de 179, 103 mujeres y 76 hombres, representación que ha aumentado en un 16% el número de mujeres respecto a 2010, mientras que el número de hombres ha disminuido, elevando la feminización en un IPRHM =1,15 en 2018 frente al IPRHM=1,07 en 2010.

El 79,9% del personal del cuerpo de forenses pertenece a la categoría de funcionariado de carrera, por lo que la creciente participación de funcionarias forenses (IPRHM= 1,13 frente al 1,05 de 2010) explica la feminización de todo el cuerpo de forenses. La presencia de forenses interinas experimentó un aumento apenas perceptible, de un IPRHM=1,24 en 2010 al 1,26 en 2018.

La participación de mujeres forenses aumentó especialmente entre el personal mayor de cincuenta y cuatro años, donde se concentra el 50,3% de personal y tradicionalmente de mayoría masculina, hasta lograr una presencia paritaria (IPRHM=1,02). Entre el personal de treinta y cinco a cuarenta y cuatro años, que supone el 21,8% de forenses, el crecimiento mujeres fue más intenso feminizando este grupo de edad, con un IPRHM de 1,44 en 2018 desde el 1,18 en 2010. Finalmente, la inexistencia de hombres entre el personal menor de treinta y cinco años apunta al intenso proceso de feminización del colectivo.

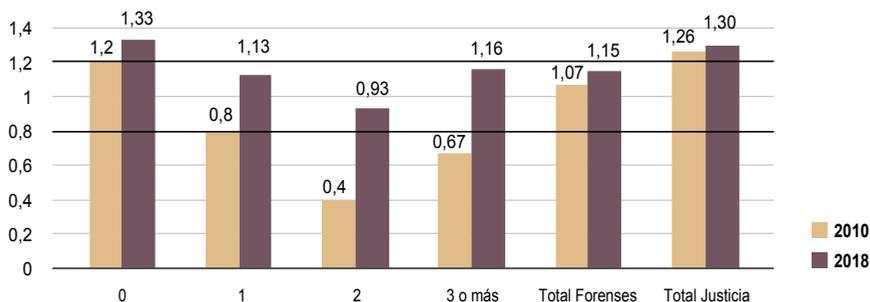
GRÁFICO 4.4.3.1. IPRHM del cuerpo de medicina forense según edad. Años 2010 y 2018



La existencia de descendencia y su número siguen condicionando la presencia de mujeres y hombres también entre el personal forense de modo más intenso que en el conjunto del personal no judicial. La presencia de mujeres forenses sin descendientes es muy elevada (IPRHM=1,33) ya que el 46,6% de las forenses no tiene descendientes en comparación con el 31,6% de los hombres. La representación de mujeres y hombres es más equilibrada cuando hay descendencia, si bien todavía hay mayoría de mujeres con sólo un descendientes (IPRHM=1,13) y una ligera mayoría de hombres si hay dos descendientes (IPRHM=0,93).

En estos ocho años, la feminización ha aumentado en todos los casos, pero especialmente entre aquellos con más descendencia, disminuyendo la importancia de esta variable, sin embargo, todavía la mitad de los hombres forenses tiene dos o más descendientes frente al 35% de las mujeres.

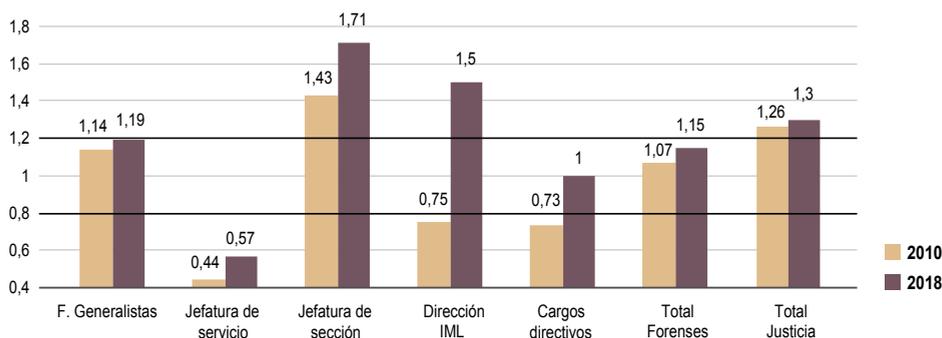
GRÁFICO 4.4.3.2. IPRHM del cuerpo de medicina forense según número de descendientes. Años 2010 y 2018



Finalmente, se observa que, en los puestos de responsabilidad, la dirección del Cuerpo de Forenses ha alcanzado finalmente el equilibrio paritario (IPRHM=1). El ligero incremento en la presencia femenina entre el personal forense generalista se ha compensado con el aumento del número de mujeres en los puestos de dirección. En el primer caso, la composición de médicos y médicas forenses generalistas ha ascendido de un IPRHM=1,14 en 2010 a un 1,19 en 2018 y sigue estando en los límites del equilibrio representativo. Por su parte, entre los puestos directivos ha aumentado fuertemente la representación de mujeres, desde un IPRHM=0,73 en 2010 hasta alcanzar una representación perfectamente paritaria.

El cambio más significativo se registró en las direcciones de los Institutos de Medicina Legal, donde el aumento de la presencia femenina ha elevado el IPRHM a 1,50, aunque menor que el que se mantiene en las jefaturas de sección (IPRHM=1,71). También aumentó el número de mujeres forenses entre las jefaturas de servicio, amortiguando parcialmente la elevada participación masculina (IPRHM=0,57).

