

4

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

4

El análisis del personal al servicio de la Junta de Andalucía, ocupa cada año un papel relevante en el Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto. En él se recoge cuál es la composición por sexo de los puestos de gestión y de toma de decisiones de las políticas de la Administración de la Comunidad Autónoma de Andalucía, compuesta en conjunto por más de 235.000 personas.

De esta manera se realiza un análisis intra-organizacional como parte del proceso de transversalidad de género para analizar hasta qué punto la institución es sensible a la igualdad de género en la selección, promoción y condiciones laborales de su personal y es capaz de reorganizar sus recursos humanos para avanzar en términos de igualdad de género, al tiempo que aprovechar las mejoras de productividad, eficacia y eficiencia asociadas a la diversidad de género a lo largo de los años.

La información sobre el personal se obtiene de la explotación de fuentes internas y hace referencia a la situación real de la plantilla. La metodología seguida en este capítulo del Informe responde a un enfoque estático y otro dinámico. Desde el primer enfoque, se realiza un estudio de cada uno de los colectivos que componen el personal de la Administración andaluza, esto es, la Administración General de la Junta de Andalucía; el personal del Servicio Andaluz de Salud; el del Sistema Educativo Público Andaluz; el personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia en Andalucía; y el personal directivo de las Agencias Públicas Empresariales, Sociedades Mercantiles y otras entidades asimiladas.

Desde el punto de vista dinámico, cada colectivo se analiza según una evolución interanual, y como novedad este año se hace un estudio más profundo del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía que considera la información y datos reunidos al respecto en informes precedentes. Dicho examen en profundidad correspondiente a la Administración General de la Junta de Andalucía, incorpora un análisis de balance de la legislatura (2008-2011), al mismo tiempo que se ha enriquecido con los resultados de un trabajo de investigación promovido por la Consejería de Hacienda y Administración Pública con el fin de evaluar el conocimiento y opinión que el personal directivo y de gestión de la Junta de Andalucía tiene de la estrategia de presupuestación pública con enfoque de género que se está llevando a cabo en la Administración andaluza.

Otro aspecto a destacar este año es el hecho de que, por motivos de eficiencia en la explotación de la información a partir de la cual se elabora este capítulo, y de la propia dinámica de redacción del Informe, se ha modificado la fecha de obtención de los datos de personal, del 1 de junio al 1 de enero, en los apartados de Administración General, de personal no judicial de la Administración de Justicia y del sistema de educación financiado con fondos públicos.

Finalmente y como viene realizándose en el Informe de Evaluación de Impacto de Género en el Presupuesto desde el año 2008, el instrumento de medida utilizado en las distintas secciones del capítulo es el Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM), que responde a la fórmula $IPRHM = [(M-H)/(M+H)]+1$, en la que M es el número de mujeres, y H el de hombres. En atención a la definición de presencia o composición equilibrada recogida en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, según la cual se entenderá por presencia o composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento, se establece un rango de valores del índice que indican que existe dicho equilibrio. Según la fórmula del IPRHM, en una situación de representación paritaria, su valor sería igual a la unidad. Entre 0,8 y 1, habría sobrerrepresentación masculina, pero dentro de los límites de equilibrio que marca la legislación de igualdad entre hombres y mujeres. Valores por debajo de 0,8, son indicativos de desequilibrio por mayoría de hombres. En el sentido inverso de los valores del índice, es decir, por encima de 1, el número de mujeres superaría al de hombres, siendo el límite legal de representación equilibrada el 1,2.

Desde la visión general del conjunto del personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía incluido en este capítulo de representación, se aprecian importantes avances de algunas categorías que muestran índices dentro de la banda de presencia equilibrada, como es el caso de altos cargos que ha alcanzado la paridad. Al mismo tiempo, y como se extrae de la consideración de todos los apartados del presente capítulo, permanecen algunos retos que gracias a su identificación y diagnóstico en el ejercicio de transparencia que supone el presente capítulo, podrán abordarse en el diseño de las políticas públicas y las medidas que se adopten, financiadas con el presupuesto en clave de género de próximos ejercicios.

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

El presente análisis examina la presencia de mujeres y hombres en la Administración General de la Junta de Andalucía. Para ello, expone las principales características desde el punto de vista de género de la distribución por sexo del personal que integra el régimen general de la administración regional andaluza, tanto en términos totales, como según las diferentes categorías, grupos profesionales, niveles de responsabilidad y decisión y otros elementos de análisis relevantes, como la edad o el número de dependientes, que afectan a dicha presencia.

Dado que el análisis de este personal se ha venido publicando desde el Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto del año 2008, este año se dispone de los datos necesarios para enriquecer el usual estudio aportándole una perspectiva evolutiva que permita valorar los avances y retos pendientes que afectan a la representación del personal en la Administración General. Para la realización de esta evolución, se han comparado los datos del personal comprendidos entre los años 2008 a 2011 con fecha 1 de enero de cada año, si bien en el análisis resultante generalmente se resaltan los datos de 2008 y 2011 ya que son los que pueden mostrar una evolución lo suficientemente larga para poder apreciar tendencias duraderas.

El capítulo se inicia con un análisis general del conjunto del personal, para posteriormente detallar la representación de altos cargos, personal funcionario y personal laboral según distintas variables como las consejerías, niveles profesionales, entre otras. Dentro del personal funcionario se aborda un estudio del personal del cuerpo superior, el cual profundiza, en un epígrafe específico, en el personal funcionario de los niveles 27 a 30.

4.1.1. Análisis general

El personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía, a fecha 1 de enero de 2011, lo componen 49.648 personas, apreciándose una mayor cantidad de mujeres, 28.909 o el 58,2%, mientras que hay 20.739 hombres o el 41,8% del total, tal y como se observa más abajo en el gráfico. Esta distribución, calculada mediante el Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (en adelante IPRHM)¹, muestra un valor de 1,16 que indica una representación equilibrada.

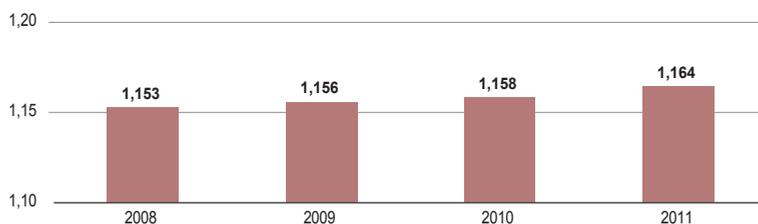
¹ Véase la definición del índice en la introducción del capítulo.

