

4

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

4

El análisis de la representación de mujeres y hombres en los distintos colectivos de personal que trabajan al servicio de la Junta de Andalucía, ofrece una información muy relevante para avanzar en el estudio de la implementación de la igualdad género como principio organizativo de la administración andaluza. Aunque las administraciones públicas se caracterizan por utilizar sistemas de acceso, promoción y selección basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad; existen, sin embargo, factores sociales y culturales que siguen comprometiendo la existencia de una participación igualitaria. El presente capítulo del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto 2021, aborda el análisis de estos factores que limitan la participación de las mujeres en los puestos de mayor responsabilidad y remuneración, llamada segregación vertical, o que mantienen una segregación horizontal en función de la existencia de áreas de desempeño más feminizadas o más masculinizadas.

El capítulo de Representación analiza la presencia según sexo del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, 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 del sector público andaluz. Cada año, se selecciona un colectivo que se estudia en mayor profundidad y desde una perspectiva evolutiva. En el Informe 2021, este colectivo es el personal del Sistema Educativo Público andaluz, cuya representación se analiza en el periodo 2008-2020, atendiendo también a la evolución que apuntaban los informes de 2009, 2013 y 2017.

Así mismo, la información se completa con un estudio de las pruebas de acceso a los distintos cuerpos docentes, junto con el de las retribuciones y de los permisos y situaciones administrativas del personal docente. Como en años anteriores, se seleccionan los permisos y situaciones administrativas cuya relevancia en las relaciones de género es más acusada, contemplando algunas remuneradas —como las incapacidades transitorias—, como otras con impacto presupuestario, como la reducción de jornada y otras situaciones administrativas y permisos no remunerados. La metodología se centra en el análisis del Índice de Utilización (IUt), que calcula la relación entre la presencia de las mujeres en los permisos y situaciones y su presencia en la plantilla. El estudio de las retribuciones se centra en el cálculo de la brecha salarial de género en función de las diferentes categorías y niveles, la edad y el número de descendientes. El análisis del resto de colectivos contempla únicamente los cambios interanuales más significativos y las tendencias observables.

Las fuentes de información que tradicionalmente han nutrido los análisis de Representación en los distintos informes de evaluación de impacto de género han sido los registros de la Consejería de Educación, en el caso del personal docente; del Servicio Andaluz de Salud, en el del personal estatutario, o el Sistema de Información de Recursos Humanos de la Junta de Andalucía,

en los supuestos del personal al servicio de la Administración General y del personal no judicial al Servicio de la Administración de Justicia. Para practicar un examen homogéneo, estático y comparable, los informes han sido extraídos siempre a fecha 1 de enero del ejercicio precedente al presupuesto que se elabora.

Para ajustar el análisis a las vicisitudes y cambios en la composición de las plantillas, el Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto 2021 reseña también los datos actualizados y sustentados sobre la Adenda de Género del Anexo de Personal, que acompaña al Anteproyecto de ley del presupuesto de la Junta de Andalucía.

Pero dado que ni el Anexo de Personal ni la Adenda capturan datos cualitativos para la detección de la desigualdad, como la edad, la existencia o no de descendientes u otros que hacen aflorar brechas soterradas o sutiles, se considera crucial fundamentar el análisis de Representación en las conclusiones sobre las variables analizadas a 1 de enero. Instantánea valiosa que contribuye a alimentar, por otra parte, la serie anual histórica sobre la evolución de las brechas en los distintos colectivos.

En 2020, todos los colectivos de personal al servicio de la Junta de Andalucía, presentan en general representaciones altamente feminizadas, salvo el personal de las entidades instrumentales y los consorcios, que mantiene, en su conjunto, una representación equilibrada. No obstante, el estudio detallado por colectivo ofrece información muy relevante sobre la persistencia de desigualdades.

Así, por ejemplo, aunque la presencia de mujeres siga siendo mayoritaria en el conjunto de la Administración General de la Junta de Andalucía, especialmente entre el personal laboral, su presencia en los niveles superiores de la escala administrativa y en los grupos profesionales más elevados, se produce a un ritmo menor que la feminización del global de la plantilla. La temporalidad entre las mujeres del personal de la Administración General es diez puntos más elevada que entre los hombres. Así mismo, las mujeres son mayoría entre el personal más joven y entre el personal sin descendencia, esta presencia relativa suele ir reduciéndose a medida que se avanza en la edad y en el número de descendientes.

A lo largo del período 2008-2020, el personal docente del Sistema Educativo Público andaluz se ha caracterizado por una sobrerrepresentación femenina, que se ha ido agudizando a lo largo del período. Por otro lado, las mujeres se han ido incorporando lentamente a áreas más masculinizadas, como la Inspección Educativa o la Formación del Profesorado, así como a los puestos en los equipos directivos. Las pruebas de acceso a los cuerpos docentes de maestros y maestras, Educación Secundaria y Formación Profesional, revelan la permanencia de brechas de segregación horizontal por tipos de enseñanza y especialidades. En conjunto, en 2020 las mujeres docentes reciben una retribución 3,4% inferior a la del profesorado masculino, aunque entre el profesorado más joven existe una mayor igualdad retributiva. Así mismo, el uso de los permisos está muy feminizado, especialmente, el permiso para la reducción de jornada, mientras que los permisos por maternidad y/o paternidad son los más equilibrados en su solicitud.

Por lo que se refiere al Servicio Andaluz de Salud, en 2020 su plantilla estatutaria sigue acentuando su perfil femenino, ya que las mujeres son mayoría en todos los grupos profesionales y en todos los servicios de asistencia. La atención especializada tiene la representación de mujeres y

hombres más desequilibrada, y también la tienen puestos básicos como enfermería o auxiliar de enfermería. Se mantiene una representación prácticamente paritaria entre el personal médico, y por primera vez, se alcanza el equilibrio en el personal celador, tradicionalmente muy masculinizado. A pesar de la presencia mayoritaria de mujeres en el conjunto de la plantilla y en los niveles base del sistema, en 2020 aumentan, sin embargo, los hombres entre los puestos directivos y en los niveles superiores de la carrera administrativa.

En conjunto, en 2020 el personal no judicial que trabaja para la Administración de Justicia, ha feminizado su composición. Sin embargo, este aumento ha supuesto un repunte en la tasa de temporalidad, que ha afectado en mayor medida a las mujeres que a los hombres. La presencia de hombres aumenta entre el personal de mayor edad y a medida que se asciende en el número de trienios reconocidos, así como en el número de descendientes. Por el contrario, la presencia de mujeres y hombres es equilibrada en las Secretarías de los Juzgados de Paz y en el Cuerpo Especial de Medicina Forense, donde se alcanzan una representación perfectamente paritaria entre sus puestos directivos.

Finalmente, las entidades instrumentales y consorcios del sector público andaluz mantienen en 2020 una tendencia próxima a la paridad, aunque solo los mandos intermedios y los puestos básicos mantienen plantillas equilibradas, mientras que entre los máximos cargos directivos y los equipos directivos se acentúa la sobrerrepresentación masculina en 2020. Los órganos de gobierno tampoco alcanzan la representación equilibrada que impulsa la Ley 9/2018, de 8 de octubre, aunque mejoran los valores de representación del año anterior.

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

El presente epígrafe del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto, analiza la representación de hombres y de mujeres del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, tomando en consideración variables como la adscripción, el grupo profesional, el nivel administrativo, la Consejería a la que se adscribe, la edad, la descendencia o la temporalidad.

Dada la importancia que para la igualdad de género tiene la presencia equilibrada de mujeres y de hombres en puestos de mayor responsabilidad y toma de decisiones, se realiza un análisis específico del personal alto cargo, así como del personal funcionario en los niveles superiores (27-30) de la carrera administrativa. El análisis profundiza en la relación entre la representación por sexo de estos puestos con la edad y las cargas familiares. Finalmente, se analiza la representación por sexo del personal de catálogo de las Agencias de Régimen Especial.

Según la Adenda de Género del Anexo de Personal para el Presupuesto 2021, el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía lo componen 42.455 personas de las que 26.749 son mujeres (63%) y 15.706 son hombres (37%) dándose, por tanto, una feminización del personal a nivel del conjunto. Si se observa la categoría de altos cargos, la representación de hombres y mujeres se encuentra dentro de los márgenes de equilibrio, con un 42% de mujeres, 71 mujeres alto cargo y 98 hombres o 58%. El personal funcionario suma un total de 20.475 personas de los que 8.930 son hombres que representan el 44% y las mujeres el 56% o 11.545, encontrándose esta presencia relativa de hombres y mujeres equilibrada; mientras que en el caso del personal laboral no existe dicho equilibrio y las mujeres suponen el 70% (14.991) y los hombres el 30% (6.550).

Dado que ni el Anexo de Personal ni la Adenda de Género recogen algunas variables relevantes para capturar las desigualdades descritas, se considera crucial fundamentar el análisis de Representación en los datos extraídos del Sistema de Información de Recursos Humanos de la Junta de Andalucía (SirHus), con fecha 1 de enero de 2020, excepto altos cargos que son con fecha 13 de octubre de 2020.

Como se ha mencionado anteriormente, en general, en 2020 sigue siendo mayoritaria la presencia de mujeres en el conjunto de la Administración General de la Junta de Andalucía (IPRHM=1,26)¹, especialmente, entre el personal laboral. No obstante, se mantiene una segregación vertical, ya que su presencia en los niveles superiores de la escala administrativa y de los grupos profesionales más elevados, se produce a un ritmo menor que la feminización del global de la plantilla. Así mismo, se aprecia una masculinización de las Consejerías más vinculadas al sector productivo, como las Consejerías de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible,

1 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.

o Fomento, Infraestructura y Ordenación del Territorio; mientras que las Consejerías con competencias en materia de reproducción social –Educación y Deporte, Salud y Familias, o Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación–, están ampliamente feminizadas.

4.1.1. Análisis general

En enero de 2020, el personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía ascendía a 43.718 personas, de las que 27.463 eran mujeres y 16.255 hombres (IPRHM=1,26). El personal ha descendido en 106 efectivos con relación al año anterior; no obstante, este descenso ha sido más acusado entre los hombres que entre las mujeres, por lo que en 2020 se ha acentuado la feminización de la plantilla respecto a 2019 (IPRHM=1,25). Se confirma así la tendencia de años precedentes, y se pronuncia también la mayor feminización del personal de Administración General de la Junta de Andalucía en relación con los valores de la representación por sexo para el conjunto de la Administración General del Estado (IPRHM=0,97)².

La representación del personal alto cargo mantiene los valores de equilibrio de los últimos años (IPRHM=0,92), aunque en 2020 aumenta ligeramente la presencia masculina con relación a 2019 (IPRHM=0,96). Entre el personal funcionario, sin embargo, se ha producido una leve disminución de hombres (IPRHM=1,13) respecto al año anterior (IPRHM=1,12), aunque sin traspasar los márgenes de la representación equilibrada. Por su parte, entre el personal laboral, la tendencia a la feminización es más acusada y por tanto, más alejada de la paridad (IPRHM=1,39), incluso en mayor medida que en 2019 (IPRHM=1,38). Esta sobrerrepresentación de mujeres entre el personal laboral condiciona el desequilibrio del conjunto de la Administración General de la Junta de Andalucía, ya que esta categoría representa el 49,6% de la plantilla.

Mientras que Andalucía comparte la tendencia al equilibrio entre el personal funcionario con la Administración General del Estado (IPRHM=1,05), presenta sin embargo una distribución muy feminizada entre su personal laboral en comparación con el conjunto del Estado (IPRHM=0,81). En ello influyen las diferentes competencias que llevan a cabo cada una de las administraciones públicas, ya que la Junta de Andalucía tiene transferidas las competencias en salud, educación o políticas sociales, que habitualmente están más feminizadas y cuentan con una mayor presencia de mujeres que, por ejemplo, las competencias en seguridad y defensa.

En 2020 la tasa de temporalidad³ ha alcanzado al 21,6% del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, consolidando la tendencia creciente de los últimos años, ya que en 2019 la temporalidad afectaba al 20,7%. La temporalidad es diez puntos más elevada entre las mujeres (25,3%) que entre los hombres (15,4%) y resulta más acusada entre el personal laboral (28,5%) que entre el personal funcionario (14,7%). Las mujeres laborales son por tanto el colectivo que presenta la tasa de temporalidad más elevada de toda la Administración General de la Junta de Andalucía, alcanzando el 31,7%, frente al 21,4% de incidencia entre el personal laboral masculino.

2 IPRHM para la Administración General del Estado a julio de 2019 según los datos del Registro Central de Personal (2019) del Ministerio de Política Territorial y Función Pública (p.10).

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

El análisis por grupos profesionales revela que la proporción de mujeres entre el personal funcionario aumenta a medida que se desciende en el grupo profesional. El grupo E es, por tanto, el que presenta una representación más feminizada (IPRHM=1,47), incluso en mayor medida que en 2019 (IPRHM=1,35). Le sigue el grupo C2 (IPRHM=1,35) con valores ligeramente superiores a los del año anterior (IPRHM=1,34); el grupo C1 (IPRHM=1,25) que mantiene la distribución de 2019; y el grupo A2 (IPRHM=1,22), que aumenta la presencia relativa de mujeres con relación al año precedente (IPRHM=1,21). Finalmente, el grupo A1 que es el que exige mayores requerimientos formativos para su acceso y el que dispone de mayor remuneración y capacidad de decisión, presenta una representación equilibrada (IPRHM=0,97) más cercana a la paridad que en 2019 (IPRHM=0,96).

CUADRO 4.1.1. Personal de la Administración General de la Junta de Andalucía según categorías y grupos profesionales. Año 2020 y 2019

Categoría	Año	Grupos					Total
		A1/I	A2/II	C1/III	C2/IV	E/V	
Personal Alto Cargo	2020	0,92					0,93
	2019	0,96					0,96
Personal Funcionario	2020	0,97	1,22	1,25	1,35	1,47	1,13
	2019	0,96	1,21	1,25	1,34	1,35	1,12
Personal Laboral	2020	1,24	1,51	1,42	1,05	1,46	1,39
	2019	1,22	1,50	1,41	1,06	1,46	1,38

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

Entre el personal laboral sin embargo, en 2020 el grupo profesional más feminizado es el grupo II (IPRHM=1,51), como también ocurría el año anterior (IPRHM=1,50), donde se concentra el personal con titulaciones de grado medio, como educador/a social e infantil o trabajo social. Le sigue el grupo V (IPRHM=1,46), conformado principalmente por personal de ordenanza, limpieza, servicios doméstico y cocina; y el grupo III (IPRHM=1,42), con una alta presencia de personal técnico de educación infantil, integración social o monitores/as escolares, este último con incluso una menor presencia relativa de hombres que en 2019 (IPRHM=1,41).

El grupo I que es donde se concentra el personal con titulaciones superiores y donde se ubican los cargos de mayor responsabilidad y remuneración, también presenta una sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,24), con valores que se alejan aún más de los márgenes del equilibrio que el año anterior (IPRHM=1,22). El grupo IV es el único que presenta una representación equilibrada (IPRHM=1,05) más próxima a la paridad que en 2019 (IPRHM=1,06). Atendiendo al puesto de trabajo, se observa que en este grupo se incluye el personal auxiliar de clínica, cocina o administrativo, muy feminizado; así como el personal oficial de segunda dedicado a oficios, conformado prácticamente en su totalidad por hombres.

4.1.2. Personal alto cargo

En 2020, el personal alto cargo⁴ de la Administración General de la Junta de Andalucía está compuesto por 216 personas, 117 hombres y 99 mujeres, y mantiene una representación equilibrada (IPRHM=0,92), cerca de la paridad.

CUADRO 4.1.2. Personal alto cargo según sexo y adscripción. Año 2020. IPRHM 2020 y 2019

	M	H	TOTAL	IPRHM	
				2020	2019
Presidencia	-	1	1	0,00	0,00
Consejerías	5	7	12	0,83	0,91
Viceconsejerías	6	7	13	0,92	0,73
Secretaría General	15	23	38	0,79	0,89
Secretaría General Técnica	4	7	11	0,73	1,09
Dirección General y Del. Gobierno	33	38	71	0,93	0,98
Delegaciones Territoriales	27	21	48	1,13	1,08
Otros Altos Cargos	9	13	22	0,82	0,74
TOTAL	99	117	216	0,92	0,94

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

Las Secretarías Generales Técnicas son las adscripciones más masculinizadas (IPRHM=0,73) a diferencia de lo que ocurría en 2019, que estaban ligeramente feminizadas (IPRHM=1,09) si bien dentro del equilibrio representativo. Las Secretarías Generales también se han colocado fuera de la banda de equilibrio con relación a 2019 (IPRHM=0,89), mientras que las Viceconsejerías y otros altos cargos han avanzado hacia valores de equilibrio (IPRHM=0,92 y 0,82 respectivamente) respecto al año anterior (IPRHM=0,73 y 0,74 respectivamente).

En 2020 se ralentiza la incorporación de mujeres alto cargo entre el personal más joven, donde se aprecia una sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,67), abandonando los valores de equilibrio de 2019 (IPRHM=0,86). Entre el personal alto cargo de 35 a 44 años se alcanza una representación equilibrada (IPRHM=1,17), mientras que el año anterior las mujeres alto cargo eran mayoría (IPRHM=1,29). Al igual que en 2019, en 2020 se alcanza una representación prácticamente paritaria entre el personal alto cargo de 45 a 55 años (IPRHM=0,98); y sin embargo, como también sucedía en 2019, entre el personal de mayor edad los hombres alto cargo están sobrerrepresentados (IPRHM=0,75 para personal de 55 a 64 años y de 0,33 para mayores de 65 años).