GRÁFICO 4.4.3.3. IPRHM del cuerpo de medicina forense según nivel de responsabilidad del puesto. Años 2010 y 2018



4.4.4. ANÁLISIS DE RETRIBUCIONES

Para seguir profundizando en el conocimiento de la situación y condiciones de mujeres y hombres del personal no judicial de la Junta de Andalucía al servicio de la Administración de Justicia, se analizan las retribuciones recibidas y una serie de permisos solicitados en el año 2017 por este personal.

A las diferencias retributivas entre hombres y mujeres se les denomina brecha salarial de género. La brecha salarial de género refleja tres grandes tipos de desventajas a las que se enfrentan las mujeres en relación con el mercado laboral: un menor salario por hora; menos horas de trabajo remunerado, y unas tasas de empleo inferiores, muchas veces por cuidados

a familiares. Los últimos datos de Eurostat muestran que la brecha salarial de género²¹ para España en el año 2016 fue de 14,2% (16% en la UE-28), diferenciándose el sector público donde se cifraba en el 13% frente al 19% del sector privado. La mayoría de los países europeos registran una brecha salarial de género más baja en el sector público que en el sector privado debido a la mayor protección con que cuenta el personal empleado público.

En el caso de la Administración pública, es la normativa, de diverso rango, la que establece de manera reglada, procedimentada e igualitaria para todo el personal, hombres y mujeres, la cuantía de las retribuciones que perciben. Por tanto, la brecha salarial es producto de la denominada discriminación indirecta, reflejo de la segregación ocupacional, principalmente vertical, y la menor disponibilidad de las mujeres para cierto tipo de empleo remunerado debido a su mayor carga de cuidados.

Según el Estatuto de los Empleados Públicos, las retribuciones básicas son las que retribuyen al personal funcionario según la adscripción de su cuerpo o escala a un determinado Subgrupo o Grupo de clasificación profesional y por su antigüedad en el mismo. Dentro de ellas están comprendidos los componentes de sueldo y trienios de las pagas extraordinarias. Las retribuciones complementarias se refieren a las características de los puestos de trabajo, la carrera profesional o el desempeño, rendimiento o resultados alcanzados por el personal funcionario. Para el cálculo de la brecha de retribuciones en este análisis, se ha tomado el salario íntegro bruto anual y el número de días trabajados, obteniendo el salario íntegro bruto por día por persona.

Como se ha descrito en el apartado anterior, la composición del personal no judicial de la Junta de Andalucía al servicio de la Administración de Justicia se caracteriza por un alto grado de feminización (IPRHM= 1,30) y la existencia de una segregación, tanto vertical, las mujeres son mayoría en los niveles o grupos inferiores (C1), con peores condiciones laborales (interinidad, el refuerzo o la temporalidad), como horizontal, en aquellas profesiones menos valoradas y peor remuneradas (tramitación procesal o auxilio judicial).

Esta segregación existente entre el colectivo de personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia, implica que las mujeres, en conjunto, cobren de media un 4,8% menos que los hombres. Sin embargo, hay diferencias según los cuerpos, ya que la brecha salarial entre el cuerpo especial de forenses es del 4,6% frente al 4,1% entre los cuerpos generales.

La mayor brecha salarial se encuentra entre el personal del cuerpo de auxilio judicial, correspondiente al grupo C2 y que reúne el 21% de la plantilla, donde los hombres cobran un 6,2% más que las mujeres. El segundo grupo con más personal y también más responsabilidad de los cuerpos generales es el de gestión procesal (grupo A2), con el 29,7% de la plantilla y una brecha elevada de 5,2%, seguida por la brecha del 4,6% del grupo A1. La menor brecha salarial de todos los grupos es el 2,6% del grupo C1, del personal de tramitación procesal, que es el puesto más numeroso con el 46,9% de la plantilla.

21 Brecha salarial de género no ajustada a las características individuales, y calculada en salario por hora.

CUADRO 4.4.4.1. Brecha salarial entre el personal no judicial de la Junta de Andalucía al servicio de la Administración de Justicia. Año 2017

	Brecha (%)	IPRHM	% Personal
Gestión procesal	5,2	1,26	29,7
Tramitación procesal	2,6	1,39	46,9
Auxilio Judicial	6,2	1,20	21,0
Cuerpo de Forenses	4,6	1,15	2,4

Dentro del cuerpo de forenses, la mayor brecha salarial se encuentra en la dirección de los Institutos de Medicina Forense, con una retribución para las mujeres 9,9% menor que la de los hombres, seguida de las jefaturas de sección (7,5%). Los forenses generalistas, el grupo con más personal (79,9%) presentan una brecha de 3,5%. De manera que las retribuciones de las mujeres forenses con puestos directivos son inferiores a las de los hombres, incluso en aquellos cargos feminizados.

CUADRO 4.4.4.2. Análisis de la brecha salarial del personal no judicial según edad, antigüedad y número de descendientes. Año 2017

	Brecha (%)	IPRHM	% Personal
Edad			
<35	-0,7	1,47	3,5
35-44	2,1	1,42	21,1
45-54	2,7	1,32	48,9
>54	5,9	1,16	26,6
Número de trienios			
0-3 trienios	-1,7	1,51	24,6
4-6 trienios	2,4	1,34	24,6
7-9 trienios	2,0	1,25	34,5
10 o más trienios	3,6	1,04	16,3
Número de descendientes			
0	0,9	1,35	36,6
1	6,9	1,29	22,2
2 o más	6,5	1,27	41,2

La brecha salarial crece con la edad, alcanzando su máximo entre el personal mayor de cincuenta y cuatro años, cuando los hombres ganan un 5,8% más que las mujeres. Aunque gradualmente se va aproximando la edad media de hombres y mujeres, sigue siendo menor la media de edad de las mujeres, por lo que sus ingresos por antigüedad también son menores y repercuten en la brecha de género. Sin embargo, aun comparando el personal con el mismo número de trienios, obtenemos una brecha salarial favorable a los hombres. Solo entre el grupo con tres trienios o menos cobran las mujeres un 1,7% más que los hombres.