Gráfico 4.1. Distribución por sexo del personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía. 2011



Considerando que en el año 2008 este personal lo formaban 50.960 personas, se aprecia una ligera reducción de efectivos en los últimos cuatro años, acompañada de un modesto crecimiento del número de mujeres, por lo que la presencia de mujeres ha aumentado del 57,7% hasta el 58,2% del total de efectivos. Como consecuencia, la evolución del IPRHM ha sido moderadamente creciente en estos años, mostrando la mayor presencia femenina, que se sitúa dentro de los límites del intervalo de presencia equilibrada de sexos.

Gráfico 4.2. Evolución del IPRHM. 2008-2011



Si consideramos la Administración General según el IPRHM correspondiente a las categorías profesionales de altos cargos, personal funcionario y personal laboral en las que se divide su personal, se aprecian tendencias positivas hacia una mayor presencia equilibrada del personal, que coexisten con algunos elementos de desequilibrio.

En este sentido, destaca la mejora significativa experimentada por la categoría de alto cargo, que ha evolucionado según el IPRHM de 0,77 en 2008 a 1,00 en 2011, alcanzando una presencia paritaria en la Administración General.

Cuadro 4.1. IPRHM por categorías y grupos profesionales, 2011*-2008

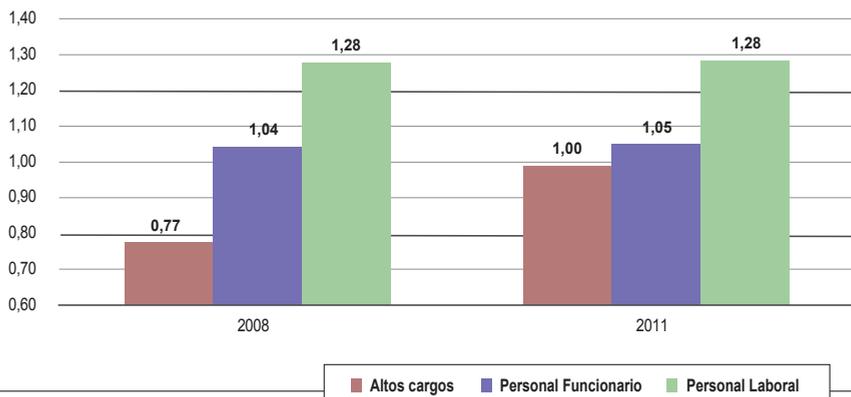
Categorías	Grupos					Total
	A1/I	A2/II	C1/III	C2/IV	E/V	
Alto cargo	1,00					1,00
	0,77					0,77
Personal Funcionario	0,85	0,91	1,18	1,34	0,89	1,05
	0,83	0,91	0,98	1,36	0,89	1,04
Personal Laboral	1,15	1,48	1,22	1,04	1,37	1,28
	1,15	1,42	1,22	1,06	1,36	1,28

*Sombreados los resultados del IPRHM para 2011

La situación del personal funcionario es estable, pues se mantiene el IPRHM global de 1,05 frente al 1,04 de 2008, si bien hay que indicar una sobrerrepresentación de mujeres en la categoría C2 (IPRHM: 1,34) y un aumento significativo del IPRHM en la categoría C1, de 0,98 a 1,18 en el periodo 2008-2011.

Entre el personal laboral, el desequilibrio en la representación por sexo es notable, en concreto, en los grupos II, III y, fundamentalmente, del grupo V por su importancia cuantitativa. Todos ellos se sitúan por encima del límite del intervalo de presencia equilibrada, con 1,48 para el grupo II, 1,22 para el III y 1,37 para el grupo V, siendo valores que han aumentado ligeramente respecto al año 2008. Todo ello da como resultado que en esta categoría, en conjunto, exista sobrerrepresentación femenina (IPRHM: 1,28)

Gráfico 4.3. Evolución del IPRHM por categorías, 2008-2011



Por tanto, la transformación más relevante en los últimos cuatro años ha correspondido a la distribución por sexo en la categoría de alto cargo, que ha corregido el desequilibrio a favor de los hombres que tenía inicialmente, aumentando la presencia de mujeres y alcanzando la paridad.

Por lo demás, tanto el personal funcionario como el personal laboral, aunque han registrado un discreto aumento de presencia femenina, han mantenido la participación por sexo. Cabe destacar que, en conjunto y considerando el personal en términos absolutos, por categorías profesionales y grupos profesionales, como muestra el cuadro 4.2, destaca la presencia mayoritaria de mujeres tanto en el personal funcionario (52,5%) como en el laboral (64,2%). Además se observa que el grupo con mayor número de mujeres (7.584) es el grupo V del personal laboral, mientras que el grupo con mayor número de hombres (4.648) es el A1 del personal funcionario.

Cuadro 4.2. Personal por categorías y grupos profesionales de la Administración General de la Junta de Andalucía, 2011

ALTO CARGO

H	M	TOTAL	IPRHM
135	134	269	1,00

PERSONAL LABORAL

GRUPOS	M	H	TOTAL	IPRHM
I	659	484	1.143	1,15
II	1.963	693	2.656	1,48
III	3.514	2.265	5.779	1,22
IV	2.040	1.896	3.936	1,04
V	7.584	3.467	11.051	1,37
TOTAL	15.760	8.805	24.565	1,28

PERSONAL FUNCIONARIO

GRUPOS/ NIVELES	A1		A2		C1		C2		E		Total			IPRHM
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	TOTAL	
30	103	59									103	59	162	0,73
29	54	30									54	30	84	0,71
28	452	331					1				453	331	784	0,84
27	356	216	4					1			360	217	577	0,75
26	469	304	174	104			3				646	408	1.054	0,77
25	1.937	1.425	890	549	9		3				2.839	1.974	4.813	0,82
24	525	187	140	112			1				666	299	965	0,62
23	261	249	282	164	1			1			544	414	958	0,86
22	489	605	110	114	299	388	7	2			905	1.109	2.014	1,10
21			43	33	47						90	33	123	0,54
20	2		115	56	567	495	3				687	551	1.238	0,89
19				1							0	1	1	2,00
18			425	694	1.173	1.759	206	617			1.804	3.070	4.874	1,26
17					19	48	23	41			42	89	131	1,36
16					439	576	310	298			749	874	1.623	1,08
15					1.055	1.875	25	41	2	1	1.082	1.917	2.999	1,28
14					1	1	680	1.562	5	1	686	1.564	2.250	1,39
13									20	7	20	7	27	0,52
12									69	68	69	68	137	0,99
TOTAL	4.648	3.406	2.183	1.827	3.610	5.142	1.262	2.563	96	77	11.799	13.015	24.814	1,05
IPRHM	0,85		0,91		1,18		1,34		0,89		1,05			

