



Análisis de representación
por sexo del personal
al servicio de la Junta de
Andalucía

4

El análisis de la presencia de hombres y mujeres en la Administración de la Junta de Andalucía, es una de las grandes áreas temáticas que estructuran el Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto, junto con las áreas de realidad y recursos–resultados. Si en el apartado de realidad se realiza un análisis de la presencia de hombres y mujeres en los distintos ámbitos de la realidad político–social, este capítulo analiza específicamente la representación de hombres y mujeres entre el personal y cargos de la administración pública que ejecutará el Presupuesto andaluz.

Para ello, se tienen en cuenta a las personas que trabajan para la Junta de Andalucía en los ámbitos sanitario, educativo, judicial y de la administración general propiamente dicha, analizando desde un enfoque de género las principales circunstancias que afectan a ese personal. Las principales variables consideradas en este análisis son los niveles de la carrera administrativa, si ostentan responsabilidades directas, la mayor estabilidad de los puestos que ocupan, el grupo al que pertenecen, la edad y existencia y número de descendencia, entre otras.

Atendiendo a la definición que la Ley 12/2007¹ (de Andalucía) establece para la representación equilibrada, a partir de determinados porcentajes máximos y mínimos (60%–40%) se ha elaborado un índice que sintetiza en un valor estos porcentajes de hombres y mujeres. Este indicador, denominado Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM), viene definido por 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 arrojaría 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. Por lo tanto, los valores del IPRHM entre 0 y 0,80 mostrarían 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 sobrerrepresentación femenina.

El total del personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía, a enero de 2014 sumaba un total de 250.534 personas. El IPRHM del conjunto del personal fue de 1,28, lo que significa que las mujeres son mayoría, en un porcentaje mayor que en 2013 (cuando

1 La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía define que “se entiende por representación equilibrada aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de personas a que se refiera, cada sexo ni supere el sesenta por ciento ni sea menos del cuarenta por ciento”.



el IPRHM era 1,27), y que además supera los límites que se consideran de equilibrio. Esto supone que un año más se mantiene la tendencia a la progresiva feminización del personal de la Junta de Andalucía.

El colectivo más equilibrado fue el de personal de Administración General, con un IPRHM de 1,21. Con respecto al año anterior, este colectivo pasa a entrar en situación de desequilibrio en términos de representación de hombres y mujeres, traspasando el valor del IPRHM del año anterior, justo en el límite de 1,20.

El colectivo más numeroso es el del personal al servicio del Sistema Educativo Público de Andalucía que reúne el 45,6% del total del personal al servicio de la Administración. En enero de 2014 había 114.184 docentes en el Sistema Educativo Público de Andalucía, 73.268 mujeres y 40.916 hombres, lo que se traduce en un IPRHM de 1,28, valor similar al del año anterior.

Le sigue en cuanto a número de efectivos, el personal del Servicio Andaluz de Salud, que supone el 33,5% del total del personal, y es el más feminizado, con un IPRHM de 1,31. Al igual que en el personal de educación, su IPRHM no ha variado con respecto al año anterior.

El personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia de la Junta de Andalucía es el colectivo menos numeroso. No se ha mantenido ajeno al proceso general de aumento del número de mujeres, como muestra la evolución de su IPRHM que pasa de 1,27 a 1,28.

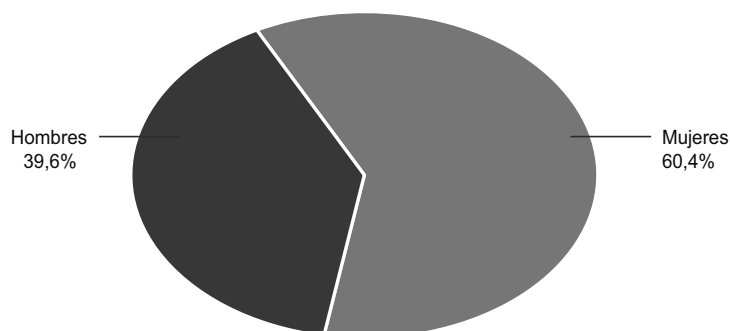
Finalmente, el análisis global del personal directivo de las agencias públicas empresariales, las sociedades mercantiles y entidades asimiladas presenta un Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres de 0,84, lo que significa una presencia de mujeres dentro de la banda de valores equilibrados del IPRHM, frente al índice desequilibrado de 0,72, que presentaba en 2013.

4.1. Análisis del Personal de la Administración General de la Junta de Andalucía

El presente apartado analiza la presencia de hombres y mujeres en la Administración General de la Junta de Andalucía según las diferentes categorías, grupos profesionales, edad y descendencia².

En primer lugar y en conjunto, se aprecia que la cifra total de hombres y mujeres al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía, ha disminuido en un 2,2%³, observándose que el número de hombres se redujo con más intensidad que el de mujeres⁴. Ello resulta en una participación de mujeres del 60,4% que profundiza la tendencia a la gradual feminización del colectivo. También se traduce en un ligero crecimiento del IPRHM, desde un valor de 1,20 en 2013 a otro de 1,21 en 2014, superando el límite del equilibrio legal de sexos. En términos absolutos, el conjunto del personal se situó en 45.178 efectivos, 27.289 mujeres y 17.889 hombres.

Gráfico 4.1. Personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía según sexo. Año 2014



2 Datos de Función Pública utilizados a fecha 1 de enero de 2014.

3 También en el conjunto de la Administración General del Estado (AGE), se ha producido una reducción del 2,6% del número total de empleados públicos entre 2013 y 2014. El IPRHM en la AGE es de 1,09. En el ámbito europeo, la reducción de personal al servicio público en la UE-28 continúa un año más, reduciéndose un 1,2% entre 2012 y 2013 (últimos datos disponibles).

4 La disminución del número de hombres fue de 2,7%, y el de mujeres, un 1,9%.

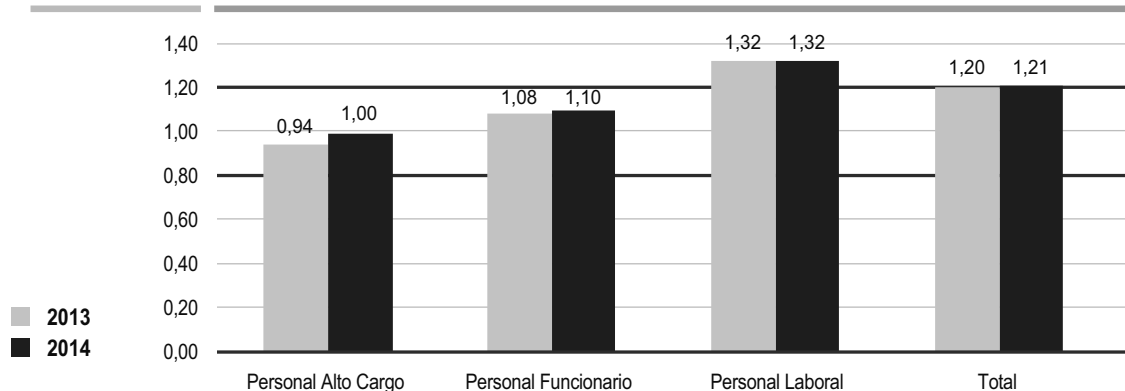


4.1.1. Análisis general

El personal de la Administración General de la Junta de Andalucía se organiza en tres categorías; el personal laboral supone el 50%, el personal funcionario significa el 49,5% y el personal alto cargo es el 0,5% restante del total.

La sobrerrepresentación de mujeres entre el personal laboral se ha mantenido constante en los tres últimos años, por lo que el aumento relativo de mujeres entre el funcionariado ha contribuido este año a la tendencia de feminización del conjunto. No obstante, tanto la presencia relativa de hombres y mujeres entre el personal funcionario, que presenta un índice IPRHM de 1,10, como en el personal alto cargo, con un IPRHM de 1,00, continúan en la banda de equilibrio igualitario, alcanzándose la paridad entre el personal alto cargo, quienes ocupan los puestos de mayor responsabilidad.

Gráfico 4.1.1.1. IPRHM del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía según categorías laborales. Años 2013-2014



En la Administración General del Estado se observan algunas diferencias importantes, dado que el colectivo de personal funcionario es el más numeroso, alcanzando el 70% del total, y se encuentra muy feminizado (IPRHM=1,17), mientras que el personal laboral supone el 28% del total del personal en la AGE, y cuenta con mayoría de hombres, mostrando un IPRHM=0,86⁵.

5 Según datos del Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas, edición de enero de 2014.

En la Junta de Andalucía, en concreto, este año el personal laboral mantiene estable su brecha de género de 100 hombres por cada 132 mujeres. También persiste la concentración de mayor número de mujeres que de hombres en el grupo V, el más numeroso y con menores requerimientos formativos y responsabilidades, donde el índice de presencia relativa entre mujeres y hombres es de 1,42. Es sin embargo el grupo II, con menor número de efectivos, el que tiene mayor desequilibrio por sobrerrepresentación de mujeres, y el único que reduce su desigualdad pasando su brecha de un valor del índice de 1,49 a otro de 1,45.

En el personal funcionario permanece la relación inversa entre la presencia de mujeres y la capacidad de decisión y responsabilidades laborales que vienen dadas por el nivel administrativo y las exigencias formativas para su acceso. Esta correspondencia tiende a atenuarse como resultado del aumento de la proporción de mujeres en los grupos superiores, si bien todavía se mantiene un importante desequilibrio por sobrerrepresentación femenina en el grupo C2.

Finalmente, el carácter discrecional en la cobertura de puestos para altos cargos ha derivado en una apuesta decidida por la igualdad de género en la representación, corrigiendo la tradicional escasez de mujeres en estos puestos y alcanzando en 2014 un equilibrio perfectamente paritario.



Cuadro 4.1.1. Personal de la Administración General de la Junta de Andalucía según categorías, grupos profesionales y sexo. Año 2014

PERSONAL ALTO CARGO

M	H	Total	IPRHM	
			2014	2013
104	105	209	1,00	0,94

PERSONAL LABORAL

	M	H	Total	%/Total	IPRHM	
					2014	2013
I	675	469	1.144	5,1	1,18	1,17
II	1.608	606	2.214	9,8	1,45	1,49
III	3.483	1.935	5.418	24,0	1,29	1,28
IV	1.795	1.660	3.455	15,3	1,04	1,04
V	7.338	3.015	10.353	45,8	1,42	1,42
TOTAL	14.899	7.685	22.584	100,0	1,32	1,32

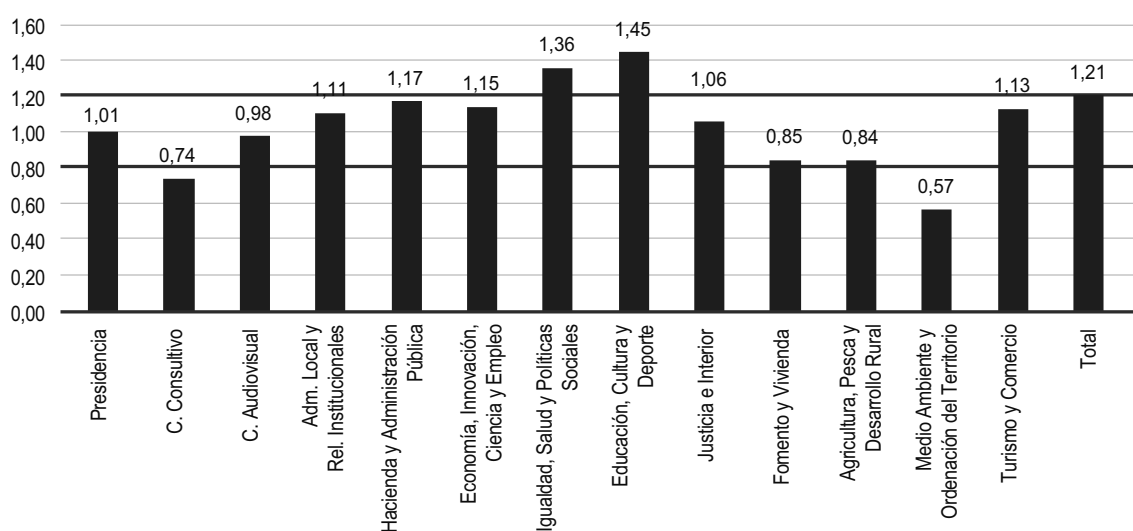
PERSONAL FUNCIONARIO

Grupos/ niveles	A1		A2		C1		C2		E		Total				IPRHM	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	Total	%/ total	2014	2013
30	64	106									64	106	170	0,8	0,75	0,75
29	28	46									28	46	74	0,3	0,76	0,72
28	349	461						1			349	462	811	3,6	0,86	0,86
27	222	348					1				223	348	571	2,6	0,78	0,79
26	296	445	102	155				2			398	602	1.000	4,5	0,80	0,77
25	1.131	1.361	572	829		3	2				1.703	2.195	3.898	17,4	0,87	0,85
24	99	89	103	115				1			202	205	407	1,8	0,99	0,98
23	256	267	178	271		1	1				435	539	974	4,4	0,89	0,89
22	843	553	119	89	337	248	1	5			1.300	895	2.195	9,8	1,18	1,10
21				3		42					0	45	45	0,2	0,00	0,00
20			48	107	469	535		3			517	645	1.162	5,2	0,89	0,90
19			1	1							1	1	2	0,0	1,00	2,00
18			675	362	1.800	1.175	457	148			2.932	1.685	4.617	20,6	1,27	1,27
17					31	15	31	16			62	31	93	0,4	1,33	1,35
16					557	409	313	318			870	727	1.597	7,1	1,09	1,10
15					1.739	957	31	20			1.770	977	2.747	12,3	1,29	1,28
14					1		1.383	542		2	1.384	544	1.928	8,6	1,44	1,40
13									1	8	1	8	9	0,0	0,22	0,31
12									47	38	47	38	85	0,4	1,11	1,04
Total	3.288	3.676	1.798	1.932	4.934	3.385	2.218	1.058	48	48	12.286	10.099	22.385	100	1,10	1,08
IPRHM 2014	0,94	0,96	1,19	1,35	1,00	1,10										
IPRHM 2013	0,87	1,10	1,24	1,34	0,94	1,08										

SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA

Analizando la presencia de mujeres y de hombres según las áreas de gobierno, se observa que el Decreto de la Presidenta 4/2013, no afectó al número de secciones presupuestarias, que se mantuvo en trece, once Consejerías y los Consejos Consultivo y Audiovisual. Tanto en los Consejos como en las seis Consejerías que no han resultado afectadas por la reestructuración (Administración Local y Relaciones Institucionales, Hacienda y Administración Pública, Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, Justicia e Interior, Fomento y Vivienda y Turismo y Comercio), no se aprecian cambios significativos en la presencia de hombres y mujeres respecto del año anterior. No obstante, la Consejería de Administración Local y Relaciones Institucionales pasa de un IPRHM de 0,98 a otro de 1,11, es decir, de una mayoría de hombres a otra de mujeres. Se mantienen en todo caso los valores del IPRHM dentro del intervalo de equilibrio representativo para todas ellas, con la excepción del Consejo Consultivo.

Gráfico 4.1.1.2. IPRHM del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía por Consejería. Año 2014



El resto de Consejerías, afectadas por los cambios competenciales y organizativos⁶, presenta una desigual presencia relativa de hombres y mujeres. Tanto la Consejería de la Presidencia como la de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural muestran una brecha equilibrada, cercana a la paridad en el caso de la primera, y muy cercano al límite inferior de equilibrio por masculinización, en la segunda. Las tres Consejerías restantes presentan notables desequilibrios. Mientras que en la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio se registra un notable exceso de participación masculina, en Educación, Cultura y Deporte y en la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales los elevados valores del IPRHM indican un desequilibrio por sobrerrepresentación de mujeres.

⁶ No se realiza un análisis comparativo interanual al no tratarse de estructuras homogéneas.



La importancia de las competencias autonómicas en las áreas de la educación, la salud y los servicios de cuidados que reúnen a aproximadamente el 55% del personal al servicio público⁷ y en las que persiste una segregación horizontal por la asignación de roles y responsabilidades de educación, salud y cuidados a las mujeres explican la mayoritaria presencia femenina en el conjunto de la Administración General.

4.1.2. Personal alto cargo

La presencia de mujeres y hombres alto cargo de la Administración General mantuvo en 2014 la tónica de los últimos años, con ligeras oscilaciones, si bien el aumento de mujeres en estos puestos determinó que se lograra prácticamente la paridad.

En relación al año anterior, el aumento de mujeres fue generalizado en todas las adscripciones, con la excepción de las Direcciones Generales y Delegaciones del Gobierno. En este último caso, se mantuvo la presencia de sexos equilibrada dentro de los límites legales, al igual que en las Delegaciones Provinciales y territoriales. Por su parte, en las Secretarías Generales dibujó una presencia de hombres y mujeres perfectamente paritaria. Sin embargo, se observa una mayor presencia de mujeres entre altos cargos adscritos a las Secretarías Generales Técnicas y se mantuvo la masculinización en las Viceconsejerías, si bien con menos intensidad que en años anteriores, ya que en 2013, el IPRHM en esta categoría tuvo un valor de 0,36.

Cuadro 4.1.2. Personal alto cargo según adscripción y sexo. Año 2014

	M	H	TOTAL	IPRHM
Presidencia	1	0	1	2,00
Consejerías	5	6	11	0,91
Viceconsejerías	3	8	11	0,55
Secretaría General	17	17	34	1,00
Secretaría General Técnica	8	2	10	1,60
Dirección General y Del. Gobierno	33	38	71	0,93
Delegaciones Provinciales/ Territoriales	21	19	40	1,05
Otros Altos Cargos	16	15	31	1,03
TOTAL	104	105	209	1,00

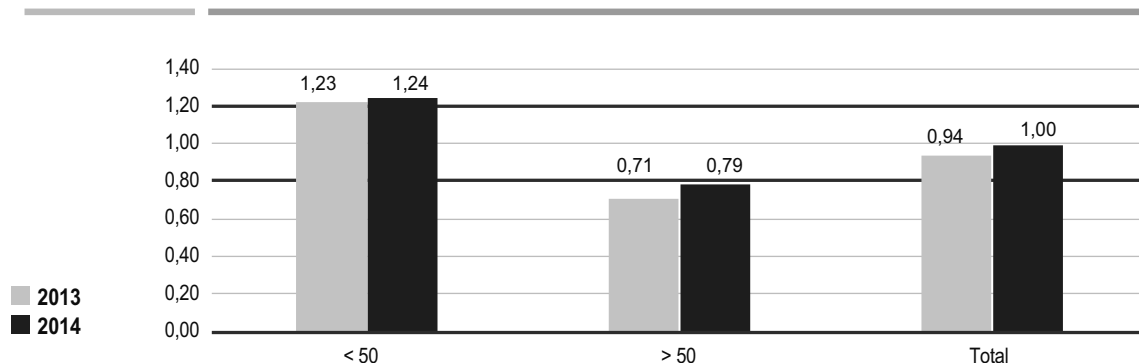
SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA

La presencia de mujeres y hombres como personal alto cargo según la edad muestra que entre los grupos de menor edad hay mayoría de mujeres, mientras que en los grupos de edades más avanzadas son los hombres los que tienen una mayor representación, atenuada en 2014 respecto del año anterior por el aumento por la participación de las mujeres. En ambos casos, sin embargo, la representación está fuera de los márgenes de equilibrio 40–60%, si

⁷ Las Consejerías de Educación, Cultura y Deporte y la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales concentran el mayor número de efectivos de personal con un 18,4% y 36,6% del total respectivamente.