Finalmente, se observa una clara correlación entre la brecha retributiva de género y el número de descendientes. Si bien en ausencia de descendientes se registra una diferencia mínima de ingresos entre hombres y mujeres (0,9%), existe una importante brecha salarial cuando se tienen descendientes, independientemente de su número: es de 6,9% entre quienes tienen un descendiente y de 6,5% entre quienes tienen dos o más descendientes.

4.4.5. ANÁLISIS DE PERMISOS

La legislación vigente garantiza al personal al servicio de las administraciones públicas una serie de derechos individuales entre los que se encuentran los permisos, en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio. De todos los permisos disponibles, a continuación se analizan, por su estrecha vinculación con los roles de género existentes, las “situaciones de incapacidad laboral transitoria” (IT), las “reducciones de jornada” (RJ) y los “permisos no retribuidos” (PNR), solicitados durante el año 2017²².

En su estudio se tiene en cuenta la distribución de días de cada una de las situaciones administrativas tomados por mujeres y hombres, analizándola según la categoría laboral, los niveles administrativos, la edad y el número de descendientes, con la finalidad de ver su utilización y valorar su influencia en las retribuciones y promoción profesional. Para ello se elabora un índice denominado “índice de utilización de permiso” (IUt), como cociente entre la presencia de las mujeres en los permisos y su presencia en la plantilla, cuyo forma de cálculo queda explicada en el anexo metodológico de este informe.

Del total de 7.466 personas (65% mujeres y 35% hombres), que conforman el personal no judicial de Justicia, un 19,7% solicitaron algún tipo de permiso. Las mujeres representaban el 74,2% del personal que solicitó algún día de permiso, de manera que las mujeres participan un 14% más en el reparto de los días de permiso (IUt=1,14). También se observa que el 22,4% de las mujeres y el 14,5% de los hombres tuvieron al menos un día de permiso, si bien el promedio de días de permiso del personal para quienes lo solicitan fue similar, 83 días para las mujeres y 79 días de promedio para los hombres. En total, los días de permisos de todo el personal fueron de 119.781 días, repartidos entre 90.002 días utilizados por 1.089 mujeres y 29.779 días de 378 hombres.

El siguiente cuadro recoge el porcentaje de personas que ha disfrutado de días de permiso entre el personal no judicial según diferentes variables: el puesto que desempeña, el grupo de edad y el número de descendientes que tiene. Destaca la participación femenina en el reparto de los días de permiso en el grupo de gestión procesal y auxilio judicial (IUt=1,16), en el tramo de edad de treinta y cinco a cuarenta y cuatro años (IUt=1,19) y cuando tienen un descendiente (IUt=1,16). Sin embargo, no se observa una relación lineal entre los permisos y la edad o el número de descendientes.

22 Los antiguos permisos de maternidad y paternidad han sido reemplazados, en virtud del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, por los ahora llamados permisos por nacimiento que equiparan, de forma progresiva, la duración de los permisos por nacimiento de descendientes de ambos progenitores. En el marco de este cambio legislativo, pierde sentido la comparación de permisos extinguidos de diferente duración para madres y padres, a la espera de poder analizar los permisos de nacimiento que disfrutaban hombres y mujeres a partir del año 2020, año en que termina la equiparación de permisos para ambos progenitores.

CUADRO 4.4.5.1. Distribución de los permisos del personal no judicial según sexo, puesto, edad y número de descendientes. Año 2017.

	Mujeres	Hombres	Total	IUt
Puesto				
Cuerpos generales	22,4%	14,5%	19,7%	1,14
Gestión procesal	21,4%	13,3%	18,4%	1,16
Tramitación procesal	21,5%	13,7%	19,1%	1,13
Auxilio Judicial	26,4%	17,4%	22,8%	1,16
Cuerpo de Forenses	19,4%	15,8%	17,9%	1,09
Edad				
<35	26,4%	11,6%	22,5%	1,17
35-44	25,7%	11,6%	21,6%	1,19
45-54	18,9%	14,4%	17,3%	1,09
>54	25,8%	16,6%	22,0%	1,18
Número de descendientes				
0	22,2%	14,6%	19,7%	1,13
1	24,1%	14,9%	20,8%	1,16
2 o más	21,5%	14,3%	18,9%	1,14

El gráfico 4.4.5.1 representa el índice de utilización de permiso según el grupo profesional, observándose que el grupo con el porcentaje más elevado de la plantilla que ha solicitado un permiso es el grupo C2, con el 22,8% del personal. Tanto en el grupo C2 como en el A2, el uso de los permisos por parte de las mujeres está un 16% por encima de su representación en cada uno de los dos grupos. El grupo que solicita menos permisos es el A1, con un 17,9%, siendo el uso por parte de las mujeres de este grupo un 9% superior al que le corresponde por plantilla.

