

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

El análisis de la representación de hombres y de mujeres en los distintos colectivos de personal de la Junta de Andalucía, se completa con el estudio de las entidades instrumentales del Sector Público andaluz reguladas en el Título III de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía⁴³.

El presente capítulo tiene en cuenta al personal de las agencias públicas empresariales, los consorcios, las sociedades mercantiles y las fundaciones del Sector Público andaluz⁴⁴, distribuido en las siguientes categorías: 1) órganos de gobierno, incluidos consejos de administración, patronatos o consejos rectores; 2) personal directivo, distinguiendo entre puestos de máxima responsabilidad ejecutiva y sus equipos directivos; y 3) resto del personal de las entidades, en el que además se estudia la representación en función de la categoría profesional, edad, tipo de contrato y duración de la jornada.

Si bien la igualdad es un principio de justicia social, también cada vez más se considera un factor de rendimiento económico. Diferentes organismos gubernamentales e internacionales vienen reconociendo la aportación de la igualdad al funcionamiento institucional y a la productividad empresarial. El principio de igualdad entre mujeres y hombres constituye un valor estratégico y un elemento de calidad y de modernización en la gestión empresarial centrada en las personas. La igualdad contribuye a optimizar los recursos humanos a través de una gestión más adecuada del talento, a mejorar el clima laboral, a consolidar la responsabilidad social de la entidad, o a mejorar su imagen externa, lo que en definitiva revierte en un aumento de la productividad⁴⁵.

En Andalucía, se vienen dando pasos para canalizar el potencial de valor y crecimiento que aporta la igualdad y la diversidad, para que revierta en los procesos de modernización y calidad de la administración pública. Por ello, la reciente modificación a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, a través de la Ley 9/2018, de 8 de octubre, incluye en su artículo 11.1, la garantía de representación equilibrada de hombres y mujeres en el nombramiento de titulares de órganos directivos, para cada Consejería, organismo público y entidad de derecho público, vinculado o dependiente de la Administración Pública andaluza.

43 El artículo 50 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, 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”.

44 El personal de las Agencias Administrativas y de las Agencias de Régimen Especial ha sido incluido en el análisis del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, en el epígrafe 4.1. de este capítulo.

45 Instituto Andaluz de la Mujer (2017). La igualdad entre mujeres y hombres en las empresas. Marco normativo y político. Monográfico 1 y 2. Consejería de Igualdad y Políticas Sociales.

4.5.1. Análisis general

Las entidades instrumentales del Sector Público andaluz componen una plantilla de 25.930⁴⁶ personas en 2019⁴⁷, 1.330 más que el año anterior. La representación del conjunto de las entidades sigue manteniendo una tendencia próxima a la paridad (IPRHM=1,01)⁴⁸ ligeramente superior a la que se observaba en 2018 (IPRHM=0,99). No obstante, el análisis por categoría profesional revela que solo en los mandos intermedios (IPRHM=0,87) y en los puestos básicos (IPRHM=1,03) que son los más numerosos representando el 92,8% de la plantilla, se aprecian representaciones equilibradas. Por el contrario, los puestos con mayor responsabilidad experimentan una sobrerrepresentación masculina, más acusada a medida que se asciende de categoría: así los órganos de gobierno (IPRHM=0,69) son la categoría con mayor presencia masculina, seguida de los máximos cargos directivos (IPRHM=0,75) y del personal en equipos directivos (IPRHM=0,77).

Aunque lejos todavía de los valores de representación equilibrada, la participación de mujeres en los órganos de gobierno (34,3%) y en los puestos de dirección gerencia (37,7%) de las entidades instrumentales de la Junta de Andalucía, resulta considerablemente más elevada que la que se observa en los consejos de administración de las empresas del IBEX35, que era del 23,7% en 2018 o en el conjunto de entidades cotizadas que solo alcanza el 20,3%. La participación en Andalucía, es también más elevada que la presencia media de mujeres del 26,7% en las mayores empresas cotizadas en los 28 países de la UE⁴⁹.

4.5.2. Personal de órganos de Gobierno

En septiembre de 2019 los órganos de gobierno de las entidades instrumentales de la Junta de Andalucía lo conforman un total de 894 personas, de las que 307 son mujeres y 587 son hombres (IPRHM=0,69). Se ha producido, por tanto, un aumento en la representación de hombres con relación a mayo del mismo año (IPRHM=0,74).