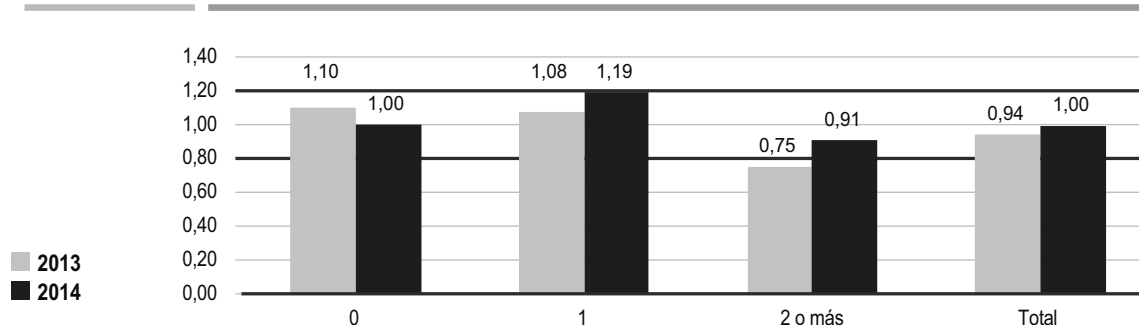
bien en el caso de los efectivos de mayor edad los valores se acercan al intervalo de equilibrio representativo, lo que apunta a que están superando las barreras que conforman el techo de cristal para la incorporación de las mujeres a los cargos de mayor decisión y representación de la Administración General.

Gráfico 4.1.2.1. IPRHM del personal alto cargo según edad. Años 2013-2014



Al igual que la edad, el número de hijos o hijas del personal se ha contemplado tradicionalmente como un condicionante de género del acceso de las mujeres a los puestos de alto cargo. Este año, en este sentido, predomina un aumento de la participación femenina, especialmente significativo en los casos con presencia de dos o más descendientes. Esto ha situado los valores de presencia relativa entre mujeres y hombres dentro del intervalo de equilibrio en todas las circunstancias, al desaparecer el desequilibrio por mayoría de hombres cuando el número de descendientes es de 2 o más, que se daba en 2013. Estos resultados, de confirmarse en los próximos ejercicios, indicarían que el tener hijos e hijas cada vez opera menos como un discriminante para el acceso de las mujeres a los puestos de alto cargo.

Gráfico 4.1.2.2. IPRHM del personal alto cargo según número de descendientes. Años 2013-2014

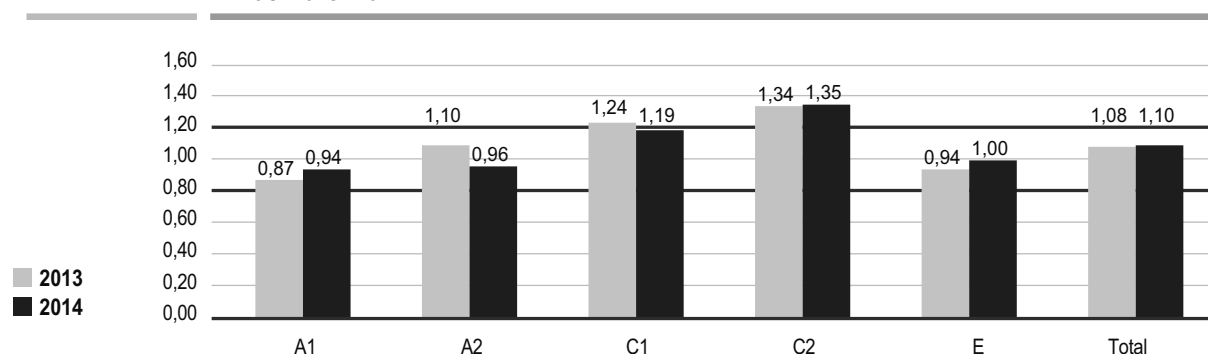


4.1.3. Personal Funcionario

Esta categoría de personal se caracteriza por contar con una presencia mayoritaria de mujeres, dentro de una presencia relativa de hombres y mujeres equilibrada. En los últimos años se ha venido observando una tendencia, acorde con la del conjunto del personal de la Administración General, de aumento de la proporción de mujeres. Se ha pasado de un IPRHM=1,06 en 2012, a otro IPRHM=1,08 en 2013, y finalmente, en 2014 el índice ha alcanzado un valor de 1,10. Como ya se adelantó, la tendencia a la feminización del personal al servicio de la Administración General se basa, fundamentalmente, en este incremento de la presencia de las mujeres entre el funcionariado, dada la estabilidad de la representación de hombres y mujeres entre el personal laboral y la escasa entidad del número de personas en altos cargos.

Al igual que en años anteriores, también en 2014 se mantiene una correspondencia según la cual la presencia de mujeres es más elevada en los niveles inferiores de la carrera administrativa. La máxima expresión de esta relación se encuentra en el notable desequilibrio por exceso de representación femenina existente en el grupo C2 (IPRHM=1,35), donde las funcionarias representan el 67,7% del personal, tras haber aumentado su presencia respecto del año anterior.

Gráfico 4.1.3.1. IPRHM del personal Funcionario según grupos profesionales. Años 2013-2014

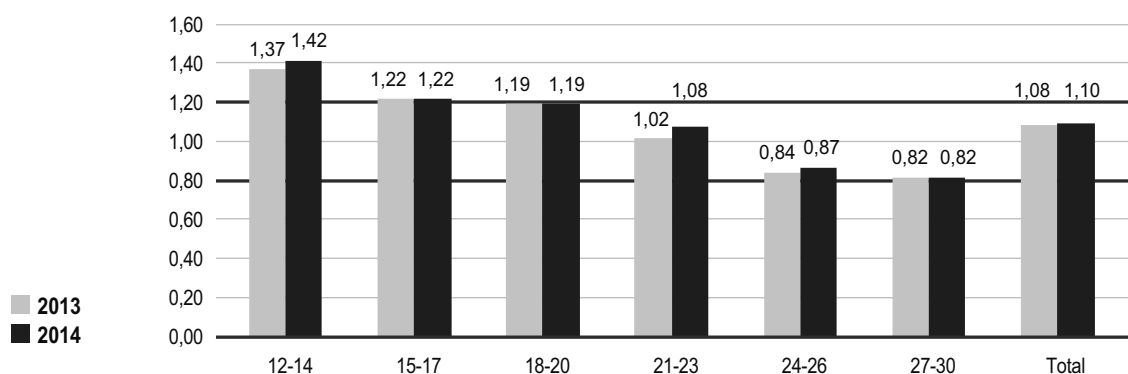


El aumento de la presencia relativa de las funcionarias en alguno de los grupos profesionales ha desembocado en una presencia global de hombres y mujeres más homogénea, reduciendo las brechas de género. De este modo, sólo en el mencionado grupo C2 se registra en 2014 un desequilibrio por mayor número de mujeres, tras haberse corregido el desequilibrio por exceso de participación de mujeres que existió en el grupo C1 durante los años 2012 y 2013.

Una mayor relevancia desde la perspectiva de género, tiene el aumento de la presencia femenina en el grupo A1, que concentra el 31,1% del personal funcionario, segundo en entidad tras el grupo C1 (37,2%), por lo que influye, en buena medida, en el conjunto del colectivo funcional. Además, es el grupo profesional con mayores exigencias de formación para su acceso y desde el que se cubren, en sus niveles superiores, aquellos puestos con mayor responsabilidad y dedicación. El notable aumento de la presencia de mujeres registrado en 2014 ha supuesto una mejora en términos de equilibrio representativo (IPRHM=0,94 frente al valor anterior de 0,87), consolidando la tendencia iniciada hace años. Tendencia que asegura su continuidad a medio plazo por el hecho de que las mujeres representan el 68,5% del personal más joven en el seno de este grupo (menores de treinta y cinco años).

Correlativamente al análisis por grupos, el de número de mujeres y hombres por niveles administrativos/retributivos, añade algunos detalles relevantes al equilibrio representativo global de hombres y mujeres entre el personal funcionario. La presencia de mujeres aumenta en los niveles más básicos (12–14), también los inferiores en la escala retributiva, acentuando el desequilibrio por sobrerrepresentación femenina, cuya participación en este tramo se eleva con respecto al año anterior, hasta un valor del IPRHM de 1,42. La presencia de mujeres desciende conforme aumenta el nivel, de manera que en el extremo opuesto de la escala (niveles 27–30), es ya evidente la mayoría de hombres, si bien en los límites del equilibrio representativo.

Gráfico 4.1.3.2. IPRHM del personal Funcionario según niveles de la carrera administrativa. Años 2013-2014



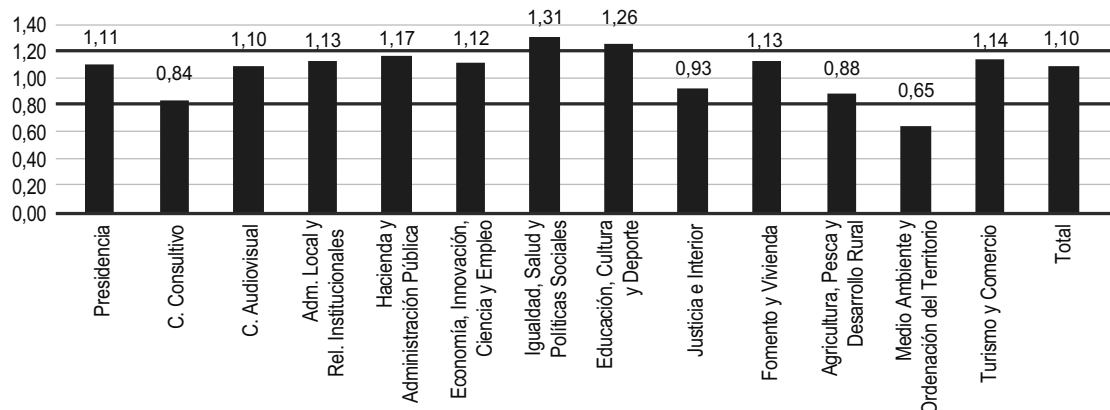
En el Informe de este año no es posible comparar los cambios en la presencia de hombres y mujeres en aquellas secciones presupuestarias afectadas por el Decreto de la Presidenta 4/2013, de 9 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías. En las restantes⁸ se han mantenido los valores del IPRHM dentro del intervalo de equilibrio en la representación. Las nuevas Consejerías afectadas por la reestructuración organizativa y competencial han mostrado una desigual participación de hombres y mujeres. Por una parte, tanto la Consejería de la Presidencia como la de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural presentan una representación equilibrada de sexos, con mayoría de mujeres en la primera (IPRHM=1,11) y de hombres en la segunda (IPRHM=0,88).

Por otra parte, se encuentra la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio, con exceso de presencia masculina (IPRHM=0,65), y las Consejerías de Igualdad, Salud y Políticas Sociales (IPRHM=1,31) y de Educación, Cultura y Deporte (IPRHM=1,26), que presentan un evidente desequilibrio por sobrerrepresentación de mujeres. Estas dos últimas Consejerías son las más numerosas y entre ambas concentran cerca del 35% del personal funcionario, por lo que la composición de su plantilla en cuanto a presencia de hombres y mujeres explica, en gran medida, la participación mayoritariamente femenina del funcionariado.

⁸ Administración Local y Relaciones Institucionales, Hacienda y Administración Pública, Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, Justicia e Interior, Fomento y Vivienda y Turismo y Comercio.



Gráfico 4.1.3.3. IPRHM del personal Funcionario por Consejerías. Año 2014



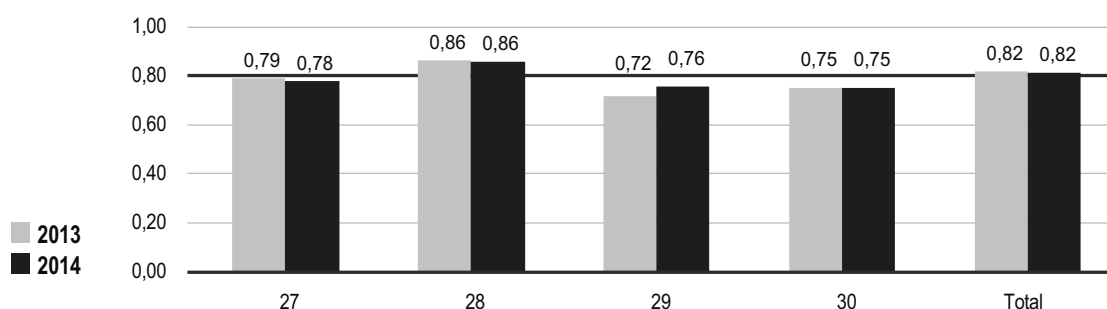
Personal funcionario de los niveles 27-30

El valor del IPRHM entre el personal que ocupa los niveles superiores de la escala retributiva (27-30), de donde proceden los puestos directivos, se ha mantenido respecto del año anterior en los límites del equilibrio representativo (IPRHM=0,82), evidenciando que la proporción de funcionarias en estos puestos es menor que la que le correspondería por su participación en el grupo A1 (IPRHM=0,94), al que se ha hecho referencia anteriormente.

Así pues, el colectivo funcional de la Administración General de la Junta de Andalucía, compuesto, cada vez en mayor medida, mayoritariamente por mujeres (IPRHM=1,10) y con una participación también creciente de las mismas en el grupo profesional con mayores exigencias formativas, sigue manteniendo una dirección notablemente masculinizada.

El análisis desagregado por niveles no revela cambios significativos respecto del año anterior, de modo que continúa siendo mayoritaria la presencia de hombres en todos los niveles y sólo en el nivel 28, que concentra la mitad de los efectivos, la representación de sexos se encuentra dentro de los límites del equilibrio.

Gráfico 4.1.3.4. IPRHM del personal Funcionario en los niveles superiores del grupo A1. Años 2013-2014



El análisis por secciones presupuestarias de los niveles 27–30 también muestra el protagonismo generalizado que tienen los hombres en la cobertura de los puestos de mayor responsabilidad y dedicación. En las Consejerías de Hacienda y Administración Pública y la de Igualdad, Salud y Políticas Sociales se registra una presencia de hombres y mujeres más cercana a la paridad, mientras que los desequilibrios por sobrerrepresentación masculina se localizan en el Consejo Consultivo y las Consejerías de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural, Medio Ambiente y Ordenación del Territorio y en Educación, Cultura y Deporte⁹.

Cuadro 4.1.3. IPRHM del personal Funcionario en los niveles superiores del grupo A1 según secciones presupuestarias. Año 2014

	27	28	29	30	Total
Presidencia	0,75	0,79	0,91	1,00	0,83
C. Consultivo	–	–	–	0,40	0,40
C. Audiovisual	1,00	0,67	–	0,67	0,75
Adm. Local y Rel. Institucionales	0,70	0,82	2,00	0,00	0,74
Hacienda y Administración Pública	0,95	1,02	0,40	0,97	0,96
Economía, Innovación, Ciencia y Empleo	0,87	0,94	0,67	0,77	0,88
Igualdad, Salud y Políticas Sociales	0,79	1,12	–	0,84	0,95
Educación, Cultura y Deporte	0,66	0,73	–	1,00	0,72
Justicia e Interior	0,87	0,95	–	0,80	0,91
Fomento y Vivienda	0,61	0,88	1,00	1,00	0,78
Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural	0,63	0,55	1,00	0,35	0,56
Medio Ambiente y Ordenación del Territorio	0,65	0,63	0,77	0,25	0,61
Turismo y Comercio	0,71	0,67	–	1,50	0,75
Total	0,78	0,86	0,76	0,75	0,82

SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA

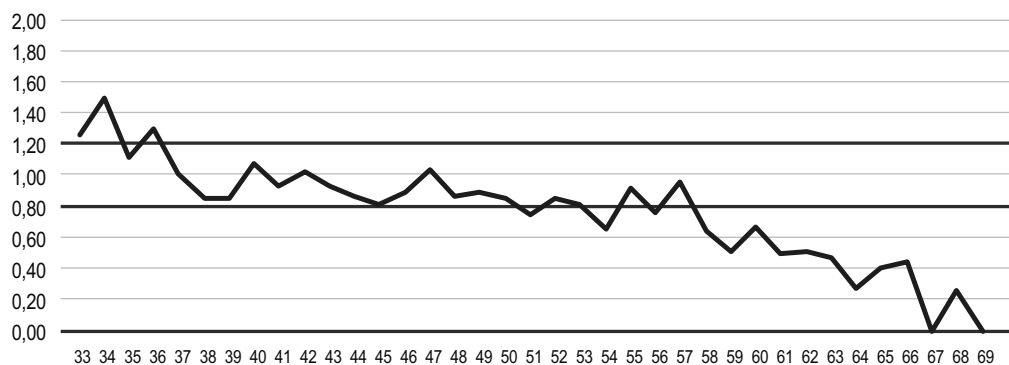
Como ya se ha señalado anteriormente, la tendencia en el grupo A1, de mayor nivel retributivo, es tendente a la paridad con una mayor incorporación de las mujeres aunque todavía sigue habiendo diferencias significativas por edades ya que la mayor parte del personal que se encuentra en los niveles más altos de la escala retributiva supera los cincuenta años (cerca del 60%).

Efectivamente, entre el personal de los niveles superiores del grupo A1 el IPRHM disminuye con la edad progresivamente, desde valores próximos a la paridad entre los efectivos más jóvenes a situaciones de claro desequilibrio por una presencia excesiva de hombres entre el personal de más edad.