4 El análisis del personal alto cargo se realiza con datos actualizados a 13 de octubre de 2020.

La descendencia no parece ser un factor que condicione la representación entre el personal alto cargo de la Junta de Andalucía, ya que en 2020 existe una presencia equilibrada en cualquier opción de descendencia. De hecho, entre el personal alto cargo con un descendiente se encuentran los valores de representación más equilibrados (IPRHM=1,02), seguido de la opción de dos descendientes (IPRHM=0,93), tres o más descendientes (IPRHM=0,88) y finalmente, del personal alto cargo sin descendientes (IPRHM=0,86).

Debido al reciente cambio en la estructuración de la Administración General de la Junta de Andalucía, llevado a cabo en virtud del Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, y que sigue en marcha, no ha sido posible realizar el análisis del personal según Consejerías y Consejos que habitualmente se hace a lo largo de todo el epígrafe de Administración General de la Junta de Andalucía y que será retomado en próximas ediciones del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto.

4.1.3. Personal funcionario

En 2020 el personal funcionario ha aumentado ligeramente la presencia de mujeres, pero sin sobrepasar los márgenes de la representación equilibrada (IPRHM=1,13). Destaca el incremento experimentado en el grupo A1 (IPRHM=0,97), que representa además el 44,5% del total de la plantilla, confirmando la tendencia hacia la paridad en este grupo profesional de los últimos años. La distribución por grupos profesionales también se caracteriza por la infrarrepresentación masculina en el grupo E (IPRHM=1,47), si bien, dado que solo representa el 0,2% del personal, este desequilibrio no arrastra los valores de representación del conjunto.

La presencia femenina también disminuye a medida que se avanza en los niveles de la carrera administrativa. Los niveles inferiores son, por tanto, los que tienen una mayor representación de mujeres, mientras que en los niveles superiores se aprecia un mayor protagonismo masculino. Así, por ejemplo, la feminización hasta el nivel 14 es predominante (IPRHM=1,42), ya que las mujeres representan el 70,8% de este personal; y sin embargo, los niveles superiores de la escala administrativa (27-30) presentan una representación equilibrada (IPRHM=0,92), con una presencia de hombres mayoritaria del 54%.

El análisis por edad del personal funcionario, revela que en todas las edades existe una representación equilibrada, salvo entre el personal más joven (24 a 34 años) donde se aprecia una sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,33), en mayor media que en 2019 (IPRHM=1,31). Por el contrario, la presencia masculina es mayoritaria entre el personal mayor de 65 años (IPRHM=0,89), si bien, se observa una tendencia hacia la paridad con relación al año anterior (IPRHM=0,85).

La descendencia también parece tener impacto en la representación por sexo del personal funcionario, ya que entre el personal sin descendencia hay una mayor presencia femenina (IPRHM=1,16) que entre el personal con un hijo/a (IPRHM=1,15), el personal con dos descendientes (IPRHM=1,10), y que en entre el personal con tres o más descendientes (IPRHM=1,07).

CUADRO 4.1.3. Personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía según sexo, nivel y grupo profesional. Año 2020 e IPRHM 2020 y 2019

Grupo/ Nivel	A1		A2		C1		C2		E		Total				IPRHM	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	Total	%/	2020	2019
30	82	121									82	121	203	0,9	0,81	0,84
29	35	46									35	46	81	0,4	0,86	0,88
28	457	464									457	464	921	4,2	0,99	0,95
27	264	354									264	354	618	2,8	0,85	0,83
26	491	622									491	622	1.113	5,1	0,88	0,84
25	1.903	2.244									1.903	2.244	4.147	19,0	0,92	0,91
24	216	191	35	19							251	210	461	2,1	1,09	1,14
23	400	420									400	420	820	3,8	0,98	0,96
22	845	551	483	294							1.328	845	2.173	10,0	1,22	1,23
21			-	40	-	8					-	48	48	0,2	-	-
20			550	476	11	93					561	569	1.130	5,2	0,99	0,98
19			1	-							1	-	1	0,0	2,00	2,00
18			690	292	2.354	1.298					3.044	1.590	4.634	21,2	1,31	1,31
17					52	11	2	17			54	28	82	0,4	1,32	1,42
16					802	544	14	65			816	609	1.425	6,5	1,15	1,12
15					1.434	834	14	7			1.448	841	2.289	10,5	1,27	1,26
14							1.156	478			1.156	478	1.634	7,5	1,41	1,41
13									1	3	1	3	4	0,0	0,50	0,50
12									24	6	24	6	30	0,1	1,60	1,44
Total	4.693	5.013	1.759	1.121	4.653	2.788	1.186	567	25	9	12.316	9.498	21.814	100	1,13	1,12
	9.706		2.880		7.441		1.753		34		21.814					
IPRHM 2019	0,97		1,22		1,25		1,35		1,47		1,13					
IPRHM 2008	0,96		1,21		1,25		1,34		1,35		1,12					

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

Personal funcionario de los niveles 27–30

El avance en igualdad requiere de una mayor presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y de toma de decisiones, por ello, el análisis de la representación del personal funcionario se completa con una atención específica al personal en los niveles superiores (27-30) de la carrera administrativa.

En la Administración General de la Junta de Andalucía se confirma la tendencia de los últimos años hacia una representación más equilibrada en estos puestos en los que tradicionalmente las mujeres han tenido más dificultades de acceso. En 2020 la representación avanza hacia la paridad (IPRHM=0,92) con relación a 2019 (IPRHM=0,90); si bien, cabe señalar que estos valores todavía

no son proporcionales a la presencia de mujeres en el grupo A1 (IPRHM=0,97), ni en el conjunto del personal funcionario (IPRHM=1,13).

Las mujeres más jóvenes se van incorporando a estos niveles de mayor responsabilidad y remuneración, invirtiendo lentamente la alta masculinización de estos puestos, especialmente, entre el personal funcionario de mayor edad. Esta tendencia la ilustra la sobrerrepresentación femenina que se observa entre el personal de 24 a 34 años (IPRHM=1,33) y el alto desequilibrio entre el personal mayor de 65 años (IPRHM=0,51), entre quienes el 74,5% de los efectivos son hombres. En los tramos intermedios, la representación se mantiene equilibrada, si bien, se observa un incremento de la presencia masculina a medida que se asciende en los tramos de edad. Así, el personal de 35 a 44 años tiene una distribución cercana a la paridad (IPRHM=1,02); entre los 45 y los 54 años se aprecia una mayor presencia de hombres (IPRHM=0,94); y finalmente, entre el personal de 55 a 64 años es la mayor presencia masculina siempre dentro de la franja de representación equilibrada (IPRHM=0,84).

La descendencia también parece afectar a la presencia de mujeres en los niveles más altos de la carrera administrativa. Así, la opción sin descendientes es la que presenta una mayor presencia femenina (IPRHM=1,10), aunque ligeramente inferior que en 2019 (IPRHM=1,11). Le sigue la opción con un solo hijo/a (IPRHM=0,90) en la que se aprecia una mayor presencia de mujeres que el año anterior (IPRHM=0,87). La opción con dos descendientes es la más masculinizada, tanto en 2020 como en 2019, aunque en menor medida en el presente año (IPRHM=0,83 y 0,79 respectivamente). La opción con tres o más descendientes también avanza en 2020 hacia una representación más equilibrada (IPRHM=0,89) que en 2019 (IPRHM=0,85).

4.1.4. Personal laboral

El personal laboral al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía representa el 49,6% del total de su personal, reduciendo su peso con relación a 2019, cuando el porcentaje de personal laboral era del 50,8%. También en 2020 se trata de la categoría más feminizada (IPRHM=1,39), incluso en mayor medida que el año anterior (IPRHM=1,38), lo que condiciona el mayor desequilibrio del conjunto de todo el personal de la Administración General.

La alta sobrerrepresentación femenina la acusan todos los grupos profesionales, incrementando incluso la presencia relativa de mujeres en relación con 2019. Solo la categoría IV reduce la representación femenina (IPRHM=1,05) respecto al año anterior (IPRHM=1,06), presentando en ambos años valores próximos a la paridad.

Como en años precedentes, la sobrerrepresentación femenina es muy acusada en todas las edades, especialmente entre el personal laboral más joven, de 24 a 34 años, (IPRHM=1,51) y entre el personal mayor de 65 (IPRHM=1,51). En 2020 cabe señalar, no obstante, la ligera mejora en ambos tramos de edad con relación a 2019, cuando el desequilibrio era todavía mayor (IPRHM=1,54 y 1,56 respectivamente). También se observa una mejora en los valores del personal entre 35 y 44 años (IPRHM=1,47) respecto al año anterior (IPRHM=1,48), así como un aumento del desequilibrio entre el personal de 45 a 54 (IPRHM=1,44) y de 55 a 64 (IPRHM=1,34) con relación a 2019 (IPRHM=1,43 y 1,33 respectivamente).

Teniendo en cuenta el número de hijos e hijas, también se observa una incidencia de la descendencia sobre la feminización del personal, viéndose que todas las opciones superan los márgenes de la representación equilibrada. Así, entre el personal laboral sin descendientes se encuentra la mayor presencia relativa de mujeres (IPRHM=1,42), con valores similares a los del año anterior; mientras que, por el contrario, entre el personal con tres o más descendientes, la presencia de hombres es la más elevada (IPRHM=1,34) aunque en menor medida que en 2019 (IPRHM=1,32). La opción de un descendiente es la segunda más feminizada (IPRHM=1,40), seguida de la opción con dos descendientes (IPRHM=1,36), ambas con más presencia relativa de mujeres que el año anterior (IPRHM=1,39 y 1,35).

4.1.5. Personal de catálogo

En 2019 se analizó por primera vez el personal de catálogo que tienen dos de las Agencias de Régimen Especial: el Servicio Andaluz de Empleo (SAE) y la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera (AGAPA). En 2020 mejora el equilibrio de la representación (IPRHM=1,20) con relación a 2019 (IPRHM=1,21) motivada por una mayor presencia de hombres en AGAPA (IPRHM=1,02) respecto al año anterior (IPRHM=1,03), mientras que el SAE mantiene los valores de sobrerrepresentación femenina del año anterior (IPRHM=1,34).

El 99,5% del personal de las ARE trabaja a tiempo completo. En el SAE, solo el 1% de su personal trabaja a tiempo parcial, observándose una representación equilibrada. Atendiendo a la temporalidad, en conjunto, el 64,8% del personal es indefinido y presenta una representación de hombres y mujeres equilibrada (IPRHM=1,13), aunque menor que en 2019 (IPRHM=1,10). Entre las categorías temporales –contrato de duración determinada e indefinido no fijo– se observa, sin embargo, una mayor presencia de mujeres (IPRHM=1,30 y 1,36 respectivamente), aunque en menor medida que el año anterior (IPRHM=1,32 y 1,41).

En 2020 se aprecia una representación equilibrada entre el personal de todas las edades, salvo entre personal entre 45 a 55 años que está feminizado (IPRHM=1,27). Sin embargo, el análisis por edad de cada entidad, revela comportamientos diferentes: en AGAPA hay sobrerrepresentación masculina entre el personal de 24 a 34 años y de 55 a 64 años, mientras que en el SAE se observa una sobrerrepresentación de mujeres en todas las edades, salvo entre el personal mayor de 55 años.

4.2. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO PÚBLICO ANDALUZ

El presente epígrafe se centra en el análisis del Sistema Educativo Público de Andalucía⁵, atendiendo a la presencia de mujeres y hombres entre su personal docente a enero de 2020. En esta ocasión, además, se realiza un análisis en profundidad que compara evolutivamente el período 2008-2020, contrastando las tendencias apuntadas en los estudios de evolución previos realizados en 2013 y 2017. En este análisis de 2020 también se analizarán por primera vez los permisos y las retribuciones del personal docente.

Según la Adenda de Género del Anexo de Personal para el Presupuesto 2021, el personal del Sistema Educativo Público andaluz lo componen 109.054 personas de las que 70.941 son mujeres (65,1%) y 38.113 son hombres (34,9%) dándose, por tanto, una feminización del personal a nivel del conjunto que excede los márgenes de equilibrio. El personal funcionario suma casi el total del personal mencionado ya que el personal laboral lo componen 691 personas de las cuales 358 son mujeres (65,1% del personal laboral) y los hombres son 333 (34,9% del personal laboral).

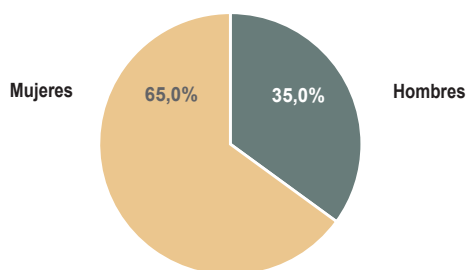
El estudio incluye una valoración general del conjunto del personal docente, observándolo en función de los distintos niveles y tipos de enseñanza, según el tipo de centro y la edad. También se atiende de manera específica al personal dedicado a la inspección educativa y el personal directivo de los centros docentes, que constituyen los puestos de mayor responsabilidad en el sector, y que se han venido caracterizando por contar con mayor presencia masculina. Así mismo, se analiza la temporalidad en el empleo, y los resultados de las pruebas de acceso, comparando la representación por sexo del personal seleccionado y las tasas de éxito para mujeres y para hombres. Finalmente, se estudian las retribuciones por nivel educativo y tipo de enseñanza, así como las características en la utilización de los diferentes permisos, de manera diferenciada entre mujeres y hombres. Dado que ni el Anexo de Personal ni la Adenda de Género recogen algunas variables relevantes para capturar las desigualdades descritas, se considera crucial fundamentar el análisis de Representación en los datos extraídos del Sistema de Información de Recursos Humanos de la Junta de Andalucía (SirHus) y del Sistema de pago delegado para la concertada, con fecha 1 de enero de 2020.

5 El Sistema Educativo Público de Andalucía comprende, tal y como establece la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía, al personal docente de los centros públicos de titularidad de la Junta de Andalucía y de los centros privados concertados, así como al personal de los centros públicos de titularidad de las corporaciones locales y de otras administraciones públicas.

4.2.1. Análisis General

Este análisis se realiza con datos a fecha 1 de enero de 2020, y por tanto, no reflejan las contrataciones realizadas con motivo de la pandemia por COVID-19. En enero de 2020, el personal docente del Sistema Educativo Público andaluz, lo conformaban un total de 122.067 personas, que incluye los centros públicos y los concertados, siendo un 0,5% más voluminoso que en 2019. Las mujeres (79.310) representan el 65% del personal docente, un 0,8% más que el año anterior, mientras que los hombres (42.757) conforman el 35% (reduciéndose su presencia en un 0,1% en relación con 2019). En 2020 se consolida, por tanto, la tendencia hacia una mayor feminización del profesorado (IPRHM=1,30)⁶ que se viene experimentado desde 2008 (IPRHM=1,22). La sobrerrepresentación femenina entre el profesorado andaluz es, no obstante, menor que la que se produce en el conjunto de España, donde el 72,1% del profesorado de Enseñanzas de Régimen General no universitaria, está conformado por mujeres y el 27,9% por hombres⁷. La representación por sexo también es menos desequilibrada que en el conjunto de los Estados Miembros de la Unión Europea.

GRÁFICO 4.2.1.1. Distribución del personal docente según sexo. Año 2020

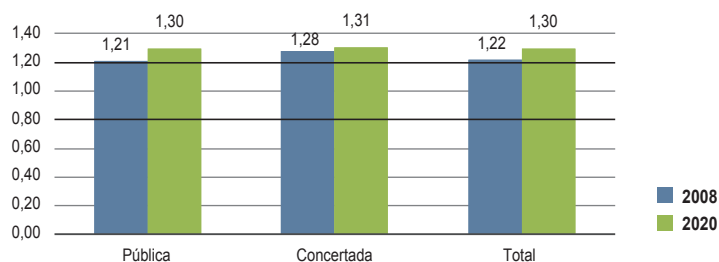


En 2008, los centros de titularidad pública rozaban valores de equilibrio (IPRHM=1,21), mientras que la educación concertada presentaba una representación más feminizada (IPRHM=1,28). Sin embargo, en el período de 2008 a 2020, se ha producido una incorporación creciente de mujeres en ambos tipos de centros, destacándose el mayor desequilibrio que experimentan los centros públicos en 2020 (IPRHM=1,30), donde se alcanzan valores de representación similares a los concertados (IPRHM=1,31).

6 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.