46 El Personal de catálogo de las Agencias de régimen especial, el Servicio Andaluz de Empleo (SAE) y la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera (AGAPA), que suman 3.495 personas, 2.112 mujeres y 1.383 hombres, se analiza dentro del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, en el primer epígrafe de este mismo capítulo.

47 Los datos de los órganos de gobierno y del personal con máxima responsabilidad ejecutiva, están actualizados a septiembre de 2019, el de personal de equipos directivos a julio de 2019, y el resto de personal de las entidades instrumentales, a enero de 2019.

48 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.

49 ATREVIA e IESE (2018). Informe Mujeres en los Consejos de las empresas cotizadas. II Radiografía del mercado continuo al completo. VII Informe de Mujeres en el IBEX. <https://media.iese.edu/research/pdfs/ST-0508.pdf>

El aumento es más acusado en los consorcios (que representan el 33,2% del total de los órganos de gobierno) en los que se pasa de un IPRHM=0,72 en mayo a un IPRHM=0,56 a septiembre de 2019. Las fundaciones, donde se ubican el 28,6% de los órganos de gobierno, presentan los valores más masculinizados (IPRHM=0,62) incluso, por debajo de los se encontraban en mayo (IPRHM=0,64). Por su parte, las sociedades mercantiles han experimentado un ascenso de la representación de mujeres en septiembre (IPRHM=0,76) con relación a mayo (IPRHM=0,70), aunque todavía lejos de los márgenes del equilibrio. Solo entre las agencias públicas empresariales se observa una representación equilibrada (IPRHM=0,90) con valores prácticamente similares a mayo de 2019 (IPRHM=0,91).

Entre las agencias públicas empresariales se aprecian representaciones diferentes, como las que presentan la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía (IPRHM=1,56), la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales (IPRHM=1,33), el Instituto Andaluz de Patrimonio Histórico (IPRHM=1,27) o la Agencia Andaluza del Conocimiento (IPRHM=1,23), caracterizadas por una sobrerrepresentación femenina. Por el contrario, la Agencia de Obra Pública de la Junta de Andalucía (IPRHM=0,44), la Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía (IDEA), la Agencia Hospital de Poniente de Almería, la Agencia Pública de Puertos de Andalucía (APPA) (las tres con IPRHM=0,67), la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias (EPES) (IPRHM=0,71) y la Agencia Sanitaria Costa del Sol (IPRHM=0,77) mantienen representaciones todavía muy masculinizadas.

Entre los consorcios, solo el Consorcio de Transporte Metropolitano de la Bahía de Cádiz presenta valores de representación equilibrados (IPRHM=1,20). En el extremo se encuentra el Consorcio Palacio Exposiciones y Congresos de Granada que no cuenta con ninguna mujer, o el Consorcio de Transporte Metropolitano Área de Málaga (IPRHM=0,24) y el Consorcio Parque de las Ciencias de Granada (IPRHM=0,32) con valores significativamente masculinizados.

La mayor parte de las fundaciones también disponen de órganos de gobierno con escasa presencia femenina y solo cinco presentan valores equilibrados: Fundación Audiovisual de Andalucía (IPRHM=0,80), Parque Tecnológico de Ciencias de la Salud de Granada (IPRHM=0,80), Fundación Pública Andaluza Rodríguez Acosta (IPRHM=0,88) y la F.P.A. Instituto de Estudios sobre la Hacienda Pública de Andalucía M.P. (IEHPA) que presenta valores paritarios (IPRHM=1,00). Por el contrario, la Fundación San Juan de Dios de Lucena y Fundaciones Fusionada, experimenta una sobrerrepresentación de mujeres (IPRHM=1,43).

Finalmente, entre las sociedades mercantiles, mantienen el equilibrio la Empresa Andaluza de Gestión de Instalaciones y Turismo Juvenil (IPRHM=1,14) y la Escuela Andaluza de Salud Pública, S.A. (IPRHM=0,91). El Parque Científico y Tecnológico Cartuja, S. A (IPRHM=1,43) y la Empresa Pública de Gestión de Activos, S.A (IPRH=1,25) sin embargo, presenta valores de feminización. El resto, por el contrario, experimenta una sobrerrepresentación masculina, especialmente, la Sociedad para la Promoción y Reconversión Económica de Andalucía (IPRHM=0) o el Parque Tecnológico y Aeronáutico de Andalucía, S.L. (IPRHM=0,33).

