

4.5. ANÁLISIS DEL PERSONAL DE LAS ENTIDADES INSTRUMENTALES DEL SECTOR PÚBLICO ANDALUZ NO SOMETIDO AL VI CONVENIO DE PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

Las entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía se regulan en el Título III de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, e incluyen a las agencias administrativas y agencias de régimen especial, así como las agencias públicas empresariales, las fundaciones y las sociedades mercantiles del sector público andaluz. Los consorcios se regulan en el artículo 12 de la misma ley y son organizaciones personificadas de gestión que pueden adscribirse a la Administración de la Junta de Andalucía, sometiéndose al régimen orgánico, funcional, financiero y de presupuestación, contabilidad y control del ordenamiento autonómico.

En materia de igualdad de género, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, impone a las entidades instrumentales del sector público andaluz como mandato específico garantizar una representación equilibrada por sexo de su personal y elaborar planes de igualdad en el empleo³⁴. Ambos preceptos son un instrumento para promover la igualdad de oportunidades entre sus trabajadoras y trabajadores y también, elementos estratégicos y de calidad que contribuyen a la competitividad y productividad empresarial del sector público.

Este epígrafe realiza un estudio del personal de las agencias de régimen especial (en adelante ARE), las agencias públicas empresariales (en adelante APE)³⁵, los consorcios, las fundaciones y las sociedades mercantiles del sector público andaluz, en función de las siguientes categorías: por un lado, el personal de los órganos de gobierno, incluidos consejos de administración, patronatos o consejos rectores; por otro, el personal directivo, distinguiendo entre puestos de máximo alto cargo y otros puestos en equipos directivos; y finalmente, el resto del personal de las entidades, tanto en mandos intermedios como en puestos base. En este último colectivo, se analiza, además, el impacto de la categoría profesional, la edad, el tipo de contrato o la duración de la jornada en las características de la representación. El capítulo incluye también un balance de los planes de igualdad puestos en marcha por las entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía.

Los datos analizados sobre los órganos de gobierno y el personal directivo que ostenta la mayor responsabilidad, se han solicitado a las entidades directamente por la Secretaría General de Presupuestos, Gastos y Financiación Europea de la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos y se han compilado con fecha 30 de septiembre de 2022. La información relativa al personal directivo que no es alto cargo y el resto del personal está extraída a fecha 1 de enero de 2022, a través de la Central de Información, uno de los subsistemas de GIRO, y

34 Véanse los artículos 11.1 y 32 de la Ley 12/2007.

35 El análisis del personal de las extintas Agencias Sanitarias se realiza en el apartado de personal no sujeto al VI Convenio colectivo del personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía, dentro del epígrafe sobre el Servicio Andaluz de Salud.

es reportada por las propias entidades. El análisis presenta una imagen fija de la representación de hombres y mujeres con los datos extraídos en las mencionadas fechas, por lo que, cuando se alude al año 2022, se hace referencia exclusivamente a la situación de la representación que existía en cada categoría en el momento de captura de los datos. También, en su comparativa con el año anterior, se refiere a la situación existente en las mismas fechas del año 2021.

Este estudio complementa también la información de la Adenda de Género del Anexo de Personal que acompaña el Presupuesto 2022, de acuerdo con la cual, a fecha de septiembre de 2022, el personal de las entidades instrumentales del Sector Público andaluz está formado por 20.101 personas, siendo 10.206 mujeres (50,8%) y 9.895 hombres (49,2%).

4.5.1. Análisis de las agencias de régimen especial

Este epígrafe analiza el personal no sujeto al VI Convenio Colectivo del personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía existente a 1 de enero de 2022 en el Servicio Andaluz de Empleo (SAE) y la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía (AGAPA). A dicha fecha, las agencias de régimen especial presentan un ligero desequilibrio (IPRHM=1,21), similar al de la misma fecha del año anterior, motivado por la sobrerrepresentación femenina que caracteriza al SAE (IPRHM=1,35) y que aumenta con relación a enero de 2021 (IPRHM=1,34). AGAPA, por el contrario, mantiene los valores próximos a la paridad del año precedente (IPRHM=1,03).