9 Es necesario tener en cuenta el efecto reorganizativo de la aplicación del Decreto de la Presidenta 4/2013.

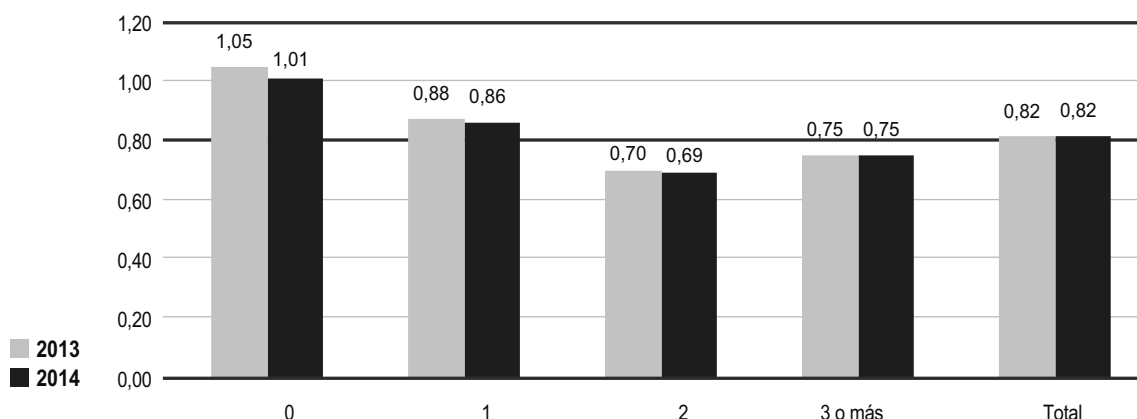


Gráfico 4.1.3.5. IPRHM del personal Funcionario en los niveles superiores del grupo A1 según edad. Año 2014



La presencia de hijos o hijas en la familia, y su número, supone generalmente una limitación para conciliar la vida laboral y familiar, que incide con mayor intensidad sobre las mujeres; más aún cuando se trata de desempeñar puestos que exigen una mayor dedicación. Así, mientras que la descendencia apenas tiene incidencia en la participación de las mujeres en el conjunto del grupo A1, sus efectos son más visibles en su presencia en los niveles superiores. Al igual que el año anterior, mientras que la participación de hombres y mujeres es paritaria en ausencia de descendientes, la existencia de los mismos conduce a un claro protagonismo masculino hasta alcanzar una representación desequilibrada a partir del segundo hijo o hija.

Gráfico 4.1.3.6. IPRHM del personal Funcionario en los niveles superiores del grupo A1 según número de descendientes. Años 2013-2014

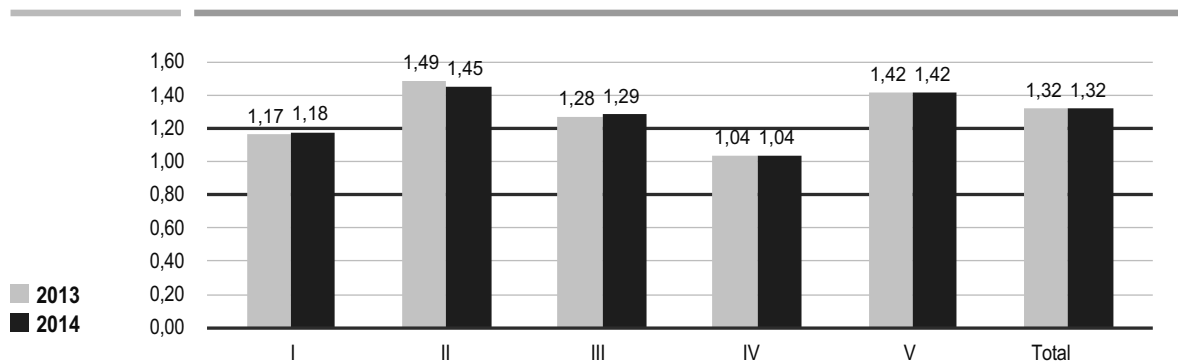


4.1.4. Personal laboral

La presencia de hombres y mujeres entre el personal laboral determina un conjunto de personal notablemente desequilibrado en términos representativos, al ser el número de mujeres mucho más elevado que el de hombres. El hecho de que el IPRHM (1,32) se haya estabilizado en estos valores de desequilibrio dota a la desigualdad entre el personal laboral de una naturaleza estructural.

Respecto del año anterior no se aprecian cambios relevantes por grupos profesionales. Sigue manteniéndose el protagonismo de las mujeres en todos los grupos y la presencia de fuertes desequilibrios en los grupos II, III y V. En este último grupo, el exceso de participación femenina es más relevante, por cuanto este grupo concentra casi la mitad del personal laboral (45,8%), después de aumentar su peso respecto del año anterior, lo que sitúa a las mujeres mayoritariamente en los puestos de menor responsabilidad entre el personal laboral, donde más del 70% del personal son mujeres.

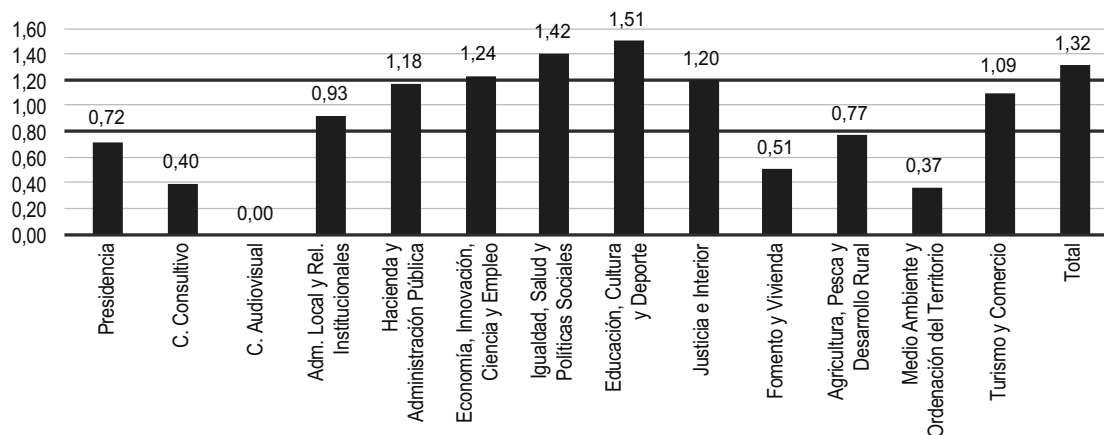
Gráfico 4.1.4.1. IPRHM del personal laboral según grupos profesionales. Años 2013-2014



En la presencia de hombres y mujeres por consejerías destacan los desequilibrios por sobrerrepresentación masculina en la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio, y en la de Fomento y Vivienda. Una mayor relevancia tiene, sin embargo, el exceso de participación de mujeres en las Consejerías de Igualdad, Salud y Políticas Sociales y la de Educación, Cultura y Deporte, no sólo por los elevados valores que registran sus IPRHM sino porque la aplicación del Decreto de la Presidenta 4/2013, ha supuesto una mayor concentración del personal laboral en torno a estas dos grandes consejerías, que juntas agrupan a más del 75% del personal laboral.



Gráfico 4.1.4.2. IPRHM del personal laboral por Consejerías. Año 2014



En conclusión, entre el personal de la Administración General continúa aumentando el número de mujeres, lo que ha provocado que se haya sobrepasado en 2014 el límite superior que marca la legislación de igualdad como de representación equilibrada de sexos, al suponer las mujeres el 60,4% del total (IPRHM= 1,21).

La plantilla de personal de la Administración General de la Junta de Andalucía presenta tres características fundamentales desde la perspectiva de género: en primer lugar, una mayor presencia de mujeres, y en segundo, la tendencia sostenida en los últimos años, a avanzar en esta feminización. Este hecho se debe principalmente a la creciente presencia de mujeres entre el funcionariado, puesto que la sobrerrepresentación femenina entre el personal laboral se mantiene estable. En tercer lugar, se mantiene una segregación vertical entre el personal directivo de niveles superiores.

La presencia de hombres y mujeres por consejerías es quizás la variable en que más se asemeja el personal de la función pública al del mercado de trabajo global, operando los mismos roles de género que motivan el que se sitúen las mujeres en aquellas competencias y servicios relacionados principalmente con los cuidados, como son las Consejerías de Igualdad, Salud y Políticas Sociales, y Educación, Cultura y Deporte, y los hombres mayoritariamente en áreas como Fomento, Medio ambiente y Ordenación del territorio, y Agricultura.

Se puede decir, tras varios años en que esta situación no ha variado, que la paridad entre el conjunto del personal de altos cargos es otro de los rasgos del personal de Administración General de la Junta de Andalucía. Por edades, llama la atención la marcada diferencia en cuanto a presencia de hombres y mujeres que existe entre las personas menores de cincuenta años, mayoritariamente mujeres, y las de más de 50, mayoritariamente hombres.

Por otra parte, ha desaparecido el desequilibrio entre hombres y mujeres en altos cargos en cuanto a su presencia en función del número de hijos e hijas, datos que de continuar en los próximos ejercicios, indicarían que la presencia de hijos e hijas cada vez opera menos como una restricción para el acceso de las mujeres a puestos de máximo nivel en la toma de decisiones.

4.2. Análisis del Personal del Sistema Educativo Público Andaluz

En este apartado del capítulo cuarto del Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto se realiza un estudio anual de la representación de hombres y mujeres en el Sistema Educativo Público de Andalucía¹⁰, para detectar tanto los avances como los retos que han de ser afrontados. El análisis se inicia con una valoración de conjunto, continúa con la distribución por sexo según tipo de enseñanza, atendiendo de forma especial a la composición de los equipos directivos, y finaliza con los rasgos más característicos del personal dedicado a las labores de inspección educativa.

En términos generales, la presencia de hombres y mujeres entre el personal al servicio del Sistema Educativo Público Andaluz se mantuvo prácticamente estable respecto al año anterior, con un discreto aumento de la participación de mujeres, lo que consolida la tendencia hacia un creciente desequilibrio por exceso de representación femenina. Especialmente acusada sigue siendo la sobrerrepresentación femenina en la Educación Infantil y Primaria y en la Educación Especial, como reflejo del mantenimiento de los roles de género en estos niveles educativos dedicados a la infancia y las necesidades especiales. En cambio, en las responsabilidades de inspección docente, la presencia de mujeres, continúa siendo muy débil, al igual que en los puestos de dirección de los centros públicos que imparten Educación Secundaria.

4.2.1. Análisis general

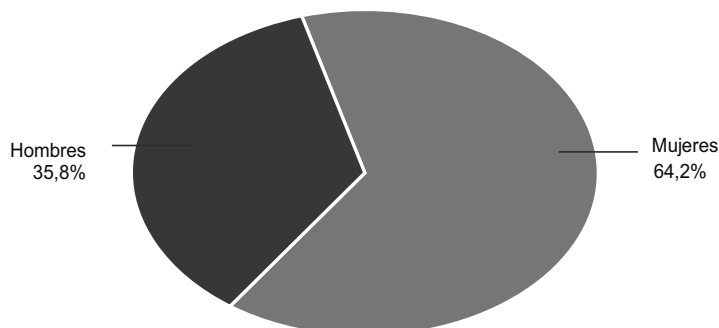
En enero de 2014 había 114.184 docentes en el Sistema Educativo Público de Andalucía, de los cuales 73.268 eran mujeres y 40.916 hombres. En conjunto, esta cifra supone un incremento del 0,5% con respecto a 2013, como resultado de un incremento en 714 mujeres, y la disminución en 102 hombres. Se ha producido un ligero aumento de la participación femenina respecto del año anterior, pasando del 63,9% al 64,2%, que consolida la tendencia a la feminización del personal docente y mantiene una distribución de sexos desequilibrada, con un valor del IPRHM¹¹ de 1,28 por lo que no ha habido variación con respecto al año anterior.

10 A efectos de este informe, conviene recordar que 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 concertados, así como al personal de los centros públicos de titularidad de las corporaciones locales y de otras administraciones públicas, si bien estos dos últimos no se toman en cuenta en el presente análisis.

11 La definición del Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres aparece en la introducción del capítulo 4.

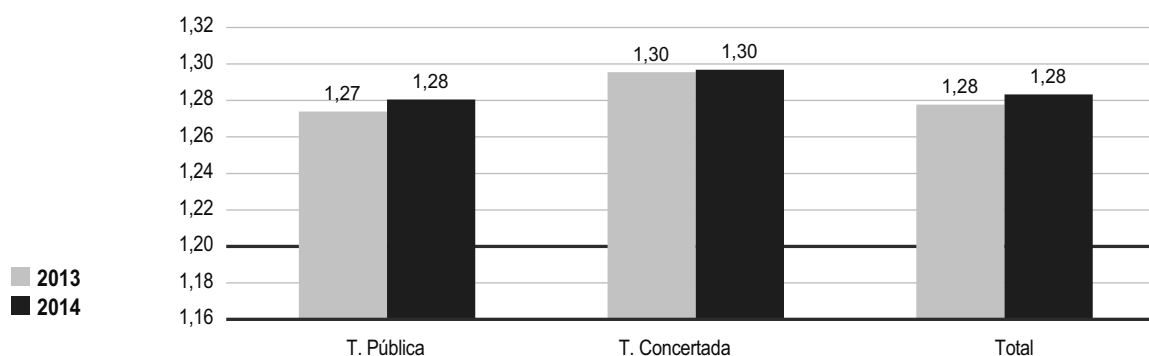


Gráfico 4.2.1.1. Personal al servicio del Sistema Educativo Público andaluz según sexo. Año 2014



Según la titularidad de los centros, se observa que el exceso de representación femenina es mayor en los centros concertados, aunque el aumento de más mujeres docentes de este año en los centros de titularidad pública¹² hace que las diferencias entre centros públicos y privados sean cada vez menores.

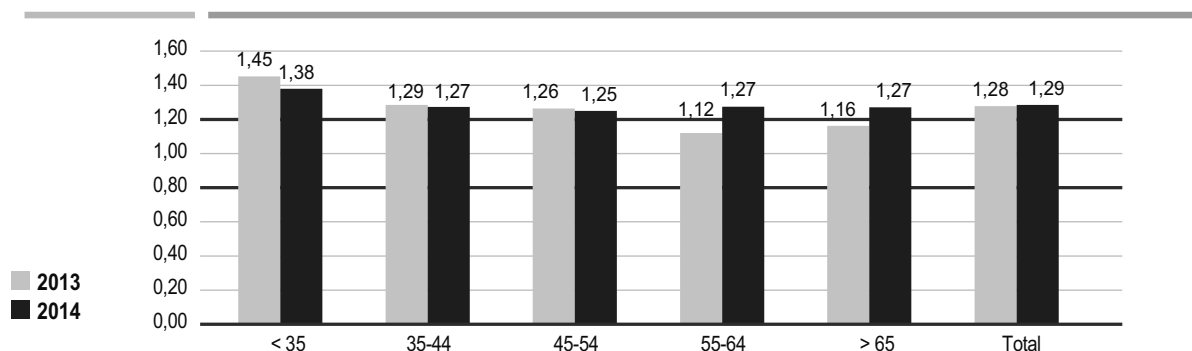
Gráfico 4.2.1.2. IPRHM del personal docente según titularidad de los centros. Años 2013-2014



El análisis según grupos de edad muestra cómo el aumento de docentes se ha concentrado en las que son mayores de cincuenta y cinco años, generando que el desequilibrio por mayoría de mujeres se haya hecho extensivo a todos los tramos de edad. Por otra parte, al igual que en años anteriores, el mayor desequilibrio se sigue registrando entre la población más joven, donde las docentes alcanzan una participación cercana al 70%, previendo que el proceso de feminización del sistema educativo continúe en el futuro si no se toman medidas preventivas.

¹² Los resultados de la distribución de sexos entre el personal de los centros de titularidad pública condiciona de forma determinante los resultados del conjunto del sistema, ya que el número de docentes de estos centros representa el 83,1% del total del Sistema Educativo Público de Andalucía.

Gráfico 4.2.1.3. IPRHM del personal docente según edad. Años 2013-2014



La relevancia de la labor de las personas que integran el sistema educativo no se limita a las tareas docentes, entendidas como el contenido de la enseñanza que explícitamente se transmite. La escuela es, en todo caso, un espacio educativo completo que educa con todo lo que en ella se hace, por lo que es fundamental prestar atención a los modelos de referencia masculinos y femeninos, en este caso el profesorado, e intervenir para evitar ofrecer modelos indeseables de división jerárquica del trabajo en función del sexo. Numerosos estudios demuestran la relación entre la presencia equilibrada de hombres y mujeres en la docencia, el éxito escolar y la igualdad en el acceso a los distintos estudios para alumnos y alumnas, y la consolidación de valores democráticos e igualitarios en la sociedad¹³. La todavía escasa representación de las profesoras en los niveles de decisión y dirección pone de manifiesto la pervivencia de desequilibrios entre hombres y mujeres en un espacio cuya función es educar, es decir, que debe conformar modelos y valores¹⁴.

4.2.2. Personal docente por tipo de enseñanza

La presencia de hombres y mujeres en los distintos tipos de enseñanza no ha experimentado este año diferencias relevantes respecto del año anterior, consolidando la mayoría femenina, sobre todo en los primeros niveles de educación. El mayor número de docentes se encuentra en la Educación Secundaria, con un 44,9% del total, donde se agudiza el aumento de la participación de mujeres, aunque sin comprometer el previo equilibrio participativo de sexos. Equilibrio que también continúa registrándose en las Enseñanzas de Régimen Especial, en la Educación de Personas Adultas y en la Formación del Profesorado.

13 World Atlas of Gender Equality in Education. Publicado en 2012 por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

14 I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación.



Entre las enseñanzas donde las docentes están sobrerrepresentadas destaca la Educación Infantil y Primaria, tanto por el elevado valor del IPRHM de 1,50, como por su peso en el conjunto del sistema; 42,9%, 0,3 puntos porcentuales más que en 2013. El cambio más significativo respecto al año anterior es la intensificación de la brecha por mayoría de mujeres en la Educación Especial, donde el IPRHM pasa de 1,69 a 1,70. La Educación Especial pasa a ser el tipo de enseñanza más feminizada, precisamente donde el alumnado tiene una mayor necesidad de cuidados y dedicación, reforzándose por lo tanto la asignación tradicional de roles de género. Por motivos similares, aunque con un número de efectivos mucho menor en el conjunto del personal docente, en la Educación Compensatoria se mantiene también una notable sobrerrepresentación femenina.

Como refuerzo de la realidad de género antes descrita, las labores de inspección continúan siendo monopolizadas por hombres, ya que representan el 75% del personal docente asignado a la Inspección Educativa, donde el nivel de responsabilidad es mucho mayor y las tareas no están asociadas a trabajos de cuidado.

Cuadro 4.2.2. Personal docente según tipo de enseñanza y sexo. Años 2013–2014

	Mujeres	Hombres	Total	IPRHM	
				2013	2014
Educación Infantil y Primaria	36.715	12.282	48.997	1,50	1,50
Educación Secundaria	27.218	23.999	51.217	1,05	1,06
Educación Especial	4.860	874	5.734	1,69	1,70
Enseñanzas de Régimen Especial	1.834	2.009	3.843	0,95	0,95
Educación de Personas Adultas	1.247	885	2.132	1,17	1,17
Educación Compensatoria	1.182	491	1.673	1,41	1,41
Formación del Profesorado	140	161	301	0,92	0,93
Inspección Educativa	72	215	287	0,50	0,50
Total	73.268	40.916	114.184	1,28	1,28

SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA

A. Educación Infantil y Primaria

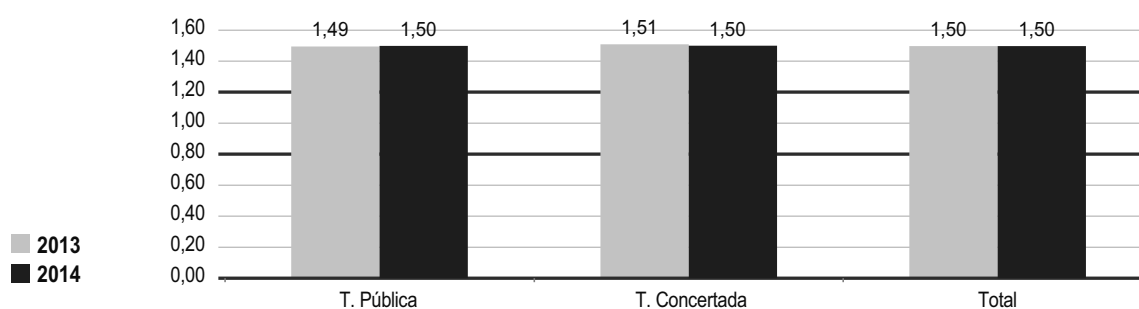
El profesorado de infantil y primaria se caracteriza por una marcada feminización en la mayor parte de los países del mundo. En el promedio de los países de la OCDE, un 96,5% del profesorado en Educación Infantil, y un 82,1% en Educación Primaria, son mujeres. En España, estas cifras son parecidas a la media de la OCDE: 94,6% y 75,3%, respectivamente¹⁵.