4.5.3. Personal directivo

Personal directivo que ostenta la mayor responsabilidad

El personal que ostenta un cargo de dirección-gerencia (gerencia, consejero/a delegado/a, dirección ejecutiva, etc.) lo conforman un total de 61 personas, de las que 38 son hombres y 23 mujeres (IPRHM=0,75). En septiembre de 2019 se apunta, por tanto, una tendencia muy positiva con relación a mayo del mismo año (IPRHM=0,67). Esta mejora se ha experimentado en todos los tipos de entidad salvo en los consorcios, donde se concentra el 18% del personal alto cargo, y donde se ha reducido aún más la participación de las mujeres (IPRHM=0,67 en mayo e IPRHM=0,36 en septiembre).

Las agencias públicas empresariales que conforman el 29,5% de los puestos de personal directivo de mayor responsabilidad, incrementa la presencia de mujeres del IPRHM=0,59 en mayo, al IPRHM=0,78 de septiembre. Por el contrario, hay infrarrepresentación masculina en las fundaciones (IPRHM=1,22), sobrepasando incluso los valores de equilibrio que presentaban en mayo (IPRHM=1,18). Finalmente, las sociedades mercantiles, que concentran el 13% del personal directivo alto cargo, a pesar de haber mejorado la representación de mujeres que existía en mayo (IPRHM=0,24), se mantiene todavía en valores de importante masculinización (IPRHM=0,43).

Personal de los equipos directivos

En julio de 2019, el resto de los puestos directivos con contratos de alta dirección de las entidades instrumentales, lo conformaban 166 personas, de las que 64 eran mujeres y 102 hombres (IPRHM=0,77). El personal de los equipos directivos ha mejorado sus valores de representación en relación con enero de 2018, pasando de un IPRHM=0,65, a un IPRHM=0,77, más cerca de los márgenes del equilibrio.

La presencia de mujeres sigue siendo minoritaria, especialmente en las sociedades mercantiles donde se ha producido una drástica caída, eliminándose la participación femenina (frente al IPRHM=0,78 en mayo de 2019). Los consorcios también presentan valores muy masculinizados. Destaca, no obstante, el comportamiento positivo experimentado por las agencias públicas empresariales que conforman el 80,4% del personal de los equipos directivos, en las que se alcanza una representación equilibrada (IPRHM=0,81). Finalmente, las fundaciones, reducen los valores paritarios experimentados en mayo, pero manteniendo una representación dentro de los márgenes del equilibrio (IPRHM=0,80).

Este comportamiento agregado invisibiliza importantes disparidades entre las entidades. Así, por ejemplo, entre las agencias públicas empresariales, destacan las que no se encuentran valores de equilibrio dividiéndose entre las que experimentan sobrerrepresentación femenina o sobrerrepresentación masculina. Entre las primeras, destacan la Agencia Andaluza de la Energía y la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA) con valores de máxima feminización (IPRHM=2,00), seguidas del Instituto Andaluz de Patrimonio Histórico (IAPH) (IPRHM=1,50) y de la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía y la Empresa Sanitaria Hospital Alto Guadalquivir (ambas con un IPRHM=1,33). Entre las segundas, destacan la Agencia de Obra Pública de la Junta de Andalucía o la Agencia Pública de

Puertos de Andalucía (APPA) que no tienen ninguna mujer en sus equipos directivos, seguidas de Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo (IPRHM=0,33) o de la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales (IPRHM=0,40).

El mismo fenómeno se observa entre las fundaciones, ya que la Fundación para la Integración Social de Personas con Enfermedad Mental (FAISEM) tiene una representación con amplia presencia de mujeres (IPRHM=1,33), mientras que la FPA. Progreso y Salud presenta valores de sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,73) y la FPA. Andalucía Emprende no cuenta con ninguna mujer entre el personal de los equipos directivos.

Solo el consorcio Consorcio de Transporte Metropolitano del Campo de Gibraltar, que presenta valores paritarios, se mantiene en los márgenes de equilibrio, ya que el resto, o bien no incluye a ninguna mujer en su plantilla directiva, o bien, están en importante minoría. Finalmente, la Sociedad Andaluza para el Desarrollo de las Telecomunicaciones, no cuenta tampoco con ninguna mujer en su equipo directivo.

4.5.4. Resto del personal

Personal en mandos intermedios

Como se ha venido mencionando, la presencia de mujeres aumenta a medida que se desciende en la jerarquía ocupacional, equilibrando los valores de representación. En el total de los 735 mandos intermedios de las entidades instrumentales de la Junta de Andalucía se encuentran 321 mujeres y 414 hombres, alcanzando una representación equilibrada (IPRHM=0,87) con los mismos valores del año anterior.