El 95,5% del personal de las agencias de régimen especial trabaja a tiempo completo. Cabe destacar que el personal que trabaja a tiempo parcial se concentra en el SAE, con una representación próxima a la paridad (IPRHM=1,06), lo que indica que la parcialidad afecta más a los hombres, en comparación con su representación entre el personal que trabaja a tiempo completo (IPRHM=1,35).

La temporalidad afecta al 38,9% de este personal no sujeto al VI Convenio Colectivo y es más acusada entre las mujeres (44,4%) que entre los hombres (30,4%). El análisis desagregado revela que es en el SAE donde la temporalidad es predominante —afecta al 66,8% de su personal—, especialmente más entre las mujeres (69,3%) que entre los hombres (61,7%).

En las agencias de régimen especial, el personal más joven presenta una sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,67), abandonando el equilibrio del año anterior (IPRHM=0,94); mientras que se aprecia una sobrerrepresentación femenina entre el personal mayor de 65 años (IPRHM=1,38), incluso en mayor medida que en 2021 (IPRHM=1,22). No obstante, este personal solo representa el 0,3% y el 0,5% del total, respectivamente, siendo el personal de 45 a 54 años el mayoritario (57,4%) y donde las mujeres son también mayoría (IPRHM=1,26), aunque en menor medida que el año anterior (IPRHM=1,27). El análisis por edad varía en función de la entidad; ya que, mientras que en el SAE todas las edades presentan una sobrerrepresentación femenina, en AGAPA la sobrerrepresentación masculina se produce entre el personal menor de 35 años (IPRHM=0,67), el personal de 55 a 64 (IPRHM=0,77) y el personal mayor de 65 años (IPRHM=0,67).

4.5.2. Análisis general de las agencias públicas empresariales, las fundaciones, los consorcios y las sociedades mercantiles del sector público andaluz

A 1 de enero de 2022, la representación del conjunto³⁶ de las agencias públicas empresariales, las fundaciones, los consorcios y las sociedades mercantiles del sector público andaluz mantiene valores equilibrados (IPRHM=0,89)³⁷. Esta representación se corresponde con la presencia de mujeres y hombres entre los puestos básicos (IPRHM=0,89), mientras que entre los cargos intermedios se confirma la tendencia hacia una mayor incorporación de mujeres (IPRHM=0,97). El personal de los equipos directivos no alto cargo (IPRHM=0,58), en cambio, acentúa la sobrerrepresentación masculina fuera de los márgenes de equilibrio representativo. Entre el personal de los órganos de gobierno (IPRHM=0,69) y los máximos cargos directivos (IPRHM=0,60) se observa también una presencia mayoritaria de hombres.

Los hombres son mayoría entre el personal de las sociedades mercantiles (IPRHM=0,71), y también, entre las agencias públicas empresariales (IPRHM=0,73). Los consorcios se mantienen en valores de representación equilibrada (IPRHM=0,90) y, finalmente, las fundaciones presentan una plantilla muy feminizada (IPRHM=1,40).

La participación de mujeres en los órganos de gobierno (34,7%) de las agencias públicas empresariales, las fundaciones, los consorcios y las sociedades mercantiles del sector público andaluz resulta más elevada que la media en los consejos de administración de las empresas del IBEX35³⁸ (33,9%) en 2021. La participación de mujeres en estos órganos de gobierno es también más elevada en Andalucía que en la media de las mayores compañías cotizadas de la Unión Europea, que en 2022 es del 32,3%³⁹. No ocurre así con los puestos de máximo cargo (30,2%), donde la presencia de mujeres es ligeramente inferior.

4.5.3. Personal de órganos de gobierno

Los órganos de gobierno de las agencias públicas empresariales, las fundaciones, los consorcios y las sociedades mercantiles del sector público andaluz están conformados, a 30 de septiembre de 2022, por 834 personas, de las que 289 son mujeres y 545 son hombres. En su conjunto, estas entidades instrumentales han reducido su volumen en un 7,2% con relación al año anterior.

36 El cálculo de representación del total del personal no incluye al personal que forma parte de los órganos de gobierno ni al personal máximo cargo de las entidades instrumentales. El análisis de estas dos últimas variables se realiza de manera independiente, dada su diferente naturaleza.