GRÁFICO 4.4.5.1. IUt del personal según grupo profesional. Año 2017

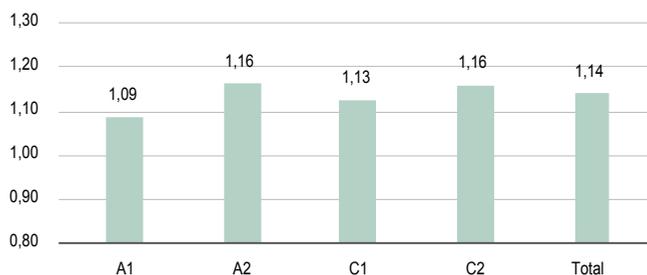
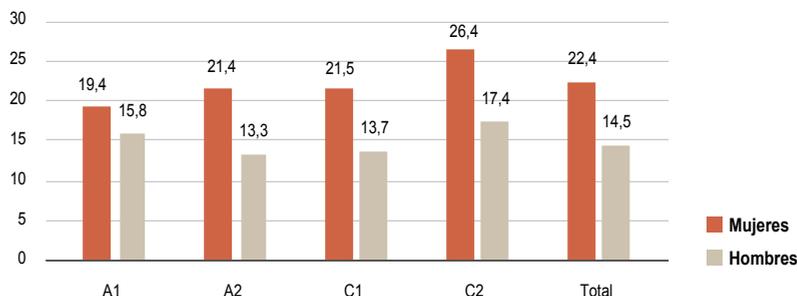


GRÁFICO 4.4.5.2. Porcentaje de personal con permiso según sexo y grupo profesional. Año 2017



4.4.5.1. Permisos por incapacidad laboral transitoria (IT)

Los días de permiso utilizados por incapacidad laboral transitoria²³ (IT) fueron los más numerosos de todos los permisos analizados. Las personas que se acogieron a una IT en 2017 representaron el 18,1% del personal no judicial de la Administración de Justicia, de las cuales el 73,2% fueron mujeres. El total de días de baja en todo el año fue de 108.849 días, distribuidos en 79.406 días para 989 mujeres y 29.443 días para 363 hombres. Si se realiza el análisis por el promedio de días de baja, los hombres alcanzaron los 81 días en promedio frente a los 80 días de las mujeres.

Teniendo en cuenta que las mujeres suponían, en enero de 2018, el 65% del conjunto de la plantilla, se observa un mayor uso de estos días de permiso por parte de las mujeres que de los hombres. Utilizando el “índice de utilización de permiso por incapacidad laboral transitoria (IUt-IT)”, obtenemos que las mujeres participan un 12% más en el reparto de los días por incapacidad laboral transitoria.

CUADRO 4.4.5.1.1. Distribución de los permisos por incapacidad laboral transitoria del personal no judicial según sexo y puesto. Año 2017

Puesto	Mujeres (%)	Hombres (%)	Total (%)	IUt-IT
Cuerpos generales	20,4%	13,9%	18,2%	1,12
Gestión procesal	18,9%	12,5%	16,5%	1,14
Tramitación procesal	19,9%	13,5%	17,9%	1,11
Auxilio Judicial	23,9%	16,5%	20,9%	1,14
Cuerpo de Forenses	16,5%	15,8%	16,2%	1,02

23 La incapacidad laboral transitoria es la situación en la que se encuentra un trabajador o trabajadora cuando está imposibilitado/a temporalmente para trabajar y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social o de su seguro.

El cuerpo de auxilio judicial es el que más permisos por incapacidad laboral transitoria solicita (20,9% del personal), y uno de los que presenta una mayor utilización de IT entre las mujeres (14% más). De los grupos profesionales es el C2 el que destaca por sus bajas de IT, con el 20,9%, superando también las mujeres a los hombres en el uso de esta baja (IUt-IT=1,14). Mientras que el grupo A1 destaca por su menor número de bajas (16,2%) y por su distribución más igualitaria (IUt-IT=1,02).

GRÁFICO 4.4.5.1.1. IUt-IT del personal según grupo profesional. Año 2017

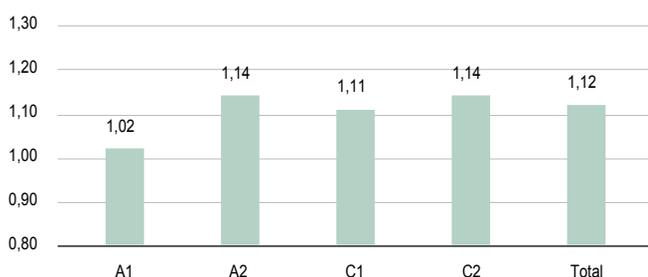
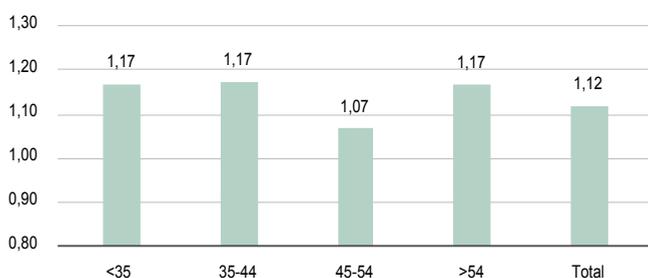


GRÁFICO 4.4.5.1.2. IUt-IT del personal según edad. Año 2017



También es generalizada la mayor presencia de mujeres en los días por IT en todos los grupos de edad, si bien se intensifica entre el personal más joven donde las mujeres menores de cuarenta y cuatro años utilizan un 17% más los días de IT, frente a solo 7% de las mujeres entre cuarenta y cinco y cincuenta y cuatro años.