El análisis comparado por tipo de entidad, muestra que la presencia de mujeres ha ascendido en todos los tipos de entidad, salvo en las agencias públicas empresariales, que representan el 66,9% de todos los mandos intermedios, y donde se alcanzan valores en el margen del equilibrio (IPRHM=0,80) aunque menores que los de 2018 (IPRHM=0,82). Así en las fundaciones tiene una representación fuera de los márgenes de equilibrio (IPRHM=1,26) aún más acusada que el año anterior (IPRHM=1,23); y las sociedades mercantiles, aunque todavía no alcanzan valores de equilibrio (IPRHM=0,77), sí muestran una tendencia favorable a equilibrar la presencia de mujeres en relación con 2018 (IPRHM=0,70). Los consorcios que no contaban con personal de mandos intermedios en 2018, presentan, sin embargo, la representación más masculinizada en 2019 (IPRHM=0,57).

Se destaca la representación equilibrada de las agencias públicas empresariales que concentran el mayor número de mandos intermedios: la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Costa del Sol que representa el 26,8% (IPRHM=0,92), y en menor medida, la Agencia Empresarial Sanitaria Hospital de Poniente de Almería con un 9,1% de los puestos intermedios de las APE (IPRHM=0,96) y la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA) que concentra el 7,2% (IPRHM=0,91). Por el contrario, la Agencia Andaluza de la Energía no tiene a ninguna mujer entre sus dos mandos intermedios, o entidades como la Agencia de Obra Pública de la Junta de Andalucía (IPRHM=0,40) o la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias (EPES) (IPRHM=0,44) alcanzan valores de clara masculinización. Entre las

fundaciones solo la Real Escuela Andaluza del Arte Ecuestre (IPRHM=0,80) y Andalucía Emprende (IPRHM=1,09) mantienen valores de representación equilibrados mientras que el resto, muestran una sobrerrepresentación de mujeres. Finalmente, entre las sociedades mercantiles, solo tres disponen de valores de equilibrio: la Empresa Pública de Gestión de Activos, S.A. (IPRHM=1), la Escuela Andaluza de Salud Pública, S.A. (IPRHM=1,16) y el Parque Tecnológico de Andalucía, S.A (IPRHM=1,20). Mientras que la Agencia Andaluza Promoción Exterior, S.A. (EXTENDA) tienen unos mandos intermedios feminizados (IPRHM=1,33) y el resto, masculinizados.

En relación con la edad, se observa que los mandos intermedios tiene una contundente presencia femenina entre las edades más jóvenes (IPRHM=1,41) que representan sin embargo, solo el 7,9% de los mismos. La participación de los hombres va aumentando a medida que se avanza en los tramos de edad, manteniéndose en valores equilibrados en los tramos centrales: entre los 35 a los 44 años (IPRHM=1,12) y de los 45 a los 54 años (IPRHM=0,87), siendo este último el que mayor presencia tienen las mujeres en la plantilla de cargos intermedios (el 42,3%).

El análisis por tipo de contrato refleja que solo entre el personal temporal de los mandos intermedios se aprecia una sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,21) ya que la temporalidad afecta al 21,2% de las mujeres, frente al 10,6% de los hombres. Finalmente, no se observan diferencias respecto al tipo de jornada, ya que el 99,5% de los mandos intermedios trabajan a tiempo completo.

Personal no directivo

Los puestos base de la entidades instrumentales de la Junta de Andalucía, esto es, el personal no directivo, está conformado por 24.074 personas, de las que 11.678 son hombres y 12.396 mujeres. Estos puestos presentan la distribución más equilibrada de todos los tipos profesionales (IPRHM=1,03) alcanzando valores casi paritarios, similares a los del año anterior (IPRHM=1,01).

El análisis por entidad muestra, sin embargo, distribuciones diferenciadas. Las sociedades mercantiles mantienen en ambos momentos una sobrerrepresentación masculina, si bien en 2019 algo menos pronunciada (IPRHM=0,70) que el año anterior (IPRHM=0,68). Las agencias públicas empresariales, que concentran al 71% del personal no directivo de las entidades instrumentales, mantienen valores equilibrados próximos a la paridad (IPRHM=1,02) ligeramente inferiores a 2018 (IPRHM=1,03). Los consorcios mantienen valores de equilibrio (IPRHM=0,92) aunque experimentando una reducción en la representación paritaria del año anterior. Las fundaciones, no obstante, presentan en 2019 un desequilibrio igual al de 2018 (IPRHM=1,39) debido a una participación de mujeres muy mayoritaria.