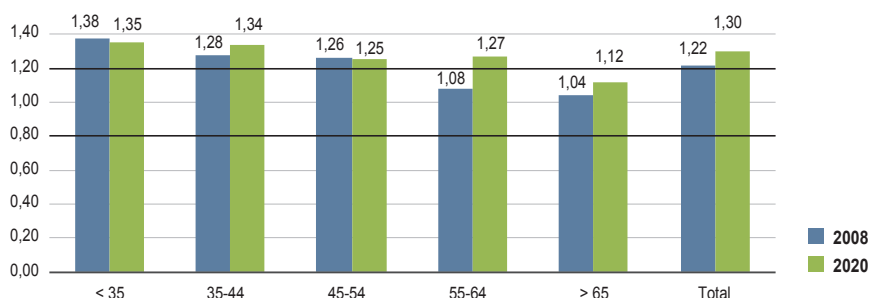
7 Datos para el curso 2017-2018, incluido en el Informe Igualdad en Cifras. MEFP 2020. Aulas por la igualdad, del Ministerio de Educación y Formación Profesional (2020). Para más información: <http://www.educacionyfp.gob.es/gl/dam/jcr:914e956e-9241-49c5-b9a6-d99d6eade751/igualdad-en-cifras-2020-online.pdf>

■ **GRÁFICO 4.2.1.2. IPRHM del personal docente según titularidad de los centros docentes. Años 2008 y 2020**



El análisis evolutivo en función de la edad, revela una presencia mayoritaria de mujeres en todos los tramos de edad, tanto para 2008, como para 2020, con diferencias según la edad. El personal docente menor de 35 años es el más feminizado para ambos años, pero en 2020 se reduce el desequilibrio (IPRHM=1,35) con relación a 2008 (IPRHM=1,38). En ambos años, los hombres y las mujeres mayores de 65 años presentan una representación de género equilibrada.

■ **GRÁFICO 4.2.1.3. IPRHM del personal docente según edad. Años 2008 y 2020**



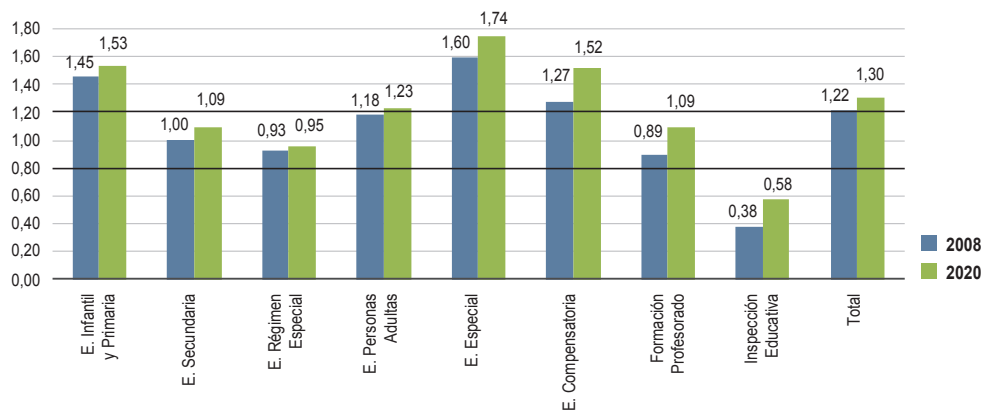
La temporalidad⁸ en los centros de titularidad pública alcanza al 17,7% del total del personal, si bien, afecta más a los hombres que a las mujeres, ya que entre el profesorado masculino los puestos temporales alcanzan un 22,3%, mientras que, entre el femenino suponen el 15,3%.

4.2.2. Análisis del personal docente por tipo de enseñanza

El análisis por tipo de enseñanza, muestra que en 2020 se han feminizado todos los tipos de enseñanza con relación a 2008, especialmente en los tipos de enseñanza que en 2008 estaban más masculinizadas. Este es el caso de Inspección Educativa y de la Formación del Profesorado.

⁸ La tasa de temporalidad expresa el porcentaje que representan los puestos ocupados con contratos temporales en el conjunto de la plantilla.

GRÁFICO 4.2.2.1. IPRHM del personal docente por tipo de enseñanza. Años 2008 y 2020



Por otro lado, tanto en 2020 como en 2008, la presencia femenina es más acusada en Educación Especial, Educación Infantil y Primaria y en Educación Compensatoria. En ambos años, tanto en Educación Secundaria como en las Enseñanzas de Régimen Especial, se encuentra una distribución más cercana a la paridad.

CUADRO 4.2.2.1. Personal de Sistema Educativo Andaluz. Año 2020 e IPRHM 2020 y 2008

Niveles	Mujeres	Hombres	Total	% Total	IPRHM	
					2020	2008
Educación Infantil y Primaria	36.238	11.036	47.274	38,7	1,53	1,45
centros públicos	29.453	8.744	38.197	31,3	1,54	1,44
centros concertados	6.785	2.292	9.077	7,4	1,49	1,51
Educación Secundaria	32.210	26.804	59.014	48,3	1,09	1,00
centros públicos	26.929	22.413	49.342	40,4	1,09	0,99
centros concertados	5.281	4.391	9.672	7,9	1,09	1,04
Enseñanzas de Régimen Especial (p)	2.271	2.495	4.766	3,9	0,95	0,93
Educación de Personas Adultas (p)	1.262	788	2.050	1,7	1,23	1,18
Educación Especial	5.701	846	6.547	5,4	1,74	1,60
centros públicos	4.745	639	5.384	4,4	1,76	1,63
centros concertados	956	207	1.163	1,0	1,64	1,48
Educación Compensatoria (p)	1.357	427	1.784	1,5	1,52	1,27
Formación del Profesorado (p)	188	157	345	0,3	1,09	0,89
Inspección Educativa (p)	83	204	287	0,2	0,58	0,38
Total	79.310	42.757	122.067	100,0	1,30	1,22
centros públicos	66.288	35.867	102.155	83,7	1,30	1,21
centros concertados	13.022	6.890	19.912	16,3	1,31	1,28

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

(p) solo en centros públicos.

A. Educación Infantil y Primaria

La Educación Infantil y Primaria suele ser la más feminizada de todos los niveles y tipos de enseñanza, lo que también sucede en el Sistema Educativo Público andaluz, ya que las mujeres representan el 76,7% de este personal docente⁹ en 2020.

A lo largo del período 2008-2020 el proceso de feminización de este nivel de enseñanza ha estado impulsado por el aumento de la presencia de mujeres en los centros de titularidad pública, donde ha disminuido proporcionalmente el número de hombres. Así, si en 2008 el IPRHM era de 1,44, en 2020 pasa a 1,54. Sin embargo, en los centros concertados, la tendencia ha sido la inversa: el número de hombres se ha incrementado en mayor medida que el número de mujeres, por lo que al final del período (IPRHM=1,49) se ha atenuado ligeramente el alto desequilibrio de 2008 (IPRHM=1,51).

Aunque las mujeres son mayoría en todas las edades, otro rasgo destacable del período es la leve reducción de la feminización entre el personal docente más joven –que pasa de un IPRHM de 1,53 en 2008 a 1,49 en 2020–, lo que indica que en los últimos años se han ido incorporando más hombres a la docencia en este nivel educativo. Por el contrario, en las edades más avanzadas se observa un proceso de importante feminización de la representación. Así, si el IPRHM del profesorado de 55 a 64 en 2008 era de 1,28, en 2020 pasa a 1,57; y el IPRHM del profesorado mayor de 65 años pasa de 1,39 al inicio del período, a 1,52 en 2020.

Pruebas de acceso

Otro interesante elemento de análisis son los resultados de las pruebas de acceso al Cuerpo de Maestros y Maestras, celebradas en el período 2017-2019¹⁰. En concreto, se celebraron dos convocatorias, una en 2017¹¹ en la que se ofertaron 1.887 plazas; y otra en 2019¹², en la que se ofertaron 3.800. En ambas convocatorias fueron cubiertas en total 5.649 plazas, el 79,2% por mujeres, y el 20,8% por hombres (IPRHM=1,58). Se mantiene por tanto la tendencia a la feminización en la incorporación de docentes en la Educación Infantil y Primaria, que ha caracterizado todo el período; ofreciendo datos muy similares a los resultados de las oposiciones de 2007, cuando el 75,9% de las plazas fueron cubiertas por mujeres y el 20,5% por hombres.

9 Este porcentaje es, no obstante, inferior que el que presenta España ya que según el Informe Igualdad en Cifras. MEFP 2020. Aulas por la igualdad, del Ministerio de Educación y Formación Profesional (2020), para el conjunto del territorio nacional, en el curso 2017-2018, las mujeres representan el 97,7% en Educación Infantil y el 81,7% en Educación Primaria.

10 El Informe de evaluación de impacto de género del Anteproyecto del Presupuesto de 2013, realizó un análisis comparativo del período 2008-2012, y el de 2017 desde 2013 hasta 2016.

11 Regulada por la Orden de 31 de marzo de 2017, por la que se efectúa convocatoria de procedimiento selectivo para el ingreso en el Cuerpo de Maestros.

12 Regulada por la Orden de 25 de marzo de 2019, por la que se efectúa convocatoria de procedimiento selectivo para el ingreso en el Cuerpo de Maestros.

CUADRO 4.2.2.2. Tasas de éxito en las pruebas de acceso a la función docente según sexo y especialidad. Convocatorias 2017 y 2019

Especialidad	Mujeres		Hombres		Total S	IPRHM conv. 2017 y 2019	Tasa de éxito conv. 2017 y 2019	
	P	S	P	S			Mujeres	Hombres
Educación Infantil	6.218	429	228	21	450	1,91	6,9	9,2
Inglés	5.397	921	1.812	247	1.168	1,58	17,1	13,6
Francés	3.297	699	899	174	873	1,60	21,2	19,4
Educación Física	728	83	1.482	163	246	0,67	11,4	11,0
Música	1.441	247	922	119	366	1,35	17,1	12,9
Pedagogía Terapéutica	6.871	727	883	79	806	1,80	10,6	8,9
Audición y Lenguaje	2.355	375	307	27	402	1,87	15,9	8,8
Educación Primaria	6.464	991	2.396	347	1.338	1,48	15,3	14,5
Alternativas a la ESO	7	0	0	0	0			
Total	32.778	4.472	8.929	1.177	5.649	1,58	13,6	13,2

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

P= Personas que se presentan; S= Personas seleccionadas.

Como en las convocatorias anteriores, las mujeres están sobrerrepresentadas en prácticamente todas las especialidades a excepción de Educación Física. Las tasas de éxito son muy similares entre ambos sexos, lo que muestra que la menor presencia de hombres seleccionados, está motivada porque hay menos hombres que se presentan a este tipo de oposiciones.

B. Educación Secundaria

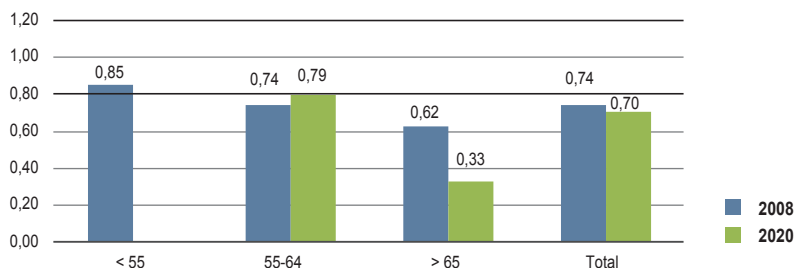
La Educación Secundaria es el nivel educativo que concentra el mayor volumen de profesorado de todo el Sistema Público de Educación andaluz y donde la representación está dentro de los márgenes de equilibrio y muy cercana a la paridad en Andalucía¹³, ya que los hombres constituyen el 45,4% de todo el personal docente en este nivel, y las mujeres el 54,6%.

De 2008 a 2020 se mantienen valores prácticamente paritarios, tanto en los centros de titularidad pública, como en los centros concertados. No obstante, se observa un ligero incremento en la representación de mujeres en ambos tipos de centros: en 2008, en los centros públicos el IPRHM era de 0,99 y en los concertados de 1,04, mientras que, en 2020, en ambos tipos de centros, pasa a 1,09.

A lo largo del período también se ha incrementado el número de mujeres docentes en todas las edades. Destaca el salto experimentado en las edades superiores, donde la presencia de hombres era mayoritaria en 2008 (IPRHM de 0,84 en docentes de 55 a 64 años y de 0,79 para docentes mayores de 65 años), mientras que en 2020 alcanzan valores de representación prácticamente paritarias (IPRHM de 1,02 en docentes de 55 a 64 años y de 0,95 para mayores de 65 años).

13 Según el Informe Panorama de la educación. Indicadores de la OCDE 2019. Informe español, en el conjunto del territorio español el personal docente de la 1ª etapa de Educación Secundaria está conformado en un 60,3% de mujeres y la 2ª etapa por un 55,2%.

■ **GRÁFICO 4.2.2.2. IPRHM del personal docente en Educación Secundaria con cátedra según edad. Años 2008 y 2020**



Esta tendencia, sin embargo, no se traslada al profesorado con cátedra, que son los puestos más elevados en la escala docente no universitaria, y que representan el 0,62% del total del profesorado. En 2020 el 64,9% del personal docente con cátedra son hombres. En concreto, en Educación Secundaria, se observa una disminución de las mujeres con cátedra en este nivel de enseñanza a lo largo del período, lo que agudiza el desequilibrio y acentúa la sobrerrepresentación masculina en 2020. El análisis por edad revela que la representación más desequilibrada se produce entre el personal docente de mayor edad, y que en 2020 no hay ninguna mujer catedrática menor de 55 años.

Pruebas de acceso

Desde el año 2016 se ha realizado una nueva convocatoria al Cuerpo de Profesorado de Enseñanza Secundaria en 2018¹⁴, en la que se ofertaron 4.229 plazas. Finalmente, fueron cubiertas 4.166 plazas con una representación casi equilibrada, ya que el 59,8% las ocuparon mujeres, y el 40,2% hombres. Así mismo, la convocatoria de 2018 también incluía el concurso de 823 plazas al Cuerpo de Profesorado Técnico de Formación Profesional, de las que se cubrieron 773, el 53% por hombres y el 47% por mujeres.

A nivel agregado, se observa cómo en las convocatorias de los últimos años se han ido incorporando más mujeres entre las personas seleccionadas. Se ha superado así el desequilibrio de las oposiciones de 2008, cuando el 63% de las plazas del Cuerpo de Profesorado de Enseñanza Secundaria y del Cuerpo de Profesorado Técnico de Formación Profesional, se cubrieron por hombres, y el 37% por mujeres. En 2018, son más mujeres las que acceden a los puestos de ambos cuerpos, representando el 57,8% de las personas seleccionadas, mientras que los hombres, el 42,2%.

En el Cuerpo de Profesorado de Enseñanza Secundaria, destacan algunas especialidades ampliamente feminizadas, como Francés, Orientación Educativa, Procesos Diagnósticos Clínicos y Productos Ortoprotésicos, Hostelería y Turismo o Intervención Sociocomunitaria. Al mismo tiempo, se observa la tendencia opuesta en especialidades muy masculinizadas, especialmente las más

14 Regulada por la Orden de 5 de abril de 2018, por la que se efectúa la convocatoria de procedimientos selectivos para el ingreso en los Cuerpos de Profesores de Enseñanza Secundaria, Profesores Técnicos de Formación Profesional, Profesores de Escuelas Oficiales de Idiomas, Profesores de Artes Plásticas y Diseño, Maestros de Taller de Artes Plásticas y Diseño y acceso al Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria y al Cuerpo de Profesores de Artes Plásticas y Diseño.

técnicas como Organización y Procesos de Mantenimiento de Vehículos, Sistemas Electrotécnicos, Organización y Proyectos de Fabricación Mecánica o de Sistemas Energéticos, entre otras.

■ CUADRO 4.2.2.3. Tasas de éxito en las pruebas de acceso al Cuerpo de Profesorado de Enseñanza Secundaria según sexo. Convocatoria 2018

Especialidad	Mujeres		Hombres		Total S	IPRHM conv. 2018	Tasa de éxito conv. 2018	
	P	S	P	S			Mujeres	Hombres
Filosofía	162	34	235	41	75	0,91	21,0	17,4
Griego	21	8	22	12	20	0,80	38,1	54,5
Latín	129	19	82	21	40	0,95	14,7	25,6
Lengua Castellana y Literatura	1.657	389	683	106	495	1,57	23,5	15,5
Geografía e Historia	1.513	246	1.952	299	545	0,90	16,3	15,3
Matemáticas	1.133	300	1.053	280	580	1,03	26,5	26,6
Física y Química	610	115	378	83	198	1,16	18,9	22,0
Biología y Geología	1.041	166	584	82	248	1,34	15,9	14,0
Dibujo	318	45	260	30	75	1,20	14,2	11,5
Francés	656	164	134	18	182	1,80	25,0	13,4
Inglés	1.613	331	579	88	419	1,58	20,5	15,2
Música	131	23	139	12	35	1,31	17,6	8,6
Educación Física	397	55	1.184	143	198	0,56	13,9	12,1
Orientación Educativa	1.027	84	185	12	96	1,75	8,2	6,5
Tecnología	288	81	440	117	198	0,82	28,1	26,6
Economía	577	97	324	51	148	1,31	16,8	15,7
Administración de Empresas	165	54	99	41	95	1,14	32,7	41,4
Análisis y Química Industrial	22	11	13	5	16	1,38	50,0	38,5
Ases. y Proc. de Imag. Personal	48	14	10	4	18	1,56	29,2	40,0
Formación y Orientación Laboral	438	71	180	21	92	1,54	16,2	11,7
Hostelería y Turismo	175	25	42	5	30	1,67	14,3	11,9
Informática	137	39	312	85	124	0,63	28,5	27,2
Intervención Sociocomunitaria	226	37	65	9	46	1,61	16,4	13,8
Organización y Gestión Comercial	60	22	45	21	43	1,02	36,7	46,7
Org. y Proc. de Manto. Vehículos	9	2	42	13	15	0,27	22,2	31,0
Org. y Proy. de Fab. Mecánica	19	3	36	13	16	0,38	15,8	36,1
Org. y Proy. de Sist. Energéticos	17	3	47	10	13	0,46	17,6	21,3
Procesos de Producción Agraria	40	8	36	7	15	1,07	20,0	19,4
Proc. Diag. Clín. y Prod. Ortoprot.	60	22	19	4	26	1,69	36,7	21,1
Procesos Sanitarios	98	12	43	4	16	1,50	12,2	9,3
Sistemas Electrotécnicos	14	5	49	22	27	0,37	35,7	44,9
Sist. Elect. y Automáticos	14	6	61	16	22	0,55	42,9	26,2
Total	12.815	2.491	9.333	1.675	4.166	1,20	19,4	17,9

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

P= Personas que se presentan; S= Personas seleccionadas.