15 Panorama de la Educación. Indicadores de la OCDE 2013. Informe español. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

También en Europa, los datos apuntan a una mayoría femenina en la Educación Infantil y Primaria. Según la Red Eurydice, la mayor parte del profesorado de educación primaria y secundaria inferior son mujeres, variando la proporción según la etapa educativa: a menor edad de los niños y niñas, mayor proporción de profesoras. En todos los países europeos, las mujeres son mayoría entre los docentes de primaria¹⁶. El profesorado de los primeros ciclos de secundaria sigue siendo femenino: en aproximadamente la mitad de los países europeos la proporción de mujeres docentes en este nivel es del 70% o superior. Sin embargo, la representación femenina disminuye sensiblemente en la etapa de secundaria superior.

El personal docente de Educación Infantil y Primaria en Andalucía refleja asimismo esta característica. En 2014 hay un porcentaje de mujeres del 74,9% sobre un total de 48.997 docentes, mostrando un IPRHM=1,50 muy similar al del año anterior, tras aumentar, aunque muy discretamente. El crecimiento se registró fundamentalmente en los centros de titularidad pública y confirma nuevamente la tendencia a la feminización en este nivel educativo y, en definitiva en el conjunto del Sistema Educativo Público de Andalucía, dada la magnitud del número de docentes que imparten los niveles educativos más básicos, el 42,9%.

Gráfico 4.2.2.1. IPRHM del personal docente en Educación Infantil y Primaria según titularidad del centro. Años 2013-2014

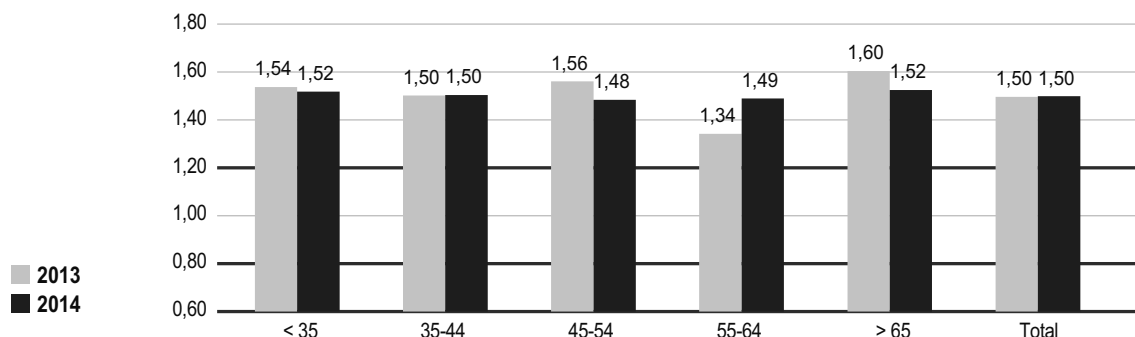


Esta tendencia se garantiza para los próximos años, dado que la sobrerrepresentación de mujeres sigue siendo generalizada en todos los tramos de edad, aunque la distribución se ha hecho más homogénea entre grupos etarios en 2014. Ahora la presencia relativa de hombres y mujeres en todas las edades se acerca a la del total del profesorado de infantil y primaria haciendo que, salvo en las edades comprendidas entre 55 y 64 años, aumente el equilibrio en términos de representación.

16 Cifras clave del profesorado y la dirección de centros en Europa. Edición 2013. Agencia Ejecutiva en el ámbito Educativo, Audiovisual y Cultural (EACEA, Eurydice y Apoyo a las Políticas). Comisión Europea.



Gráfico 4.2.2.2. IPRHM del personal docente en Educación Infantil y Primaria según edad. Años 2013-2014



B. Educación Secundaria

En enero de 2014, el profesorado encargado de impartir la Educación Secundaria Obligatoria (ESO), el Bachillerato y la Formación Profesional fue de 51.217 personas, consolidando este conjunto de enseñanzas secundarias como el colectivo más numeroso de docentes financiados con fondos públicos (44,9%). El aumento de la representación femenina en este nivel educativo es el rasgo más sobresaliente que caracteriza el análisis de 2014, condicionando la distribución por sexo del Sistema Educativo Público de Andalucía en 2014.

Aun así, el aumento de la presencia de mujeres no ha comprometido el equilibrio existente en la estructura de género de las Enseñanzas Secundarias, manteniéndose en valores cercanos a la paridad (1,06), tanto en los centros públicos como en los concertados.

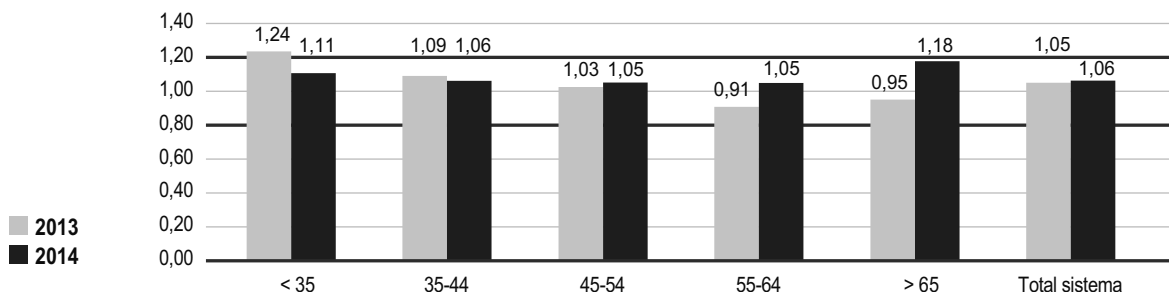
Como se señalaba anteriormente, en Europa la presencia de mujeres en la enseñanza secundaria es mayor en los primeros ciclos, y disminuye en ciclos superiores¹⁷. En España, en torno al 59% de los docentes de la ESO son mujeres, mientras que en la OCDE las profesoras representan alrededor del 67% de los docentes de esta etapa educativa¹⁸. Por lo tanto, en Andalucía, desde el punto de vista de género, este colectivo dentro del profesorado cuenta con una representación más equilibrada, puesto que las mujeres suponen el 53,1%.

El análisis según la edad del personal muestra que este año se da una mayor homogeneidad entre los distintos grupos: se registra una participación equilibrada de hombres y mujeres en todos los tramos de edad, salvo en el de personas menores de 35 años, si bien también en todos los casos, con una presencia mayoritaria de las mujeres. El protagonismo de las mujeres entre las edades más jóvenes determinará la feminización del conjunto del profesorado de Educación Secundaria a futuro, si no hay un cambio de tendencia en los próximos años.

17 Cifras clave del profesorado y la dirección de centros en Europa. Edición 2013. Agencia Ejecutiva en el ámbito Educativo, Audiovisual y Cultural (EACEA, Eurydice y Apoyo a las Políticas). Comisión Europea.

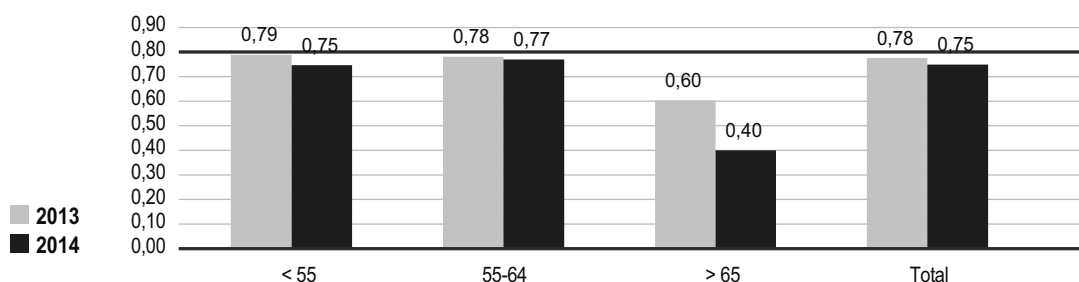
18 TALIS: Estudio internacional sobre la Enseñanza y el Aprendizaje 2013. Informe español. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Gráfico 4.2.2.3. IPRHM del personal docente en Educación Secundaria según edad. Años 2013-2014



La composición mayoritariamente femenina del profesorado en las enseñanzas medias no se corresponde con su participación entre los puestos de cátedra. En enero de 2014 había 406 mujeres y 678 hombres con condición de catedráticos/as, conformando una presencia desigual y desequilibrada (IPRHM=0,75). Esta escasa presencia relativa de catedráticas se ha acentuado este año y de modo generalizado en todos los grupos de edad, continuando una tendencia que apunta al mantenimiento e incluso aumento del desequilibrio en los próximos años. Por otra parte, esta infrarrepresentación femenina se añade a la que se aprecia en el conjunto de la universidad andaluza, donde sólo el 19% de las mujeres fueron catedráticas de universidad y el 32% fueron catedráticas de escuelas universitarias en Andalucía, en ambos casos en el curso 2012–2013.

Gráfico 4.2.2.4. IPRHM del personal docente con cátedra en Educación Secundaria según edad. Años 2013-2014



C. Educación de Personas Adultas

En Educación de Personas Adultas, se mantiene la mayor presencia de mujeres, con una distribución de docentes de 1.247 mujeres y 885 hombres, lo que suma un total de 2.132 personas, determinando un valor del IPRHM de 1,17, similar al del año anterior.



El análisis por grupos de edad sí muestra algunos cambios respecto del año anterior. Por una parte, baja la presencia de mujeres en el grupo de edad más numeroso (45 a 54 años), aunque el IPRHM=1,23 sigue superando el límite superior del intervalo de equilibrio. Además, ha aumentado la proporción de hombres entre la población más joven situando la presencia de hombres y mujeres en valores de equilibrio prácticamente paritarios. Finalmente, en el resto de tramos de edad se ha registrado un aumento de la representación femenina sin sobrepasar los límites de equilibrio representativo, con la excepción del grupo de mayores de sesenta y cinco años.

D. Educación Especial

La presencia de hombres y mujeres entre el personal docente de la Educación Especial continuó registrando el mayor desequilibrio por sobrerrepresentación de mujeres en el conjunto de las enseñanzas, con un IPRHM=1,70. En enero de 2014 había 4.860 mujeres y 874 hombres en esta modalidad educativa, la tercera en cuanto a número de efectivos tras la Educación Primaria y la Secundaria. Se ha producido un ligero aumento de la participación femenina respecto del año anterior, en que el IPRHM registró un valor de 1,69.

La mayoría de mujeres en esta enseñanza continuó siendo más acusada en los centros públicos (IPRHM=1,72, frente al 1,59 en los concertados), donde la representación femenina se eleva hasta el 86% de los docentes.

En líneas generales, las principales características de la distribución por sexo según la edad permanecieron como el año anterior. Por una parte, se observa la existencia de un desequilibrio generalizado en todos los tramos de edad. Por otra parte, el personal más joven y por lo tanto de reciente incorporación es el más desequilibrado, por lo que la tendencia hacia una mayor feminización del colectivo se mantendrá a futuro.

E. Educación Compensatoria

La Educación Compensatoria consiste en diversas medidas dirigidas al alumnado que por diversas circunstancias personales o sociales se encuentra en situación de desventaja para el acceso, permanencia y promoción en el sistema educativo, como son las aulas hospitalarias, el acompañamiento escolar y programa de apoyo lingüístico para inmigrantes o el apoyo a la escuela rural.

El cuerpo de docentes en este tipo de enseñanza contaba a enero de 2014 con 2104 con 1.182 mujeres y 491 hombres, conformando una distribución de hombres y mujeres notablemente desequilibrada por sobrerrepresentación femenina, como muestra su IPRHM=1,41, similar al del año 2013.

El desequilibrio es generalizado en todos los grupos de edad. Destaca la desigualdad entre la población con edades comprendidas entre los cuarenta y cinco y sesenta y cuatro años, el grupo más relevante en cuanto representa casi el 60% del total de docentes, y entre los efectivos más jóvenes, por cuanto refuerzan la tendencia a la feminización también en este nivel educativo.

F. Enseñanzas de Régimen Especial

Las Enseñanzas de Régimen Especial están integradas por las enseñanzas de idiomas, las deportivas, y las enseñanzas artísticas. Continúan formando parte, junto con la Formación del Profesorado y la Inspección Educativa, del grupo enseñanzas con una participación mayoritaria de hombres entre sus docentes. Si bien, en este caso, esa mayoría es muy discreta, como muestra su IPRHM=0,95. En relación al año anterior se ha registrado un ligero aumento de la presencia de profesoras, aunque no el suficiente para alterar sustancialmente el valor del índice. La mayoría masculina entre los docentes contrasta, en el caso de enseñanzas de idiomas, con la feminización del alumnado. No así en el ámbito de las enseñanzas artísticas, y sobre todo en el de la práctica y enseñanza deportivas, donde siguen evidenciándose los tradicionales roles de género.

El análisis de la estructura de género según la edad muestra que no se han dado cambios sustanciales respecto de 2013 en aquellos grupos de edad de mayor relevancia cuantitativa (menores de cincuenta y cinco años), donde los valores del IPRHM se sitúan en torno al equilibrio paritario. En los y las docentes de más de cincuenta y cinco años, se produce una mejora en términos de equilibrio de representación, sobre todo en el tramo de hasta sesenta y cinco años. El grupo de mayores de esta edad, continúa presentando una situación de desequilibrio en la representación, aunque ha mejorado ligeramente con respecto a 2013.

G. Formación del Profesorado

El aumento de mujeres respecto del año pasado entre el personal dedicado a la docencia en la Formación Permanente del Profesorado, si bien muy moderado, determinó una distribución por sexo más cercana a la paridad en 2014, pasando su IPRHM de un valor de 0,92, a otro de 0,93.

El análisis según la edad de este personal pone de manifiesto que se mantiene la tendencia a la feminización en el grupo de edad más joven, puesto que tras el crecimiento de la presencia de mujeres en los últimos años, no hay variaciones en el valor del IPRHM con respecto a año anterior. Por otra parte, entre los docentes con edades comprendidas entre los cuarenta y cinco y cincuenta y cuatro años, el grupo más relevante por cuanto concentra el 57% del colectivo, se registra un considerable aumento de la participación de hombres pasando su IPRHM de 0,96 a 0,87, que al verse compensada por el aumento de mujeres en el colectivo de mayor edad, no llega a comprometer el equilibrio en la representación.

H. Inspección Educativa

Se analiza separadamente en el epígrafe 4.2.4. debido a su especial relevancia de género en el contexto del Sistema Educativo Público de Andalucía.



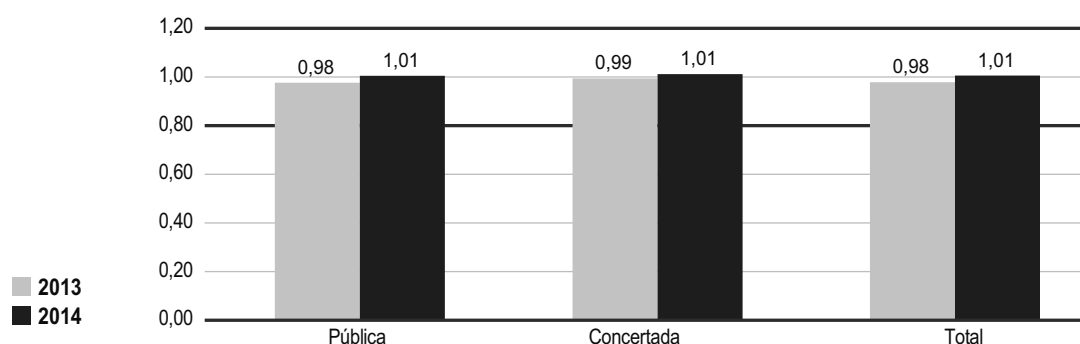
4.2.3. Equipos directivos

Este año, por primera vez, hay una mayoría de mujeres en la composición de los equipos directivos¹⁹ de los centros docentes. En enero de 2014 había 5.596 mujeres y 5.531 hombres, y por lo tanto la representación de hombres y mujeres fue prácticamente paritaria con un IPRHM=1,01. El aumento de la participación femenina en los puestos de dirección respecto de 2013 está en sintonía con la tendencia observada en los últimos años y que en 2014 ha conducido a esta discreta, pero relevante mayoría de mujeres entre los equipos directivos.

Contrasta esta situación con los datos a nivel nacional y de la OCDE, puesto que la proporción de mujeres que ocupa el cargo de directora de un centro educativo de ESO en España es del 45%, similar al promedio de la OCDE e inferior a la proporción de mujeres que compone el equipo docente (59%)²⁰.

El aumento de la presencia de mujeres en los puestos directivos en el Sistema Educativo Público Andaluz, como se puso de manifiesto en anteriores informes, se ha venido registrando fundamentalmente en los centros docentes de titularidad pública, donde el IPRHM fue en 2013= 0,98, y en 2012=0,95, citando solo los dos años anteriores. Los centros concertados han mantenido una participación de hombres y mujeres más estable, con pequeñas variaciones en torno a la paridad. Estos rasgos principales de la tendencia de los últimos años también se han confirmado en 2014, con un aumento más intenso de la presencia de mujeres en los centros de titularidad pública.

Gráfico 4.2.3.1. IPRHM del personal docente directivo según titularidad de los centros. Años 2013-2014



Nota: Incluye Educación Infantil, Primaria, Secundaria y de Personas Adultas

19 En sintonía con lo realizado en anteriores informes, en este apartado se procederá al estudio de los equipos directivos de las enseñanzas de Educación Infantil y Primaria, Educación Secundaria y Educación Permanente de Personas Adultas.

20 TALIS: Estudio internacional sobre la Enseñanza y el Aprendizaje 2013. Informe español. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

El aumento de la participación femenina en los cargos directivos se ha producido en todos los tipos de enseñanza, aunque destaca el registrado en la Educación Secundaria, por cuanto consolida la corrección del desequilibrio por sobrerrepresentación masculina iniciada el año pasado. La presencia de hombres y mujeres según enseñanzas muestra un equilibrio muy cercano a la paridad en la Educación de personas adultas y valores del IPRHM también equilibrados en Infantil y Primaria y en Secundaria, si bien con evidentes mayorías, de mujeres en el primer caso, y de hombres en el segundo.