4.4.5.2. Permisos no retribuidos (PNR)

Los permisos no retribuidos incluyen las siguientes situaciones administrativas:

- permiso por asuntos propios sin retribución,
- permiso sin retribución,
- permiso por asistencia a curso selectivo o practico otra administración,
- permiso por colaboración con una ONG,
- permiso no retribuido a ex diputados y ex altos cargos,
- permiso por ausencia para prestar servicios a otra administración pública,
- permiso por enfermedad grave o irreversible del cónyuge,
- permiso para realización de estudios oficiales o especialización relacionada con el puesto de trabajo,
- permiso permanente no retribuido a ex parlamentarios y ex alto cargo.

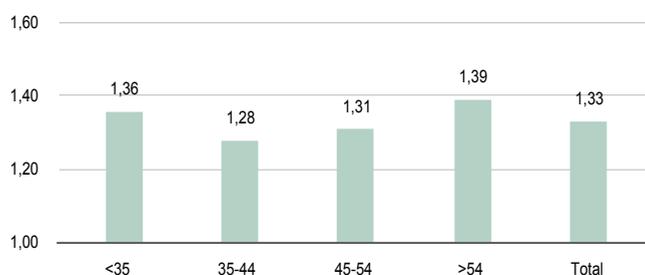
El 1,5% del personal no judicial que trabaja en la Administración de Justicia, esto es, 113 personas solicitaron alguno de estos permisos no retribuidos en 2017, siendo el 86,7% mujeres. En total, se pidieron 2.667 días de permisos no retribuidos, con un 90% de días solicitados por mujeres. El índice de utilización de permisos no retribuidos fue de 1,33.

Las mujeres utilizaron más los días de permisos no remunerados en todos los puestos, pero la plantilla de auxilio judicial es la que solicita más estos permisos y las mujeres solicitan estos días un 39% más que los hombres. En el cuerpo de forenses, los PNR solicitados fueron mínimos, y nulos entre los hombres.

CUADRO 4.4.5.2.1. Distribución de los permisos no remunerados del personal no judicial según sexo y puesto. Año 2017

Puesto	Mujeres (%)	Hombres (%)	Total (%)	IUt-PNR
Cuerpos generales	2,0%	0,6%	1,5%	1,32
Gestión procesal	2,4%	0,8%	1,8%	1,32
Tramitación procesal	1,3%	0,2%	1,0%	1,35
Auxilio Judicial	3,1%	1,0%	2,2%	1,39
Cuerpo de Forenses	2,9%	0,0%	1,7%	1,74

Según grupos profesionales se observa que las funcionarias del grupo A1 utilizan un 74% más que los hombres estos permisos. También destaca, por su importancia cuantitativa, la mayor utilización por parte de las mujeres de los permisos en el grupo C2 con un IUt-PNR de 1,39. Por intervalos de edad, son las mujeres de más de cuarenta y cinco años las que recurren a los permisos no retribuidos con más intensidad.

GRÁFICO 4.4.5.2.1. IUt-PNR del personal según grupo profesional. Año 2017**GRÁFICO 4.4.5.2.2. IUt-PNR del personal según edad. Año 2017**

Finalmente, al considerar los días de permisos solicitados junto al número de descendientes que tiene la persona solicitante, se observa que la utilización es mayor en las mujeres, independientemente del número de descendientes. Destacan por su utilización tanto las que tienen dos o más descendientes como las que no tienen ninguno. La mayor brecha entre mujeres y hombres se da cuando la descendencia son dos o más, donde las cifras indican que las mujeres utilizan los permisos un 37% más que los hombres.

4.4.5.3. Permiso para la reducción de jornada (RJ)

Por último, la reducción de la jornada (RJ) es un permiso que permite disminuir la jornada diaria, con la correspondiente reducción proporcional de retribuciones, teniendo en cuenta siempre las necesidades del servicio. Existe la modalidad de un tercio o de la mitad de la jornada semanal.

El personal no judicial de la Administración de Justicia que se acogió en 2017 a reducción de jornada solo representó el 0,43% de la plantilla. Aunque las mujeres alcanzaron el 96,8% de la plantilla que cogió reducción, solo representaban el 0,64% de todas las mujeres. Las

31 mujeres que solicitaron reducción de jornada disfrutaron de un total de 8.244 días, con un índice de utilización de 1,49, de forma que las mujeres usaron un 49% más días de reducción de jornadas que los hombres en términos relativos.

Las mujeres utilizaron más la reducción de jornada en todos los puestos, pero la plantilla de tramitación procesal es la que más solicita la reducción. Entre el cuerpo de forenses, las reducciones fueron mínimas, y exclusivas para las mujeres. Las brechas de género son elevadas debido al escaso número de casos.

CUADRO 4.4.5.3.1. Distribución de la reducción de jornada del personal no judicial según sexo y puesto. Año 2017

Puesto	Mujeres (%)	Hombres (%)	Total (%)	IUt-RJ
Cuerpos generales	0,63%	0,04%	0,43%	1,48
Gestión procesal	0,4%	0,0%	0,3%	1,59
Tramitación procesal	0,8%	0,1%	0,6%	1,37
Auxilio Judicial	0,5%	0,0%	0,3%	1,67
Cuerpo de Forenses	1,0%	0,0%	0,6%	1,74

Según grupos profesionales se observa que las funcionarias del grupo A1 utilizan un 74% más que los hombres estos permisos. También destaca, por su importancia cuantitativa, la mayor utilización por parte de las mujeres de los permisos no remunerados en el grupo C2 con un índice de utilización de 1,67. Por intervalos de edad, son las mujeres y hombres de treinta y cinco a cuarenta y cuatro años las que recurren a la reducción de jornada con más intensidad: 1,7% de las mujeres de esta edad y 0,2% de los hombres.