37 El índice responde a la fórmula $IPRHM = \frac{(M-H)}{(M+H)} + 1$, donde M es el número total de mujeres y H el número total de hombres. La paridad se corresponde con un valor del IPRHM igual a 1, mientras que un 60% de hombres tendría por resultado un valor de 0,80 y un 60% de mujeres, un valor de 1,20. De esta manera, los valores del índice entre 0 y 0,80 corresponden a una situación de desequilibrio por mayoría de hombres; entre 0,80 y 1, de mayoría de hombres pero dentro de los límites de representación equilibrada; entre 1 y 1,20, reflejarían una mayoría de mujeres pero dentro del equilibrio; y por último, valores entre 1,20 y 2, representan desequilibrio por mayoría de mujeres.

38 Sin embargo, en el conjunto del mercado continuo las mujeres solo representan el 25,8% a pesar de su progresivo aumento. ATREVI A e IESE (2022). X Informe Mujeres en el IBEX. V Radiografía del mercado continuo. Recuperado de: <https://www.diarioabierto.es/wp-content/uploads/2022/03/X-Informe-de-Mujeres-consejeras-en-el-ibex-35.pdf>

39 Dato obtenido de la base de indicadores de género del European Institute for Gender Equality: Recuperado de: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus_wmid_comp_compbm

La representación en dichos órganos de gobierno (IPRHM=0,69) acentúa la masculinización de 2021 (IPRHM=0,76). Esta tendencia puede explicarse por la mayor presencia de hombres que se experimenta en las APE (IPRHM=0,71) en relación con el año precedente (IPRHM=0,90). Aunque en menor medida, los Consorcios (IPRHM=0,62) también amplían el desequilibrio de 2021 (IPRHM=0,66), mientras que las Fundaciones (IPRHM=0,73) reducen ligeramente la sobrerrepresentación masculina que también se experimentaba el año anterior (IPRHM=0,71). Las Sociedades mercantiles, por su parte, mantienen valores de representación equilibrada (IPRHM=0,80) aunque más lejos de la paridad que en la medición de la fecha de 2021 (IPRHM=0,85).

A pesar de estos valores agregados, existen entidades con representaciones en los márgenes del equilibrio. Este sería el caso de la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AACID) (IPRHM=0,80), la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (AMAYA) (IPRHM=0,86), la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA) (IPRHM=1,09) y la Agencia Pública Andaluza de Educación (APAE) (IPRHM=1). Entre los Consorcios, tanto el Consorcio de Transporte Metropolitano de la Bahía de Cádiz (IPRHM=0,80), el Consorcio Parque de las Ciencias de Granada (IPRHM=0,96) y el Consorcio Fernández de los Ríos (IPRHM=1), presentan en 2022 consejos de administración equilibrados.

El equilibrio representativo se aprecia en los consejos de administración de las siguientes Fundaciones: la Fundación Andaluza para la Integración Social de Personas con Enfermedad Mental (FAISEM), la Fundación Pública Andaluza Andalucía Emprende y la Fundación Real Escuela Andaluza del Arte Ecuéstre, las tres con representaciones en los límites de la franja de equilibrio (IPRHM=1,20). También en la Fundación Pública Andaluza para la Investigación Biosanitaria en Andalucía Oriental Alejandro Otero (FIBAO) (IPRHM=0,86) y la Fundación Instituto de Estudios sobre la Hacienda Pública de Andalucía (IEHPA) (IPRHM=0,89).

Entre las Sociedades mercantiles se encuentran no obstante dos entidades con sobrerrepresentación femenina: la Empresa Andaluza de Gestión de Instalaciones y Turismo Juvenil (IPRHM=1,25) o la Escuela Andaluza de Salud Pública (EASP) (IPRHM=1,27). También existen sociedades con representaciones equilibradas en sus consejos de administración, como la Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía (IPRHM=1,09), la Empresa Pública de Gestión de Activos y el Parque Científico y Tecnológico Cartuja (IPRHM=0,86 en ambos casos), así como la Sociedad Andaluza para el Desarrollo de las Telecomunicaciones (IPRHM=0,80).