La participación de las mujeres en puestos de dirección escolar en Europa, se vincula a la etapa educativa, y según los datos disponibles, las mujeres directoras están sobrerrepresentadas en los centros de primaria. El porcentaje de mujeres en cargos directivos es mayor en infantil y primaria, disminuyendo drásticamente en secundaria. En muchos países europeos, este porcentaje es inferior al 50% en los centros de secundaria superior, lo que supone un fuerte contraste con el porcentaje de mujeres docentes en esta misma etapa²¹. Por lo tanto, el mayor número de mujeres directoras en Educación Infantil y Primaria no es un rasgo aislado de Andalucía.

Cuadro 4.2.3.1. Personal docente de los equipos directivos según nivel de enseñanza. Años 2013–2014

	Mujeres	Hombres	Total	IPRHM	
				2013	2014
Educación Infantil y Primaria	3.532	2.732	6.264	1,11	1,13
Educación Secundaria	1.902	2.645	4.547	0,81	0,84
Educación Personas Adultas	162	154	316	0,99	1,03
Total	5.596	5.531	11.127	0,98	1,01

SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA

El equilibrio de género en la estructura de los equipos directivos docentes en Andalucía no sólo está presente en todos los tipos de enseñanza contemplados, sino que también es generalizado en los distintos puestos con responsabilidades de dirección²². En todos los cargos se produce un aumento de la presencia de mujeres, salvo en las subdirecciones de centros concertados, donde no varía. Destaca, por una parte, el crecimiento de la proporción de directoras, que parece confirmar una tendencia hacia un mayor equilibrio en este tipo de puesto, ya que en 2008 el IPRHM era 0,71, caracterizado hasta ahora por ser ocupado mayoritariamente por hombres. En los centros públicos, aumenta la presencia de mujeres también en el siguiente cargo en cuanto a nivel de responsabilidad, las vicedirecciones,

21 Cifras clave del profesorado y la dirección de centros en Europa. Edición 2013. Agencia Ejecutiva en el ámbito Educativo, Audiovisual y Cultural (EACEA, Eurydice y Apoyo a las Políticas). Comisión Europea.

22 Los equipos directivos son los órganos ejecutivos de gobierno de los centros donde se imparten dichas enseñanzas; los centros públicos están integrados por el director o directora, el jefe/a de estudios, el secretario o secretaria y, en su caso, el vicedirector/a, tal y como establece la Ley de Educación de Andalucía. El cargo de director o directora representa a la Administración educativa en el centro y ejerce, entre otras funciones, la jefatura del personal que presta servicios en el centro educativo así como la dirección pedagógica.



puesto que el IPRHM aumenta entre 2013 y 2014 de 0,83 a 0,89. Finalmente, aumenta la presencia de mujeres en las secretarías y en las jefaturas de estudio, lo que consolida una composición mayoritariamente femenina en estos puestos.

Cuadro 4.2.3.2. Personal docente de los equipos directivos según el cargo.
Años 2013–2014

	Mujeres	Hombres	Total	IPRHM	
				2013	2014
Dirección	1.519	2.097	3.616	0,83	0,84
Subdirección (1)	117	129	246	0,95	0,95
Vicedirección (2)	206	259	465	0,83	0,89
Jefatura de Estudios	2.241	1.695	3.936	1,10	1,14
Secretaría (2)	1.513	1.351	2.864	1,03	1,06
Total	5.596	5.531	11.127	0,98	1,01

Nota: Incluye Educación Infantil, Primaria, Secundaria y de Personas Adultas.

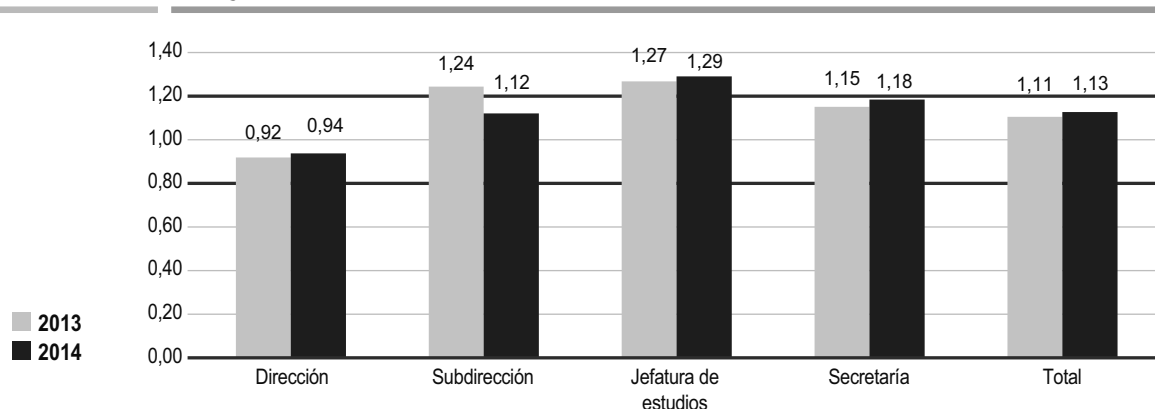
(1) Sólo en los centros concertados. (2) Sólo en los centros de titularidad pública

SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA

Profundizando en el análisis por tipo de cargo directivo y tipo de enseñanza, y separando además los centros públicos de los concertados, se observan sin embargo ciertas situaciones de desequilibrio.

En las enseñanzas de infantil y primaria, la presencia de mujeres y hombres en los equipos directivos se encuentra dentro del equilibrio de género entre el 40 y el 60% de cada uno de los sexos a excepción de las jefaturas de estudios en los que existe una sobrerrepresentación de mujeres. También hay diferencias dependiendo de los cargos, puesto que hay más mujeres en Secretarías y Dirección y más hombres en Subdirección.

Gráfico 4.2.3.2. IPRHM de los equipos directivos de Educación Infantil y Primaria según cargo. Años 2013-2014

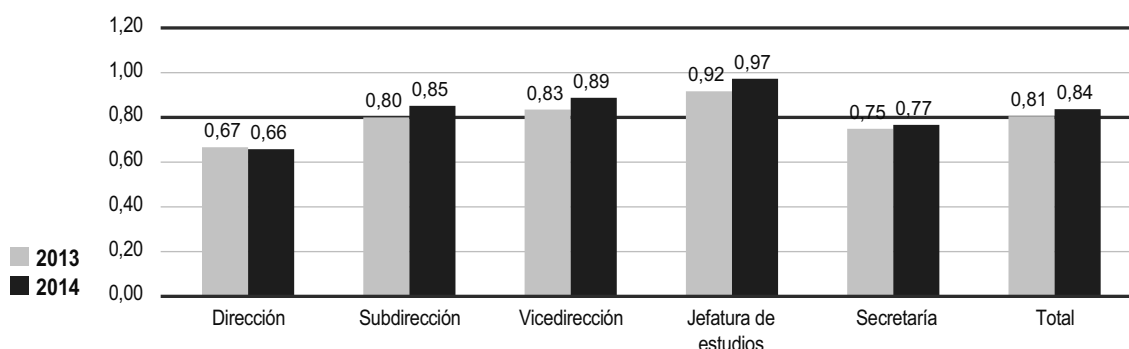


En función de la titularidad de los centros, las diferencias más destacables se encuentran en la feminización de las direcciones en los centros concertados que llega a un índice de presencia relativa de 1,24, mientras que los públicos son los responsables de la feminización de las jefaturas de estudios en las que presentan un IPRHM de 1,30, y las direcciones recaen más en hombres que en mujeres con un índice de 0,92.

Respecto a la Educación Secundaria llama la atención la poca presencia de mujeres en los cargos de Dirección que presentan un índice de presencia relativa de 0,66 y que en los centros públicos llega al 0,53, en ambos casos más bajo que el del año 2013. Mientras que en la concertada estos cargos presentan una representación más igualitaria, dentro de los márgenes de equilibrio marcados en la ley y cercanos a la paridad.

También el cargo de secretaría se encuentra por debajo del límite de representación equilibrada con un índice de 0,77 que indica una mayoría de hombres en estos puestos y que se debe concretamente a las desigualdades en los centros docentes de titularidad pública, que hasta el año pasado presentaban sobrerrepresentación masculina en los cargos directivos con un IPRHM=0,78.

Gráfico 4.2.3.3. IPRHM de los equipos directivos de Educación Secundaria según cargo. Años 2013-2014



Finalmente, en Educación Secundaria cabe comentar un crecimiento más intenso de la presencia de mujeres en las vicedirecciones de los centros públicos y en las jefaturas de estudio de públicos y concertados que ha derivado en situaciones de una mayor igualdad en ambos puestos, cercana a la paridad en el caso de las jefaturas de estudio.

4.2.4. Personal de Inspección Educativa

La Inspección Educativa ostenta 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, establece que en el desempeño de sus funciones, los inspectores e inspectoras de educación tendrán la consideración de autoridad pública²³.

23 Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía.

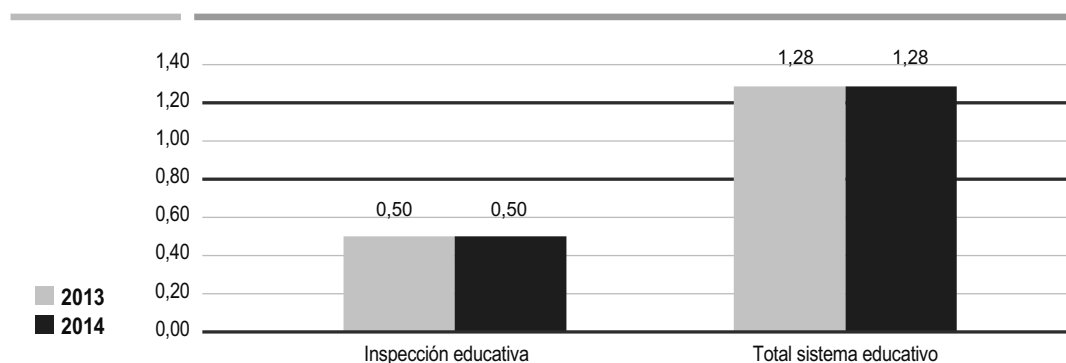


En este Informe se realiza anualmente un particular seguimiento de la representación de hombres y mujeres en el ejercicio de estas funciones, dada su relevancia en el funcionamiento del conjunto del Sistema Educativo Público Andaluz y su trascendencia desde el punto de vista de la igualdad de género. El personal que desarrolla estas tareas tiene asignadas mayores responsabilidades y, consecuentemente, mayor nivel retributivo.

En enero de 2014 había 217 inspectores y 72 inspectoras en el Sistema Educativo Público de Andalucía, manteniéndose el desequilibrio por una elevada participación de hombres en este cuerpo docente (IPRHM=0,50). Sigue resultando desigualitario que las labores de inspección sean realizadas por una mayoría de hombres (74,9%) sobre un colectivo compuesto mayoritariamente por mujeres (64,2%).

La escasa presencia de inspectoras sigue siendo generalizada en todos los tramos de edad, lo que apunta a que este desequilibrio lleva tiempo consolidado y no está relacionado con la edad del personal, sino con la asignación de roles de género en nuestra sociedad.

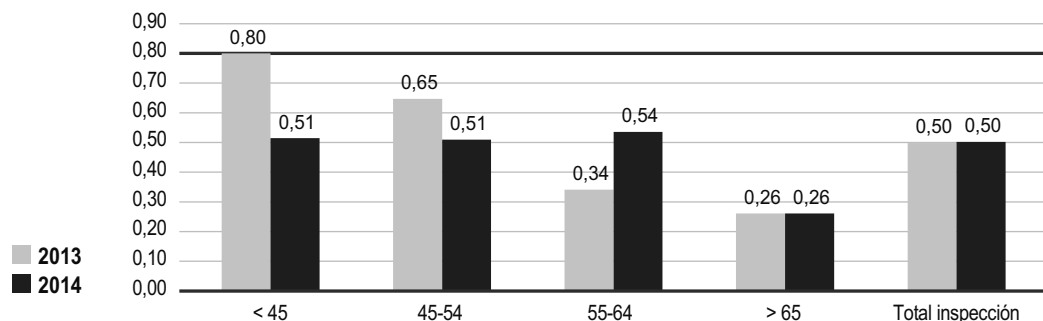
Gráfico 4.2.4.1. IPRHM del personal en la Inspección Educativa. Años 2013-2014



Algunas circunstancias no ayudan a superar este desequilibrio, como son las condiciones que se exigen para el acceso al cuerpo de inspección, contempladas en la Orden de 26 de abril de 2011 de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía, donde se prima la experiencia en equipos directivos y, más aún, en el ejercicio del cargo de dirección de los centros docentes, en el que la participación de las mujeres ha sido tradicionalmente escasa, especialmente en los centros de titularidad pública.

El análisis por edades refleja un retroceso en la igualdad entre hombres y mujeres en este cuerpo docente en los dos primeros grupos etarios. Al ser sin embargo menos numerosos que el grupo 55-64, este desequilibrio no se refleja en la situación total de la inspección educativa, cuyo IPRHM no varía. Pero de no revertirse la situación, es de esperar que la brecha de género se vaya trasladando al total del colectivo.

Gráfico 4.2.4.2. IPRHM del personal en la Inspección Educativa según edad. Años 2013-2014



Al igual que en los últimos años, una mujer ocupa en 2014 el cargo de mayor responsabilidad dentro de la estructura jerárquica docente, la Inspectora General de Educación. Igualmente, la presencia de hombres y mujeres en el resto de puestos de la organización jerárquica de la inspección sigue manteniendo un notable exceso de participación de hombres. Especialmente relevante es la composición por sexo en el colectivo más numeroso, el de los inspectores e inspectoras educativas, donde la participación masculina se mantiene en el 73,6% del total.

Cuadro 4.2.4. Personal docente con Función inspectora según tipo de puestos y sexo. Años 2013–2014

	Mujeres	Hombres	Total	IPRHM	
				2013	2014
Inspección General	1	0	1	2,00	2,00
Inspección Central	1	3	4	0,50	0,50
Jefatura Serv. Inspección	1	7	8	0,25	0,25
Jefatura Adjunta Serv. Inspección	2	6	8	0,50	0,50
Coordinación Equipo Zona (Inspección)	7	33	40	0,35	0,35
Inspección	60	167	227	0,53	0,53
Asesoría de Inspección	0	1	1	0,00	0,00
Total General	72	217	289	0,50	0,50

SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA



En conclusión, el Sistema Educativo Público en Andalucía se sigue caracterizando por una mayor presencia femenina en los tipos de enseñanza más asociados a las tareas de cuidados, como son la Educación Infantil y Primaria, la Educación Especial y la Educación Compensatoria. Sigue habiendo mayoría de mujeres que se dedican a la docencia en Secundaria, aunque ya en este nivel educativo su presencia es menor.

Se mantiene la situación de equilibrio cercana a la paridad en el conjunto de los cargos directivos, tanto en la enseñanza pública como en la concertada, aunque se observa que, en la enseñanza pública, la presencia de hombres y mujeres varía según el tipo de cargo directivo, y precisamente los de mayor responsabilidad, las direcciones, son mayoritariamente masculinas, e incluso muy desequilibradas desde el punto de vista de género, en el caso de la enseñanza secundaria pública.

La Inspección Educativa no ha avanzado todo lo necesario en la corrección de las desigualdades de género, y aunque aparentemente tampoco ha empeorado, se acentúa considerablemente la masculinización entre el personal más joven en este cuerpo, especialmente en las personas menores de cuarenta y cinco años, adelantando una posible traslación del desequilibrio a todo el cuerpo de Inspección en el futuro.

4.3. Análisis del Personal del Servicio Andaluz de Salud

Dentro del análisis conjunto del personal al servicio de la Junta de Andalucía, el del colectivo de personal del Servicio Andaluz de Salud (SAS) reúne una serie de características asociadas a los roles de género que tradicionalmente han operado en el ejercicio de las profesiones relacionadas con la atención sanitaria. A lo largo de este epígrafe se realiza una descripción de los mismos, en relación con la situación en que se encuentra la plantilla estatutaria del SAS a la luz de la información estadística manejada.

El equilibrio entre mujeres y hombres entre el personal sanitario es clave para lograr la igualdad de género en el ámbito de la salud. Así lo reconocen distintos organismos internacionales, como la OCDE²⁴ o la OMS²⁵, tanto en relación con los ejes fundamentales de las políticas públicas para hacer más equitativo el ejercicio del derecho a la salud de la ciudadanía, como en los aspectos más operativos tales como la planificación de las necesidades de personal en las distintas especialidades médicas.

En este apartado se analiza en primer lugar el conjunto de la distribución en el personal del SAS, atendiendo a la desigual presencia de hombres y mujeres según grupos profesionales, servicios sanitarios donde desarrollan su labor, profesiones y niveles de la carrera administrativa. En segundo lugar, se analizan las principales variables que influyen en la escasa presencia de mujeres entre los cargos directivos del SAS, como son la edad o el número de descendientes del personal.

4.3.1. Análisis general

En términos generales, la plantilla del personal del Servicio Andaluz de Salud (SAS) continuó mostrando en 2014 una clara feminización, mientras que los puestos de mayor responsabilidad dentro de la organización siguen estando cubiertos por una notable mayoría de hombres.

24 Según afirma el reciente informe de la OCDE Health at a Glance 2013. OECD indicators, “más allá del número total de profesionales de la medicina, la composición por edad y sexo de la fuerza de trabajo sanitaria y la mezcla entre las diferentes categorías de los médicos también tienen implicaciones importantes sobre la oferta actual y futura de los servicios médicos”.

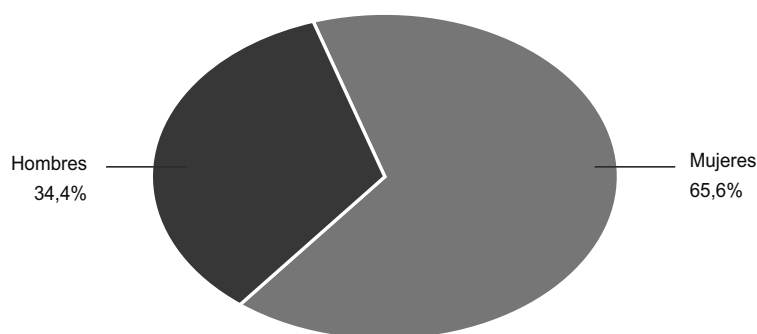
25 La Organización Mundial de la Salud ha ido progresivamente ampliando e institucionalizando su capacidad para analizar el rol de género y sexos en la salud. En su Estrategia para incorporar el análisis y las acciones de género en las actividades de la OMS, reconoce que para tener la seguridad de que los Estados Miembros incorporen plenamente el análisis de género y de la representación de sexos en la salud es indispensable que mujeres y hombres participen por igual en la adopción de decisiones en todos los niveles. La Estrategia señala igualmente que “partiendo del análisis de datos sanitarios desglosados por sexo es preciso estudiar las diferencias observadas entre hombres y mujeres.(...) lo que debería servir para que los sistemas y servicios de salud ofrecieran respuestas equitativas y adecuadas para que los hombres y mujeres que dispensan asistencia sanitaria, tanto oficial como no oficial, recibieran igual reconocimiento y apoyo”. Ver: <http://www.who.int/gender/documents/gender/9789241597708/es/>.