TOTAL

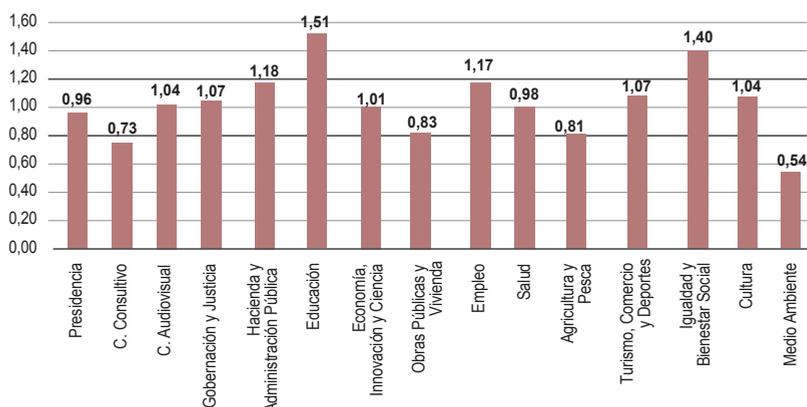
M	H	TOTAL	IPRHM
28.909	20.739	49.648	1,16

La composición por sexo del personal de la administración según su adscripción a las distintas consejerías, o secciones presupuestarias, también aporta claves para una valoración desde el punto de vista de género.

Por un lado, en 2011 la mayoría de las secciones presenta una distribución muy equilibrada, con valores del IPRHM cercanos a la unidad en los casos del Consejo Audiovisual (1,04) o en las Consejerías de Economía, Innovación y Ciencia (1,01), Salud (0,98), Cultura (1,04), Presidencia (0,96), Gobernación y Justicia (1,07) y Turismo, Comercio y Deporte (1,07). También con valores del IPRHM dentro del intervalo de presencia equilibrada entre mujeres y hombres se encuentran las Consejerías de Empleo (1,17) y Hacienda y Administración Pública (1,18), con participación mayoritaria de mujeres, y las Consejerías de Obras Públicas y Vivienda (0,83) y Agricultura y Pesca (0,81), con un claro protagonismo de la presencia de hombres.

Por otro lado, también se observan parámetros de cierta segregación horizontal, o concentración de mujeres y/o de hombres en sectores y empleos específicos tradicionalmente vinculados a los roles de género. Así, las Consejerías de Educación (IPRHM: 1,51) y para la Igualdad y Bienestar Social (1,40) son las que muestran una mayor sobrerrepresentación de mujeres, mientras que las Consejerías de Medio Ambiente (0,54), de Agricultura y Pesca (0,81) y el Consejo Consultivo (0,73) muestran una sobrerrepresentación de hombres. Esta presencia mayoritaria de mujeres en las Consejerías para la Igualdad y Bienestar Social y de Educación es cuantitativa y cualitativamente significativa para la distribución del conjunto, ya que estas dos consejerías concentran aproximadamente el 42% del peso total del personal.

Gráfico 4.4. IPRHM por Consejerías, 2011



La distribución por sexo según las distintas Consejerías ha registrado una evolución desigual en los últimos cuatro años. Por una parte, los cambios de denominación y reorganización de varios departamentos (Gobernación, Administración Pública, Justicia, Economía, Hacienda e Innovación Ciencia y Empresa), afectados por el Decreto del Presidente 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de Consejerías, limitan las posibilidades de comparación temporal, si bien, *grosso modo*, no se detectan transformaciones de importancia en los valores del IPRHM en estas secciones presupuestarias.

Por otra parte, Presidencia, Salud, Cultura, Agricultura y Pesca, Turismo, Comercio y Deportes, Consejo Consultivo y Consejo Audiovisual, han mantenido los valores de su IPRHM en estos años y, con excepción del Consejo Consultivo, dentro de los límites del intervalo de equilibrio en la distribución por sexo.

Finalmente, un grupo de cuatro consejerías, las de mayor entidad cuantitativa y, por tanto, con mayor relevancia, han registrado cambios de cierta importancia en sus IPRHM: Empleo, Medio Ambiente, Educación e Igualdad y Bienestar Social. En los casos de Medio Ambiente e Igualdad y Bienestar Social, los cambios se traducen en un acercamiento a los valores equilibrados del IPRHM, mientras que en Empleo y, en mayor medida, Educación que se halla fuera de los límites de equilibrio, se traducen en un alejamiento del valor unitario.

4.1.2. Alto cargo

El cambio más relevante en los últimos cuatro años se manifiesta en la distribución por sexo del personal alto cargo que alcanza la paridad con un IPRHM del 1,00 por el aumento desde el valor 0,77 existente en 2008.

Esta presencia paritaria de mujeres y hombres entre altos cargos, se simultanea con una mayor diversidad de situaciones en el interior de la categoría según el tipo de cargo. En concreto, en 2011, existe una menor presencia de mujeres en el reparto de las Viceconsejerías que se refleja en un valor del IPRHM de 0,46 mientras que en las Secretarías Generales Técnicas y Direcciones Generales y Delegaciones de Gobierno hay una mayor presencia de mujeres, lo que significa un valor del IPRHM de 1,38 para las Secretarías Generales Técnicas y de 1,23 para las Direcciones Generales y Delegaciones de Gobierno.

El resto de los cargos, presenta en 2011 una distribución dentro de los límites de presencia equilibrada del IPRHM, si bien los hombres son mayoría en las Consejerías, Secretarías Generales, Delegaciones Provinciales y otros altos cargos.

