

4.5. ANÁLISIS DEL PERSONAL DE LAS AGENCIAS PÚBLICAS EMPRESARIALES, FUNDACIONES, SOCIEDADES MERCANTILES Y CONSORCIOS DEL SECTOR PÚBLICO ANDALUZ

El presente capítulo analiza la composición por sexo del personal de las entidades instrumentales y los consorcios del Sector Público Andaluz regulados en la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía⁴². En concreto, se estudian los Consorcios, las Agencias Públicas Empresariales (APE), las Fundaciones y las Sociedades Mercantiles⁴³, distribuido en las siguientes 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) el resto del personal de las entidades, tanto en mandos intermedios como en puestos base, para quienes el análisis de la representación se completa atendiendo a la categoría profesional, la edad, el tipo de contrato y la duración de la jornada.

La Adenda de Género del Anexo de Personal para el Presupuesto 2021, proporciona información del personal de las agencias públicas empresariales, sociedades mercantiles, fundaciones del sector público andaluz y los consorcios, que ascienden a un total de 19.917 personas de las que 10.383 son mujeres (52,1%) y 9.534 son hombres (47,9%) dándose, por tanto, un equilibrio en la representación de mujeres y hombres con una ligera mayoría de mujeres.

Andalucía avanza en la implementación del principio de igualdad, también en las entidades instrumentales y los consorcios del Sector Público Andaluz, que según la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía⁴⁴, han de garantizar una representación equilibrada de hombres y de mujeres en los puestos de máxima responsabilidad. Así mismo, diversas entidades instrumentales han puesto en marcha planes de igualdad, como un instrumento que contribuye a la justicia de género, pero también, entendiendo que la diversidad de género constituye un principio estratégico que favorece la calidad, la modernización y la productividad de las entidades⁴⁵. Dado que ni el Anexo de Personal ni la Adenda de Género recogen determinadas variables relevantes para capturar las desigualdades descritas, se considera crucial fundamentar el análisis de Representación

42 El artículo 12.3 regula los Consorcios, y el artículo 50 define a las entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía como "Las entidades dotadas de personalidad jurídica propia, creadas, participadas mayoritariamente o controladas efectivamente por la Administración de la Junta de Andalucía o por sus entes públicos, con independencia de su naturaleza y régimen jurídico, que tengan por objeto la realización de actividades cuyas características por razones de eficacia justifiquen su organización y desarrollo en régimen de autonomía de gestión y de mayor proximidad a la ciudadanía, en los términos previstos en esta Ley".

43 El personal de las Agencia Administrativas y de Régimen Especial se incluyen en el análisis del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, en el epígrafe 4.1. de este capítulo.

44 El artículo 11.1 de la Ley 9/2018, de 8 de octubre, indica 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".

45 OIT (2019). Las mujeres en la gestión empresarial: Argumentos para un cambio. Ginebra: OIT.

con los datos reportados por las propias entidades a través de la Central de Información, uno de los subsistemas de GIRO y extraídos con fecha 1 de enero de 2020⁴⁶.

4.5.1. Análisis general

En 2020, la representación del conjunto de la plantilla mantiene la tendencia hacia la paridad de los últimos años (IPRHM=1,02)⁴⁷, incrementando ligeramente la presencia de mujeres con relación al año anterior (IPRHM=1,01). Este equilibrio no se mantiene, sin embargo, en todas las categorías profesionales, ya que solo los mandos intermedios (IPRHM=0,92) y los puestos básicos (IPRHM=1,04), tienen plantillas equilibradas, especialmente los puestos básicos, que al constituir el 92,6% del personal, condicionan los valores de representación del conjunto de las entidades.

Por el contrario, a medida que se asciende en los niveles de responsabilidad, la presencia masculina es más numerosa, incluso en mayor medida que en 2019. Así, por ejemplo, los máximos cargos directivos o personal alto cargo (IPRHM=0,58) presentan una amplia sobrerrepresentación de hombres, seguidos de los equipos directivos (IPRHM=0,68) y finalmente, de los órganos de gobierno (IPRHM=0,71).