La organización Panamericana de la Salud de la OMS se refiere a la necesidad de incorporar la perspectiva de género para lograr la equidad en salud, identificando la distribución del poder y remuneración del trabajo en el sector salud. Ver: <http://www1.paho.org/Spanish/HDP/HDW/GEHFactSheetSpanish.pdf>



La plantilla del SAS en junio de 2014 estaba compuesta por 55.006 mujeres y 28.800 hombres, manteniendo la sobrerrepresentación femenina del año anterior, con idénticos valores del IPRHM en ambos años, 1,31.

Gráfico 4.3.1. Personal del Servicio Andaluz de Salud según sexo. Año 2014



Como señala la Comisión Europea en el informe *Action Plan for the EU Health Workforce*²⁶, “la participación de las mujeres en la fuerza laboral en el sector salud ha sido históricamente importante y va en aumento. En total, hubo más de 13,1 millones de mujeres que trabajan en el sector sanitario en 2010, lo que representa más de tres cuartas partes de la fuerza laboral de salud en la EU16”.

También en España, la feminización del personal sanitario es un hecho. Según el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad²⁷, la feminización de la profesión médica es una realidad hoy, y es un proceso que se agudizará, llegando a un porcentaje de mujeres del 56% en 2025 en el colectivo de profesionales de la medicina.

4.3.2. Personal del SAS por categorías

4.3.2.1. Personal según servicios de asistencia sanitaria

El Servicio Andaluz de Salud dispone de una red de servicios asistenciales integrada y organizada para garantizar la accesibilidad de la población y la equidad en la distribución de recursos. Los distintos niveles asistenciales que componen esta red son la asistencia primaria, la asistencia especializada, 14 áreas de gestión sanitaria, otros servicios y personal en formación como una nueva categoría. Por orden decreciente de su volumen de personal, se encuentra la Asistencia Especializada²⁸ (con el 51,3% de la plantilla del SAS), seguida de las

²⁶ http://ec.europa.eu/dgs/health_consumer/docs/swd_ap_eu_healthcare_workforce_en.pdf

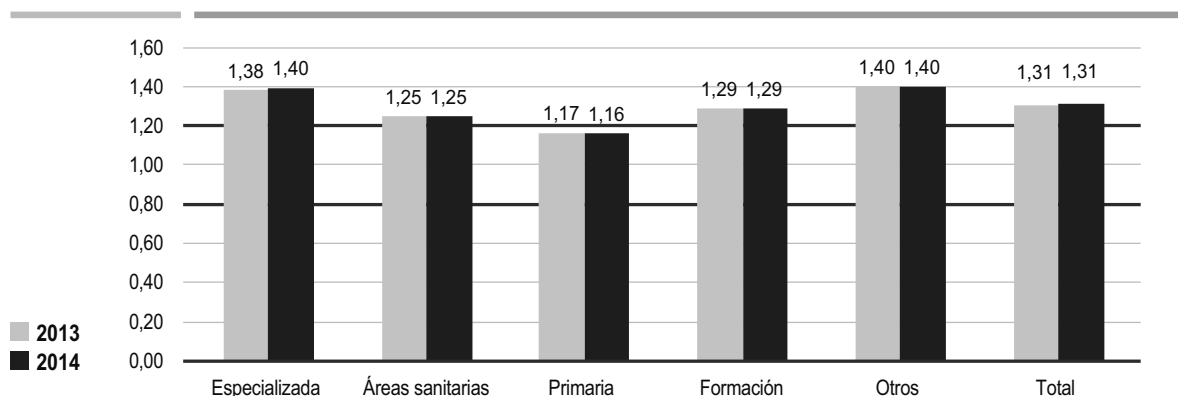
²⁷ Oferta y necesidad de especialistas médicos en España. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

²⁸ 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.

Áreas Sanitarias²⁹ (27,6%), la Atención Primaria³⁰ (16,4%), Formación (4,3%) y el apartado de otros servicios (0,5%), compuesto fundamentalmente por los Centros de Transfusión Sanguínea³¹.

El protagonismo de las mujeres en el conjunto de la plantilla del SAS es generalizado en todos los niveles de prestación de los servicios sanitarios y sólo en la Atención Primaria de Salud la presencia de hombres y mujeres es equilibrada. La sobrerrepresentación de mujeres sigue siendo especialmente intensa en la Asistencia Especializada, especialmente después de registrar un aumento de mujeres hasta alcanzar el 69,8%, respecto del año anterior, en coherencia con la tendencia observada en los últimos años. El resto de servicios ha mantenido los valores del desequilibrio existente en el ejercicio pasado, destacando nuevamente el elevado valor del IPRHM entre el personal en proceso de formación, lo que consolida la tendencia a la feminización del SAS para los próximos años, si no se introducen cambios externos.

Gráfico 4.3.2.1. IPRHM del personal del SAS según servicios de prestación sanitaria. Años 2013-2014



4.3.2.2. Personal por grupos profesionales

La participación de hombres y mujeres del SAS en los distintos grupos profesionales sigue mostrando un protagonismo generalizado de mujeres, con la excepción de la mayoría de hombres que existe en el grupo A1. Los grupos A2 y C2, que son los más numerosos concentrando el 56,1% de la plantilla del SAS, presentan los desequilibrios más notables.

29 Las áreas sanitarias son las estructuras responsables del funcionamiento unitario de los centros y establecimientos del SAS, tanto los de atención primaria como los de la asistencia especializada, en una demarcación territorial específica, y de las prestaciones y programas sanitarios a desarrollar por ellos.

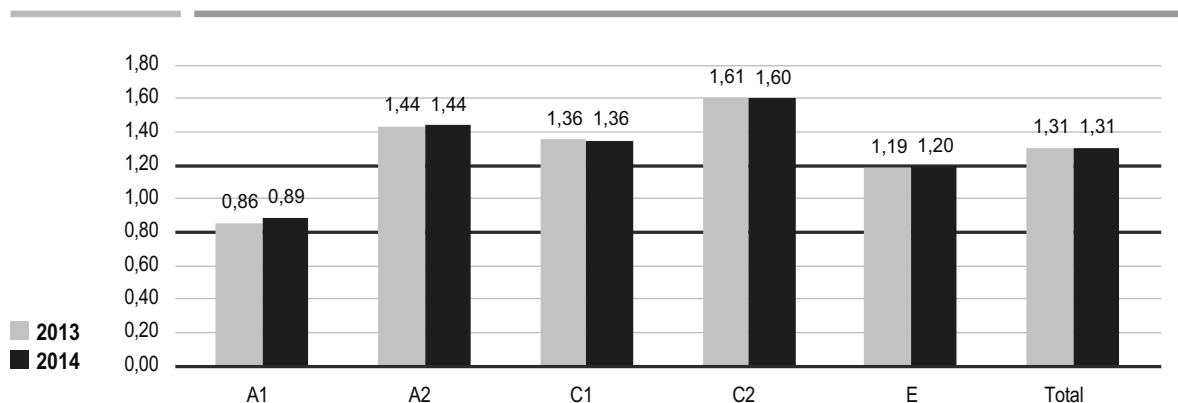
30 La estructura, organización y funcionamiento de los servicios de atención primaria de salud están regulados por el Decreto 197/2007, de 3 de julio, por el que se regula la estructura, organización y funcionamiento de los servicios de atención primaria de salud en el ámbito del Servicio Andaluz de Salud.

31 Su regulación está recogida en la Orden de la Consejería de Salud y Consumo, de 6 de junio de 1986, por la que se regula la red transfusional de Andalucía (BOJA núm. 58, de 17 de junio). (Rectificación en BOJA núm. 93, de 10 de octubre de 1986).



El cambio más relevante respecto del año anterior se ha registrado precisamente en el grupo A1, donde la presencia de mujeres sigue siendo minoritaria, si bien ha aumentado nuevamente la presencia de mujeres, en línea con la tendencia de los últimos años hacia un mayor equilibrio en la representación.

Gráfico 4.3.2.2. IPRHM del personal del SAS según grupos de personal. Años 2013-2014



4.3.2.3. Personal según categorías profesionales

Sigue existiendo una desigual participación de hombres y mujeres en las tres categorías profesionales del SAS más numerosas: la de enfermería diplomada, la de profesionales de la medicina y la de auxiliares de enfermería, que agrupan al 64,5% de los puestos básicos³². Los estereotipos de género en el campo sanitario han asociado tradicionalmente a la mujer con los cuidados de enfermería y al hombre con la medicina, correspondencia que todavía en 2014 sigue constatándose a la luz de la información disponible.

Por una parte, el personal diplomado en enfermería, que representa el 27,8% de los puestos básicos del SAS, muestra una sobrerrepresentación femenina que se intensifica notablemente entre el personal auxiliar de enfermería (17,4% de los puestos básicos), donde las mujeres representan el 94,5% del colectivo³³. El fenómeno de la feminización en enfermería no se limita a Andalucía; a nivel nacional, el porcentaje de mujeres entre las personas colegiadas en enfermería en el año 2013, ascendió al 84,4%.

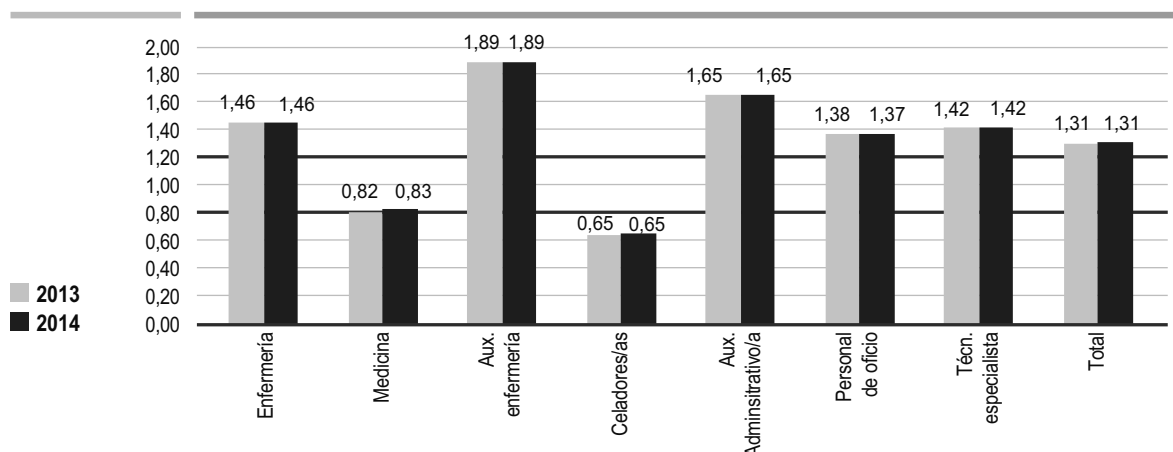
Por otra parte, entre médicos y médicas (19,3% de los puestos básicos) sigue siendo mayoritaria la presencia de hombres si bien con equilibrio representativo alcanzado hace tres años. La tendencia a una mayor presencia en el futuro de médicas en Andalucía debería estar garantizada por su elevada participación entre el personal en formación (IPRHM=1,28). En el ámbito europeo, recientes estudios muestran que en muchos Estados

32 El personal adscrito al SAS se clasifica en cuatro categorías a los efectos de este informe: los puestos básicos encargados de la prestación de los servicios sanitarios (suponen el 91,3% de la plantilla), el personal en proceso de formación (4,2%) y los puestos de gestión de la organización, que comprenden los cargos intermedios (3,8%) y los cargos directivos (0,7%).

33 La segunda categoría profesional con mayor participación de mujeres fue la de trabajo social (IPRHM igual a 1,75).

miembros la admisión de las mujeres a las escuelas de medicina es ahora más del 50%³⁴, y las series estadísticas sobre sistemas sanitarios de la OCDE revelan un aumento progresivo de la proporción de mujeres en la profesión médica. Según este último organismo, “desde el año 2000, la proporción de médicos de sexo femenino aumentó en todos los países de la OCDE para los que hay datos disponibles, en particular con grandes aumentos en los Países Bajos y España”³⁵. En nuestro país, la feminización se localiza en determinadas especialidades, como pediatría, y en 2025, se prevé que la feminización será casi completa en otras especialidades³⁶. En términos generales, en España el número de profesionales médicos colegiados³⁷, muestra el progresivo aumento del porcentaje de mujeres, 46,4%, 46,9% y 47,5%, en 2011, 2012 y 2013 respectivamente, por citar los tres últimos años de los que se dispone de información según el INE.

Gráfico 4.3.2.3. IPRHM del personal del SAS según las principales categorías profesionales. Años 2013-2014



En Andalucía, el resto de profesiones relevantes por volumen de personal continuó mostrando sobrerrepresentación femenina, especialmente entre el personal dedicado a tareas auxiliares de administración, aunque también entre el personal de oficio o entre las especialidades técnicas. Tan sólo en la categoría de celadores/as se siguió registrando una presencia de hombres muy superior a la aceptada como de equilibrio representativo.

34 *Commission Staff Working Document on Action Plan for the EU Health Workforce, Accompanying the document. "Communication From The Commission To the European Parliament, The Council, The European Economic And Social Committee And The Committee Of The Regions"*

35 *OCDE Health at a Glance 2013. OECD Indicators.*

36 "Oferta y necesidad de especialistas médicos en España (2010-2025). Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

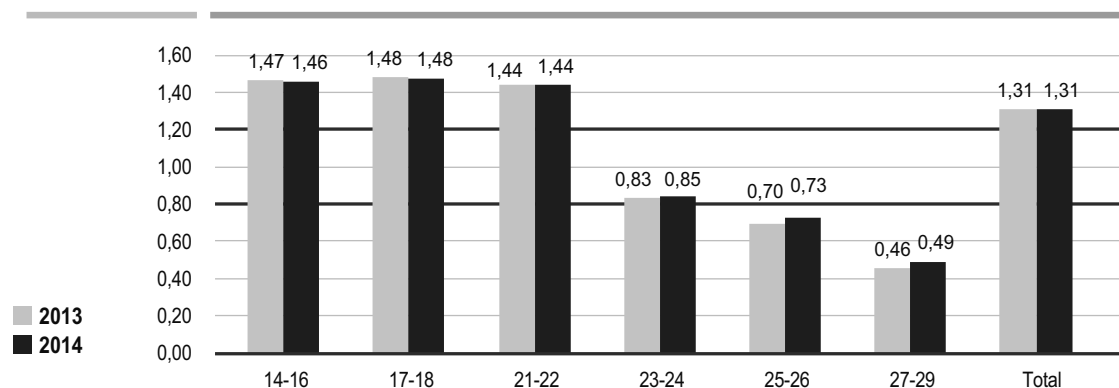
37 Elaboración propia a partir de base de datos del INE sobre profesionales sanitarios colegiados. Años 2011, 2012 y 2013.



4.3.2.4. Personal según niveles de la carrera administrativa

La mayor presencia de mujeres en el SAS se concentra en los niveles retributivos inferiores (14–22)³⁸, donde la participación de las mujeres alcanza el 73%, y que se corresponden con las categorías profesionales altamente feminizadas, como enfermería, tanto diplomada como auxiliar, y el personal administrativo. En el otro extremo se observa un evidente protagonismo masculino en los puestos mejor retribuidos. Es decir, pese a la feminización del personal del SAS existe una segregación vertical, según la cual el sexo menos representado se concentra en los puestos de responsabilidad. Aunque en los niveles 23–24, integrados fundamentalmente por personal médico hay equilibrio de hombres y mujeres, en sucesivos niveles desciende progresivamente la presencia de mujeres, conformando una distribución netamente desequilibrada. Dado que el personal que ocupa cargos intermedios y directivos se localiza básicamente en niveles superiores al 25, se explica la escasa participación de las mujeres en los puestos de gestión del SAS.

Gráfico 4.3.2.4. IPRHM del personal del SAS según niveles de la carrera administrativa. Años 2013-2014



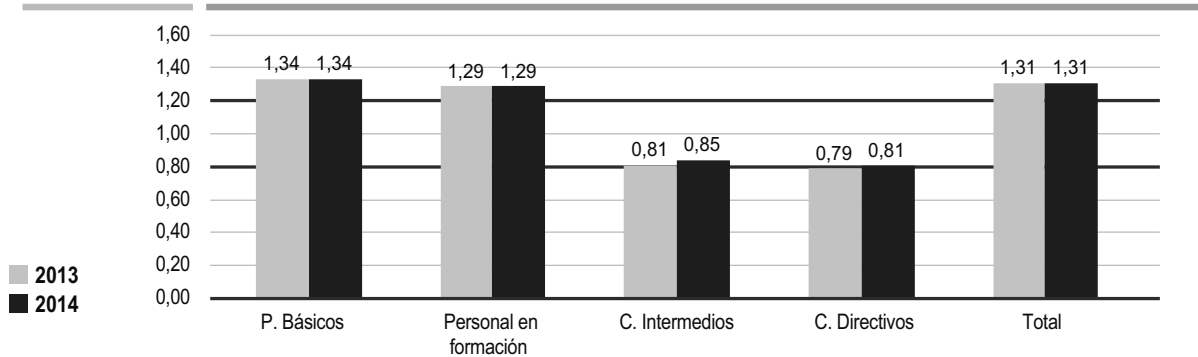
4.3.3. Personal con Responsabilidades de Gestión

La estructura de género de la plantilla estatutaria del SAS, atendiendo a la naturaleza de la actividad que desarrolla el personal, sigue en 2014 mostrando una mayor representación de mujeres entre los puestos básicos de la organización.

Como ya se comentara, los cargos intermedios y directivos de la plantilla estatutaria del SAS continúan estando cubiertos mayoritariamente por hombres, dentro del intervalo de equilibrio paritario. Tanto en cargos directivos como intermedios ha aumentado significativamente la participación de mujeres respecto del año anterior, en línea con la tendencia observada, siendo destacable que entre los cargos directivos se ha corregido el desequilibrio existente en 2013 (IPRHM=0,79). No obstante, los hombres siguen siendo mayoría entre el personal en estos cargos.