Cuadro 4.3. Distribución de altos cargos por sexo, 2008-2011*

	M	H	Total	IPRHM
Presidencia	0	1	1	0,00
	0	1	1	0,00
Consejerías	6	7	13	0,92
	8	7	15	1,07
Viceconsejerías	3	10	13	0,46
	2	12	14	0,29
Secretaría General	8	10	18	0,89
	6	19	25	0,48
Secretaría General Técnica	9	4	13	1,38
	7	7	14	1,00
Dirección General y Del. Gobierno	49	31	80	1,23
	38	55	93	0,82
Delegaciones Provinciales	40	48	88	0,91
	39	57	96	0,81
Otros Altos Cargos	19	24	43	0,88
	15	24	39	0,77
Total	134	135	269	1,00
	115	182	297	0,77

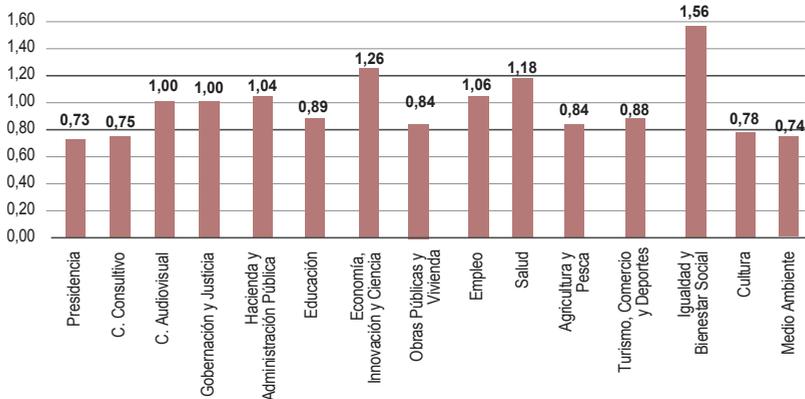
*Sombreados los resultados para 2011

Observando la evolución de la categoría alto cargo durante 2008 y 2011, se aprecia que la sobrerrepresentación de hombres en las Viceconsejerías se va reduciendo, mientras que la mayor presencia de mujeres en las Secretarías Generales Técnicas va en aumento gradualmente como reflejo del proceso de incorporación creciente de las mujeres a estos puestos de mayor responsabilidad.

Este proceso de ruptura del techo de cristal que está teniendo lugar en la Administración General de la Junta de Andalucía, también es visible en las Direcciones Generales y Delegaciones del Gobierno, y en las Secretarías Generales, lo que, en definitiva, contribuye a que la distribución del conjunto de altos cargos de la Junta de Andalucía presente una situación de paridad.

Respecto a la distribución del personal alto cargo por consejerías, se observa que la mayor parte de las ellas se encuentran dentro de la banda de representación equilibrada. Otras, sin embargo, presentan situación de desequilibrio. Así, las Consejerías de Presidencia, Cultura, Medio Ambiente, además del Consejo Consultivo, cuentan con mayoría de hombres entre sus altos cargos, mientras que en las Consejerías para la Igualdad y Bienestar Social, y Economía, Innovación y Ciencia el desequilibrio se debe a la excesiva presencia de mujeres altos cargos.

Gráfico 4.5. IPRHM de altos cargos por Consejerías, 2011

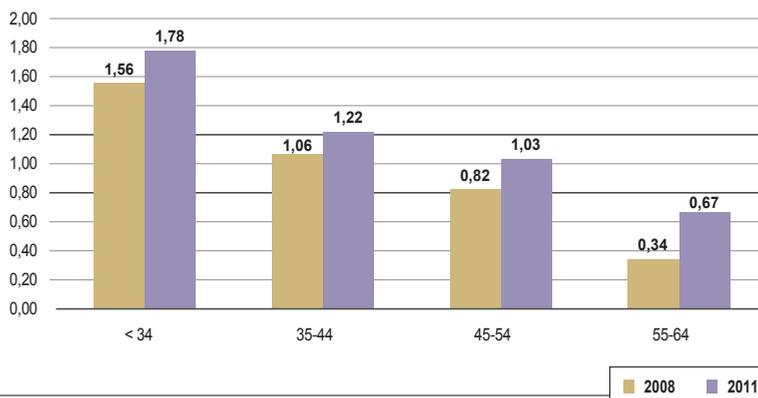


La edad es otra variable relevante que muestra la tendencia hacia la igualdad de género. Como se observa al comparar el IPRHM en el periodo 2008-2011, según rangos de edad, ésta continúa operando de manera inversa a la presencia de las mujeres entre altos cargos, dando como resultado que a mayor edad de las mujeres, menor es su presencia en esta categoría.

Así, la distribución por edad de las personas alto cargo muestra una sobrerrepresentación femenina en las edades más jóvenes, mientras que a partir de los 50 años se observa un marcado desequilibrio a favor de la participación masculina, llegando a una subrepresentación de mujeres en el último tramo de edad, entre 55-64 años, donde el índice IPRHM ya no se sitúa dentro de los márgenes de equilibrio.

Precisamente, la mayor juventud de las mujeres alto cargo, con una media de 46,5 años respecto a la media de 51,5 años de los hombres, marca una notable tendencia a la incorporación de más mujeres en el colectivo. Así se refleja en la evolución de los últimos cuatro años, marcada por un aumento del IPRHM en todos los tramos de edad y la reducción de los desequilibrios en las edades más avanzadas.

Gráfico 4.6. Evolución del IPRHM en altos cargos según tramos de edad, 2008-2011



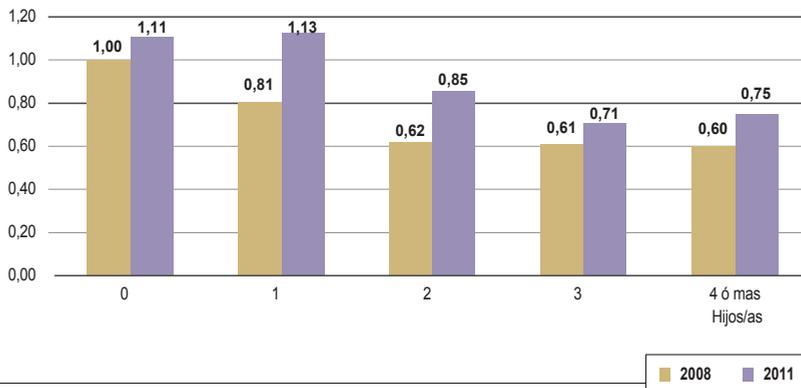
Esta tendencia a la menor edad de las mujeres para acceder a un puesto de alto cargo también se ha puesto de manifiesto en un estudio telefónico realizado al personal alto cargo de la Junta de Andalucía². En dicho estudio, se observa que el 33% de las mujeres entrevistadas habían accedido al puesto entre los 25 y 35 años, mientras que solo el 22% de los hombres obtuvieron el puesto a esta misma edad. En cambio, entre los 36 y 45 años accedieron un 53,2% de los hombres y un 41% de las mujeres.