A pesar de esta segregación horizontal por especialidades, se observan casos entre las especialidades más feminizadas donde los hombres tienen mejores tasas de éxito, como por ejemplo, en Asesoría y Procesos de Imagen Personal. También resultan muy relevantes las mayores tasas de éxito de las mujeres en la mayoría de las especialidades que se caracterizan por una sobrerrepresentación masculina como Educación Física, Informática o Sistemas Electrotécnicos y Automáticos.

La convocatoria de 2018 también incluía el concurso de plazas al Cuerpo de Profesorado Técnico de Formación Profesional, que se cubrieron el 53% por hombres, y el 47% por mujeres. Si bien, los hombres son mayoría entre el personal seleccionado para este cuerpo, un análisis por especialidad revela una representación muy polarizada, con solo tres especialidades en los márgenes del equilibrio: Operaciones y Equipos de Elaboración de Productos Alimentarios, Operaciones de Producción Agraria y Técnicas y Procedimientos de Imagen y Sonido.

CUADRO 4.2.2.4. Tasas de éxito en las pruebas de acceso al Cuerpo de Profesorado Técnico de Formación Profesional según sexo. Convocatoria 2018

Especialidad	Mujeres		Hombres		Total S	IPRHM conv. 2018	Tasa de éxito conv. 2018	
	P	S	P	S			Mujeres	Hombres
Cocina y Pastelería	55	17	107	43	60	0,57	30,9	40,2
Equipos Electrónicos	8	7	35	21	28	0,50	87,5	60,0
Estética	87	20	1	0	20	2,00	23,0	0,0
Fab. e Inst. de Carpintería y Mueble	1	0	51	25	25	0,00	0,0	49,0
Inst. y Manto. de Eq. Tér. y Fluidos	7	1	40	18	19	0,11	14,3	45,0
Instalaciones Electrotécnicas	20	7	124	42	49	0,29	35,0	33,9
Laboratorio	28	13	15	7	20	1,30	46,4	46,7
Mantenimiento de Vehículos	3	0	159	50	50	0,00	0,0	31,4
Mec. y Manto. de Máquinas	3	0	59	18	18	0,00	0,0	30,5
Ope. y Eq. de Elab. de Prod. Aliment.	20	9	14	8	17	1,06	45,0	57,1
Operaciones de Procesos	4	3	10	9	12	0,50	75,0	90,0
Operaciones de Producción Agraria	77	20	88	30	50	0,80	26,0	34,1
Patronaje y Confección	36	8	5	4	12	1,33	22,2	80,0
Peluquería	58	23	7	3	26	1,77	39,7	42,9
Proc. de Diag. Clínico y Ortoprot.	69	22	23	3	25	1,76	31,9	13,0
Proc. Sanitarios y Asistenciales	179	31	56	9	40	1,55	17,3	16,1
Procesos Comerciales	48	17	34	10	27	1,26	35,4	29,4
Procesos de Gestión Administrativa	162	63	77	26	89	1,42	38,9	33,8
Producción de Artes Gráficas	13	8	14	5	13	1,23	61,5	35,7
Servicios a la Comunidad	454	59	91	11	70	1,69	13,0	12,1
Servicios de Restauración	25	3	32	1	4	1,50	12,0	3,1
Sist. Aplicaciones Informáticas	59	23	152	36	59	0,78	39,0	23,7
Soldadura	0	0	50	20	20	0,00		40,0
Téc.y Proc. de Imagen y Sonido	52	9	44	11	20	0,90	17,3	25,0
Total	1.468	363	1.288	410	773	0,94	24,7	31,8

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

P= Personas que se presentan; S= Personas seleccionadas.

Las plazas en el resto de especialidades se han cubierto de manera desequilibrada, bien por sobrerrepresentación masculina, como Mantenimiento de Vehículos, Mecanizado y Mantenimiento de Máquinas o Soldadura en las que no se ha seleccionado ninguna mujer; o bien, por sobrerrepresentación femenina. La mayor presencia de mujeres se da en Estética, donde solo se han seleccionado mujeres, y también en otras especialidades como Peluquería, Patronaje y Confección, Procedimientos de Diagnóstico Clínico y Ortoprotésico o Servicios a la Comunidad, entre otras.

También resulta relevante las mayores tasas de éxito masculinas en especialidades muy feminizadas, como Patronaje y Confección o Peluquería; así como las mejores tasas de éxito femeninas en especialidades como Equipos Electrotécnicos, Instalaciones Electrotécnicas o Sistemas y Aplicaciones Informáticas, caracterizadas por una representación muy masculinizada.

C. Educación de Personas Adultas

La plantilla docente de la Educación de Personas Adultas impartida exclusivamente en los centros públicos, representa en 2020 el 1,7% de todo el personal docente del sistema educativo. La evolución de 2008 a 2020 sigue dos tendencias diferenciadas: de 2008 a 2017 se produce un ligero incremento en la presencia masculina, lo que mejora los valores de representación respecto a 2008 (IPRHM=1,18); sin embargo, a partir de 2017 cambia la tendencia y la proporción de mujeres aumenta cada año, hasta sobrepasar en 2020 los límites del equilibrio representativo (IPRHM=1,23).

Si se analiza el personal docente en función de la edad, las mujeres son mayoría en todos los tramos de edad, en 2020, mientras que, en 2008, los hombres eran mayoría entre el personal mayor de 55 años. No obstante, en el período se observa cómo la presencia de mujeres disminuye ligeramente entre el personal más joven, y de manera más contundente entre el personal de 35 a 54 años (pasando en 2008 de un IPRHM de 1,32 para docentes de 35 a 44 años y de 1,34 para docentes de 45 a 54 años, a un IPRHM de 1,17 en ambos casos en 2020). Por el contrario, en 2020 se produce una importante incorporación de mujeres entre el personal docente de mayor edad, lo que condiciona el desequilibrio del conjunto, ya que el personal entre 55 y 64 años (IPRHM=0,91 en 2008 y 1,24 en 2020) representa el 37,3% del total de la plantilla en este tipo enseñanza.

D. Educación Especial

La Educación Especial presenta la plantilla con mayor presencia relativa de mujeres de todo el Sistema Educativo Público andaluz, tanto en 2008 (IPRHM=1,60) como en 2020 (IPRHM=1,74), si bien solo supone el 5,4% del profesorado andaluz. A lo largo del período de análisis, se aprecia una tendencia de feminización creciente, alcanzando los valores de desequilibrio más agudizados en 2020, cuando las mujeres representan el 87,1% del personal docente en este tipo de enseñanza. En ambos años, el desequilibrio de género es mayor en los centros públicos (IPRHM=1,63 en 2008 y 1,76 en 2020) que en los centros concertados (IPRHM=1,48 en 2008 y 1,64 en 2020); si bien, en los centros concertados se observa un ritmo en el aumento relativo de mujeres más acelerado que en los públicos.

El análisis por edad constata esta feminización para todas las edades, siendo más acusada entre el profesorado más joven (IPRHM=1,72 en 2008 y 1,82 en 2020 para menores de 35 años; e IPRHM=1,67 en 2008 y 1,80 en 2020 para docentes entre 35 a 44 años). A lo largo

del período se observa, sin embargo, cómo el desequilibrio ha crecido a mayor ritmo entre el personal docente mayor de 55 años ya que en 2020 (IPRHM=1,62 para docentes de 55 a 64 y de 1,60 para mayores de 65) se alcanzan valores considerablemente más elevados que en 2008 (IPRHM=1,37 en ambos casos).

E. Educación Compensatoria

La Educación Compensatoria¹⁵ que se imparte en los centros públicos, representa el 1,5% del total profesorado en 2020. En el período de análisis, el personal docente de este tipo de enseñanza se ha feminizado, pasando de estar cerca del equilibrio en 2008 (IPRHM=1,27) a un importante desequilibrio en 2020 (IPRHM=1,52). Si en 2008 el profesorado menor de 35 años era el que presentaba una mayor feminización (IPRHM=1,69), en 2020 es el profesorado de 35 a 44 años (IPRHM=1,62). A lo largo del período cabe destacar el inicio del desequilibrio entre el profesorado de 55 a 64 años, donde la presencia de mujeres se acentúa de manera notable (IPRHM=0,83 en 2008 y 1,42 en 2020). Así mismo, destaca la evolución entre el profesorado mayor de 65 años, donde los hombres son mayoría, incluso, arrojando valores de sobrerrepresentación masculina en 2020 (IPRHM=0,76) y rompiendo también con la representación equilibrada de 2008 (IPRHM=0,82).

F. Enseñanzas de Régimen Especial

Las Enseñanzas de Régimen Especial se refieren a las enseñanzas artísticas, las deportivas y las enseñanzas especializadas de idiomas, que cuentan con una organización propia y que también se imparten exclusivamente en los centros de titularidad pública¹⁶.

El profesorado en las Enseñanzas de Régimen Especial se ha venido caracterizando por presentar un equilibrio entre profesores y profesoras durante el período, con valores cercanos a la paridad. Tanto en 2008 como en 2020 los hombres son mayoría entre este personal docente, aunque en 2020 (IPRHM=0,95) se observa un ligero incremento en el número de mujeres con relación a 2008 (IPRHM=0,93). Sin embargo, entre el profesorado mayor de 65 años, desde 2012 se rompe el equilibrio inicial (IPRHM=0,91 en 2008) y se produce una sobrerrepresentación masculina en 2020 (IPRHM=0,76), pero que significa un porcentaje muy bajo del total (el 0,76% en 2020), por lo que no incide en la representación del conjunto.

G. Formación del Profesorado

El profesorado en este tipo de enseñanza en centros públicos, constituye en 2020 el 0,3% del total del personal docente, y presenta una representación por sexo equilibrada donde las mujeres representan el 54,4% y los hombres el 45,6%. En 2008 (IPRHM=0,89) los hombres eran mayoría en todas las edades y, sin embargo, a lo largo del período se han ido incorporando mujeres a este tipo de enseñanza, hasta que en 2020 (IPRHM=1,09) se han convertido en mayoría entre el profesorado más joven (IPRHM=1,25) y el profesorado de 45 a 55 años (IPRHM=1,12).

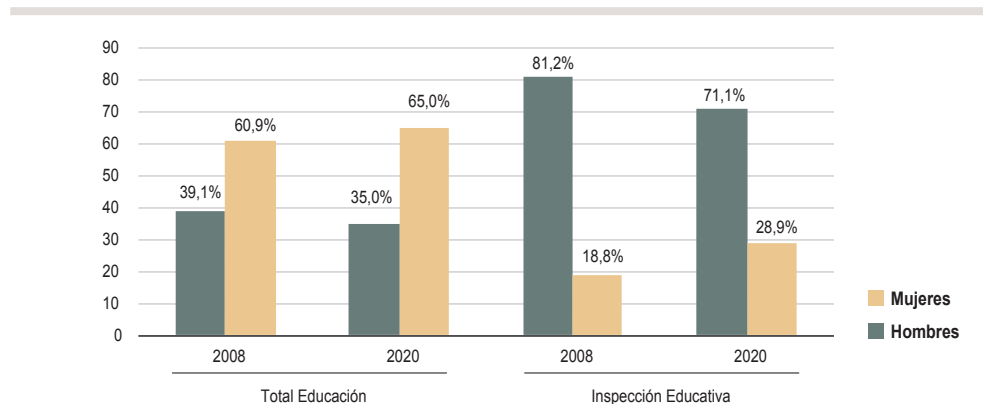
15 Comprende un conjunto de medidas (aulas hospitalarias, acompañamiento escolar, apoyo lingüístico a personas migrantes, apoyo a la escuela rural) dirigidas al alumnado que se encuentra en situación de desventaja para el acceso, permanencia y promoción en el sistema educativo.

16 Capítulos VI, VII y VIII de la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía.

H. Inspección Educativa

El personal docente encargado de la Inspección Educativa es el que menor presencia tiene en todo el sistema educativo, representando en 2020 el 0,2% del total; se trata, sin embargo, del personal con niveles de responsabilidad y remuneración más elevados¹⁷.

■ GRÁFICO 4.2.2.3. Distribución del personal en la Inspección Educativa según sexo. Años 2008 y 2020



La mayor presencia de mujeres en el conjunto del sistema educativo público andaluz, no se traduce en una representación proporcional en el cuerpo de Inspección Educativa, que resulta, por el contrario, ampliamente masculinizado. Este desequilibrio puede estar motivado por los requisitos de acceso, ya que se necesita una experiencia previa de tres mandatos en un cargo de dirección de un centro docente¹⁸. No obstante, a lo largo del período se observa una presencia creciente de inspectoras, que se corresponde con la progresiva incorporación de mujeres en los equipos directivos en los últimos años.

Los hombres son mayoría en todas las edades, tanto en 2008 (IPRHM=0,38) como en 2020 (IPRHM=0,58); no obstante, a lo largo del período se observa una mayor presencia de mujeres en los tramos de edad centrales. Cabe destacar también, que desde 2009 la presencia femenina entre el personal de inspección más joven cayó desde la representación paritaria de 2008, a valores de amplio desequilibrio; desde entonces, el número de mujeres ha ido incrementándose hasta alcanzar en 2016 el pico de representación menos desequilibrado (IPRHM=0,75), volviendo a descender en los años siguientes, hasta 2020 (IPRHM=0,64).

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

18 El art. 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 con los requisitos generales, las personas participantes en el proceso de selección al cargo de inspector/a educativo deberá acreditar haber ejercido con evaluación positiva, al menos durante tres mandatos, el cargo de director/a.

CUADRO 4.2.2.5. Personal docente con función inspectora según sexo y tipo de puesto. Año 2020 e IPRHM 2020 y 2008

	Mujeres	Hombres	Total	IPRHM	
	2020			2020	2008
Inspector/a General de Educación	0	1	1	0,00	2,00
Inspector/a Central	1	2	3	0,67	0,67
Jefe/a de Servicio de Inspección	1	7	8	0,25	2,00
Adjunto/a Servicio de Inspección	1	7	8	0,25	0,57
Coordinador/a Equipo de Zona	13	27	40	0,65	0,30
Inspector/a de Educación	67	159	226	0,59	0,40
Asesor/a Inspección Educativa	0	1	1	0,00	0,00
Total	83	204	287	0,58	0,38

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

(p) solo en centros públicos.

La mayor presencia femenina a lo largo del período viene marcada por la incorporación de mujeres en los puestos básicos del cuerpo de inspección, especialmente, entre los inspectores e inspectoras de educación, que son el colectivo más numeroso. A lo largo del período, los hombres se han incorporado a la Jefatura de Servicios de Inspección y han aumentado su presencia entre el personal Adjunto a los Servicios de Inspección; así mismo, en 2020 el puesto de Inspector/a General de Educación lo ocupa un hombre, mientras que en los años precedentes había sido ocupado por una mujer.

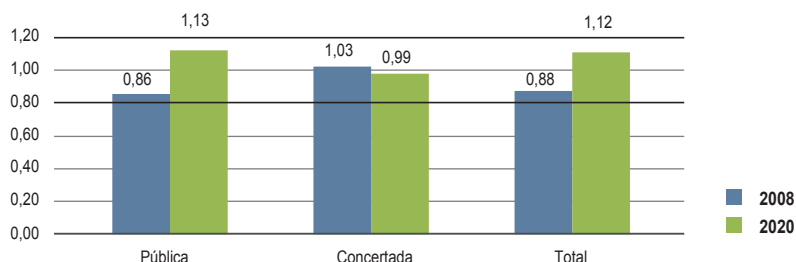
4.2.3. Análisis de los equipos directivos

Siguiendo la metodología de los análisis evolutivos de los Informes de 2013 y 2017, el estudio de los equipos directivos del personal docente del Sistema Educativo Público andaluz, se realiza teniendo en consideración exclusivamente la Educación Infantil y Primaria, la Educación Secundaria y la Educación de Personas Adultas. A lo largo del período 2008-2020 la composición de los equipos directivos ha mantenido una representación equilibrada, tanto en los centros de titularidad pública, como en los centros concertados.

Así mismo, otra tendencia del periodo es la incorporación progresiva de profesoras en puestos de dirección, especialmente, en los centros públicos donde se concentran la mayoría de los equipos directivos (en 2020 representan el 90,7%), y que condicionan, por tanto, el resultado del conjunto. Si en 2008 los hombres eran mayoría entre el personal directivo de los centros públicos, en 2020 son las mujeres las que tienen una mayor presencia, dentro de los márgenes de equilibrio. Por el contrario, en los centros de titularidad concertada, se ha mantenido una distribución prácticamente paritaria a lo largo de todo el período.