4.5.2. Personal de órganos de gobierno

En julio de 2020 los órganos de gobierno de las entidades instrumentales y los consorcios del Sector Público Andaluz lo conforman un total de 960 personas, de las que 340 son mujeres y 620 son hombres (IPRHM=0,71). Aunque los valores de representación son desequilibrados, se observa una mejora en relación con el año anterior (IPRHM=0,69). Las APE son las únicas entidades donde se mantiene el equilibrio (IPRHM=0,86), aunque con una representación más alejada de la paridad que en 2019 (IPRHM=0,90). Por el contrario, los Consorcios son las entidades donde se aprecia una mayor sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,60), si bien, en menor medida que el año anterior (IPRHM=0,56). Las Fundaciones (IPRHM=0,69) mejoran los valores de 2019 (IPRHM=0,62), no así las Sociedades Mercantiles (IPRHM=0,74) que acentúan la masculinización de sus consejos de administración en relación con 2019 (IPRHM=0,76).

En 2020, ocho APES tienen una sobrerrepresentación masculina en sus órganos de gobierno: la Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía-IDEA (IPRHM=0,53); la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (IPRHM=0,67); la Agencia Pública de Puertos de Andalucía (APPA) y la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias (EPES) (ambas con IPRHM=0,71); la APE de la Radio y Televisión de Andalucía (IPRHM=0,73); la Agencia de Obra Pública de la Junta de Andalucía (IPRHM=0,75); la APE Hospital de Poniente de Almería y la Agencia Pública Andaluza

46 Excepto los datos de órganos de gobierno y personal directivo que ostenta la mayor responsabilidad, que se han solicitado a las entidades directamente por la Secretaría General de Hacienda de la Consejería de Hacienda y Financiación Europea en la primera quincena de julio de 2020.

47 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.

de Educación (APAE) (ambas con IPRHM=0,77). En 2020 ninguna APE presenta, sin embargo, una sobrerrepresentación femenina, aunque entre las que cuentan con más mujeres se destacan la Agencia Andaluza del Conocimiento (IPRHM=1,17), la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales (IPRHM=1,11), la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo (IPRHM=1,10), o la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA) (IPRHM=1,09) todas ellas dentro de la banda de equilibrio representativo.

Entre los Consorcios, por su parte, solo el Consorcio de Transporte Metropolitano de la Bahía de Cádiz (IPRHM=1) y el Consorcio Parque de las Ciencias de Granada (IPRHM=0,92) tienen en 2020 consejos de administración equilibrados. El resto presenta representaciones masculinizadas, destacándose el Consorcio de Transporte Metropolitano Área de Málaga (IPRHM=0,24), el Consorcio de Transporte Metropolitano del Área de Jaén (IPRHM=0,32), o el Consorcio de Transporte Metropolitano de la Costa de Huelva (IPRHM=0,48).

La Fundación San Juan de Dios de Lucena y Fundaciones Fusionada, vuelve a presentar en 2020 valores de sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,43), lo que constituye una excepción entre las Fundaciones, ya que la mayoría cuenta con órganos de gobierno masculinizados. Este es el caso, por ejemplo, de la Fundación Pública Andaluza Centro de Estudios Andaluces (IPRHM=0,40), la Fundación Pública Andaluza para la Gestión de la Investigación en Salud de Sevilla, la Fundación para el Desarrollo Sostenible de Doñana y su entorno - Doñana XXI, la Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud o la Fundación Centro de las Nuevas Tecnologías del Agua (CENTA) (todas ellas con IPRHM=0,44). Siete Fundaciones, sin embargo, cuentan con una representación equilibrada, como por ejemplo la Fundación Instituto de Estudios sobre la Hacienda Pública de Andalucía (IEHPA) o la Fundación Andaluza para la Integración Social de Personas con Enfermedad Mental, que tienen una representación paritaria (IPRHM=1), la Fundación Pública Andaluza Andalucía Emprende (IPRHM=0,95), o la Fundación Pública Andaluza Rodríguez Acosta (IPRHM=0,94).