En análisis pormenorizado de las agencias públicas empresariales, revela que solo seis entidades disponen de valores de representación equilibrados: la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo y la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales (ambas con IPRHM=1,12), la Agencia Andaluza de la Energía (IPRHM=1,05), Agencia de Obra Pública de la Junta de Andalucía (IPRHM=1,14), la Agencia Pública Andaluza de Educación (IPRHM=0,95) y la Agencia Pública de Puertos de Andalucía (IPRHM=0,87). La mayoría

presenta plantillas muy feminizadas y solo dos, la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (IPRHM=0,25), y la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias (IPRHM=0,64) aparecen muy masculinizadas.

Entre los consorcios, destacan con presencia de mujeres muy mayoritaria: el Consorcio de Transporte Metropolitano del Área de Córdoba (IPRHM=2) y el Consorcio de Transporte Metropolitano del Campo de Gibraltar (IPRHM=1,33); y tres entidades con sobrerrepresentación masculina: Consorcio de Transporte Metropolitano Área de Sevilla (IPRHM=0,62), el Consorcio de Transporte Metropolitano del Área de Jaén (IPRHM=0,57) y el Consorcio Palacio Exposiciones y Congresos Granada (IPRHM=0,67). El resto presenta representaciones en los márgenes de equilibrio.

Por su parte, solo dos fundaciones tienen valores equilibrados: el Centro de Estudios Andaluces (IPRHM=1,19) y la Fundación Pública Andaluza Rodríguez Acosta (IPRHM=1,14). Por el contrario en la mayoría se observan plantillas con una sobrerrepresentación femenina, salvo en la Fundación Centro de Nuevas Tecnologías del Agua (CENTA) (IPRHM=0,76) y el Real Escuela Andaluza del Arte Ecuestre (IPRHM=0,48) que tienen una participación masculina mayoritaria y la Fundación Andalucía Olímpica que solo tiene una persona, hombre.

Finalmente, la mitad de las sociedades mercantiles tienen plantillas equilibradas pero cuentan, sin embargo, con cuatro entidades feminizadas: Agencia Andaluza Promoción Exterior, S.A. (EXTENDA) (IPRHM=1,27), la Escuela Andaluza de Salud Pública, S.A. (IPRHM=1,46), el Parque Científico y Tecnológico Cartuja, S. A. (IPRHM=1,54) y el Parque Tecnológico de Andalucía, S.A. (IPRHM=1,71). Por el contrario, tres entidades muestran una sobrerrepresentación masculina: Cetursa Sierra Nevada, S.A. (IPRHM=0,63), Red Logística de Andalucía, S.A. (IPRHM=0,71) y especialmente, Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A. (VEIASA) (IPRHM=0,41).

Entre el personal no directivo de las entidades instrumentales de la Junta de Andalucía, se aprecia una masculinización de la plantilla, a medida que se asciende en la edad del personal. Así, entre el personal más joven se observa una mayor presencia femenina, destacándose el personal de 35 a 44 años (IPRHM=1,20), pasando a valores paritarios entre el personal de 45 a 54 años y finalmente, alcanzando valores de desequilibrio, entre el personal mayor de 55 años (IPRHM=0,78).

La tasa de temporalidad femenina asciende al 44,2%, mientras que la de hombres es del 24,6% por lo que se aprecia una feminización entre la contratación temporal del personal no directivo de las entidades instrumentales. Finalmente, y función del tipo de jornada, no se aprecian diferencias significativas, ya que el 91,5% del personal trabaja a tiempo completo y presenta una representación prácticamente paritaria (IPRHM=1,01).

En general, la presencia de mujeres es mayor en las fundaciones y agencias públicas empresariales, sobre todo en aquellas centradas en actividades feminizadas como las sanitarias y servicios sociales. Los hombres suelen ser mayoría en los consorcios de transportes y en agencias públicas empresariales vinculadas con la automoción o la logística. Sin embargo, la mayor o menor masculinización del personal directivo y de máxima responsabilidad ejecutiva no está relacionada con la consideración como mayoritariamente masculina o femenina de la actividad económica.

El techo de cristal que condiciona la participación minoritaria de las mujeres en los puestos de máxima responsabilidad, parece incidir, no obstante, en menor medida en el Sector Público andaluz en relación con el conjunto del sector privado del Estado. Además de este reto en los niveles de máxima jerarquía, entre los mandos intermedios y especialmente, entre los puestos base de las entidades instrumentales, se destaca la presencia de mujeres en los contratos menos estables, lo que se traduce en una tasa de temporalidad laboral ampliamente mayoritaria.