La participación de las mujeres ha aumentado en los equipos directivos de todos los niveles y tipos de enseñanza analizados. Este incremento en Infantil y Primaria, así como en la Educación de Personas Adultas, ha llevado a superar los valores de representación equilibrada. Así mismo, en la Educación Secundaria, al inicio del período los equipos directivos se caracterizaban por presentar una sobrerrepresentación masculina, sin embargo en 2020, se han alcanzado valores de equilibrio.

■ GRÁFICO 4.2.3.1. IPRHM de los equipos directivos docentes según titularidad de los centros*, Años 2008 y 2020



*Solo Educación Infantil y Primaria, Educación Secundaria y Educación de Personas Adultas.

■ CUADRO 4.2.3.1. Equipos directivos de Sistema Educativo Andaluz. Año 2020 e IPRHM 2020 y 2008

	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	IPRHM	
					2020	2008
Equipos directivos niveles						
Educación Infantil y Primaria	3.897	2.340	6.237	54,6	1,25	0,96
Educación Secundaria	2.289	2.565	4.854	42,5	0,94	0,73
Educación de Personas Adultas (p)	198	130	328	2,9	1,21	1,12
Total	6.384	5.035	11.419	100,0	1,12	0,88
centros públicos	5.858	4.495	10.353	90,7	1,13	0,86
centros concertados	526	540	1.066	9,3	0,99	1,03
Equipos directivos cargos						
Dirección	1.749	1.854	3.603	31,6	0,97	0,71
Vicedirección (p)	257	238	495	2,2	1,04	0,78
Subdirección (c)	124	122	246	4,3	1,01	1,08
Jefatura de Estudios	2.561	1.650	4.211	36,9	1,22	1,03
Secretaría (p)	1.693	1.171	2.864	25,1	1,18	0,88
Total	6.384	5.035	11.419	100,0	1,12	0,88
centros públicos	5.858	4.495	10.353	90,7	1,13	0,86
centros concertados	526	540	1.066	9,3	0,99	1,03

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

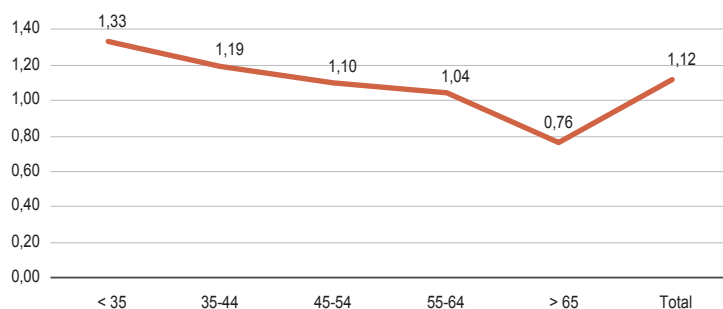
Solo Educación Infantil y Primaria, Educación Secundaria y Educación de Personas Adultas.

La presencia de mujeres y hombres en los equipos directivos en función del cargo, ha sufrido también cambios de 2008 a 2020. Así por ejemplo, se aprecia una disminución de la presencia masculina en los puestos de Dirección y Vicedirección, alcanzando en 2020 valores de representación equilibrada. La incorporación de mujeres en los puestos de Jefatura de Estudios ha sido la

más destacada, llegando incluso en 2020 a presentar una sobrerrepresentación femenina. Por el contrario, los puestos de Subdirección en los centros concertados han incrementado la presencia de hombres docentes; mientras que en las Secretarías de los centros públicos, se destaca la mayor incorporación de mujeres.

En relación con la edad, otra tendencia del período es la mayor presencia de mujeres en los equipos directivos, especialmente, entre las edades más jóvenes. Aunque la composición de los equipos se caracteriza por una importante presencia del personal de 45 a 54 años (en 2020 representan el 39,2%), donde se observan valores dentro del rango de equilibrio; el personal de 35 a 44 años también es relevante (el 33,6% en 2020), presentando valores más feminizados; así como el personal menor de 35 años que, aunque minoritario (representa el 2,5% del total en 2020), viene ofreciendo valores de sobrerrepresentación femenina, prácticamente desde el inicio del período hasta 2020.

GRÁFICO 4.2.3.2. IPRHM de los equipos directivos docentes según edad. Año 2020



4.2.4. Análisis de las retribuciones

El estudio de la representación de mujeres y hombres en el Sistema Educativo Público andaluz, se completa, por primera vez, con el análisis de las retribuciones del personal docente con el objetivo de conocer las características de la brecha salarial de género en 2020. La brecha salarial de género consiste en las diferencias retributivas entre mujeres y hombres, resultado del impacto de factores como las prácticas laborales, el diseño de los sistemas salariales, los imaginarios simbólicos y culturales o la sobrecarga de trabajo reproductivo y de cuidado, entre otros, que condicionan la incorporación de las mujeres en el mercado laboral¹⁹.

En la actualidad, las mujeres presentan peores tasas de empleo, son mayoría en las contrataciones parciales, se concentran en sectores con peores remuneraciones y, al mismo tiempo, tienen menor presencia en puestos de mayor responsabilidad y remuneración. Por todo ello,

19 Comisión Europea (2014). Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la UE. <http://www.inmujer.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1460.pdf>

según los últimos datos de Eurostat para 2018, la brecha salarial en España es del 14% y para la media de la UE-28, del 15,7%²⁰.

En 2020 el profesorado femenino es ampliamente mayoritario en el Sistema Educativo Público andaluz, sin embargo, su retribución es un 3,4% inferior a la del profesorado masculino²¹. En general, la diferencia retributiva es superior en los centros de titularidad pública que en los concertados, sin embargo, esta tendencia general varía en función del tipo de enseñanza. Así, por ejemplo, en la Educación Secundaria y en la Educación Especial, la brecha salarial de género es mayor en los centros concertados.

■ CUADRO 4.2.4.1. Ingresos por día del personal del Sistema Educativo Andaluz y brechas de género. Año 2020

	Mujeres	Hombres	Total	Brecha 2020	%/ Total
Ingresos día (media €)					
Total Educación	93,8	97,1	95,0	3,4	100,0
centros públicos	99,8	103,3	101,1	3,4	77,3
centros concertados	74,0	74,6	74,2	0,8	22,7
Análisis por niveles					
Educación Infantil y Primaria	91,6	92,7	91,9	1,2	38,6
centros públicos	97,1	99,0	97,6	1,9	28,5
centros concertados	75,5	75,6	75,6	0,1	10,0
Educación Secundaria	95,7	98,0	96,8	2,3	49,7
centros públicos	103,4	104,8	104,1	1,3	38,2
centros concertados	71,7	73,7	72,6	2,8	11,5
Enseñanza Régimen Especial (p)	99,9	100,4	100,2	0,5	3,5
Educación Personas Adultas (p)	98,4	100,9	99,5	2,5	1,6
Educación Especial	90,2	92,9	90,6	2,9	4,8
centros públicos	93,9	97,7	94,4	3,9	3,6
centros concertados	77,9	82,8	78,8	5,9	1,2
Educación Compensatoria (p)	100,7	105,4	102,0	4,5	1,3
Formación del Profesorado (p)	109,3	114,4	111,7	4,5	0,3
Inspección Educativa (p)	151,3	160,5	157,9	5,8	0,3

20 Brecha salarial de género no ajustada, que representa la diferencia entre la media del salario bruto por hora de los hombres y el de las mujeres, como porcentaje del salario medio por hora de los hombres. <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem180/default/table?lang=en>

21 Para el cálculo de la brecha salarial de género, se ha tomado en consideración el salario íntegro bruto anual y el número de días trabajados, obteniéndose el salario íntegro bruto por día y por persona. Posteriormente se han excluido las personas que han disfrutado de algún día de los siguientes permisos: situación de incapacidad transitoria a efectos de la Seguridad Social, permiso de reducción de jornada, permiso no retribuido y permiso de maternidad y paternidad. La brecha se obtiene calculando la diferencia entre los salarios medios de los hombres y de las mujeres, en relación con los ingresos medios de los hombres, expresada en porcentaje.

	Mujeres	Hombres	Total	Brecha 2020	%/ Total
Análisis por puestos directivos	112,1	116,7	114,2	3,9	10,8
Dirección	118,4	123,6	121,2	4,2	3,4
Vicedirección (p)	121,3	123,4	122,4	1,7	0,5
Subdirección (c)	91,2	94,3	92,7	3,3	0,3
Jefatura de Estudios	109,0	111,0	109,8	1,8	3,9
Secretaría (p)	110,7	114,9	112,5	3,7	2,6
Análisis por edad					
< 35	77,1	77,3	77,2	0,3	15,3
35-44	89,8	90,4	90,0	0,7	32,9
45-54	99,6	102,6	100,8	2,9	30,7
> 55	104,8	111,3	107,4	5,9	21,1
Análisis por descendientes (p)					
0	97,9	100,4	98,8	2,5	55,6
1	106,3	112,2	108,5	5,3	12,0
2 ó más	103,0	108,5	105,3	5,1	9,6

La Inspección Educativa es el tipo de enseñanza donde las mujeres docentes presentan una mayor diferencia retributiva con relación a los hombres (un 5,8% menos), seguida de la Educación Compensatoria y la Formación del Profesorado (un 4,5% menos en ambos casos). Estas diferencias retributivas en el cuerpo de Inspección Educativa se deben a la ocupación de diferentes puestos dentro de la estructura organizativa de la misma.

Las mujeres en puestos directivos también reciben una retribución 3,9% inferior a la de los hombres, siendo más acusada la brecha de ingresos en los puestos de dirección (del 4,2%). Así mismo, entre el profesorado más joven, existe una mayor igualdad retributiva, aunque ligeramente favorable a los hombres (0,3%); mientras que a medida que se avanza en la edad del personal docente, también se incrementa la brecha de ingresos, llegando al 5,9% entre el profesorado mayor de 55 años.

Finalmente, la descendencia también parece incidir en la cuantía de la brecha salarial en los centros de titularidad pública, ya que se duplica a partir del primer hijo, pasando de un 2,5% entre el profesorado sin descendencia, al 5,3% cuando se tiene un hijo o hija, y al 5,1% cuando se tienen dos o más descendientes. Cabe explicar, que las únicas diferencias retributivas que pueden darse en este colectivo están ligadas a la ocupación de diferentes puestos dentro de la estructura organizativa de la misma. Según los datos se podría interpretar que el mayor número de descendientes influye en la elección de dichos puestos.

4.2.5. Análisis de los permisos y situaciones administrativas

Con fecha 1 de enero de 2020, también se van a estudiar por primera vez los permisos y situaciones administrativas solicitadas, durante todo el año 2019, por las mujeres y por los hombres en el conjunto del personal docente andaluz. En concreto, se analizan las situaciones de incapacidad transitoria a efectos de la Seguridad Social (IT), los permisos de reducción de jornada (RJ), los permisos no retribuidos (PNR) y los permisos de maternidad y paternidad. El estudio atiende a la distribución de los días solicitados en cada una de las situaciones administrativas disfrutadas por mujeres y hombres, en función del tipo de centro, el tipo de enseñanza, la edad, la descendencia y la situación en puestos directivos.

El estudio emplea el Índice de Utilización (IUt) como cociente entre la presencia de las mujeres en los permisos y su presencia en la plantilla. Si el índice es mayor que 1 significa que las mujeres solicitan permisos por encima de su representación en la plantilla y lo contrario, si es menor de 1. Cabe aclarar, que las situaciones y permisos aquí tratados constituyen un listado específico de situaciones, no exhaustivo ni completo, sino selectivo a los únicos efectos del análisis de este informe.

El 29,5% del personal docente andaluz ha solicitado algún tipo de permiso a lo largo de 2019, y cabe destacar la amplia feminización de su utilización, ya que el 71,7% de dicho personal solicitante son mujeres, cuando las docentes representan el 65% del conjunto del profesorado. Los permisos más utilizados son los derivados de una incapacidad transitoria, que representan el 63,1% del total de los permisos; le siguen los permisos no retribuidos, que constituyen el 19,6% de los permisos solicitados, los permisos por maternidad y/o paternidad que representan el 11,2%, y finalmente, los permisos para la reducción de jornada, conformando el 6,1% del total de los permisos solicitados.

Durante 2019, el 74,2% de los permisos por incapacidad transitoria²² fueron solicitados por las profesoras andaluzas, en una proporción, por tanto, superior a su representación en el total del cuerpo docente, donde las mujeres representan el 65% del total del personal, por lo que el IUt-IT fue de 1,19. El índice es menor en los centros concertados (IUt-IT=1,15) que en los de titularidad pública; y teniendo en cuenta el tipo de enseñanza, es mayor en las Enseñanzas de Régimen Especial (IUt-IT=1,29) y en la Educación Secundaria (IUt-IT=1,23), mientras que su utilización es mayoritariamente masculina en la Inspección Educativa (IUt-IT=0,88). Por otro lado, en los puestos directivos también se observa una feminización en la utilización de la incapacidad transitoria (IUt-IT=1,20), así como entre el personal docente menor de 45 años (IUt-IT=1,26), y entre el profesorado sin descendientes (IUt-IT=1,20).

22 La incapacidad 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 su seguro correspondiente.

■ CUADRO 4.2.5.1. **Días de permiso por incapacidad laboral transitoria (IT) del personal del Sistema Educativo Andaluz y sus correspondientes brechas de género. Año 2020**

Días de Permiso por incapacidad transitoria (IT)	M	H	T	IPRHM (IT)	IPRHM (Total)	IUt 2020	% Total
Total Educación	1.124.388	328.668	1.453.056	1,55	1,30	1,19	100,0
centros públicos	1.079.050	313.975	1.393.025	1,55	1,30	1,19	95,9
centros concertados	45.338	14.693	60.031	1,51	1,31	1,15	4,1
Análisis por niveles							
Educación Infantil y Primaria	541.751	88.532	630.283	1,72	1,53	1,12	43,4
centros públicos	516.484	83.060	599.544	1,72	1,54	1,12	41,3
centros concertados	25.267	5.472	30.739	1,64	1,49	1,10	2,1
Educación Secundaria	397.289	192.484	589.773	1,35	1,09	1,23	40,6
centros públicos	381.155	183.773	564.928	1,35	1,09	1,24	38,9
centros concertados	16.134	8.711	24.845	1,30	1,09	1,19	1,7
Enseñanza Régimen Especial (p)	33.171	20.736	53.907	1,23	0,95	1,29	3,7
Educación Personas Adultas (p)	27.073	9.781	36.854	1,47	1,23	1,19	2,5
Educación Especial	98.369	9.260	107.629	1,83	1,74	1,05	7,4
centros públicos	94.432	8.750	103.182	1,83	1,76	1,04	7,1
centros concertados	3.937	510	4.447	1,77	1,64	1,08	0,3
Educación Compensatoria (p)	24.578	4.781	29.359	1,67	1,52	1,10	2,0
Formación del Profesorado (p)	1.469	1.093	2.562	1,15	1,09	1,05	0,2
Inspección Educativa (p)	688	2.001	2.689	0,51	0,58	0,88	0,2
Análisis de los puestos directivos	49.800	24.605	74.405	1,34	1,12	1,20	5,1
Dirección	13.977	9.665	23.642	1,18	0,97	1,22	1,6
centros públicos	13.038	9.300	22.338	1,17	0,96	1,22	1,5
centros concertados	939	365	1.304	1,44	1,05	1,38	0,1
Vicedirección (p)	1.872	1.017	2.889	1,30	1,04	1,25	0,2
Subdirección (c)	249	218	467	1,07	1,05	1,01	0,0
Jefatura de Estudios	19.025	6.813	25.838	1,47	1,22	1,21	1,8
centros públicos	18.674	6.512	25.186	1,48	1,24	1,20	1,7
centros concertados	351	301	652	1,08	0,97	1,11	0,0
Secretaría (p)	14.677	6.892	21.569	1,36	1,18	1,16	1,5
Análisis por edad							
< 35	100.306	17.874	118.180	1,70	1,35	1,26	8,1
35-44	431.479	79.331	510.810	1,69	1,34	1,26	35,2
45-54	283.345	106.400	389.745	1,45	1,25	1,16	26,8
55-64	298.680	119.950	418.630	1,43	1,27	1,12	28,8
> 65	10.490	5.113	15.603	1,34	1,12	1,20	1,1
Análisis por descendientes (p)							
0	773.452	216.199	989.651	1,56	1,30	1,20	68,1
1	182.492	55.462	237.954	1,53	1,31	1,17	16,4
2 ó más	123.106	42.314	165.420	1,49	1,25	1,19	11,4

Los permisos no retribuidos están vinculados a las distintas situaciones administrativas²³ y presentan, también, en el Sistema Educativo Público de Andalucía una utilización muy feminizada, con un IUt-PNR del 1,15, ya que las docentes solicitaron el 72,4% de estos permisos. En los centros de titularidad pública las docentes realizan un mayor uso de los permisos no retribuidos que en los centros concertados, y por tipo de enseñanza, se destaca la amplia feminización de su uso en la Formación del Profesorado (IUt-PNR=1,56) o en las Enseñanzas de Régimen Especial (IUt-PNR=1,42). El personal docente en puestos directivos, se caracteriza por una menor feminización del permiso (IUt-PNR=1,11), incluso más masculinizada entre el personal de dirección (IUt-PNR=0,80) y las subdirecciones (IUt-PNR=0,38). En función de la edad, las docentes mayores de 65 años son quienes utilizan este permiso en mayor medida (IUt-PNR=1,41), mientras que, entre el personal de 45 a 54 años, tanto las mujeres como los hombres utilizan los PNR en la misma proporción que su participación en la plantilla docente (IUt-PNR=1).