Al igual que la edad, el número de descendientes sigue condicionando el acceso de las mujeres a los puestos de alto cargo al haber mayor dificultad de conciliación de la vida familiar y laboral, dado el alto grado de exigencia vinculado al desempeño del cargo. De este modo, a mayor número de hijos/as corresponden valores

² Como complemento al análisis realizado sobre la desigual representación de hombres y mujeres en los puestos de alta dirección, se incorporan los resultados más significativos que se desprenden de la encuesta realizada en el tercer trimestre del año 2011, dirigida a conocer la percepción del personal directivo de la Junta de Andalucía sobre la estrategia de presupuestación con enfoque de género que se está desarrollando en los últimos años. El universo de la encuesta comprende al personal que ocupa puestos de Altos Cargos y Puestos de Libre Designación (PLD) de la Administración General de la Junta de Andalucía y que incluye al funcionario de los niveles 28 y 30.

menores del IPRHM que indican menor presencia de las mujeres. También es destacable que durante el periodo 2008-2011 se observa un aumento del IPRHM en todas las situaciones de número de hijos/as. Aún así, la media de descendientes en las mujeres (1,1) sigue siendo menor que la de los hombres (1,4) e igual a las de hace cuatro años. Cabe destacar la escasa diferencia entre no tener descendencia y tener un/a hijo/a.

Gráfico 4.7. Evolución del IPRHM según el número de descendientes a cargo, 2008-2011



En este sentido, y relacionado con la conciliación de la vida profesional y familiar del colectivo de alto cargo, el estudio mencionado pone de manifiesto que si bien no existen diferencias significativas entre mujeres y hombres en las horas diarias dedicadas a la labor profesional en días laborables y fines de semana, las horas dedicadas a los asuntos familiares y domésticos los días laborables, varían en aproximadamente una hora que le dedican más las mujeres que los hombres.

4.1.3. Personal funcionario

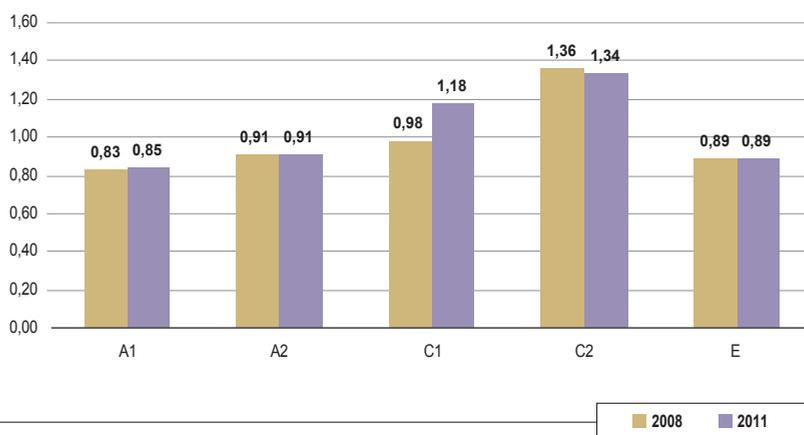
El personal funcionario muestra, en 2011, una distribución por sexo próxima a la paridad con un IPRHM del 1,05, con una mayor presencia de mujeres que ha aumentado discretamente en los últimos cuatro años.

La distribución por sexo de los grupos profesionales presenta, en 2011, cierta tendencia sesgada a una mayor participación de mujeres, tanto en el grupo C2 por encima de la banda de equilibrio, como en el grupo C1, si bien en este caso dentro

del margen de equilibrio. La importancia cuantitativa del grupo C1 determina el protagonismo de las mujeres en el conjunto del personal funcionario que se modera por la mayor presencia de hombres en los dos grupos superiores, si bien dentro del intervalo de equilibrio.

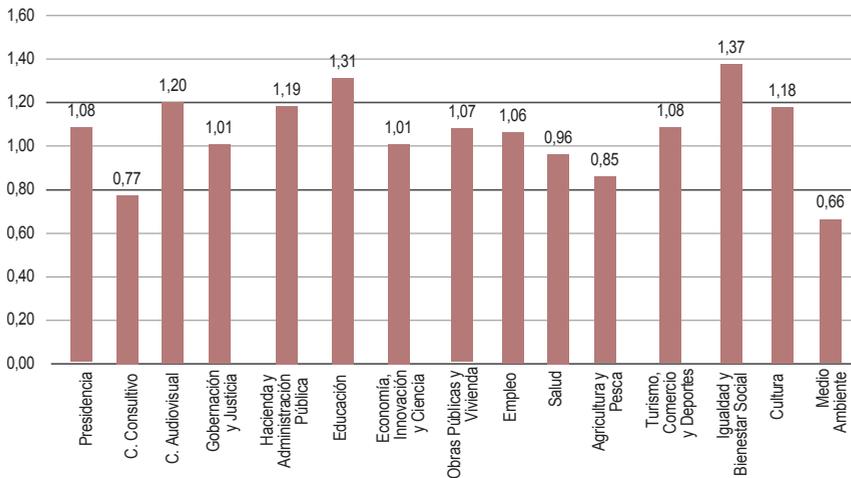
En perspectiva evolutiva 2008-2011, el grupo C1 es el único que ha experimentado una variación relevante, pasando de una situación próxima a la paridad en 2008 a una distribución dominada mayoritariamente por mujeres, que permanece, no obstante, dentro de los límites de equilibrio del índice.

Gráfico 4.8. Evolución del IPRHM por grupos profesionales del personal funcionario, 2008-2011



La presencia de hombres y mujeres entre el personal funcionario de las distintas consejerías, muestra una elevada homogeneidad y estabilidad en los últimos años, con valores del IPRHM dentro del intervalo de equilibrio. En línea similar a lo que ocurre en la categoría alto cargo, las Consejerías para la Igualdad y Bienestar Social, con valor del IPRHM igual a 1,37, y Medio Ambiente con IPRHM: 0,66, presentan en 2011 desequilibrios en la presencia de hombres y mujeres, la primera por exceso de mujeres, la segunda por exceso de hombres. También, la Consejería de Educación presenta una mayor presencia de mujeres que hombres entre su personal funcionario con un valor IPRHM de 1,31.

Gráfico 4.9. IPRHM del personal funcionario por Consejerías, 2011

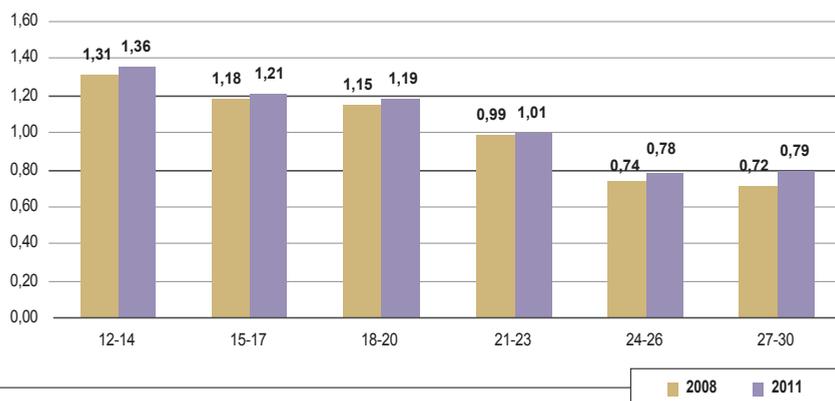


Otro factor a tener en cuenta para analizar el personal al servicio de la Administración General desde el punto de vista de género, es el nivel de la carrera administrativa alcanzado. La distribución del personal funcionario según niveles administrativos muestra, para 2011, una tendencia de feminización en los niveles más bajos que disminuye conforme aumentan los niveles, hasta desaparecer en los tramos superiores, donde la presencia masculina es predominante.