38 En estos niveles se concentra el 74% de la plantilla del SAS.

Gráfico 4.3.3.1. IPRHM del personal del SAS según naturaleza de la actividad. Años 2013-2014

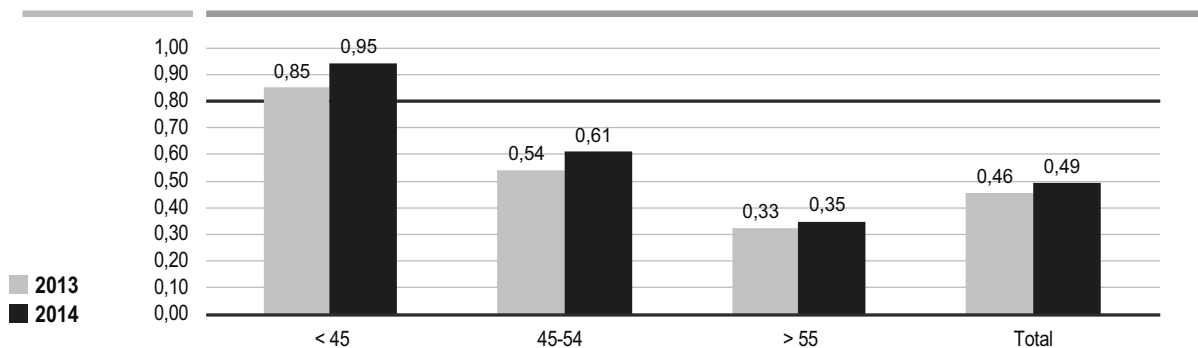


La edad y el número de hijos e hijas que tiene el personal siguen funcionando como variables explicativas de la insuficiente presencia de mujeres en los niveles superiores de la carrera administrativa y, consecuentemente, en los puestos de gestión del SAS.

La presencia de las mujeres en los niveles 27-29 mantiene en 2014 la relación decreciente con la edad observada en los últimos años; es decir, a medida que se avanza en edad se encuentran menos mujeres y como consecuencia más desigualdad.

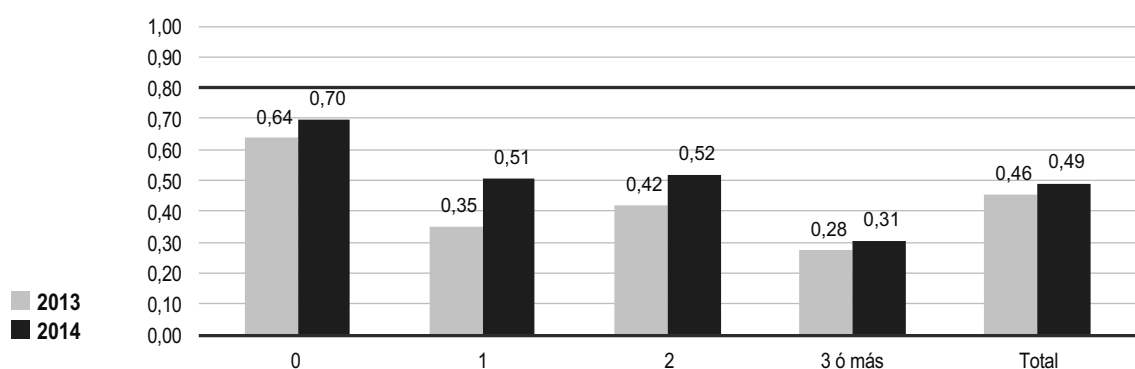
El aumento de mujeres, generalizado a todos los tramos de edad, ha sido más intenso entre los efectivos más jóvenes, hasta alcanzar una distribución mucho más equilibrada que en el año anterior en este grupo. Sin embargo, todavía el 90% de la plantilla de estos niveles corresponde a personas mayores de cuarenta y cinco años, donde la representación de los hombres alcanza el 80%, lo que significa que la incorporación de las mujeres a los puestos de mayor responsabilidad del SAS sigue siendo relativamente reciente.

Gráfico 4.3.3.2. IPRHM del personal del SAS en los niveles 27-29 según edad. Años 2013-2014



También ha aumentado la participación de las mujeres en todas las situaciones contempladas para la descendencia: sin descendencia, con uno, con dos, o con tres o más hijos/hijas. No obstante, esta mejora en la presencia de mujeres no ha neutralizado los desequilibrios por sobrerrepresentación masculina, también generalizados, que había el año anterior. Así pues, se sigue constatando que en ausencia de descendencia la presencia de las mujeres sigue siendo insuficiente y que el desequilibrio se intensifica con la existencia de ésta y con el aumento de número de hijos o hijas.

Gráfico 4.3.3.3. IPRHM del personal del SAS en los niveles 27-29 según número de descendientes. Años 2013-2014



4.4. Análisis del Personal no Judicial al Servicio de la Administración de Justicia

En este capítulo cuarto del Informe, anualmente se analiza de forma extensa uno de los cuatro colectivos que componen el personal de la Junta de Andalucía, incorporando un estudio de la evolución en los últimos años. Dado que han transcurrido cuatro años desde que se hiciera el último análisis extenso del personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia, corresponde en esta ocasión el análisis en profundidad a este colectivo³⁹.

Se estudiará en primer lugar el colectivo de forma global, desagregando por sexo y segmentando por grupo y categoría de personal, edad, antigüedad en el servicio y número de descendientes. Posteriormente, se aplica esta misma estructura de análisis a los Cuerpos Generales y Especiales de la Administración de Justicia.

Una visión de conjunto del personal de Justicia muestra un aumento de la presencia de mujeres, sobre todo en el cuerpo de forenses, en el que se localizan las responsabilidades directivas, que aun así sigue siendo el menos feminizado. Hay más mujeres en las categorías profesionales menos estables (personal interino y en prácticas). Se observa, por último, el efecto directo que la descendencia tiene en la presencia de hombres y mujeres, con un descenso drástico de estas últimas a partir del primer descendiente, sobre todo en los cuerpos generales de la Administración de Justicia.

4.4.1. Análisis general

La estructura del personal no judicial en la Administración de Justicia de la Junta de Andalucía a fecha 1 de enero de 2014, muestra una estructura muy feminizada, con un porcentaje de mujeres del 64%, que se traduce en un IPRHM de 1,28, es decir, traspasando el límite superior de equilibrio. Esa misma “foto fija” del personal en 2010, revelaba un IPRHM de 1,26. Más cerca en el tiempo, en 2013, su valor fue de 1,27. Por lo tanto, la marcada feminización en el personal no judicial de Justicia, se está agudizando, debido a una mayor repercusión del incremento global de esta plantilla, que entre 2013 y 2014 fue del 2,4%, en las mujeres.

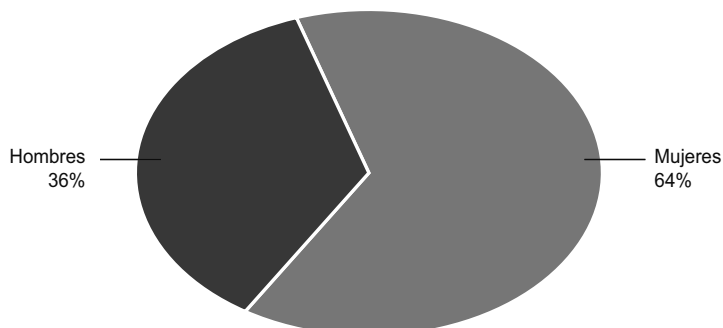
³⁹ Según el artículo 80 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, la Comunidad Autónoma tiene competencias compartidas en materia de administración de justicia, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica del Poder Judicial, que incluyen entre otras la organización de los medios humanos al servicio de la Administración de Justicia, y los concursos y oposiciones de personal no judicial. Además, el artículo 147 señala que corresponde a la Junta de Andalucía la competencia normativa sobre el personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia, dentro del respeto al estatuto jurídico de ese personal establecido por la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Por otra parte, la Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre, de modificación de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, establece en su Libro VI el estatuto jurídico de los cuerpos de funcionarios al servicio de la Administración de Justicia, clasificándolos en Cuerpos Generales y Cuerpos Especiales, siendo estos últimos los que suponen el desempeño de una profesión o de una titulación específica.

Los Cuerpos de Oficiales, Auxiliares y Agentes, integran los Cuerpos de Gestión Procesal y Administrativa, Cuerpo de Tramitación Procesal y Administrativa y Cuerpo de Auxilio Judicial, respectivamente.



Gráfico 4.4.1.1. Personal no judicial de la Administración de Justicia según sexo. Año 2014



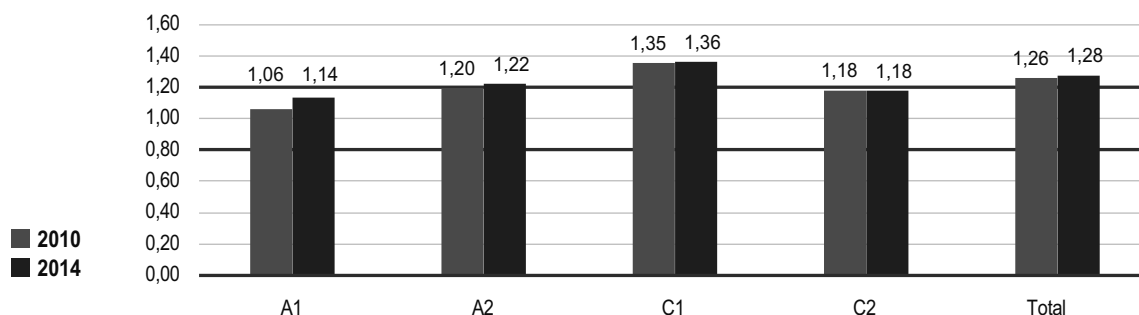
De los grupos profesionales que componen el personal no judicial, el más numeroso que concentra al 46,6% del total, y además el más feminizado, es el grupo C1. Éste corresponde a los puestos de tramitación procesal, para los que se requiere una formación de bachillerato o equivalente, que alcanza un IPRHM de 1,36 en 2014, ligeramente superior al de 2010 (1,35).

Le sigue por porcentaje sobre el total de efectivos, el grupo A2, que reúne un 30,1% del total y en el que se sitúan los puestos de gestión procesal y las secretarías de Juzgados de Paz. Para el acceso a este grupo el nivel formativo requerido es la diplomatura. En este grupo se ha pasado de un IPRHM=1,20, y por tanto aún equilibrado en el año 2010, a un valor fuera de los límites de equilibrio de IPRHM=1,22, en 2014.

Restan dos grupos, el A1, poco numeroso (2,5% del total) y que se corresponde con el nivel formativo más alto, la licenciatura, y el C2, que integra al 20,85% del total y se corresponde con las tareas de auxilio judicial (nivel formativo de grado en E.S.O. o equivalente). Ambos grupos cuentan con una representación de hombres y mujeres equilibrada, sobre todo en el A1, a pesar de que se ha pasado de un valor casi paritario en 2010, con IPRHM=1,06, a otro con sobrerrepresentación femenina, de 1,14. En el grupo C2, el IPRHM no ha variado en el periodo, manteniéndose en 1,18.

Por lo tanto, aunque todo el personal no judicial se encuentra feminizado, las mayores desigualdades se localizan, sobre todo, en los dos grupos con menor responsabilidad en la escala administrativa, y las menores desigualdades están en el de mayores responsabilidades.

Gráfico 4.4.1.2. IPRHM del personal no judicial según grupos profesionales. Años 2010 y 2014



El análisis por categorías de personal es interesante desde el punto de vista de género porque las mujeres suelen verse afectadas por una mayor precariedad laboral⁴⁰, y esta categorización permite identificar el personal con menor estabilidad laboral, siendo la categoría más estable la de personal funcionario de carrera⁴¹. En todas las categorías, hay mayoría de mujeres, y mientras que el colectivo más numeroso (91,2%), precisamente el de personal funcionario de carrera, se sitúa en valores equilibrados muy cerca del límite de equilibrio, el resto de categorías, presentan valores muy desequilibrados por sobrerrepresentación de mujeres. Por lo tanto, se puede decir que en los puestos de trabajo con menor estabilidad se acentúa la presencia de mujeres.

En el personal en régimen de interinidad, segunda categoría por número de efectivos, que supone un porcentaje del 7% del total, el IPRHM en 2014 tuvo un valor de 1,48, inferior al IPRHM=1,55 de 2010, lo que significa una reducción de la desigualdad. Como se observa, dentro de la estructura por categorías se ha producido en el periodo 2010–2014 un trasvase de personal desde la categoría de interinidad a la de personal funcionario de carrera, incrementándose también la proporción de mujeres en esta categoría, lo que supone un avance en términos de estabilidad laboral para las mujeres, y a medida que aumenta la estabilidad laboral, hay más hombres.

El peso relativo del personal en prácticas (que tras el periodo en prácticas se incorporan al funcionariado) y de refuerzo (contratado para cubrir necesidades en etapas de mayor actividad) no ha variado sensiblemente en términos porcentuales, aunque en el personal en prácticas, al ser muy poco numeroso, la reducción porcentual se ha traducido en que haya solo una persona, mujer, en prácticas en 2014 (de ahí el elevado valor del IPRHM en esta categoría).

40 Por citar una de las referencias más recientes, en el ámbito europeo, según el "Sexto Informe sobre Cohesión Económica, Social y Territorial de la U.E. Inversión para el empleo y crecimiento. Promoviendo el desarrollo y el buen gobierno de las regiones y ciudades de la U.E.", publicado por la Comisión Europea el 23 de julio de 2014, el desempleo de las mujeres fue de al menos 5 puntos porcentuales por encima del de los hombres en 15 regiones en 2013, en su mayoría situadas en Grecia y España.

41 En relación con las formas de acceso a estas categorías de personal, ver la Orden de 8 de abril de 2009, por la que se acuerda modificar la Orden de 15 de febrero de 2006, sobre selección y nombramiento de personal interino de los Cuerpos de funcionarios al servicio de la Administración de Justicia en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía.



Cuadro 4.4.1. Personal no judicial según categorías de personal. Años 2010 y 2014

Categorías de personal	% sobre el total 2010	% sobre el total 2014	IPRHM 2010	IPRHM 2014
De carrera	77,5	91,2	1,18	1,26
En prácticas	1,5	0,0	1,44	2,00
Interinidad	19,3	7,0	1,55	1,48
De refuerzo	1,7	1,8	1,68	1,57

SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA

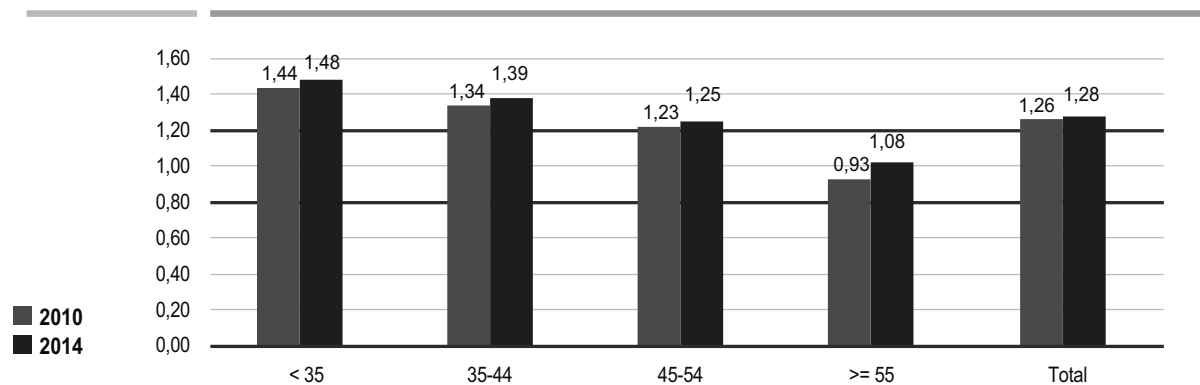
El análisis según los distintos tramos edad, muestra que en todos ellos ha aumentado la proporción de mujeres, especialmente en el de mayor edad, que refleja en mayor medida el cambio progresivo en la presencia de hombres y mujeres, al irse incorporando mujeres más jóvenes.

En los dos tramos inferiores, se ha producido un incremento relativo del número de efectivos con respecto al total (se ha pasado del 1,5% al 7,2% del total en las personas menores de 35 años; y del 21,9% al 28,1% en las que tienen entre 35 y 44 años); es decir ha aumentado más la proporción de mujeres en el grupo más numeroso, el de 45 a 54 años, que ha pasado, por su parte del 52,4% en 2010, al 48,5% en 2014.

La mayor variación en porcentaje sobre el total entre 2010 y 2014 es la experimentada por el grupo etario de mayores de 54, que ha pasado de representar el 24,3% a un 16,1%.

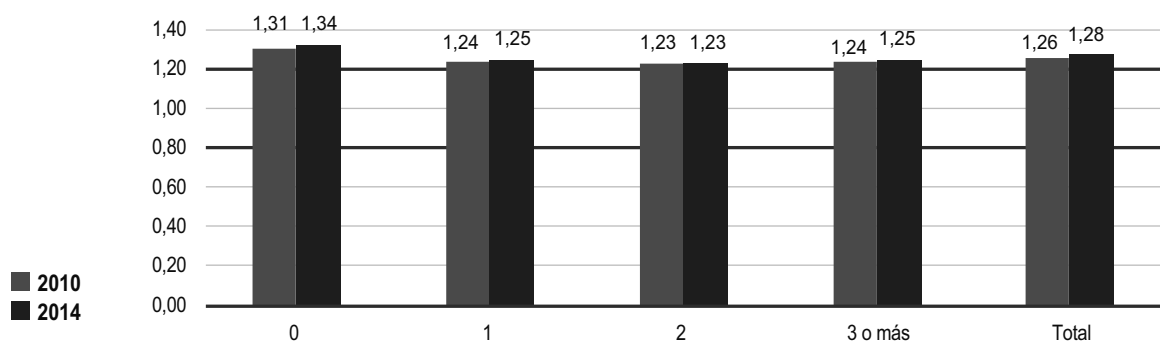
En conclusión, el análisis por edad revela que en 2014, hay más mujeres en todos los segmentos de edad que en 2010, y que éstas son más jóvenes, por lo que la feminización se reforzará en los próximos años, de continuar con la tendencia.

Gráfico 4.4.1.3. IPRHM del personal no judicial según edad. Años 2010 y 2014



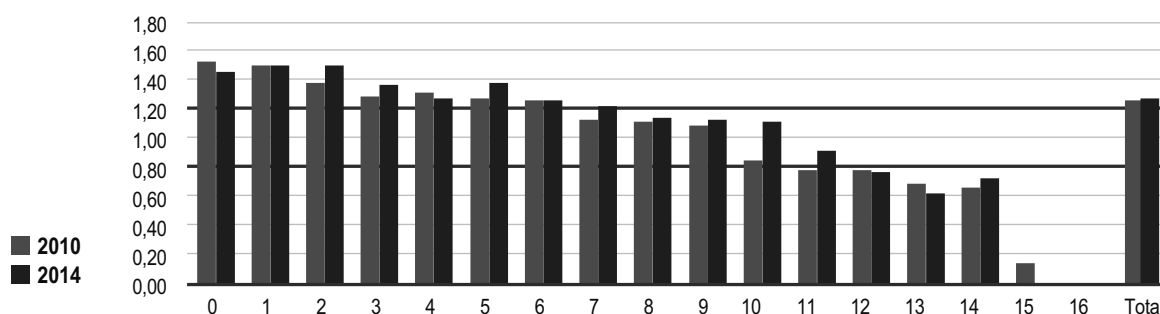
Otra de las variables determinantes de la presencia relativa de hombres y mujeres es el número de descendientes, dado que todavía el reparto de cuidados y la corresponsabilidad no son equilibrados, lo que afecta negativamente a la carrera profesional de las mujeres. En el gráfico se observa que la feminización del personal no judicial se concentra sobre todo entre aquellas personas que no tienen descendencia, y disminuye conforme se avanza en número de hijos e hijas. El cruce de las variables de edad y número de hijos, muestra que en igualdad de número de descendientes, la proporción de mujeres es siempre mayor cuanto menor es la edad, lo que muestra que hay una incorporación progresiva de las mujeres al mercado de trabajo, y un abandono más temprano de la carrera profesional por parte de las mujeres con mayor número de hijos e hijas a cargo.