■ CUADRO 4.2.5.2. **Días de permiso no retribuido (PNR) del personal del Sistema Educativo Andaluz y sus correspondientes brechas de género. Año 2020**

Días de Permiso no retribuido (PNR)	M	H	T	IPRHM (IT)	IPRHM (Total)	IUt 2020	% Total
Total Educación	44.869	15.209	60.078	1,49	1,30	1,15	100,0
centros públicos	43.514	14.569	58.083	1,50	1,30	1,15	96,7
centros concertados	1.355	640	1.995	1,36	1,31	1,04	3,3
Análisis por niveles							
Educación Infantil y Primaria	18.339	2.899	21.238	1,73	1,53	1,13	35,4
centros públicos	17.696	2.714	20.410	1,73	1,54	1,12	34,0
centros concertados	643	185	828	1,55	1,49	1,04	1,4
Educación Secundaria	18.094	10.268	28.362	1,28	1,09	1,17	47,2
centros públicos	17.614	9.830	27.444	1,28	1,09	1,18	45,7
centros concertados	480	438	918	1,05	1,09	0,96	1,5
Enseñanza Régimen Especial (p)	2.833	1.342	4.175	1,36	0,95	1,42	6,9
Educación Personas Adultas (p)	537	184	721	1,49	1,23	1,21	1,2
Educación Especial	3.882	348	4.230	1,84	1,74	1,05	7,0
centros públicos	3.650	331	3.981	1,83	1,76	1,04	6,6
centros concertados	232	17	249	1,86	1,64	1,13	0,4
Educación Compensatoria (p)	838	108	946	1,77	1,52	1,16	1,6
Formación del Profesorado (p)	346	60	406	1,70	1,09	1,56	0,7
Inspección Educativa (p)	0	0	0		0,58		0,0
Análisis de los puestos directivos	2.104	1.295	3.399	1,24	1,12	1,11	5,7
Dirección	371	588	959	0,77	0,97	0,80	1,6
centros públicos	352	566	918	0,77	0,96	0,80	1,5
centros concertados	19	22	41	0,93	1,05	0,89	0,1

23 Situaciones administrativas como las siguientes: asuntos propios sin retribución, permiso sin retribución, por asistencia a curso selectivo o práctico en otra Administración, por colaboración con ONG, permiso no retribuido a ex diputados/as y ex altos cargos, permiso por ausencia para prestar servicios a otra administración pública, por enfermedad grave o irreversible del cónyuge, permiso para la realización de estudios oficiales o especialización relacionada con el puesto de trabajo, permiso permanente no retribuido a ex parlamentarios/as y ex altos cargos.

Días de Permiso no retribuido (PNR)	M	H	T	IPRHM (IT)	IPRHM (Total)	IUt 2020	% Total
Vicedirección (p)	80	17	97	1,65	1,04	1,59	0,2
Subdirección (c)	1	4	5	0,40	1,05	0,38	0,0
Jefatura de Estudios	826	392	1.218	1,36	1,22	1,12	2,0
centros públicos	825	391	1.216	1,36	1,24	1,10	2,0
centros concertados	1	1	2	1,00	0,97	1,03	0,0
Secretaría (p)	826	294	1.120	1,48	1,18	1,25	1,9
Análisis por edad							
< 35	3.714	860	4.574	1,62	1,35	1,20	7,6
35-44	23.936	5.480	29.416	1,63	1,34	1,21	49,0
45-54	10.117	6.081	16.198	1,25	1,25	1,00	27,0
55-64	6.946	2.768	9.714	1,43	1,27	1,13	16,2
> 65	74	20	94	1,57	1,12	1,41	0,2
Análisis por descendientes (p)							
0	34.672	11.772	46.444	1,49	1,30	1,15	77,3
1	5.178	1.524	6.702	1,55	1,31	1,18	11,2
2 ó más	3.664	1.273	4.937	1,48	1,25	1,19	8,2

Los permisos de reducción de jornada se solicitan para disminuir la jornada laboral diaria, con la correspondiente reducción de retribuciones, teniendo en consideración las necesidades del servicio. La reducción pueda afectar a un tercio o la mitad de la jornada laboral. Este tipo de permiso, que durante 2019 solo se ha solicitado en los centros de titularidad pública, es el más feminizado en el Sistema Educativo Público andaluz, con un IUt-RJ de 1,24, ya que las mujeres solicitaron el 79,1% de estos permisos.

Por tipo de enseñanza, se destaca una amplia feminización de su uso en las Enseñanzas de Régimen Especial (IUt-RJ=1,53) o en la Educación Secundaria (IUt-RJ=1,44), mientras que en la Educación de Personas Adultas (IUt-RJ=0,97) y en la Formación del Profesorado (IUt-RJ=0,70), son los hombres quienes solicitan en mayor medida los permisos de reducción de jornada, teniendo en cuenta el peso de su representación en el conjunto del profesorado público andaluz. Esta feminización en la solicitud de permisos para la reducción de jornada se incrementa entre los puestos directivos (IUt-RJ=1,40), especialmente en las vicedirecciones (IUt-RJ=1,92) y las secretarías (IUt-RJ=1,39).

Así mismo, mientras que entre el profesorado más joven se aprecia una proporción similar entre la utilización y la representación de mujeres y hombres (IUt-RJ=0,99), entre el personal docente de 35 a 44 años, las mujeres solicitan en mayor proporción este permiso (IUt-RJ=1,27), aumentando incluso entre el profesorado mayor de 65 (IUt-RJ=1,39). Finalmente, la descendencia también está relacionada con un uso más femenino del permiso por reducción de jornada, ya que a medida que se avanza en el número de descendientes, son más mujeres quienes solicitan el permiso; así, si entre el profesorado sin descendientes el IUt-RJ es del 1,21, con un descendiente pasa a 1,28 y a partir de dos, a un 1,32.

CUADRO 4.2.15.3. Días de reducción de jornada (RJ) del personal del Sistema Educativo Andaluz y sus correspondientes brechas de género. Año 2020

Días de reducción de jornada (RJ)	M	H	T	IPRHM (IT)	IPRHM (Total)	IUt 2020	% Total
Total Educación	542.058	132.616	674.674	1,61	1,30	1,24	100,0
centros públicos	542.058	132.616	674.674	1,61	1,30	1,24	100,0
centros concertados	0	0	0		1,31		0,0
Análisis por niveles							
Educación Infantil y Primaria	96.988	10.339	107.327	1,81	1,53	1,18	15,9
centros públicos	96.988	10.339	107.327	1,81	1,54	1,17	15,9
centros concertados	0	0	0		1,49		0,0
Educación Secundaria	351.399	95.208	446.607	1,57	1,09	1,44	66,2
centros públicos	351.399	95.208	446.607	1,57	1,09	1,44	66,2
centros concertados	0	0	0		1,09		0,0
Enseñanza Régimen Especial (p)	60.224	22.535	82.759	1,46	0,95	1,53	12,3
Educación Personas Adultas (p)	3.409	2.313	5.722	1,19	1,23	0,97	0,8
Educación Especial	23.536	1.217	24.753	1,90	1,74	1,09	3,7
centros públicos	23.536	1.217	24.753	1,90	1,76	1,08	3,7
centros concertados	0	0	0		1,64		0,0
Educación Compensatoria (p)	6.259	608	6.867	1,82	1,52	1,20	1,0
Formación del Profesorado (p)	243	396	639	0,76	1,09	0,70	0,1
Inspección Educativa (p)	0	0	0		0,58		0,0
Análisis de los puestos directivos	15.089	4.245	19.334	1,56	1,12	1,40	2,9
Dirección	1.441	839	2.280	1,26	0,97	1,31	0,3
centros públicos	1.441	839	2.280	1,26	0,96	1,32	0,3
centros concertados	0	0	0		1,05		0,0
Vicedirección (p)	1.307		1.307	2,00	1,04	1,92	0,2
Subdirección (c)	0	0	0		1,05		0,0
Jefatura de Estudios	6.354	2.068	8.422	1,51	1,22	1,24	1,2
centros públicos	6.354	2.068	8.422	1,51	1,24	1,22	1,2
centros concertados	0	0	0		0,97		0,0
Secretaría (p)	5.987	1.338	7.325	1,63	1,18	1,39	1,1
Análisis por edad							
< 35	14.659	7.182	21.841	1,34	1,35	0,99	3,2
35-44	269.683	47.677	317.360	1,70	1,34	1,27	47,0
45-54	195.169	54.996	250.165	1,56	1,25	1,24	37,1
55-64	60.844	22.274	83.118	1,46	1,27	1,15	12,3
> 65	1.703	487	2.190	1,56	1,12	1,39	0,3
Análisis por descendientes (p)							
0	375.500	99.267	474.767	1,58	1,30	1,21	70,4
1	87.015	16.415	103.430	1,68	1,31	1,28	15,3
2 ó más	79.543	16.934	96.477	1,65	1,25	1,32	14,3

Los permisos por maternidad y/o paternidad garantizan el derecho de conciliación de las trabajadoras y los trabajadores. El permiso por maternidad²⁴ solo puede ser disfrutado por la madre o, a opción de esta, también por la otra persona progenitora en caso de que ambas trabajen, sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

La solicitud del permiso de paternidad es independiente del disfrute del permiso compartido de los períodos de descanso por maternidad. Desde el 1 de abril de 2019, el permiso por paternidad comienza a denominarse permiso del progenitor diferente a la madre biológica, se amplía de cinco a ocho semanas, y desde el 1 de enero de 2020, tiene una duración de 12 semanas, de las cuales, las cuatro primeras se disfrutan de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto ²⁵.

A lo largo de 2019, 4.824 docentes solicitaron un permiso de maternidad, paternidad, o progenitor diferente a la madre biológica, de quienes el 68% fueron mujeres. El IUt de este tipo de permiso es, por tanto, el más equilibrado con un valor del 1,05, y similar para los centros de titularidad pública y para los centros concertados. Entre las docentes mujeres que solicitaron el permiso de maternidad, lo hicieron con una media de días de 98, no obstante, la duración más generalizada por la que optaron 1.036 mujeres, asciende a los 140 días, es decir, a 20 semanas. Por su parte, los docentes hombres solicitaron el permiso con una media de 64 días, aunque cabe señalar que 381 profesores optaron por una duración de 15 semanas que es, además, la más generalizada.

En la Educación Infantil y Primaria, en las Enseñanzas de Régimen Especial (IUt=0,99 en ambos casos), en la Educación de Personas Adultas (IUt=0,95) y en la Formación del Profesorado (IUt=0,92), la utilización del permiso por maternidad y/o paternidad está, incluso, ligeramente masculinizada, es decir, que hay más hombres que solicitan este permiso en relación con su proporción en el total del profesorado público andaluz. También entre los puestos directivos su uso ha sido más acusado entre los hombres (IUt=0,93). Así mismo, la edad influye en la solicitud de este permiso ya que entre el personal más joven su uso está más feminizado (IUt=1,15), se equilibra entre el personal docente de 35 a 44 años (IUt=1,01), y finalmente, se masculiniza a partir de los 45 años (IUt=0,53).

24 El permiso por maternidad se desliza de la incapacidad laboral transitoria en 1995, y comprende el periodo de tiempo tras el parto, la adopción o el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple. Tiene una duración de dieciséis semanas (más cuatro semanas adicionales), sin perjuicio de su ampliación en los casos previstos expresamente (parto múltiple o prematuro, discapacidad del hijo o hija, o su hospitalización tras el nacimiento).

25 Mediante 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. Está previsto que este permiso siga aumentándose progresivamente hasta equipararse con el de maternidad en el año 2021.

CUADRO 4.2.5.4. Número de permisos de maternidad y paternidad (Mat/Pat) del personal del Sistema Educativo Andaluz y sus correspondientes brechas de género. Año 2020

Días de Permiso de maternidad y paternidad (Mat/Pat)	M	H	T	IPRHM (IT)	IPRHM (Total)	IUt 2020	% Total
Total Educación	3.280	1.544	4.824	1,36	1,30	1,05	100,0
centros públicos	2.717	1.284	4.001	1,36	1,30	1,05	82,9
centros concertados	563	260	823	1,37	1,31	1,05	17,1
Análisis por niveles							
Educación Infantil y Primaria	1.530	478	2.008	1,52	1,53	0,99	41,6
centros públicos	1.014	750	1.764	1,15	1,54	0,75	36,6
centros concertados	325	115	440	1,48	1,49	0,99	9,1
Educación Secundaria	1.209	888	2.097	1,15	1,09	1,06	43,5
centros públicos	1.107	855	1.962	1,13	1,09	1,03	40,7
centros concertados	195	138	333	1,17	1,09	1,07	6,9
Enseñanza Régimen Especial (p)	93	105	198	0,94	0,95	0,99	4,1
Educación Personas Adultas (p)	38	27	65	1,17	1,23	0,95	1,3
Educación Especial	323	23	346	1,87	1,74	1,07	7,2
centros públicos	280	16	296	1,89	1,76	1,07	6,1
centros concertados	43	7	50	1,72	1,64	1,05	1,0
Educación Compensatoria (p)	82	14	96	1,71	1,52	1,12	2,0
Formación del Profesorado (p)	5	5	10	1,00	1,09	0,92	0,2
Inspección Educativa (p)	0	4	4	0,00	0,58	0,00	0,1
Análisis de los puestos directivos	167	156	323	1,03	1,12	0,93	6,7
Dirección	33	46	79	0,84	0,97	0,86	1,6
centros públicos	29	41	70	0,83	0,96	0,87	1,5
centros concertados	4	5	9	0,89	1,05	0,85	0,2
Vicedirección (p)	6	5	11	1,09	1,04	1,05	0,2
Subdirección (c)	3	7	10	0,60	1,05	0,57	0,2
Jefatura de Estudios	68	69	137	0,99	1,22	0,82	2,8
centros públicos	65	60	125	1,04	1,24	0,84	2,6
centros concertados	3	9	12	0,50	0,97	0,52	0,2
Secretaría (p)	57	29	86	1,33	1,18	1,13	1,8
Análisis por edad							
< 35	839	242	1.081	1,55	1,35	1,15	22,4
35-44	2.349	1.117	3.466	1,36	1,34	1,01	71,8
45-54	90	181	271	0,66	1,25	0,53	5,6
55-64	2	4	6	0,67	1,27	0,52	0,1
> 65	0	0	0		1,12		0,0
Análisis por descendientes (p)							
0	2.065	956	3.021	1,37	1,30	1,05	62,6
1	425	200	625	1,36	1,31	1,03	13,0
2 ó más	227	128	355	1,28	1,25	1,02	7,4

4.3. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD

La atención sanitaria constituye una de las esferas clave de la reproducción social²⁶ y del mantenimiento del bienestar de las comunidades. La perspectiva de género en salud permite visibilizar cómo la vinculación de la salud con el cuidado y la reproducción social, condiciona la feminización generalizada del sector sanitario²⁷. Así mismo, la perspectiva de género en salud identifica y explica las dinámicas de segregación horizontal y vertical que se reproducen en todos los sistemas sanitarios²⁸, ya que las mujeres suelen estar infrarrepresentadas en los puestos directivos y de toma de decisiones, mientras que se concentran en los niveles base y con menor remuneración.

En el Servicio Andaluz de Salud (en adelante SAS) también se aprecia la existencia de estas características entre su personal sanitario, tal y como se describirá a lo largo del epígrafe. No obstante, con el objetivo de avanzar hacia un mayor equilibrio de género y de contribuir a la igualdad de oportunidades entre sus profesionales, el SAS aprobó y está implementando su primer Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (PEIOHM) 2018-2020²⁹.

Según la Adenda de Género del Anexo de Personal para el Presupuesto 2021, el personal del Servicio Andaluz de Salud lo componen 87.508 personas de las que 60.661 son mujeres (69,3%) y 26.847 son hombres (30,7%) dándose, por tanto, una feminización del personal a nivel del conjunto. El personal funcionario suma casi el total del personal mencionado ya que el personal laboral lo componen 14 personas de las cuales 8 son mujeres 57,1% y los hombres son 6 (42,9%).

El presente epígrafe del Informe analiza la presencia de hombres y mujeres del SAS con los datos de los ficheros obtenidos de la Agencia Administrativa a fecha 1 de enero de 2020. En primer lugar, se aborda desde una perspectiva general de su plantilla estatutaria según grupos profesionales, servicios sanitarios, profesiones y niveles de la carrera administrativa. Posteriormente, se presenta un análisis singularizado de cada una de las modalidades de prestación de servicios; y finalmente, se profundiza en los niveles de mayor responsabilidad del sistema, analizando

26 Carrasco (2017) define la reproducción social como “un complejo proceso de tareas, trabajos y energías cuyo objeto sería la reproducción biológica (...) y la de la fuerza de trabajo. Incluiría también las prácticas sociales y los trabajos de cuidados, la socialización y la satisfacción de las necesidades humanas, los procesos de relaciones sociales que tienen que ver con el mantenimiento de las comunidades, considerando servicios públicos de sanidad, educación y transferencias que redujeran el riesgo de vida” (p.63). Carrasco, C. (2017). La economía feminista. Un recorrido a través del concepto de reproducción. EKONOMIAZ. Revista vasca de Economía, 91(01), 50-75.