Dentro de esta tendencia, cabe destacar la sobrerrepresentación de mujeres por encima de los márgenes de equilibrio en el intervalo 12-14, así como la infra-representación de mujeres en el otro extremo, los niveles 24-26 y 27-30 donde las cifras también se sitúan fuera de los límites de equilibrio. Estos desequilibrios cualitativos que concentran a las mujeres en los niveles administrativos más bajos y a los hombres en los más altos, quedan, no obstante, cuantitativamente compensados por los tramos con mayor peso de efectivos, del 18-20 que cuenta con mayoría de mujeres y del 24-26 que cuenta con mayoría de hombres. Como consecuencia, el conjunto del personal funcionario muestra una distribución muy próxima a la paridad.

En perspectiva temporal, y comparando los resultados actuales con la distribución de 2008, la tendencia ha sido al aumento de la participación de mujeres en todos los tramos de niveles, de modo que en los tramos inferiores se ha agudizado el desequilibrio existente a favor de las mujeres y en los niveles superiores se ha neutralizado el ligero desequilibrio por la mayor presencia de hombres.

Gráfico 4.10. Evolución del IPRHM según nivel administrativo del personal funcionario, 2008-2011



4.1.3.1. Puestos del cuerpo superior

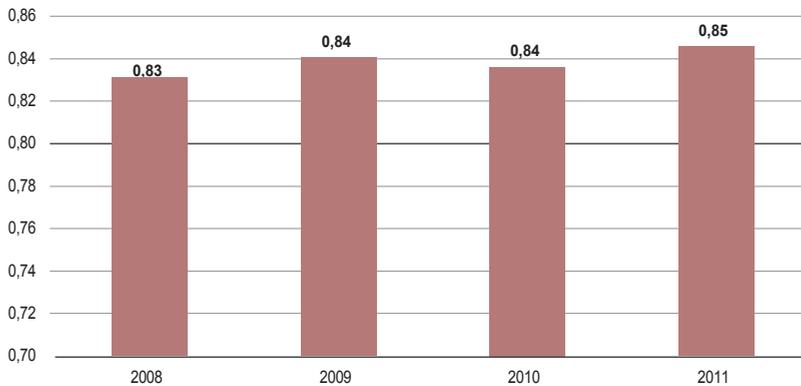
La constatación de la relación inversa existente entre la presencia de mujeres en la categoría de alto cargo y la edad o el número de hijos o hijas, junto con la relación también contraria entre el número de funcionarias y su nivel en la carrera administrativa, exige profundizar en los determinantes de la presencia de mujeres en los puestos del cuerpo superior del personal funcionario y si éstos han experimentado alguna transformación en los últimos años.

Para ello, este apartado analiza, en primer lugar, la distribución de hombres y mujeres en todos los niveles, del 22 al 30, del grupo A1 correspondientes a los de mayor cualificación profesional, para concentrarse después en los niveles superiores del mismo grupo, niveles del 27 al 30, donde se concentran la toma de decisiones y las mayores responsabilidades de gestión. Con ello, se completa el estudio de altos cargos y se ofrece una visión de conjunto sobre el estado actual y la evolución experimentada de las variables que determinan el acceso a la alta dirección de las mujeres en relación con los hombres.

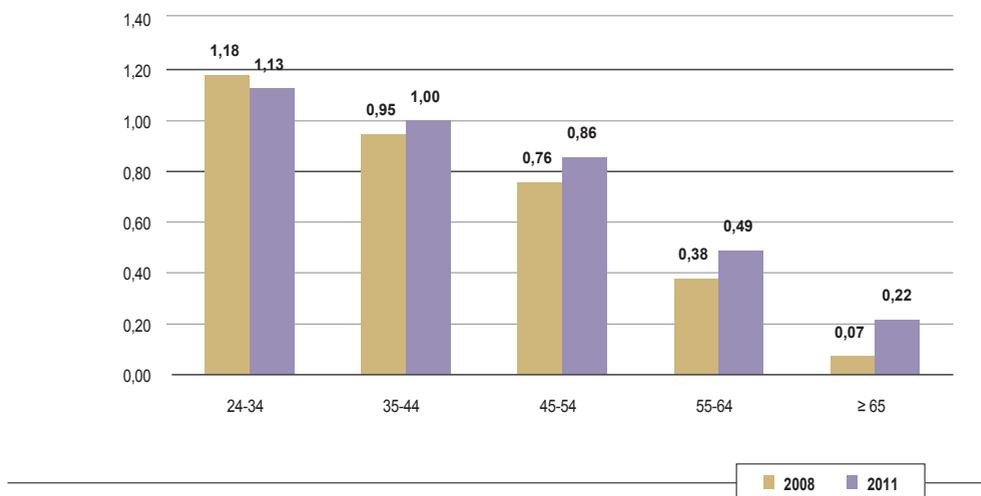
Personal funcionario de todos los niveles del grupo A1

La presencia de funcionarias en el grupo A1 alcanzó en el año 2011, el 42,3%, tras registrar en los últimos cuatro años un leve crecimiento desde el 41,6% existente en 2008. El consecuente aumento del IPRHM, siempre en los límites de una distribución por sexo equilibrada, hizo que éste alcanzara el valor de 0,85. Así mismo, la categoría de personal funcionario de grupo A1, es la que concentra el mayor número de hombres de todas las categorías y grupos, el 9,4% de todo el personal de la Administración General.