También los órganos de gobierno de la mayor parte de las Sociedades Mercantiles tienen una composición masculinizada, especialmente, el Parque Tecnológico y Aeronáutico de Andalucía, S.L. (IPRHM=0,33) y la Agencia Andaluza de Promoción Exterior, S.A. (EXTENDA) (IPRHM=0,44). Finalmente, entre las Sociedades Mercantiles que mantienen el equilibrio se encuentran la Empresa Andaluza de Gestión de Instalaciones y Turismo Juvenil y la Empresa Pública de Gestión de Activos, S.A. (IPRHM=1,11), el Parque Científico y Tecnológico Cartuja, S.A. y Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A. (VEIASA), con valores paritarios de representación (IPRHM=1), así como la Escuela Andaluza de Salud Pública, S.A. (EASP) (IPRHM=0,91).

4.5.3. Personal directivo

Personal Directivo que ostenta la mayor responsabilidad

En julio de 2020, el personal alto cargo (gerencia, consejero/a delegado/a, dirección ejecutiva, etc.) de las entidades instrumentales y consorcios, lo conforma un total de 55 personas, de las que 39 son hombres y 16 mujeres (IPRHM=0,58). Se ha producido, por tanto, una caída en la presencia de mujeres con relación al año anterior (IPRHM=0,75) que afecta especialmente a las APE (que pasan de un IPRHM=0,78 en 2019 a 0,35 en 2020) y a las Sociedades Mercantiles (que descienden de un IPRHM=0,43 en 2019 a 0,29 en 2020). Solo tres Agencias públicas empresariales de las diecisiete que hay, y dos Sociedades Mercantiles de las catorce que existen y tienen el máximo puesto ocupado, están dirigidas por una mujer.

Por el contrario, los Consorcios alcanzan en 2020 valores paritarios (IPRHM=1) a diferencia de la amplia masculinización de 2019 (IPRHM=0,36). Finalmente, las Fundaciones alcanzan valores de representación equilibrada (IPRHM=0,82), revirtiendo la feminización del año anterior (IPRHM=1,22). Ello significa que cinco de los diez consorcios y seis de las catorce fundaciones, están ocupados por mujeres en su máximo órgano directivo.

Personal de los equipos directivos

El resto de los puestos directivos de las entidades instrumentales y los consorcios, lo conformaban a fecha 1 de enero de 2020, 97 personas, de las que 33 son mujeres y 64 hombres (IPRHM=0,68). La representación está incluso más masculinizada que en 2019 (IPRHM=0,77), y tanto las APES (IPRHM=0,73) como las Fundaciones (IPRHM=0,75), abandonan en 2020 el equilibrio del año anterior (IPRHM=0,81 y 0,80, respectivamente). Por su parte, los Consorcios (IPRHM=0,40) y las Sociedades Mercantiles (IPRHM=0) mantienen los mismos valores de sobre-representación masculina que en 2019.

Cabe destacar, no obstante, que entre las APES -que representan el 79,4% del total de los equipos directivos- existen entidades con sobrerrepresentación femenina. Este es el caso de la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Costa del Sol (IPRHM=2), la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (IPRHM=1,50), la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales y la APE Sanitaria Hospital Alto Guadalquivir (ambas con IPRHM=1,33).

También hay entidades con representación equilibrada entre las APES, como Agencia Andaluza de la Energía (IPRHM=1) o el Instituto Andaluz de Patrimonio Histórico (IAPH) (IPRHM=1,20); así como entre los Consorcios, como el Consorcio de Transporte Metropolitano del Campo de Gibraltar (IPRHM=1) o entre las Fundaciones, como la Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud (IPRHM=0,86). Por el contrario, el resto de Consorcios, Fundaciones y Sociedades presentan valores de amplia masculinización, al contar solo con hombres entre sus equipos directivos.

4.5.4. Resto del personal

Personal en mandos intermedios

En los mandos intermedios de las entidades instrumentales y los consorcios la presencia de mujeres es mayor que entre los puestos directivos, con valores de representación equilibrados que en 2020 (IPRHM=0,92), se acercan a la paridad en mayor medida que en 2019 (IPRHM=0,87). En 2020 hay un total de 821 mandos intermedios de los que 444 eran hombres y 377 mujeres.