GRÁFICO 4.4.5.3.1. IUt-RJ del personal según grupo profesional. Año 2017

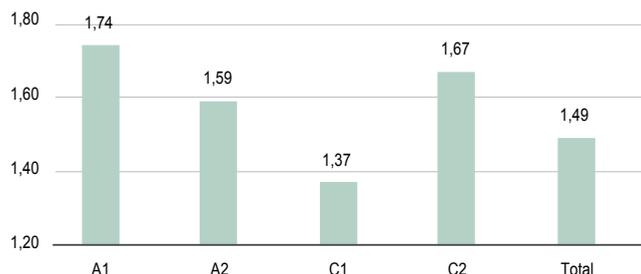
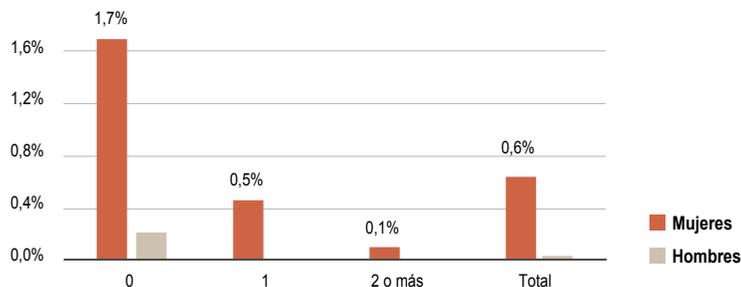


GRÁFICO 4.4.5.3.2. Porcentaje del personal con reducción de jornada según sexo y edad. Año 2017



Finalmente, son las mujeres con descendiente las que más reducciones de jornada disfrutaron, aunque la mayor brecha de género se da en el grupo de 2 o más descendientes.

GRÁFICO 4.4.5.3.3. IUt-RJ del personal según descendencia. Año 2017

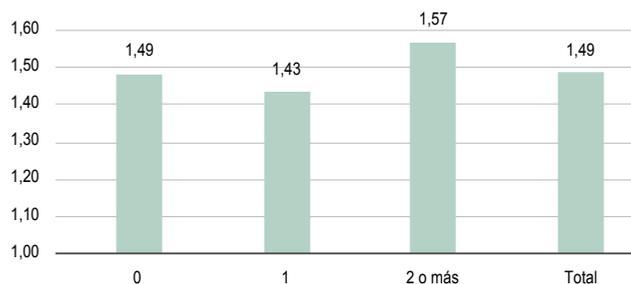
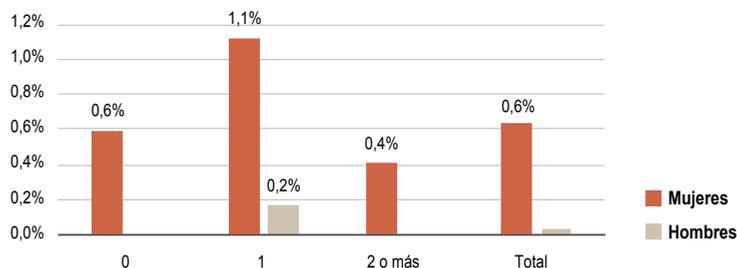


GRÁFICO 4.4.5.3.4. Porcentaje del personal con reducción de jornada según sexo y descendencia. Año 2017



CONCLUSIONES

La presencia de mujeres y hombres entre el personal no judicial de la Administración de Justicia de la Junta de Andalucía muestra una clara feminización en los últimos ocho años, explicada fundamentalmente por el aumento de mujeres en los grupos profesionales intermedios, que siguen concentrando dos terceras partes de la plantilla.

Destaca el aumento en la feminización del cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa, el que mayor formación requiere, así como el aumento de la representación de mujeres en el cuerpo de forenses que se ha reflejado también en una participación igualitaria en los puestos directivos de este cuerpo.

Aunque se mantiene la feminización de los puestos de trabajo menos consolidados, interinidades y refuerzos, cubiertos por mujeres en una proporción bastante superior (75,1% y 79,3%, respectivamente), la brecha de género en la tasa de temporalidad ha disminuido respecto a la existente en 2010.

En conjunto, es generalizado el incremento de la participación de las mujeres en todos los tramos de edad e independientemente del número de descendientes, si bien la sobrerrepresentación femenina ha alcanzado todos los grupos de edad hasta los cincuenta y cuatro años y el IPRHM siempre es mayor cuanto menor es el número de descendientes de las mujeres.

Las mujeres, en conjunto, cobran de media un 4,8% menos que los hombres. La brecha salarial alcanza su máximo entre el personal mayor de cincuenta y cuatro años, cuando los hombres ganan un 5,8% más que las mujeres. Se observa una clara correlación entre la brecha retributiva de género y el número de descendientes, existiendo una brecha salarial por encima de la media cuando se tienen descendientes, independientemente de su número: siendo de 6,9% entre quienes tienen un descendiente y de 6,5% entre quienes tienen dos o más descendientes.