Gráfico 4.11. Evolución del IPRHM en el grupo A1 del personal funcionario, 2008-2011

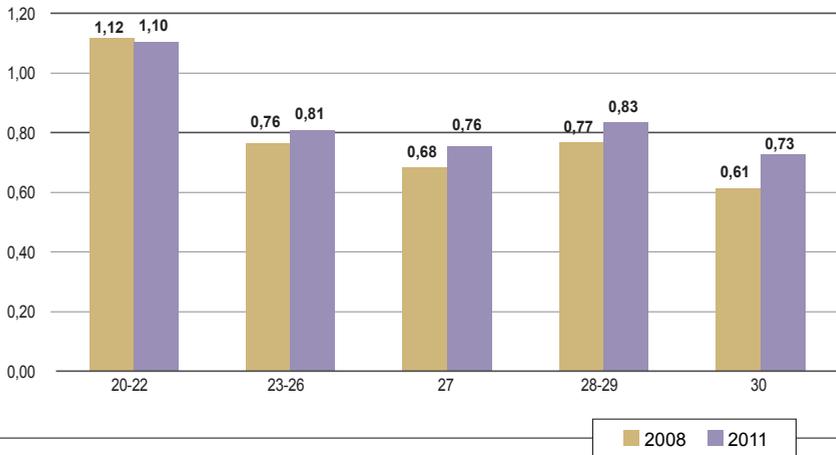


En relación con la edad del personal del cuerpo superior, se aprecia que la presencia de mujeres es mayoritaria entre las personas menores de 34 años, dentro de los valores de equilibrio y se va reduciendo conforme se avanza en los grupos de edad. Consecuentemente, se observan ciertos desequilibrios por la mayoría de hombres a partir de los 55 años, si bien los valores del IPRHM en los grupos de edad relevantes numéricamente, es decir entre 35 y 54 años, determinan de modo decisivo que exista una distribución equilibrada en el global del personal funcionario de todos los niveles del grupo A1.

Gráfico 4.12. Evolución del IPRHM en el grupo A1 por tramo de edad, 2008-2011

Considerando los datos en perspectiva, la evolución de la distribución muestra una mejora en términos de igualdad en relación con la existente en 2008. Todos los grupos de edad han colaborado a una mayor convergencia en la presencia de mujeres y hombres en el grupo A1. La población más joven, entre 24 y 34 años, ha reducido el valor de su IPRHM, si bien la presencia de mujeres sigue siendo mayoritaria. En los restantes tramos de edad, el aumento de mujeres ha posibilitado que el valor del IPRHM haya crecido, de modo que si en 2008 el desequilibrio por la mayor presencia de hombres se reflejaba a partir de los 45 años, en 2011 se aplaza hasta los 55 años de edad.

En segundo lugar, y según muestra el gráfico de evolución del IPRHM en el grupo A1 por niveles administrativos, en líneas generales se advierte que la participación relativa de las mujeres disminuye conforme aumenta el nivel de responsabilidad. Existe una distribución equilibrada de sexos en los niveles inferiores al 26, incluso la presencia de mujeres llega a ser mayoritaria en el nivel 22. Por el contrario, los desequilibrios más destacables se localizan en los niveles 27 y 30, con un exceso de representación de hombres. Los niveles más relevantes por su volumen de efectivos sobre el total, el 22-26, son determinantes para que en el conjunto del personal prevalezca una distribución equilibrada por sexo.

Gráfico 4.13. Evolución del IPRHM en el grupo A1 por nivel administrativo, 2008-2011

Al igual que sucede con la edad, la evolución de la distribución por nivel administrativo entre 2008 y 2011 ha favorecido la aproximación de la representación de hombres y mujeres, reduciendo notablemente los desequilibrios existentes en 2008. Esto ha sucedido, especialmente, en el tramo de niveles desde el 23 al 26, por su relevancia cuantitativa, aunque también se aprecia en los tramos superiores, destacando la intensidad de la corrección en el nivel 30.

El cuadro 4.5 muestra los resultados de la distribución por sexo que ofrece el cruce de las variables nivel y edad. Se observa cómo los valores del índice en los grupos más numerosos se encuentran dentro del intervalo de equilibrio de sexo y determinan que la distribución del conjunto sea igualmente equilibrada. No obstante, a pesar de la mejora experimentada en los últimos años todavía persisten tendencias sesgadas hacia una mayor presencia de hombres, especialmente en mayores de 55 años y en los niveles superiores.

Cuadro 4.4. IPRHM del grupo A1 por tramo de edad y nivel administrativo, 2011

Grupos de edad/ Niveles	20-22	23-26	27	28-29	30	Total
24-34	1,14	1,13	1,00	1,11	–	1,13
35-44	1,14	0,96	0,96	0,98	1,16	1,00
45-54	1,11	0,84	0,78	0,86	0,71	0,86
55-64	0,78	0,48	0,38	0,53	0,33	0,49
≥ 65	0,00	0,21	0,14	0,24	2,00	0,22
Total	1,10	0,81	0,76	0,83	0,73	0,85

Para observar con mayor facilidad los niveles en los que la presencia de cada sexo es más o menos proporcional a su participación en cada grupo de edad se utiliza el índice de especialización, que pondera la participación de sexos en cada nivel por el peso relativo de cada uno dentro de su cohorte de edad³.

En relación a la especialización existente en 2008, las mujeres siguen participando de forma más intensa en los niveles inferiores de la carrera administrativa del grupo A1, especialmente en el grupo de edad de más de 45 años. La especialización en el nivel 30 de mayores de 65 años no es relevante, a pesar de su valor cualitativo, por tratarse de una situación con muy pocos efectivos y sin presencia de hombres. Sí resulta significativa la escasa presencia relativa de mujeres en el grupo 27, a partir de los 55 años, y en el grupo 30 para el grupo de edad comprendido entre los 55 y 64 años. A pesar de estos desniveles persistentes, en líneas generales, se observa una participación de hombres y mujeres más igualitaria que la registrada en 2008 mediante este mismo ejercicio.

Cuadro 4.5. Índice de especialización de sexo por tramo de edad y nivel administrativo en el personal funcionario del grupo A1, 2011

Grupos de edad/ Niveles	20-22	23-26	27	28-29	30
24-34	1,01	1,00	0,89	0,98	–
35-44	1,14	0,96	0,96	0,98	1,16
45-54	1,30	0,98	0,92	1,00	0,82
55-64	1,59	0,98	0,77	1,08	0,68
≥ 65	0,00	0,97	0,66	1,08	9,21