En las APE, que concentran el 71,9% de los mandos intermedios, la presencia de mujeres (IPRHM=0,87) ha aumentado en relación con el año anterior (IPRHM=0,80). Sin embargo, siguen existiendo entidades con sobrerrepresentación masculina, como la Agencia Andaluza de la Energía (IPRHM=0), la Agencia de Obra Pública de la Junta de Andalucía o la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias (EPES) (ambas con IPRHM=0,40), la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (IPRHM=0,46), Agencia Pública de Puertos de Andalucía (IPRHM=0,50) o la Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía – IDEA (IPRHM=0,56).

Los Consorcios solo representan el 0,9% de los mandos intermedios y arrojan valores de desequilibrio similares a los del año anterior (IPRHM=0,57). Las Fundaciones, que representan el 14,7% de los mandos intermedios, se caracterizan, por el contrario, por sus equipos altamente feminizados (IPRHM=1,29), incluso en mayor medida que en 2019 (IPRHM=1,26). Este es el caso de la Fundación San Juan de Dios de Lucena y Fundaciones Fusionadas de Córdoba (IPRHM=2), la Fundación Pública Andaluza Centro de Estudios Andaluces (IPRHM=1,60), la Fundación Pública Andaluza para la Integración Social de Personas con Enfermedad Mental (FAISEM) (IPRHM=1,35), o la Fundación Pública Andaluza Parque Tecnológico de Ciencias de la Salud de Granada o la Fundación Pública Andaluza Andalucía Emprende (ambas con IPRHM=1,33).

Finalmente, las Sociedades Mercantiles empeoran sus valores de representación (IPRHM=0,76) en relación con el año anterior (IPRHM=0,77), aunque cuatro de sus entidades mantienen valores de equilibrio. Así ocurre con la Agencia Andaluza Promoción Exterior, S.A. (EXTENDA) o la Empresa Pública de Gestión de Activos, S.A., ambas con valores paritarios (IPRHM=1), la Escuela Andaluza de Salud Pública, S.A. (PRHM=1,11) o el Parque Tecnológico de Andalucía S.A. (IPRHM=1,20). Destacan por sus bajos valores de igualdad en la representación, Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A. (VEIASA) (IPRHM=0,40) o Sociedad Andaluza para el Desarrollo de las Telecomunicaciones, S.A. (Sandetel) (IPRHM=0,60).

Con relación a la edad, la presencia femenina es ampliamente mayoritaria entre las edades más jóvenes (IPRHM=1,48), que representan el 8% del total, superando incluso la sobrerrepresentación de 2019 (IPRHM=1,41). Entre el personal de 35 y 44 años (IPRHM=1,15), que supone el 20,6% del total, y el personal de 45 a 54 años (IPRHM=0,94), que concentra al 42,6% de los cargos intermedios, se mantienen representaciones equilibradas. No así entre el personal mayor de 55 años, que supone el 28,7% del total, donde los hombres constituyen una amplia mayoría (IPRHM=0,57).

Entre el personal de los mandos intermedios, las contrataciones temporales afectan al 17,5% del total y especialmente a las mujeres (IPRHM=1,18), ya que el 22,5% de sus contrataciones son temporales, frente al 13,3% de las contrataciones de los hombres. En relación con el tipo de jornada, no se destacan diferencias de representación ya que el 99,5% de los mandos intermedios trabajan a tiempo completo.

Personal no directivo

En 2020 el personal no directivo de las entidades instrumentales y los consorcios del sector público andaluz, está conformado por 24.070 personas, de las que 12.482 son mujeres y 11.588 son hombres (IPRHM=1,04). Entre los puestos base se alcanza por tanto una distribución equilibrada, muy similar a la de 2019 (IPRHM=1,03).