4.5.4. Personal directivo

Personal Directivo que ostenta la mayor responsabilidad

En septiembre de 2022, el personal directivo alto cargo (gerencia, consejero/a delegado/a, dirección ejecutiva, etc.) de las agencias públicas empresariales, las fundaciones, los consorcios y las sociedades mercantiles del sector público andaluz, lo conforma un total de 53 personas, de las que 37 son hombres y 16 mujeres. En 2022 se acentúa, por tanto, el desequilibrio representativo (IPRHM=0,60) al haber menos mujeres en dichos cargos que el año precedente (IPRHM=0,73).

Esta mayor masculinización se produce en todos los tipos de entidad salvo en la Fundaciones, en las que se avanza hacia valores paritarios (IPRHM=0,88) en mayor medida que el año anterior (IPRHM=0,86). Los Consorcios se mantienen en valores de equilibrio representativo

(IPRHM=0,92), también más cerca de la paridad que en 2021 (IPRHM=1,17). Por el contrario, en las Agencias públicas empresariales (IPRHM=0,33) hay una mayor sobrerrepresentación masculina que en 2021 (IPRHM=0,50), al igual que en las Sociedades mercantiles (IPRHM=0,17) donde la presencia de mujeres alto cargo es aún más reducida que el año precedente (IPRHM=0,46).

Personal de los equipos directivos no alto cargo

El personal directivo que no es alto cargo mantiene, en enero de 2022, la tendencia hacia la masculinización de los últimos años, ya que, de las 110 personas incluidas en esta categoría, 32 son mujeres y 78 hombres (IPRHM=0,58). La representación varía por tipo de entidad.

Así, mientras que en 2022 las sociedades mercantiles, que concentran al 20% del total del personal directivo de las entidades, alcanzan una representación equilibrada (IPRHM=0,82), en el resto de entidades se mantiene una acusada masculinización. El mayor desequilibrio se observa en los consorcios (IPRHM=0,36), que representan el 10% de este personal. Le siguen las agencias públicas empresariales, que son las que más volumen de personal directivo concentra (el 60%) y que presentan una alta masculinización (IPRHM=0,52); algo más atenuada que las fundaciones (IPRHM=0,73), que representan el 10% del personal directivo

La representación también varía en función de la entidad que se trate en cada categoría. Por volumen de personal directivo, se destaca la Sociedad Canal Sur Radio y Televisión, S.A. que cuenta con una representación equilibrada (IPRHM=0,89); le sigue la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA) (IPRHM=0,46), la Agencia Pública Andaluza de Educación -APAE (IPRHM=0,20) y la Radio Televisión de Andalucía (RTVA) (IPRHM=0,20).

Así mismo, hay entidades cuyo único personal directivo es una mujer, como la Agencia Andaluza de la Energía o la Empresa Andaluza de Gestión de Instalaciones y Turismo Juvenil, S.A. (INTURJOVEN), o que presentan una representación feminizada, como la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (AMAYA) (IPRHM=1,33) o el Instituto Andaluz de Patrimonio Histórico (IAPH) (IPRHM=1,60). Por otro lado, la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales y el Consorcio de Transporte Metropolitano del Campo de Gibraltar, tienen una representación paritaria entre su personal directivo.

4.5.5. Resto del personal

Personal en mandos intermedios

A 1 de enero de 2022, se confirma la tendencia a la incorporación de mujeres entre los mandos intermedios de las entidades instrumentales (IPRHM=0,97), con una representación que se va acercando a la paridad.

Un análisis particularizado por tipo de entidad revela, sin embargo, importantes diferencias representativas. Así, solo el conjunto de las agencias públicas empresariales, que concentran al 39,9% de los mandos intermedios, tienen una presencia equilibrada de mujeres y hombres (IPRHM=0,88). Por el contrario, las Fundaciones, donde se ubica el 31,1% de los mandos intermedios, presentan una acusada feminización de este colectivo (IPRHM=1,33). Así mismo, tanto las sociedades mercantiles (27,2% de los mandos intermedios) como el Consorcio Parque de las

Ciencias de Granada, que es el único consorcio que tiene mandos intermedios (1,8%), presentan una sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,72 y 0,29 respectivamente).