27 Según la OMS, las mujeres representan en muchos países más del 70% del personal sanitario remunerado y suelen ser las principales prestadoras de cuidados no remunerados. A pesar de ello, están infrarrepresentadas en los puestos directivos y de toma de decisiones de los sistemas de salud. Para más información: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender> (entrada marzo 2020).

28 A nivel de la EU-28, las mujeres son la gran mayoría de las profesionales del sector salud, representando el 78% de la fuerza laboral; sin embargo las mujeres suelen concentrarse en los niveles base (enfermeras, matronas, etc.) con inferiores remuneraciones, mientras que se encuentran infrarrepresentadas en puestos de gestión y toma de decisiones. Para más información consultar EIGE: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/health> (entrada marzo 2020).

29 PEIOHM SAS 2018-2020, con los siguientes ejes de actuación: i) cultura corporativa; ii) acceso y selección; iii) desarrollo y promoción profesional; iv) formación; v) conciliación; vi) política retributiva; vii) salud laboral (acoso sexual y violencia de género); y viii) medidas transversales Disponible en: https://www.sspa.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/sites/default/files/sincfiles/wsas-media/mediadifile_sasdocumento/2019/PEIOHM.pdf (entrada marzo 2020).

la influencia de la edad y del número de descendientes en la diferente presencia relativa entre mujeres y hombres en estos niveles. Dado que ni el Anexo de Personal ni la Adenda de Género recogen algunas variables relevantes para capturar las desigualdades descritas, se considera crucial fundamentar el análisis de Representación en los datos extraídos del Sistema de Información de Gestión de Recursos Humanos, Oposiciones, Nóminas, Turnos/ traslados y Expedientes (GERHONTE), con fecha 1 de enero de 2020.

En 2020 en conjunto, las conclusiones generales de este capítulo indican que la plantilla estatutaria del SAS sigue acentuando su perfil femenino (IPRHM=1,38)³⁰ y las mujeres son mayoría en todos los grupos profesionales y en todos los servicios de asistencia. La atención especializada tiene la representación de mujeres y hombres más desequilibrada (IPRHM=1,45), y también, puestos básicos como enfermería (IPRHM=1,52) o auxiliar de enfermería (IPRHM=1,88) con mayor presencia de mujeres. Se mantiene una representación prácticamente paritaria entre el personal médico (IPRHM=1,01), y por primera vez, se alcanza el equilibrio en el personal celador (IPRHM=0,80), tradicionalmente muy masculinizado.

A pesar de la presencia mayoritaria de mujeres en el conjunto de la plantilla y en los niveles base del sistema, aumentan, sin embargo, los hombres entre los cargos directivos (IPRHM=0,82) y en los niveles superiores de la carrera administrativa (IPRHM=0,60). A continuación se muestran estas tendencias con mayor detalle en cada uno de sus apartados.

4.3.1. Análisis General

El personal estatutario del SAS estaba conformado por un total de 86.050 personas a enero de 2020, representando el segundo colectivo con mayor volumen de personal empleado público de la administración andaluza. Como en los años precedentes se confirma la feminización de la plantilla del SAS, ya que 59.422 de sus efectivos eran mujeres, y 26.628 eran hombres (IPRHM=1,38). Las mujeres representan por tanto el 69,1% de la plantilla, frente al 68,5% de 2019. Esta sobrerrepresentación femenina ha seguido una tendencia creciente desde 2009 (IPRHM=1,29), alcanzando los valores más elevados en 2018 (IPRHM=1,35), 2019 (IPRHM=1,37) y finalmente, en 2020 (IPRHM=1,38).

La edad influye en que haya diferente presencia de mujeres y de hombres como personal estatutario del SAS. Hay, por ejemplo, una menor feminización (IPRHM=1,14) entre el personal mayor de 65 años, que mantiene valores de equilibrio, que entre el resto del personal. Le sigue el personal entre los 55 y los 64 años (IPRHM=1,34) y el personal menor de 35 años (IPRHM=1,35). Por el contrario, el personal más feminizado es el que tiene edades comprendidas entre los 35 y los 44 años y los 45 y los 54 años (IPRHM=1,45 para ambas franjas de edad).

30 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.

4.3.2. Análisis del personal del SAS por categorías

A. Distribución del personal por grupos profesionales

La mayor feminización de la plantilla en relación con 2019, se observa también en todos los grupos profesionales analizados. El grupo A2, que es el que más peso tiene en el conjunto de la plantilla representando el 29,9% del total, presenta una baja presencia masculina (IPRHM=1,50), solo superada por el grupo C2. Cabe destacar que el personal de enfermería constituye el 83,9% de todo el grupo A2, y que se trata de un colectivo con una amplia sobrerrepresentación de mujeres (IPRHM=1,52), lo que condiciona el desequilibrio del conjunto del grupo.

El grupo C2, el tercero que más efectivos tiene con el 26% del total de la plantilla, es el más feminizado (IPRHM=1,65) ya que las mujeres representan el 82,3% de todo su personal. El 61,4% del personal que conforma el grupo C2 son auxiliares de enfermería, un cuerpo altamente feminizado (IPRHM=1,88) que compensa la mayor presencia de hombres en otros colectivos como el de celadores/as (IPRHM=0,24) que también forman parte de este grupo.

El grupo A1 es el segundo más numeroso al integrar al 26,1% de la plantilla estatutaria y se caracteriza también por ser el que exige una mayor cualificación académica para su acceso. La tradicional brecha de acceso a la educación ha motivado una mayor presencia masculina en este grupo, sin embargo, en los últimos años esta tendencia se viene revirtiendo al presentar valores paritarios desde 2018, que también se alcanzan en 2020 (IPRHM=1,04); incluso, con un ligero incremento en la presencia de mujeres en relación con 2019 (IPRHM=1,02). No obstante se trata todavía del grupo profesional con más hombres de todo el personal.

El grupo C1 y el grupo E tienen una menor importancia cuantitativa representando el 9% y el 8,9% respectivamente del total de la plantilla. El grupo C1 acentúa la tendencia a la feminización (IPRHM=1,32) experimentada en 2019 (IPRHM=1,30). Finalmente, el grupo E mantiene los valores de 2019 (IPRHM=1,28) alejándose del equilibrio alcanzado desde 2009 (IPRHM=1,14) hasta 2017 (IPRHM=1,20).

B. Distribución del personal según niveles de la carrera administrativa

El análisis según los niveles de la carrera administrativa, muestra la persistencia de una segregación vertical por sexo a enero de 2020. Las mujeres siguen encontrándose sobrerrepresentadas en los niveles inferiores de la carrera, conformando el 75,1% del personal hasta el nivel 22 (IPRHM=1,5), mientras que hay equilibrio en la representación de mujeres y hombres a partir del nivel 23 rozando la paridad (IPRHM=0,98).

Al igual que ocurriera en 2019, este equilibrio agregado en los niveles superiores de la carrera administrativa, significa un aumento progresivo de la presencia masculina a medida que se asciende de nivel. Se aprecia, no obstante, una tendencia hacia un lento y sostenido aumento en la presencia de mujeres en los niveles superiores en los últimos años, que se confirma en 2020, salvo en los niveles 27-29, donde se ha acentuado la sobrerrepresentación masculina.

En los niveles 23-24 se concentra el 19,7% de la plantilla del SAS, conformado en su mayor parte por médicos y médicas. En este colectivo se aprecia una tendencia hacia una mayor participación femenina en los últimos años, y en 2020 la presencia de mujeres y hombres se acerca

a la paridad (IPRHM= 1,02) con valores de presencia femenina ligeramente superiores a los de 2019 (IPRHM=0,99). En los niveles 25-26 se mantienen los mismos valores de equilibrio alcanzados el año 2019 (IPRHM=0,81), frente a los valores de desequilibrio experimentado en los años anteriores (IPRHM 2018=0,79; IPRHM 2017=0,78).

Finalmente, en los niveles 27-29 que son los más altos en la carrera administrativa y donde se concentran los cargos directivos de mayor retribución y capacidad de decisión, la presencia de hombres es claramente mayoritaria (IPRHM=0,60), habiendo aumentado respecto a 2019 (IPRHM=0,65), fuera de lo que se considera una representación equilibrada. Las mujeres representan el 29,9% del total de personal en estos niveles, frente al 32,4% de 2019 y el 30,4% de 2018.

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

El análisis del personal estatutario de la plantilla del SAS, puede realizarse también en función de los distintos puestos de trabajo y de la naturaleza de la actividad que desarrollan. Desde esta perspectiva y siguiendo la tendencia de años precedentes, destaca el peso notable de los denominados puestos básicos que se encargan de la prestación directa de servicios, ya que representan el 90,9% del conjunto de la plantilla. En volumen de efectivos, le siguen el personal en formación que acoge al 5,3% del personal, los puestos intermedios con un 3,5% y finalmente, los puestos directivos que representan el 0,4% del total.

El proceso de feminización de la plantilla experimentado en 2020, afecta especialmente a los puestos básicos (IPRHM=1,40), donde se ha acentuado el desequilibrio que presentaban estos puestos en 2019 (IPRHM=1,39). También se aprecia un incremento mantenido en la presencia de mujeres en los cargos intermedios (IPRHM=0,93) respecto al año anterior (IPRHM=0,92), conservando valores en la franja de equilibrio. Sin embargo, en 2020 aumenta ligeramente la presencia masculina entre el personal de formación (IPRHM=1,31) con relación a 2019 (IPRHM=1,33), aunque presentando todavía valores de desequilibrio por sobrerrepresentación femenina. Con relación a los cargos directivos, se observa también una menor presencia femenina dentro de los márgenes de la representación equilibrada (IPRHM=0,82), si bien es considerablemente inferior que la del año anterior (IPRHM=0,96), revirtiendo la tendencia creciente de los últimos años.

El 92,4% de las mujeres profesionales del SAS se concentran en los denominados puestos básicos, entre los que el personal de enfermería es el más numeroso (el 25,1% del total del personal estatutario) y el que acoge al mayor número absoluto de mujeres (el 27,5%), estando muy feminizado³¹ (IPRHM=1,52). El segundo grupo profesional más numeroso es el personal de medicina, que constituye el 17,7% del total de la plantilla del SAS; con una proporción de hombres y mujeres del personal médico que es prácticamente paritaria en 2020 (IPRHM=1,01), y una presencia femenina del 50,6%, ligeramente superior a la de 2019 (IPRHM=0,99), confirma la tendencia hacia una mayor incorporación de mujeres en este grupo profesional en los últimos años³².

31 La feminización de la profesión de enfermería es generalizada en el conjunto del Estado, ya que según los últimos datos de profesionales colegiados/as del INE de 2018, las mujeres representan el 84,2% del total de la colegiación en esta profesión. Según los datos del INE, Andalucía es la Comunidad Autónoma con menor tasa de feminización (76,2% de mujeres) de todo el Estado, mientras que País Vasco y Navarra, se encuentran a la cabeza con porcentajes de mujeres que superan el 90%.

32 Los últimos datos de personal médico colegiado del INE de 2018, también confirman esta tendencia al equilibrio en todo el Estado, donde las médicas representan el 51,1%. Andalucía se queda por debajo de la media nacional, con un porcentaje de 46,6% de mujeres médicas colegiadas, mientras que Madrid, País Vasco y Navarra cuentan con los mayores porcentajes de médicas.

En volumen de efectivos también se destaca el personal auxiliar de enfermería, que compone el 16% del total del personal estatutario. Se trata además del colectivo más feminizado de todo el SAS (IPRHM=1,88), con valores similares a los del año anterior. Así mismo, los puestos básicos acogen profesiones altamente feminizadas como Trabajo social (IPRHM=1,74) o auxiliar administrativo/a (IPRHM=1,69).

Por el contrario, entre los puestos básicos se aprecia también la existencia de profesiones con mayor presencia masculina. Es el caso de veterinaria, un colectivo muy masculinizado que presenta incluso valores de gran desequilibrio (IPRHM=0,62). Otro colectivo tradicionalmente masculinizado es el de celadores/as que, sin embargo, ha experimentado un progresivo incremento en la presencia de mujeres en los últimos años, hasta alcanzar en 2020, por primera vez, valores de equilibrio (IPRHM=0,81).

Por su parte, los puestos en formación también presentan una clara feminización, más moderada en el caso del personal MIR (IPRHM=1,28), que contribuirá a aumentar la presencia de mujeres entre el personal médico; y más contundente en el caso de otro personal en formación (IPRHM=1,69).

Finalmente, entre los cargos intermedios parece confirmarse en 2020 la tendencia hacia una mayor participación femenina (IPRHM=0,93), ya que se aprecia un ligero aumento respecto al año anterior (IPRHM=0,92). Sin embargo, los cargos directivos han experimentado un importante retroceso pues, aunque se mantienen valores de equilibrio (IPRHM=0,82), estos se alejan de los niveles alcanzados en 2019 (IPRHM=0,96) truncando la tendencia hacia la paridad de los últimos años.

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

La asistencia sanitaria que ofrece el SAS se organiza en función de cuatro modalidades de servicio que necesita distinto personal sanitario. Este personal dispone de una normativa de estructura, organización y funcionamiento profesional específico, atendiendo a la naturaleza de los servicios que prestan y sus propias necesidades organizativas. Las cuatro modalidades de servicio son las siguientes: la asistencia especializada³³, las áreas de gestión sanitaria³⁴, la atención primaria³⁵ y otros servicios³⁶.

33 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.

34 La constitución de las nuevas áreas sanitarias 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 sanitarias 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.

35 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.

36 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).

La asistencia especializada constituye la modalidad de servicio más numerosa en el conjunto del sistema, ya que concentra al 54% de todos sus efectivos (sin contar el personal en formación), aunque ligeramente menor que en 2019 cuando representaba el 54,3%. Como en años precedentes, se trata también de la modalidad que presenta una mayor presencia femenina (IPRHM=1,46), incluso en mayor medida que en 2019 (IPRHM=1,45) y que en 2018 (IPRHM=1,42). Esta sobre-representación femenina en la asistencia especializada está motivada por el importante peso que en esta modalidad de servicio tienen la enfermería (el 25% del total de la asistencia especializada) y el personal auxiliar de enfermería (el 20%), colectivos que como se ha mencionado, se encuentran altamente feminizados. La asistencia especializada también la componen el personal médico (el 13,3%), el personal técnico especialista (el 7,3%), celadores/as (el 7%) o el personal de oficio (con el 6,5%), entre otros. Entre el personal médico (IPRHM=0,97) y el personal celador (IPRHM=1,07) tradicionalmente más masculinizados, se alcanzan valores de equilibrio. Los grupos A2 y C2 son por tanto donde se concentra el mayor volumen de efectivos en la asistencia especializada (el 29,3% y el 25,9% respectivamente) y donde se observa el desequilibrio más acusado (IPRHM=1,56 y 1,80 respectivamente).

Las áreas de gestión sanitaria mantienen, como en 2019, un peso del 28,5% en el conjunto de la plantilla del SAS, aunque sin embargo, aumenta su nivel de feminización (IPRHM=1,33) en relación con el año anterior (IPRHM=1,31), siguiendo la tendencia creciente de los últimos años. También en esta modalidad de servicio predomina el personal de enfermería (25%), seguido del personal médico (19,1%), auxiliares de enfermería (14,8%) y del personal auxiliar administrativo (7,5%), entre otros colectivos menos numerosos. El personal celador, con sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,71), representa el 8,9%. En esta modalidad de servicio, también los grupos A2 y C2 concentran más personal (el 30,2% y el 27,1%), y son también los más feminizados (IPRHM=1,43 y 1,58 respectivamente).

Por su parte, la atención primaria representa el 17% del total de la plantilla del SAS con una presencia de mujeres y hombres, en 2020, que se aleja del equilibrio (IPRHM=1,24), presentando una mayor feminización que el año anterior (IPRHM=1,21). El personal más numeroso en la atención primaria lo constituye el colectivo de medicina que representa el 29,4% del total, con una presencia relativa de hombres y de mujeres equilibrada (IPRHM=1,10). Se destaca así mismo la presencia del personal de enfermería (25,7%) con valores de representación desequilibrados (IPRHM=1,36), así como el personal auxiliar administrativo (11,6%) que presenta un perfil aún más feminizado (IPRHM=1,68). El personal celador, que constituye el 8% de la atención primaria, presenta en 2020 valores con una importante sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,26).

Finalmente, la modalidad otros servicios, que integra específicamente los Centros de Transfusión, Tejidos y Células (CTTC), que solo acoge al 0,5% del total de la plantilla, experimenta una baja presencia de hombres (IPRHM=1,45), similar a la de 2019. Los CTTC precisan fundamentalmente de personal técnico especialista (representando el 38,9% del total de efectivos en otros servicios), colectivo donde se aprecia un claro desequilibrio (IPRHM=1,85). Así mismo, en otros servicios también se integran el personal de enfermería (19,1%) muy feminizado (IPRHM=1,50); el personal médico (14,1%) con valores feminizados pero en los márgenes de la representación equilibrada (IPRHM=1,19); y auxiliares administrativos/as (9,8%), donde la sobrerrepresentación femenina es también notable (IPRHM=1,67).