La mayor brecha salarial (6,2%) se encuentra entre el personal del grupo C2, y la menor brecha es el 2,6% del grupo C1. La brecha salarial entre el cuerpo especial de forenses es del 4,6% frente al 4,1% entre los cuerpos generales. El segundo grupo con más personal (29,7%) y también más responsabilidad de los cuerpos generales es el de gestión procesal, con la brecha más elevada, de 5,2%. Dentro del cuerpo de forenses, la mayor brecha salarial se encuentra en la dirección de los Institutos de Medicina Forense, con una retribución para las mujeres 9,9% menor que la de los hombres, seguida de las jefaturas de sección (7,5%).

En 2017, el 19,7% del personal solicitó algún tipo de permiso, siendo mujeres un 74% de las personas solicitantes. Las mujeres solicitan un promedio de 83 días de permiso, cuatro días más de promedio que los hombres y, en general, utilizan más todos los tipos de permisos considerados. Tanto en las incapacidades temporales, en la reducción de jornada como en los permisos no remunerados, las mujeres tienen porcentajes mucho más elevados de utilización de lo que les corresponde por su presencia en las plantillas.

Destacan las mujeres que solicitan permisos en el grupo de edad comprendido entre los treinta y cinco y los cuarenta y cuatro años, con independencia del número de descendientes. Mientras que las mujeres con un descendiente son las que más permisos solicitan por incapacidad temporal o reducción de jornada, son el grupo que menos disfruta de los permisos de maternidad o los no remunerados. Por último, resulta también significativo que la brecha de género más baja de permisos se observa normalmente en los cuerpos forenses, aunque las más altas se dan también en este cuerpo en los permisos no remunerados y las reducciones de jornada.

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

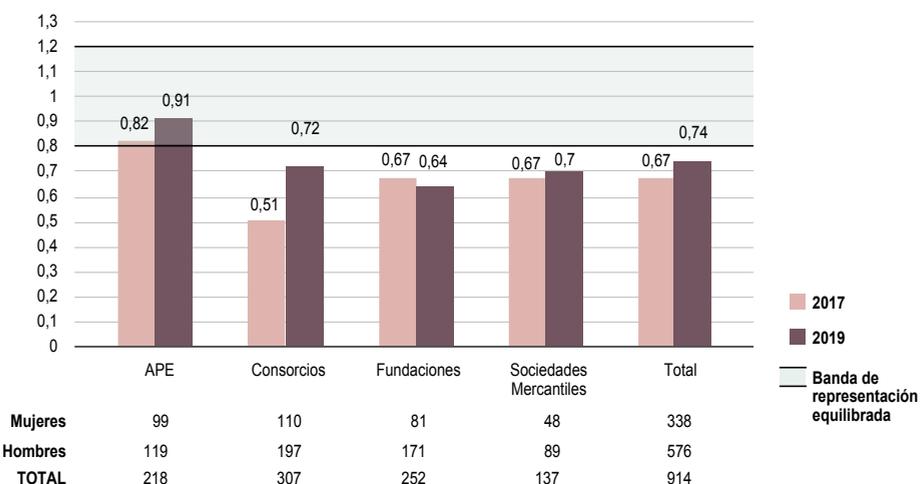
En mayo de 2019, los órganos de gobierno de las entidades instrumentales muestran una evolución positiva, aumentando la proporción de mujeres respecto al año 2017 en general y en casi todos los tipos de entidades, especialmente entre los consorcios. Solo en las fundaciones disminuye la presencia relativa 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

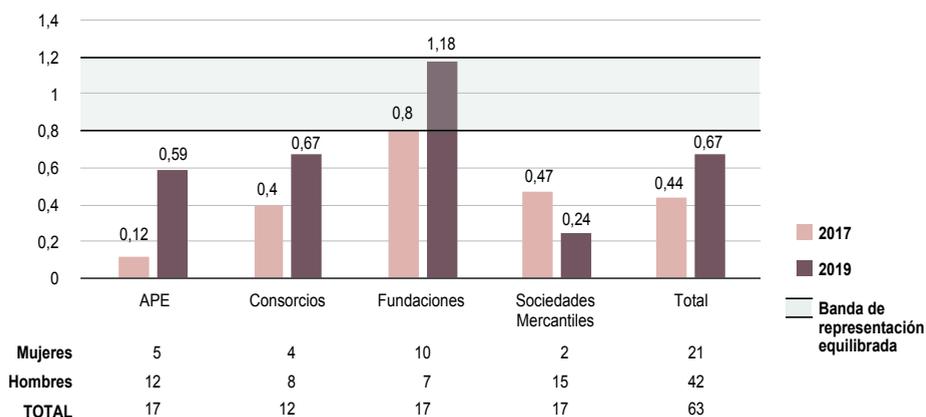
La diversidad de género entre el personal directivo alto cargo (gerencia, consejero/a delegado/a, dirección ejecutiva, etc.) de las entidades instrumentales ha mejorado considerablemente respecto al año 2017 cuando su IPRHM era 0,44. La presencia de mujeres en los puestos de máxima responsabilidad en 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