También se aprecian diferencias dentro de cada tipo de entidad. Entre las agencias públicas empresariales se encuentran algunas con sobrerrepresentación masculina, como la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (AMAYA) (IPRHM=0,14), la Agencia de Obra Pública de la Junta de Andalucía (AOPJA) (IPRHM=0,40) o la Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía (IDEA) (IPRHM=0,69). Por el contrario, la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía (ASSDA) (IPRHM=1,21) presenta mandos intermedios feminizados. Solo la Agencia Andaluza de la Energía (IPRHM=1) y la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA) (IPRHM=0,93) tienen un equilibrio representativo.

Todas las fundaciones tienen plantillas de mandos intermedios con una sobrerrepresentación de mujeres, salvo la Real Escuela Andaluza del Arte Ecuestre, F.P.A. que tiene una representación equilibrada (IPRHM=0,84). Por otro lado, tres sociedades mercantiles tienen valores de representación masculinizados, si bien, al concentrar el 74,3% de los mandos intermedios en este tipo de entidad, desequilibran la representación en su conjunto: la Sociedad Andaluza para el Desarrollo de las Telecomunicaciones (IPRHM=0,57), la Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía (IPRHM=0,70), y la Red de Villas Turísticas de Andalucía, S.A (IPRHM=0,33). Sin embargo, la Escuela Andaluza de Salud Pública, S.A. (EASP) tiene una representación por sexo de mandos intermedios feminizada (IPRHM=1,25) y, tanto la Empresa Pública de Gestión de Activos, S.A. (IPRHM=1) como la Empresa Pública Andaluza de Promoción Exterior, S.A. (Extenda) (IPRHM=1) y la Sociedad Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A. (VEIASA) (IPRHM=0,80) presentan un equilibrio representativo.

A 1 de enero de 2022, el 82,4% de los mandos intermedios tiene más de 45 años y la menor presencia de mujeres entre el personal mayor de 55 (IPRHM=0,82) aleja la representación del conjunto de los valores paritarios que se observan en el resto de edades.

La temporalidad entre los mandos intermedios de las entidades instrumentales afecta en enero de 2022 al 9,6% del colectivo, y es mayoritaria entre los hombres (10,6%) que entre las mujeres (8,6%). No se aprecian diferencias de representación según el tipo de jornada, ya que el 99,5% de los mandos intermedios trabajan a tiempo completo.

Personal no directivo

El análisis a 1 de enero de 2022 de las entidades instrumentales, sin el personal de las extintas APE Sanitarias, ofrece una representación en los márgenes del equilibrio representativo del personal no directivo (IPRHM=0,89).

Las agencias públicas empresariales concentran a más de la mitad de este personal (51,4%) y presentan una sobrerrepresentación masculina en 2022 (IPRHM=0,73). Este desequilibrio lo provoca la acusada masculinización de la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (AMAYA) (IPRHM=0,25) que, al constituir el 55,2% del total del personal no directivo de las Agencias públicas empresariales, condiciona la representación del conjunto. En cambio, la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía (ASSDA) (IPRHM=1,59), la Agencia Andaluza del Conocimiento (AAC) (IPRHM=1,55) y la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA), (IPRHM=1,43), son las que tienen mayor sobrerrepresentación femenina. Hay siete agencias que mantienen valores de representación equilibrados.

En volumen de personal les siguen las sociedades mercantiles (24,1%), que también tiene plantillas masculinizadas en su conjunto (IPRHM=0,71). No obstante, existen entidades con equipos muy feminizados como el Parque Científico y Tecnológico Cartuja, S. A (IPRHM=1,64) y la Escuela Andaluza de Salud Pública (EASP) (IPRHM=1,49). Sin embargo, las entidades con mayor número de personal presentan una sobrerrepresentación masculina como Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A. (VEIASA) (IPRHM=0,38), Canal Sur Radio y Televisión, S.A (IPRHM=0,76) y Cetursa Sierra Nevada, S.A (IPRHM=0,54). Así mismo, la Red Logística de Andalucía S.A, aunque con menos personal, también está muy masculinizada (IPRHM=0,62).