4.3.3. Personal con responsabilidades de gestión

La presencia de mujeres en los cargos y niveles más elevados y con mayor responsabilidad del SAS, ha experimentado en 2020 una tendencia ambivalente. Así, por un lado, se ha mantenido el incremento de la presencia femenina en el grupo profesional A1 (IPRHM=1,04), experimentado en el último año valores ligeramente superiores a los del año anterior (IPRHM=1,02); y también, ha aumentado la proporción de mujeres entre los cargos intermedios (IPRHM=0,93) en relación con 2019 (IPRHM=0,92). Sin embargo, en 2020 ha descendido la presencia de mujeres entre los cargos directivos (IPRHM=0,82) y en los niveles superiores de la escala administrativa (27-29) (IPRHM=0,60) respecto al año anterior (IPRHM=0,96 y 0,65 respectivamente).

Este retroceso en los niveles superiores de la carrera administrativa (27-29) consolida la representación masculinizada y la escasa presencia de mujeres en estos cargos de mayor remuneración y responsabilidad. En 2020 por tanto, se acentúa la segregación vertical ya que aumenta la proporción de mujeres en el conjunto de la plantilla y en los niveles base del sistema, mientras que disminuye entre los cargos directivos y los niveles superiores. También se aprecia una mayor concentración de mujeres entre las edades más jóvenes en estos niveles, especialmente, en las edades comprendidas entre los 35-44 años (IPRHM=1,13) en relación con el año anterior (IPRHM=0,98), si bien, esta franja de edad solo representa el 7,3% de todos los cargos de responsabilidad.

Las edades más representadas en los niveles más elevados son las comprendidas entre los 55-64 años, apreciándose una representación notablemente masculinizada (IPRHM=0,48), incluso en mayor medida que en 2019 (IPRHM=0,59). Le siguen en volumen de efectivos, las edades entre 45-54, en las que también se mantienen valores desequilibrados (IPRHM=0,79), aunque más cerca del equilibrio que el año anterior (IPRHM=0,76). Así mismo, en las personas mayores de 65 años que representan el 10,3% del personal en los niveles 27-29, se aprecia una intensa masculinización (IPRHM=0,33) algo menor que en 2019 (IPRHM=0,29).

El análisis por número de descendientes en los niveles más elevados de la carrera administrativa, no revela en 2020 ninguna opción en los márgenes del equilibrio. De esta manera, si en 2019 entre el personal sin descendientes se alcanzaban valores equilibrados (IPRHM=0,82), en 2020 vuelve a descender el número de mujeres también en esta alternativa (IPRHM=0,76). Como en años anteriores, las opciones de dos, o más de dos descendientes presentan los valores más masculinizados (IPRHM=0,43 y 0,45 respectivamente), sugiriendo una correlación entre el número de descendientes y la presencia de mujeres en los niveles superiores de la carrera administrativa del SAS. Las mujeres a estos niveles se concentran en el grupo sin descendencia (45,9%) y en el grupo con dos (24,5%), seguido del grupo con un descendiente (17,6%) y finalmente, por el grupo con más de dos descendientes (11,9%).

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

La Junta de Andalucía tiene competencias sobre el personal no judicial que trabaja para la Administración de Justicia, referidas a su organización y también a la regulación de las pruebas de acceso a los diferentes cuerpos que conforman este personal³⁷.

Según la Adenda de Género del Anexo de Personal para el Presupuesto 2021, el personal no judicial de la Junta de Andalucía al servicio de la Administración de Justicia lo componen 7.319 personas del cuerpo de personal funcionario, de las que 4.838 son mujeres (66,1%) y 2.481 son hombres (33,9%) dándose, por tanto, una feminización del personal a nivel del conjunto.

La Ley Orgánica 19/2003³⁸, de 23 de diciembre, del Poder Judicial regula su estatuto jurídico y clasifica el personal no judicial en dos tipos de cuerpos: los Cuerpos Generales y los Cuerpos Especiales. Los primeros lo conforman 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 Secretaría de Juzgado de Paz. El Cuerpo de Auxilio Judicial es el que implica menores requerimientos formativos para su acceso, mientras que el Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa, es el que exige un mayor nivel de formación. En relación con los Cuerpos Especiales, la Junta de Andalucía tiene competencias únicamente sobre el Cuerpo de Medicina Forense, que desempeña su labor en los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses existentes en Andalucía.

El presente epígrafe del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto realiza un análisis general del personal no judicial a 1 de enero de 2020, en función de los distintos grupos profesionales y atendiendo también a la categoría del personal, la edad, la antigüedad y la descendencia. El análisis se centra de manera específica en los Cuerpos Generales por un lado, y por otro, en el Cuerpo de Forenses a cargo de la Junta de Andalucía. Dado que ni el Anexo de Personal ni la Adenda de Género recogen algunas variables relevantes para capturar las desigualdades descritas, se considera crucial fundamentar el análisis de Representación en los datos extraídos del Sistema de Información de Recursos Humanos de la Junta de Andalucía (SirHus), con fecha 1 de enero de 2020.

En conjunto, en 2020 el personal no judicial ha aumentado, feminizando su composición (IPRHM=1,33)³⁹. Sin embargo, este aumento ha supuesto un repunte en la tasa de temporalidad,

37 El artículo 80 de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía de Andalucía atribuye las competencias compartidas 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.

38 Artículo 475 de la Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre, de modificación de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

39 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.

que ha afectado en mayor medida a las mujeres (18,2%) que a los hombres (10,5%). La presencia de hombres aumenta entre el personal de mayor edad y a medida que se asciende en el número de trienios reconocidos y en el número de descendientes. Por el contrario, la presencia de mujeres y hombres es equilibrada en las Secretarías de los Juzgados de Paz (IPRHM=0,88) y en el Cuerpo Especial de Medicina Forense (IPRHM=1,18), donde se alcanzan una representación perfectamente paritaria entre sus puestos directivos.

4.4.1. Análisis general

En enero de 2020 se aprecia un mayor desequilibrio en la representación de hombres y mujeres del personal no judicial de la Junta de Andalucía (IPRHM=1,33) respecto a 2019 (IPRHM=1,31), experimentando durante el año un mayor ritmo de sobrerrepresentación de mujeres. En 2020 se agudiza por tanto la tendencia al desequilibrio de los últimos años.

Este incremento en la presencia femenina se relaciona con un crecimiento en el total de la plantilla (3,2%) en relación con 2019, ya que tal y como se refleja en el cuadro siguiente, este aumento se realiza incorporando en mayor medida a mujeres que a hombres. Así, a enero de 2020, el personal de la Administración de Justicia dependiente de la Junta de Andalucía está conformado por 7.779 efectivos, de los que 5.158 son mujeres (66,3%) y 2.621 son hombres (33,7%). Con relación a 2019, la presencia femenina se ha incrementado en un 4,8%, mientras que la masculina, solo ha crecido en un 0,2%.

■ CUADRO 4.4.1. Personal no judicial de la Junta de Andalucía al servicio de la Administración de Justicia. Año 2020 e IPRHM 2019 y 2020

	Mujeres		Hombres		Total		IPRHM		
	Nº	Var. 19/20 (%)	Nº	Var. 19/20 (%)	Nº	Var. 19/20 (%)	% Total	2020	2019
TOTAL JUSTICIA	5.158	4,8	2.621	0,2	7.779	3,2	100	1,33	1,31
1. Cuerpos generales	5.051	4,7	2.547	0,2	7.598	3,2	97,7	1,33	1,31
1.1. Gestión procesal	1.472	4,5	816	-2,4	2.288	2,0	29,4	1,29	1,25
1.1.2. Secretarías Juzgados de Paz	46	2,2	59	-4,8	105	-1,9	1,3	0,88	0,84
1.2. Tramitación procesal	2.613	6,0	1.096	2,8	3.709	5,1	47,7	1,41	1,40
1.3. Auxilio judicial	966	1,7	635	-0,8	1.601	0,7	20,6	1,21	1,19
2. Cuerpo de Forenses	107	4,9	74	-1,3	181	2,3	2,3	1,18	1,15

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

Esta mayor presencia femenina se produce en todos los grupos profesionales, siendo por segundo año consecutivo más significativa en el grupo C1 (IPRHM=1,41), que representa el 47,7% de la plantilla. Destaca también el incremento de mujeres entre el personal del grupo A1, que representa el 2,3% del total de la plantilla, y donde la representación se mantiene en los

límites del equilibrio (IPRHM=1,18), aunque en menor medida que en 2019 (IPRHM=1,15). El grupo A2, que representa el 29,4% de la plantilla, ha experimentado un aumento de mujeres y una reducción de hombres, lo que provoca una mayor sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,29), en relación con 2019 (IPRHM=1,25). Finalmente, el grupo C2 que constituye el 20,6% de la plantilla, abandona en 2020 la franja de representación equilibrada (IPRHM=1,21) que sí mantenía en 2019 (IPRHM=1,19), al experimentar un crecimiento del número de mujeres y una reducción del de hombres.

Si atendemos a las categorías profesionales, en 2020 el personal funcionario de carrera representa el 84,4% del conjunto, con un peso ligeramente menor que en 2019 (86,9%). Le sigue el personal funcionario interino (10,7%) y el personal interino de refuerzo (5%), que por el contrario, han incrementado su participación en el total de la plantilla respecto al año anterior (9,8% y 3,3% respectivamente). El personal funcionario de carrera ha experimentado en 2020 una mayor presencia femenina (IPRHM=1,29) en relación con el año precedente (IPRHM=1,27). Cabe destacar también, que la representación del personal funcionario interino (IPRHM=1,52) y del personal interino de refuerzo (IPRHM=1,61) arrojan valores altamente desequilibrados, incluso en mayor medida que en 2019 (IPRHM=1,50 y 1,58 respectivamente). El mayor volumen de personas de estas últimas categorías en 2020, incide por tanto en la existencia de los valores de representación más feminizados para el total de la plantilla del personal no judicial.

Así mismo, el mayor volumen de personal funcionario interino e interino de refuerzo conlleva un importante repunte en la tasa de temporalidad⁴⁰ del personal no judicial: si en 2019 esta tasa era del 13,1% (con valores ligeramente inferiores que en 2018), en 2020 asciende al 15,6%. Además, la temporalidad sigue afectando en mayor medida a las mujeres (18,2%) que a los hombres (10,5%), incluso en mayor proporción que durante el año anterior (15,3% y 9% respectivamente).

La tendencia hacia un mayor desequilibrio en 2020 se consolida en todas las edades, donde la presencia femenina es mayor cuanto más joven es el personal. En 2020 se rompe también con la tendencia de los últimos años, en los que se apreciaba una disminución de la sobrerrepresentación femenina entre las edades más jóvenes. En esta ocasión por tanto, la presencia de mujeres entre el personal no judicial menor de 35 años (IPRHM=1,50) se incrementa con relación al año anterior (IPRHM=1,45); y también en el tramo de edad de 35 a 44 años, pasando de un IPRHM=1,42 en 2019 a un IPRHM=1,46 en 2020. Entre el personal no judicial de 45 a 54 años también se aprecia un desequilibrio (IPRHM=1,33) ligeramente más acentuado que en 2019 (IPRHM=1,32); así como entre el personal mayor de 54, que presenta valores de nuevo más feminizados (IPRHM=1,22) que en 2019 (IPRHM=1,18).

Como en años anteriores, en 2020 la antigüedad es también un factor que influye en el grado de feminización del personal no judicial, ya que se experimenta una menor presencia de mujeres a medida que se avanza en el número de trienios reconocidos. Al igual que ocurriera en los dos últimos años, la sobrerrepresentación femenina se mantiene hasta el noveno trienio reconocido, sin embargo los valores de los trienios 14 y 15 ofrecen representaciones altamente masculinizadas.

El número de descendientes también parece constituir otro factor de influencia, ya que la presencia relativa de mujeres disminuye a medida que se asciende en el número de hijos e hijas. Como en años anteriores, en 2020 se aprecia una sobrerrepresentación femenina en todas las alternativas,

40 La tasa de temporalidad es la proporción que los puestos interinos y de refuerzo representan sobre el total.

especialmente entre el personal que no refiere ningún descendiente (IPRHM=1,36), aunque en menor medida que en 2019 (IPRHM=1,34). Le sigue la opción de un hijo o hija (IPRHM=1,31), de dos (IPRHM=1,30) y finalmente de tres o más descendientes (IPRHM=1,29).

4.4.2. Cuerpos Generales de la Administración de Justicia

Los Cuerpos Generales del personal no judicial de la Junta de Andalucía representan el 97,7% del total de la plantilla. Su volumen ha experimentado a lo largo del último año un incremento del 3,2% de efectivos a enero de 2020.

Los distintos Cuerpos Generales experimentan en 2020 una mayor feminización respecto a 2019. El cuerpo con mayor volumen de efectivos (48,8%) en esta categoría es el de Tramitación Procesal, que presenta también los valores más desequilibrados (IPRHM=1,41), incluso en mayor medida que el año precedente (IPRHM=1,40). El análisis en función de la categoría de puesto en la Tramitación Procesal muestra cómo la sobrerrepresentación femenina es más acusada entre el personal funcionario interino (IPRHM=1,64) y el personal interino de refuerzo (IPRHM=1,66), que entre el personal funcionario de carrera (IPRHM=1,37), que sin embargo es el que constituye el 84,9% de toda la Tramitación Procesal.

Por su parte, la Gestión Procesal, que representa el 30,1% de los Cuerpos Generales en 2020, ofrece unos valores menos feminizados aunque también alejados de la franja de representación equilibrada (IPRHM=1,29), incluso con mayor intensidad que en 2019 (IPRHM=1,25). El personal funcionario de carrera es el más numeroso (89,6%), si bien, menos feminizado (IPRHM=1,25) que las categorías temporales –personal funcionario interino e interino de refuerzo– en las que se aprecia una gran brecha de género (IPRHM=1,59 y 1,65 respectivamente). Comparativamente, llama la atención que la feminización se haya incrementado entre el personal funcionario de carrera en relación con el año 2019 (IPRHM=1,22), y se haya, no obstante, reducido entre las categorías temporales (IPRHM=1,63 y 1,67 respectivamente en 2019).

La Gestión Procesal es el cuerpo general que requiere un mayor nivel formativo para su acceso y por tanto, el que implica unas remuneraciones más elevadas. Entre su personal se incluyen las Secretarías de los Juzgados de Paz que es el colectivo que percibe las retribuciones más elevadas. Por este motivo resulta de interés su análisis, aunque solo representen el 1,3% del total del personal no judicial y el 4,6% del personal del cuerpo de Gestión Procesal. En 2020 se aprecia un repunte en la presencia de mujeres (IPRHM=0,88) con relación a 2019 (IPRHM=0,84), retomando la tendencia hacia la paridad que se apuntaba en los años precedentes. El 90,5% de las Secretarías las conforman funcionarias y funcionarios de carrera, y el 9,5% son personal funcionario interino; en ambas categorías la distribución por sexo alcanza valores de equilibrio (IPRHM=0,84 y 1,20 respectivamente).

Finalmente, el cuerpo de Auxilio Procesal que representa el 21,1% de los Cuerpos Generales, rompe en 2020 (IPRHM=1,21) con los valores de equilibrio que presentaba en 2019 (IPRHM=1,19). Como en años anteriores, el personal funcionario de carrera que conforma el 76,4% del Auxilio Procesal, presenta los valores más equilibrados del cuerpo (IPRHM=1,15), mientras que las categorías de personal funcionario interino e interino de refuerzo, disponen de una mayor presencia relativa de mujeres (IPRHM=1,38 para ambos casos).

4.4.3. Cuerpos Especiales de la Administración de Justicia

Entre los Cuerpos tipificados como Especiales por la Ley Orgánica 19/2003⁴¹, de 23 de diciembre, la Junta de Andalucía tiene competencias en materia de personal sobre el Cuerpo de Forenses, para cuyo acceso se requiere disponer del Título Superior de Medicina, y que presta servicio en los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses. Se trata por tanto del grupo profesional, el Grupo A1, con el mayor nivel de formación, mayores responsabilidades y el que percibe las retribuciones más elevadas; por ello, a pesar de representar solo el 2,3% de la plantilla del personal no judicial al servicio de la Junta de Andalucía, resulta interesante destacarlo desde el punto de vista de género.

A enero de 2020 el Cuerpo Especial de Medicina Forense ofrece la distribución más equilibrada de todo el personal no judicial (IPRHM=1,18), aunque en menor medida que en 2019 (IPRHM=1,15). La categoría profesional con mayor volumen de efectivos es el personal funcionario de carrera (77,9%), entre el que se aprecian los valores más equilibrados (IPRHM=1,13). Sin embargo, entre las categorías temporales –personal interino e interino de refuerzo– aumenta la presencia femenina (IPRHM=1,33 y 1,43), incluso en mayor medida que en 2019.

41 El Cuerpo de Médicos Forenses (según la terminología que emplea la Ley Orgánica 19/2003), de 23 de diciembre, es el único de los Cuerpos Especiales sobre los que la Junta de Andalucía tiene competencias. Otros Cuerpos Especiales contemplados en la Ley, como el Cuerpo de Facultativos, el Cuerpo de Técnicos Especialistas y el Cuerpo de Ayudantes de Laboratorio dependen del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses y, por tanto, no entran en el ámbito de competencias de la Junta de Andalucía y no están contemplados en el informe.

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).