Las APE (IPRHM=1,05), que concentran al 65,5% del personal no directivo, incrementa ligeramente la presencia relativa de mujeres con relación al año anterior (IPRHM=1,02). Entre las APE se observan entidades con amplia sobrerrepresentación femenina, como la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía (IPRHM=1,57), la Agencia Andaluza del Conocimiento (IPRHM=1,56), la APE Sanitaria Hospital de Poniente de Almería (IPRHM=1,48), la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Costa del Sol (IPRHM=1,44), las Agencias Públicas Empresariales Sanitarias Hospital Alto Guadalquivir y Hospital Bajo Guadalquivir (ambas con IPRHM=1,42), la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA) (IPRHM=1,39), el Instituto Andaluz de Patrimonio Histórico (IAPH) (IPRHM=1,37) y la Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía

– IDEA (IPRHM=1,26). Por el contrario, la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias (EPES) (IPRHM=0,63) o, especialmente destacable, la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (IPRHM=0,26) que concentra el 18% de los todos los puestos base del sector público andaluz, presentan valores de sobrerrepresentación masculina.

Los Consorcios solo representan el 0,6% de los puestos no directivos y en 2020 mantienen los mismos valores de equilibrio que el año anterior (IPRHM=0,92). La mayor parte de los Consorcios presenta representaciones equilibradas, pero tanto el Consorcio de Transporte Metropolitano del Área de Córdoba (IPRHM=2,00), como el Consorcio de Transporte Metropolitano del Campo de Gibraltar (IPRHM=1,33) tienen equipos feminizados. Por el contrario, el Consorcio de Transporte Metropolitano del Área de Almería (IPRHM=0,33), el Consorcio Palacio Exposiciones y Congresos de Granada (IPRHM=0,67) y el Consorcio Parque de las Ciencias de Granada (IPRHM=0,74) presentan representaciones masculinizadas.

Por su parte, las Fundaciones que representan el 15,4% del personal no directivo, presentan de manera agregada valores de desequilibrio (IPRHM=1,38), ligeramente mejores que el año anterior (IPRHM=1,39). La mayor parte de las fundaciones presentan por tanto equipos muy feminizados, con todo, hay cinco Fundaciones con valores equilibrados: la Fundación Pública Andaluza Parque Tecnológico de Ciencias de la Salud de Granada (IPRHM=1,20), la Fundación Pública Andaluza Barenboim-Said y la Fundación Pública Andaluza Centro de Estudios Andaluces (ambas con IPRHM=1,15), la Fundación Pública Andaluza Rodríguez Acosta (IPRHM=1,14) y la Fundación Pública Andaluza Centro de Nuevas Tecnologías del Agua (CENTA) (IPRHM=0,80). Así mismo, tanto la Fundación Andalucía Olímpica (IPRHM=0), como la Real Escuela Andaluza del Arte Ecuestre (IPRHM=0,43) tienen equipos con sobrerrepresentación masculina.

Finalmente, las Sociedades Mercantiles que representan el 18,4% de los puestos base de las entidades instrumentales, mejoran ligeramente en 2020 (IPRHM=0,71) los valores de desequilibrio de 2019 (IPRHM=0,70). La mitad de las Sociedades Mercantiles presentan plantillas equilibradas, no obstante, en 2020 hay cuatro entidades feminizadas: la Agencia Andaluza Promoción Exterior, S.A. (EXTENDA) (IPRHM=1,31), la Escuela Andaluza de Salud Pública, S.A. (EASP) (IPRHM=1,44), el Parque Científico y Tecnológico Cartuja, S.A. (IPRHM=1,64) y el Parque Tecnológico de Andalucía S.A. (IPRHM=1,71). Por el contrario, cuatro entidades muestran una sobrerrepresentación masculina: Canal Sur Radio y Televisión, S.A. (IPRHM=0,75), Cetursa Sierra Nevada, S.A. (IPRHM=0,59), Red Logística de Andalucía S.A. (IPRHM=0,67) y especialmente, Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A. (VEIASA) (IPRHM=0,39).