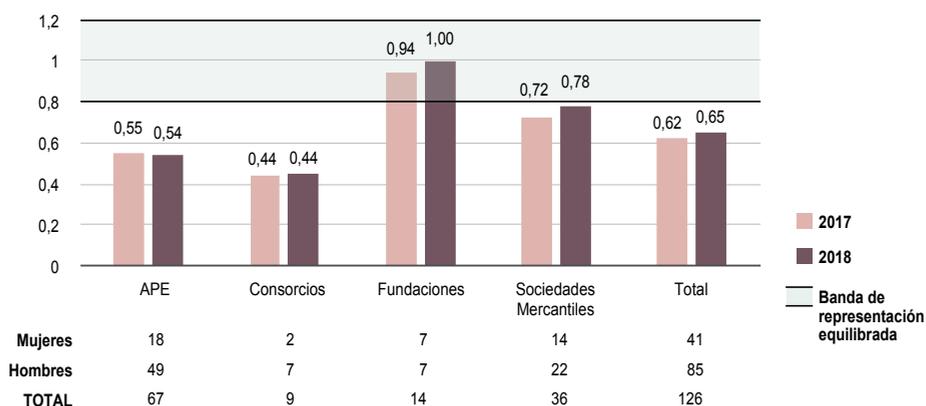
El resto de los puestos directivos de las entidades instrumentales también se caracterizan por mostrar un porcentaje de mujeres un poco más elevado (33%) que en 2017 cuando este era del 31%. Con datos a fecha 1 de enero de 2018 para el análisis de este tipo de personal, se observa que el índice de presencia 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

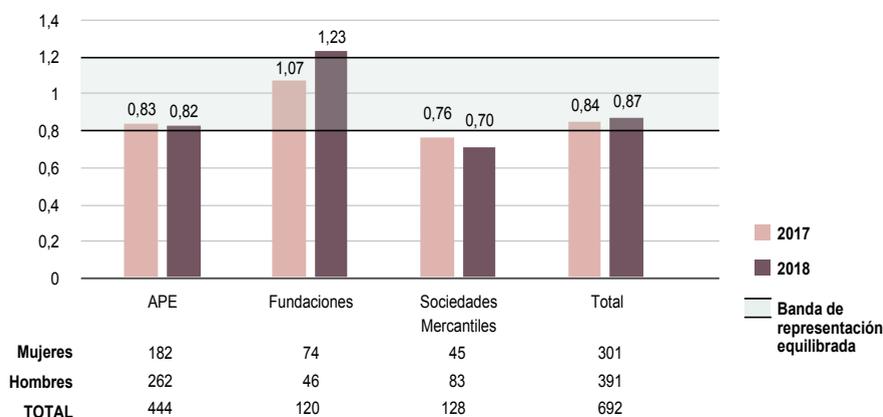
Conforme vamos descendiendo en la jerarquía ocupacional, aumenta el porcentaje de mujeres, de manera que los mandos intermedios en las entidades instrumentales presentan una representación equilibrada dentro de los márgenes (IPRHM= 0,87), menos masculinizada que la de 2017.

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.

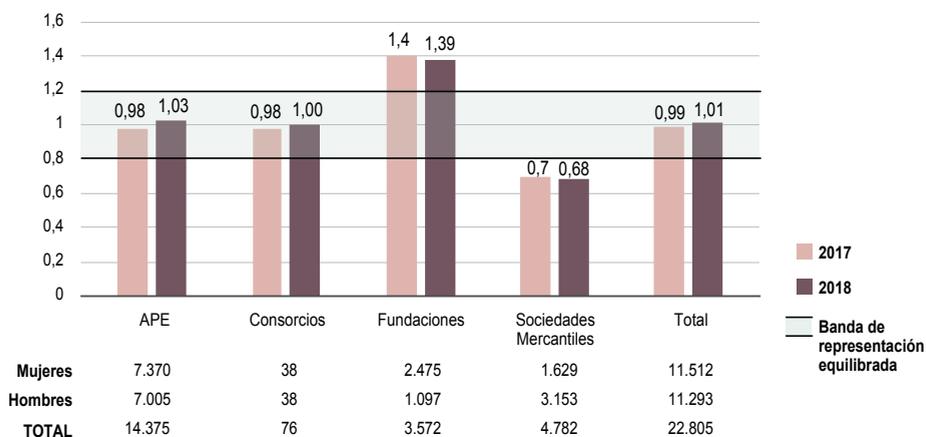
Personal no directivo

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.

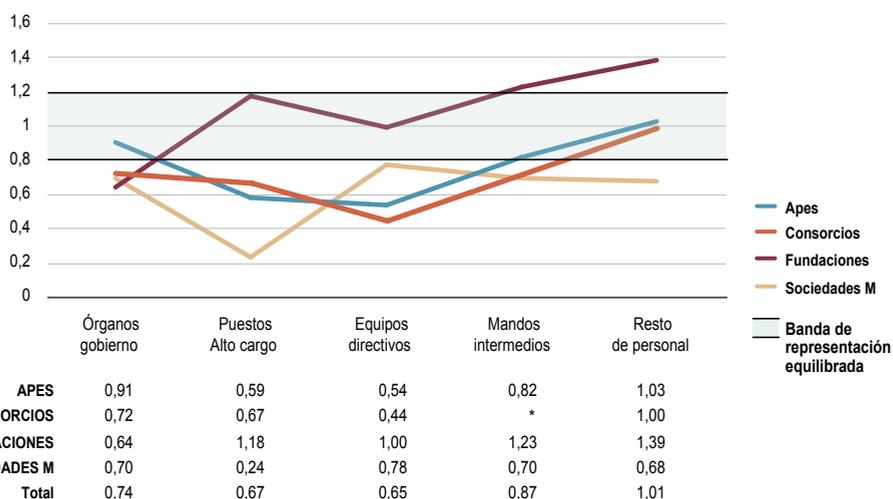
4.5.5. Conclusiones

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.