Gráfico 4.4.1.4. IPRHM del personal no judicial según número de descendientes. Años 2010 y 2014



La evolución comparada de los trienios reconocidos entre los años 2010 y 2014, como variable representativa de la antigüedad en el servicio, muestra un aumento de la proporción de las mujeres con carácter general. También se mantiene la disminución de la presencia de mujeres a medida que avanza el tiempo de servicio. En 2010, la mayoría de hombres empezaba a partir del décimo trienio de servicio, mientras que en 2014, a causa de la progresiva feminización del colectivo, ésta se ha retrasado al undécimo trienio.

Gráfico 4.4.1.5. IPRHM del personal no judicial según antigüedad en el servicio. Años 2010 y 2014



Nota: Trienios reconocidos



4.4.2. Personal de los Cuerpos generales

La definición que la Ley Orgánica 19/2003⁴² da de los Cuerpos Generales de la Administración de Justicia es que se trata del personal funcionario que se dedica fundamentalmente a tareas de contenido procesal, sin perjuicio de la realización de funciones administrativas vinculadas a las anteriores. Los cuerpos generales se clasifican en Cuerpos de Gestión Procesal y Administrativa, de Tramitación Procesal y Administrativa y de Auxilio Judicial.

En los Cuerpos Generales se concentra el 97,5% del total del personal no judicial de la administración de Justicia, por lo que los resultados del análisis serán necesariamente similares a los del análisis global realizado en el apartado anterior, y por lo tanto no se reproduce aquí el estudio de todas las variables.

Como se observa, no ha habido prácticamente variaciones entre 2010 y 2014 en el porcentaje que supone cada uno de los cuerpos en el total. El más numeroso es el de Tramitación Procesal (46,6% del total de cuerpos generales), que además es el más feminizado; se corresponde con el grupo C1. Le sigue en número de efectivos (29,9% del total) el cuerpo de Gestión Procesal, en el que ha aumentado la feminización, pasando de una situación de equilibrio de IPRHM= 1,19, a otra de desequilibrio, de IPRHM=1,22.

Cuadro 4.4.2. IPRHM del personal no judicial de los Cuerpos generales.
Años 2010 y 2014

Cuerpos generales de la Administración de Justicia	% sobre el total 2010	% sobre el total 2014	IPRHM 2010	IPRHM 2014
Gestión procesal	29,9	30,1	1,19	1,22
Tramitación procesal	45,9	46,6	1,36	1,36
Auxilio judicial	21,9	20,9	1,18	1,18
Cuerpos generales	97,7	97,5	1,27	1,28

SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA

4.4.3. Personal de los Cuerpos especiales

Los cuerpos especiales de la Administración de Justicia son, como se señalaba al inicio de este apartado, aquellos cuyo cometido supone esencialmente el desempeño de funciones objeto de una profesión o titulación específica⁴³. La Junta de Andalucía cuenta con competencias sobre el cuerpo de forenses, para el cual se requiere estar en posesión de la licenciatura en medicina (grupo A1).

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

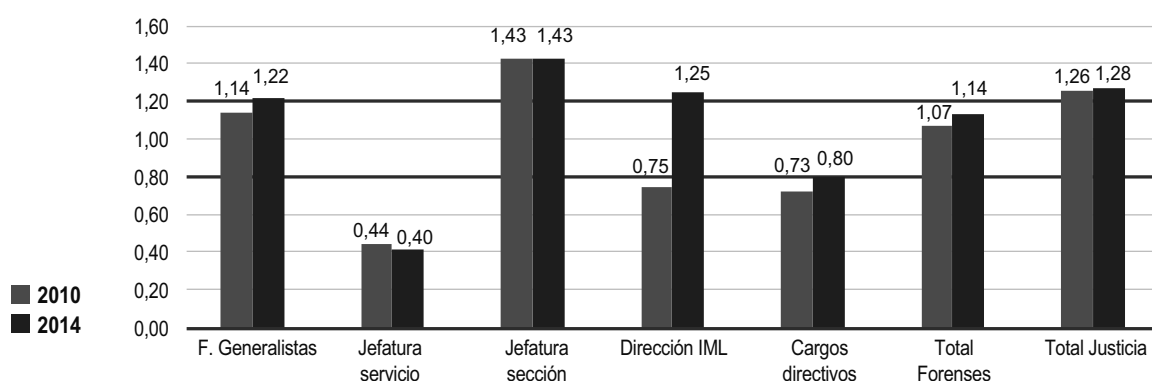
43 Idem

Los distintos niveles de responsabilidad en el cuerpo de forenses se corresponden con los cargos de forense generalista, donde se sitúa la mayor parte de este personal, el 80,7%, y los cargos directivos, clasificados en jefaturas de servicio, jefaturas de sección, y dirección de los Institutos de Medicina Legal (uno por provincia).

Entre 2010 y 2014 se observa que, en términos generales, el conjunto del cuerpo de forenses se ha visto afectado por la progresiva feminización del personal, de forma que si bien el valor del IPRHM global en este cuerpo sigue siendo equilibrado (IPRHM=1,14), ha aumentado la proporción de mujeres, puesto que en 2010 este valor era de 1,07.

En el conjunto de los cargos directivos (Jefaturas de servicio; de sección y dirección del IML), la feminización ha supuesto un acercamiento al valor inferior de equilibrio, mejorando por tanto en el periodo la situación de desigualdad por mayoría de hombres en los cargos de mayor responsabilidad.

Gráfico 4.4.3.1. IPRHM del personal no judicial del Cuerpo de Medicina Forense según nivel de responsabilidad. Años 2010 y 2014



Dentro de los cargos directivos, la situación es muy dispar. En las jefaturas de servicio, donde desempeñan sus tareas el 57,1% de las personas con responsabilidades directivas, se ha agravado el desequilibrio por sobrerrepresentación masculina, al pasarse de un IPRHM de 0,44, a otro de 0,40. En las direcciones del Instituto de Medicina Legal, por el contrario, se ha pasado de un desequilibrio por sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,73) a otro por sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,25). El colectivo más numeroso en la base jerárquica, el de forenses generalistas, ha llegado a un desequilibrio en el periodo en términos de presencia relativa de hombres y mujeres, puesto que el IPRHM ha pasado de un valor de 1,14, a otro de 1,22.

Atendiendo a la edad, en el cuerpo de forenses existe una clara diferencia entre la proporción de hombres y mujeres en el personal más joven, donde hay desequilibrio por sobrerrepresentación femenina, y la proporción en el grupo de mayor edad, en el que la mayoría pasa a ser masculina. Comparando la situación de 2010 y 2014, se observa que en 2010, a medida que se aumenta en edad disminuyen las mujeres, en todos los grupos etarios, desde un IPRHM=1,31 en las personas menores de treinta y cinco años,

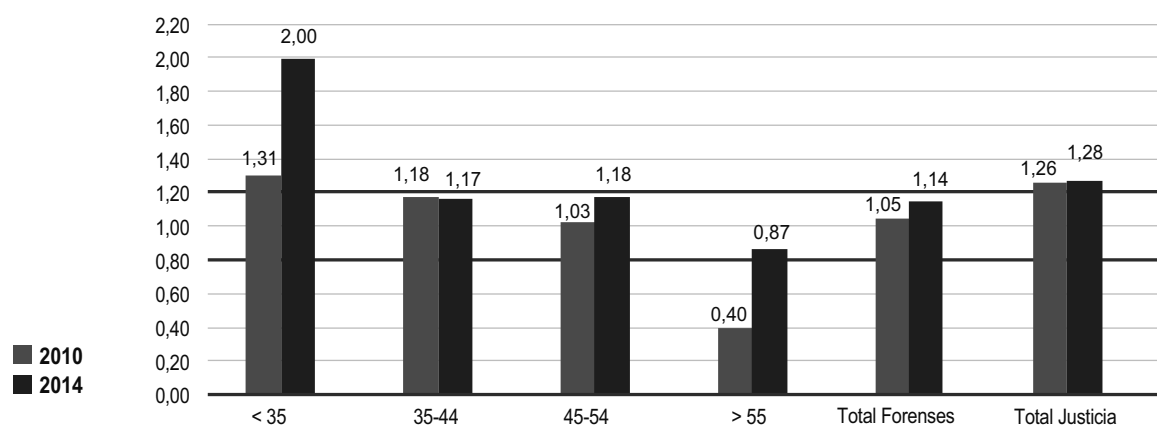


a un acentuado desequilibrio por mayoría de hombres entre las personas de más edad (IPRHM=0,40).

En 2014, sin embargo, la presencia de hombres y mujeres se estabiliza en los dos tramos centrales, que comprenden las edades entre 35 y 44 años, y 45 y 54 (IPRHM= 1,17 e IPRHM=1,18), y se mantiene dentro de los límites de equilibrio en el tramo de más de 55 años (IPRHM=0,87).

En conclusión, la feminización en los grupos de personas más jóvenes, se está trasladando a las edades más avanzadas, lo que en el grupo de personas de más edad, donde la proporción de cargos directivos es también mayor, se ha traducido en una evidente mejora en términos de representación equilibrada.

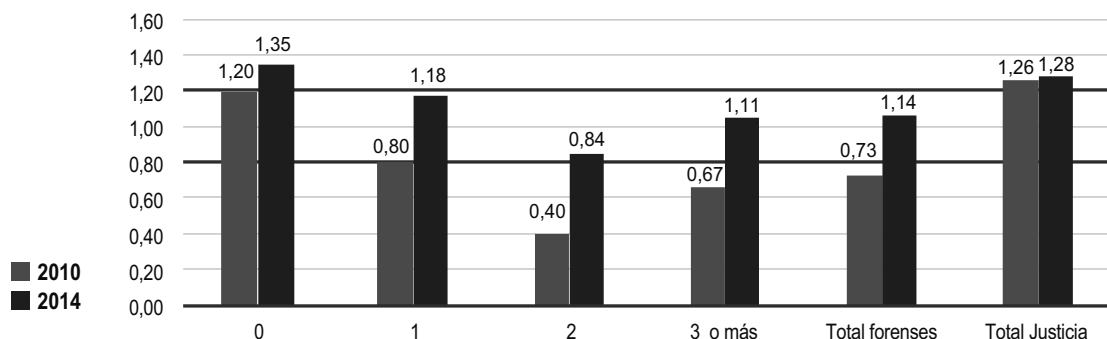
Gráfico 4.4.3.2. IPRHM del personal no judicial del Cuerpo de Medicina Forense según edad. Años 2010 y 2014



Otra de las variables analizadas a lo largo del informe es la que relaciona el número de descendientes con la presencia relativa de mujeres y hombres, para detectar posibles brechas de género debidas a que son las mujeres quienes concilian para el cuidado de los hijos. Efectivamente, se observa que conforme aumenta el número de hijos e hijas, disminuye la presencia de mujeres en el cuerpo de medicina forense.

Se observan sin embargo diferencias en la evolución entre 2010 y 2014. En este último año, la presencia de mujeres ha aumentado en todas las situaciones de número de descendientes analizadas. En 2010 salvo en la situación de ausencia de descendientes, donde se registraba mayoría de mujeres, al aumentar el número de descendientes, se entraba inmediatamente en desequilibrio por mayoría de hombres. En 2014, la relación inversa entre hijos/as y presencia femenina se mantiene, pero se ha mejorado en términos de equilibrio en la presencia de hombres y mujeres. En conclusión, se ha corregido la brecha de género en cuanto a la presencia de mujeres con descendencia en el cuerpo de medicina forense.

Gráfico 4.4.3.3. IPRHM del personal no judicial del Cuerpo de Medicina Forense según número de descendientes. Años 2010 y 2014



En conclusión, ha aumentado la feminización del colectivo de personal no judicial de la Administración de Justicia, sobre todo en el grupo de mayor responsabilidad, el A1, donde por otra parte las mujeres se encontraban menos representadas comparativamente hablando con el resto de grupos.

Por otra parte, es también menor la representación de mujeres, en la categoría de personal más estable, aunque ha aumentado su presencia en los últimos cuatro años, y entre el personal más joven y por lo tanto de más reciente incorporación.

La existencia de hijos e hijas determina la presencia de mujeres, situación que se ha acentuado en 2014, siendo mucho más alta su representación cuando no hay descendientes, que cuando sí los hay.

Por último, el cuerpo que ostenta las mayores responsabilidades del personal no judicial, el cuerpo de forenses, también se ha feminizado, pasando su IPRHM de un valor de 1,07 en 2010, a otro de 1,14. Es el personal forense más joven en el que hay mayor número de mujeres, disminuyendo su presencia a medida que aumenta la edad, aunque se ha corregido por completo el desequilibrio existente en el año 2010 en edades superiores a 55 años.



4.5. Análisis del personal directivo de las Agencias Públicas Empresariales, Sociedades Mercantiles del sector público y entidades asimiladas

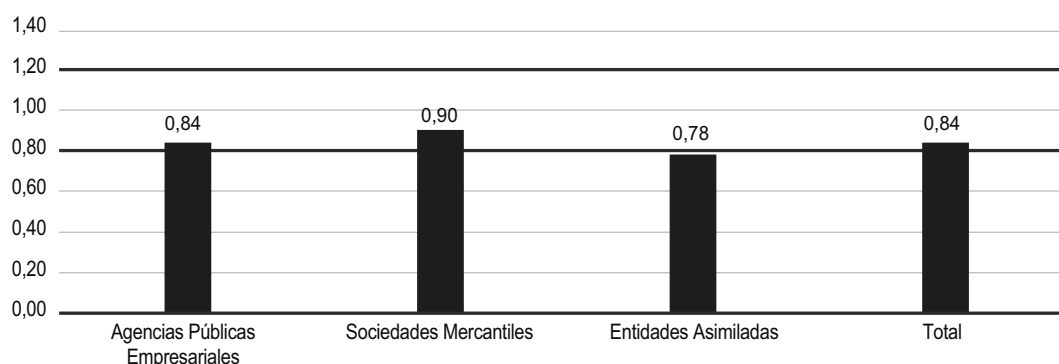
Este apartado sobre la representación de hombres y mujeres como personal de la Junta de Andalucía, analiza la composición de los equipos directivos de las agencias públicas empresariales, de las sociedades mercantiles del sector público y de sus entidades asimiladas⁴⁴ a fecha 1 de enero de 2014.

Estas entidades son entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía, según define la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, y tienen 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.

4.5.1. Análisis general

Por primera vez, la igualdad alcanza a la media total del personal directivo de las entidades instrumentales consideradas, ya que la presencia relativa de hombres y mujeres en equipos directivos de agencias públicas empresariales, sociedades mercantiles y entidades asimiladas alcanza un valor 0,84, del índice⁴⁵. Esto significa una presencia de mujeres por encima del límite mínimo de equilibrio, frente al índice desequilibrado de 0,72, que presentaba en 2013.

Gráfico 4.5.1. IPRHM del personal directivo en las Agencias Públicas Empresariales, Sociedades Mercantiles y Entidades Asimiladas. Año 2014



44 El personal de las agencias administrativas y de régimen especial se incluye en el análisis del personal de Administración General de las consejerías a las que están adscritas estas agencias y que se encuentra en el epígrafe 4.1 de este capítulo.

45 IPRHM: la definición de este índice se encuentra en la introducción del presente capítulo.

La situación de la igualdad varía ya de entidad a entidad en función de las áreas de actividad en que desempeñan sus funciones las distintas entidades.

En 2014, la estructura de personal directivo también es equilibrada, incluso muy cercana a la paridad en aquellas entidades que integran las competencias de Fomento y Vivienda (IPRHM=1,03), Sanidad y Bienestar social (IPRHM=1,02), y Gestión patrimonial (IPRHM=1). También dentro de los márgenes de representación equilibrada se encuentran las entidades vinculadas con el mundo de la cultura (IPRHM=0,81).

Las entidades relacionadas con Turismo y Deporte se van aproximando al equilibrio respecto a los valores del año anterior, aunque todavía presentan sobrerrepresentación de hombres mostrando unos índices de presencia relativa de 0,78.

Por último, el personal directivo está muy masculinizado, claramente fuera de la representación equilibrada de sexos con valores del índice de presencia relativa de hombres y mujeres por debajo de 0,70, en las entidades de las áreas de Comunicación social, Cooperación internacional, Innovación y desarrollo, Educación y, particularmente, Medio ambiente.

4.5.2. Equipos directivos de las Agencias Públicas Empresariales

Dado que las Agencias Públicas Empresariales⁴⁶ reúnen el 88,9% del total del personal directivo analizado, su distribución por sexo es similar a la del total de las entidades instrumentales analizadas.

En este sentido se aprecia un importante avance en términos de igualdad de género, puesto que el valor del índice de representación relativa de hombres y mujeres que ocupan cargos de dirección en estas agencias ha aumentado considerablemente alcanzando un 0,84, dentro de los márgenes de equilibrio.

Es importante destacar que si bien todavía se cuenta con mayoría de hombres en estos puestos de decisión, dicha mayoría ya se sitúa por debajo del 60%, significando que más del 40% del personal directivo son mujeres.

Este dato consolida la tendencia positiva hacia equipos directivos más equilibrados con mayor participación de las mujeres, que se viene experimentando en los últimos años en las Agencias Públicas Empresariales del sector público andaluz. Este valor del índice de representación relativa en el análisis del ejercicio anterior se situaba en 0,70.

4.5.3. Equipos directivos de las Sociedades Mercantiles del Sector Público

También los equipos directivos de las entidades que conforman las Sociedades Mercantiles cuentan en el año 2014 con una distribución por sexo considerablemente más equilibrada que en el año anterior.

⁴⁶ Los presupuestos de las Agencias Públicas Empresariales se aprobaron por Ley 7/2013, de 23 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2014.



En este sentido, los datos muestran que ha pasado de una presencia relativa de hombres y mujeres de 0,80, que ya estaba dentro del límite considerado equilibrado por la legislación andaluza de igualdad, a una situación de mayor igualdad en la que el valor del índice se sitúa plenamente dentro del equilibrio representativo, con 0,90, en los órganos directivos de las Sociedades Mercantiles del sector público en Andalucía.

4.5.4. Equipos directivos de las Entidades Asimiladas

El análisis de la información sobre las entidades asimiladas, en el que en la presente edición se ha analizado un número mayor de fundaciones públicas cuyos datos se encuentran disponibles, muestra que el personal de los equipos directivos está masculinizado, fuera del límite de equilibrio en la representación de hombres y mujeres, con un índice de presencia relativa de 0,78.

Considerando únicamente la Fundación Andaluza para la Integración Social del Enfermo Mental (FAISEM) que se analizaba en anteriores ejercicios presupuestarios, se observa que su índice de presencia relativa se mantiene en 1, por lo que presenta paridad en su equipo directivo.