Las fundaciones representan el 23,6% del personal no directivo, y presentan un alto desequilibrio (IPRHM=1,41) con una amplia presencia de mujeres en sus plantillas. La mayor parte de las fundaciones tienen equipos muy feminizados y solo la Real Escuela Andaluza del Arte Ecuestre F.P.A. (IPRHM=0,43) tienen una mayor presencia de hombres. Por otro lado, cinco fundaciones tienen plantillas equilibradas: la F.P.A. Parque Tecnológico de Ciencias de la Salud de Granada (IPRHM=1,20), la F.P.A Barenboim-Said (IPRHM=1,08), la F.P.A. Centro de Estudios Andaluces (IPRHM=1,09), la F.P.A. Centro de Nuevas Tecnologías del Agua (CENTA) (IPRHM=0,94) y la F.P.A Rodríguez Acosta (IPRHM=1,14).

Finalmente, los consorcios solo representan el 0,8% de los puestos no directivos y presentan valores próximos a la paridad (IPRHM=0,98). Se aprecian, no obstante, diferencias entre entidades, con consorcios muy masculinizados como el Consorcio de Transporte Metropolitano del Área de Jaén (IPRHM=0,40) o el Consorcio de Transportes Metropolitano Área de Sevilla (IPRHM=0,67); y con una sobrerrepresentación de mujeres, en entidades como el Consorcio Metropolitano de la Costa de Huelva o de los Consorcios de Transporte Metropolitano de Granada (IPRHM=1,40) y de Almería (IPRHM=1,33).

En enero de 2022, el personal menor de 35 años (IPRHM=0,97) y de 35 a 44 años (IPRHM=1,01), presenta una representación muy próxima a la paridad. Le sigue el personal de 45 a 54 años (IPRHM=0,91); mientras que el personal mayor de 55 años (IPRHM=0,73) alcanza una sobrerrepresentación de hombres.

La temporalidad afecta en la misma fecha al 29,6% de los puestos base y es más acusada entre las mujeres (40,5%) que entre los hombres (20,9%), con una brecha que alcanza los 19,6 puntos. La parcialidad afecta al 5,5% de los puestos base, aunque las mujeres ocupan en mayor medida los puestos de menor estabilidad (6,9%) que los hombres (4,4%). No obstante, el 94,5% de los puestos no directivos de las entidades instrumentales trabaja a tiempo completo, donde la representación es equilibrada (IPRHM=0,88).

4.5.6. Planes de igualdad

Las empresas o entidades laborales cuentan con los Planes de igualdad como una herramienta fundamental para incorporar el principio de igualdad en su planificación, gestión y organización del trabajo. Además, el desarrollo de dichos planes, constituye una obligación para las entidades laborales establecida por la normativa española y andaluza en materia de igualdad. Específicamente en Andalucía, el artículo 32.1 de la Ley 12/2007, extiende esta obligatoriedad a la Administración de la Junta de Andalucía, sus empresas públicas y sus entidades instrumentales. Por

ello, el presente epígrafe realiza un análisis breve de la existencia de Planes de igualdad del sector público andaluz, a través de los datos proporcionados por las propias entidades y compilados a fecha de 30 de septiembre de 2022.

Como el año anterior, la existencia de Planes de igualdad está más extendida entre las Agencias públicas empresariales, ya que solo la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional al Desarrollo (AACID) y la Agencia Andaluza de la Energía no disponen de uno. En el lado opuesto están los Consorcios, entre los que ninguno ha referido disponer de un Plan de igualdad o estar en proceso de elaboración.

Por su parte, siete Fundaciones cuentan con un Plan de igualdad vigente y actualizado: F.P.A. para la Investigación de Málaga en Biomedicina y Salud (FIMABIS); Fund. And. Integración Social Personas con Enfermedad Mental (FAISEM); F.P.A. Andalucía Emprende; F.P.A. Centro de Estudios Andaluces; F.P.A. Progreso y Salud; Fundación Real Escuela Andaluza del Arte Equestre; y Fundación Instituto de Estudios sobre la Hacienda Pública de Andalucía (IEHPA).

Finalmente, cinco Sociedades Mercantiles disponen de un Plan de igualdad: Extenda-Empresa Pública Andaluza de Promoción Exterior, S.A.; Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía, S.A.; Empresa Andaluza de Gestión de Instalaciones y Turismo Juvenil, S.A. (INTURJOVEN); Escuela Andaluza de Salud Pública, S.A. (EASP); Sociedad para la Promoción y Reconversión Económica de Andalucía, S.A. (SOPREA).