El análisis por edad muestra cómo las mujeres tienen más presencia entre las edades más jóvenes: entre los puestos base menores de 35 años (el 9,4% del total) se mantienen valores de equilibrio (IPRHM=1,19), y entre el personal de 35 a 44 años (el 29,7%) se aprecia incluso una sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,22). Sin embargo, a medida que se asciende en la edad disminuye la presencia de mujeres: así, por ejemplo, entre el personal de 45 a 54 años (que representa el 39% del conjunto) se mantienen valores de representación paritaria (IPRHM=1), mientras que entre el personal mayor de 55 años (el 22%) se rompe el equilibrio representativo (IPRHM=0,79).

La temporalidad afecta al 35,3% de los puestos base y es más acusada en las mujeres. La tasa de temporalidad femenina asciende en 2020 al 45,5%, mayor que en 2019 (44,2%), mientras que la de los hombres es del 24,4%, ligeramente inferior que el año anterior (24,6%), por lo que la feminización en la contratación temporal del personal no directivo de las entidades instrumentales

y consorcios mantiene una tendencia creciente. Finalmente, y en función del tipo de jornada, cabe señalar que, aunque el 92,1% del personal no directivo trabaja a tiempo completo y presenta una representación prácticamente paritaria (IPRHM=1,01), la parcialidad afecta al 10,2% de las mujeres, frente al 5,4% de los hombres.

4.5.5. Planes de Igualdad

Los Planes de Igualdad constituyen la principal herramienta para la gestión del principio de igualdad en las empresas o entidades laborales. Los Planes de Igualdad son instrumentos estratégicos que impulsan un nuevo enfoque organizacional, que afecta de manera transversal a todas las políticas y áreas de la entidad, así como instrumentos operativos de planificación y de trabajo. Su carácter negociado y participativo o su calidad en cuanto a su estructura y componentes, resultan decisivos para la garantía efectiva del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

La normativa española y andaluza en materia de igualdad regula la obligatoriedad de las entidades laborales de desarrollar Planes de Igualdad; y específicamente, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, en el artículo 32.1 establece esta obligatoriedad en la Administración de la Junta de Andalucía, sus agencias y demás entidades instrumentales.

De las 62 entidades instrumentales y consorcios analizados, 13 Agencias Públicas Empresariales, 7 Fundaciones y 7 Sociedades Mercantiles disponen de un Plan de Igualdad. Cabe señalar, no obstante, que algunos de estos Planes han perdido vigencia, como el de la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía, la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias (EPES) y la Escuela Andaluza de Salud Pública, S.A. (EASP); o que se encuentran en proceso de elaboración, como el caso de la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA).

El análisis general no parece indicar la existencia de una relación entre las entidades y consorcios que disponen de un Plan de Igualdad y aquellas que presentan una representación equilibrada, ya que solo 8 de las entidades que tienen un Plan de Igualdad tienen además un equilibrio representativo. Así, por ejemplo, entidades como la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía (ASSDA), la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA), la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Hospital Alto Guadalquivir o la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Costa del Sol, presentan plantillas ampliamente feminizadas a pesar de tener un Plan de Igualdad. Por el contrario, la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía o la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias (EPES) que cuentan con planes de igualdad, tienen una sobrerrepresentación masculina.

Esta situación es más generalizada entre las Fundaciones, ya que todas las que disponen de Planes de Igualdad tienen equipos altamente feminizados. Este es el caso de la Fundación Audiovisual Pública Andaluza, la Fundación Pública Andaluza Instituto de Estudios sobre la Hacienda Pública de Andalucía (IEHPA), la Fundación Pública para la Investigación Biosanitaria de Andalucía Oriental Alejandro Otero (FIBAO), la Fundación Andaluza para la Integración Social Personas con Enfermedad Mental (FAISEM), la Fundación Pública Andaluza Andalucía Emprende, la Fundación Pública Andaluza Centro de Estudios Andaluces, o la Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud. Lo mismo ocurre en las Sociedades Mercantiles, entre las que encontramos entidades muy feminizadas como la Agencia Andaluza Promoción Exterior, S.A. (EXTENDA), la Escuela Andaluza de Salud Pública, S.A. (EASP), o por el contrario, muy masculinizadas, como Cetursa Sierra Nevada, S.A. o Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A. (VEIASA).