Personal funcionario de los niveles 27-30

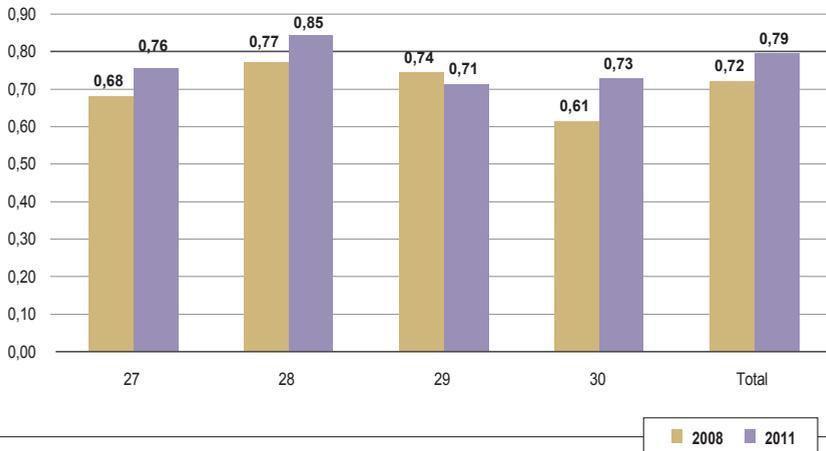
La participación de mujeres en los niveles más altos del cuerpo superior de la carrera administrativa aumentó entre 2008 y 2011, pasando del 36,1% en 2008 al 39,7% en 2011, si bien sigue situándose fuera del límite del intervalo de presencia equilibrada del 40%.

³ El cálculo del índice de especialización respondería a la siguiente formulación: $IE_{ij} = [M_{ij} / (M_{ij} + H_{ij})] / [\sum_i M_{ij} / (\sum_i M_{ij} + \sum_i H_{ij})]$.
Ejemplo: $IE_{27,35-44} = [M_{27,35-44} / (M_{27,35-44} + H_{27,35-44})] / [M_{27,35-44} / (M_{27,35-44} + H_{27,35-44})]$

La mejora se aprecia principalmente en el nivel 28, el más relevante por la cantidad de efectivos sobre el total, el cual ha alcanzado una distribución equilibrada en 2011 con un IPRHM: 0,85, frente al 0,77 existente en 2008.

En los niveles 27 y 30, la presencia mayoritaria de hombres es generalizada, observándose desequilibrios, si bien de carácter decreciente y de menor magnitud, como resultado, en los últimos cuatro años, de una evolución hacia una mayor presencia de mujeres.

Gráfico 4.14. Evolución del IPRHM en los niveles superiores del grupo A1, 2008-2011



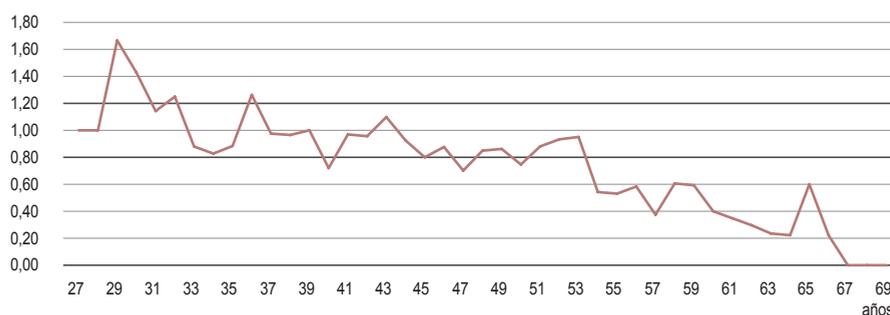
El análisis de los niveles superiores de 27 a 30 del grupo A1 por consejerías muestra que, en 2011, la presencia mayoritaria de hombres es generalizada, con la excepción de la Consejería de Cultura. También cabe señalar que la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social no refleja en los niveles superiores, la feminización que si se observa al considerar todos los niveles del grupo A1 y en general, de todo el personal funcionario, como se mencionó anteriormente.

Cuadro 4.6. IPRHM por secciones presupuestarias en los niveles superiores del grupo A1, 2011

	27	28	29	30	Total
Presidencia	0,62	0,90	1,04	1,00	0,91
C. Consultivo	-	-	-	0,40	0,40
C. Audiovisual	1,00	0,67	-	1,00	0,86
Gobernación y Justicia	0,84	0,96	0,40	0,50	0,81
Hacienda y Administración Pública	0,93	1,02	0,63	0,96	0,96
Educación	0,55	0,51	-	1,00	0,56
Economía, Innovación y Ciencia	0,72	0,99	0,40	0,53	0,81
Obras Públicas y Vivienda	0,72	0,75	1,27	1,20	0,82
Empleo	0,75	0,74	-	0,75	0,74
Salud	0,74	0,97	0,33	0,56	0,80
Agricultura y Pesca	0,53	0,53	0,00	0,62	0,53
Turismo, Comercio y Deportes	0,72	0,91	-	0,40	0,80
Igualdad y Bienestar Social	1,17	0,93	-	0,67	0,96
Cultura	1,07	0,89	-	2,00	1,01
Medio Ambiente	0,39	0,63	0,00	0,56	0,51
Total	0,76	0,85	0,71	0,73	0,79

También se ha comentado que la edad y el número de hijos o hijas a cargo se asocian a una menor presencia femenina en las categorías profesionales superiores del personal funcionario. La mayor exigencia de responsabilidad y dedicación que llevan incorporados los niveles administrativos superiores, unido a que las mujeres, excepto las más jóvenes, siguen dedicando más tiempo que los hombres a las tareas domésticas y de cuidados, hacen presuponer que las variables de edad y de familiares a cargo operarán con más intensidad en estos niveles superiores, explicando, en parte, la escasa presencia de mujeres en estos puestos.

Gráfico 4.15. IPRHM en los niveles superiores del grupo A1 por edades, 2011

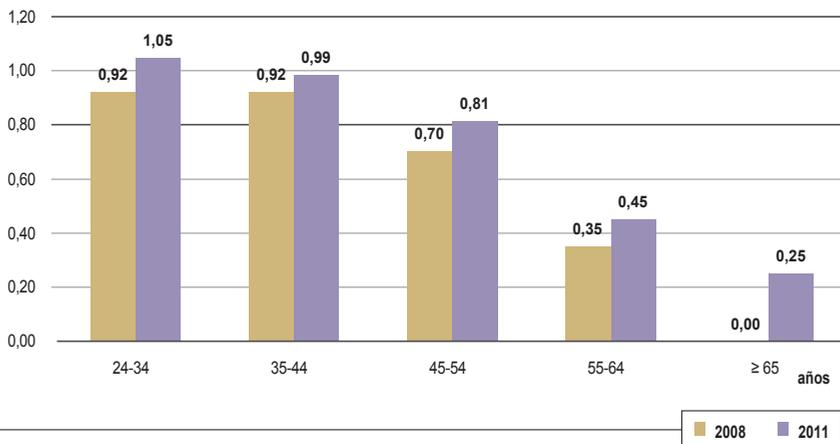


Efectivamente, el IPRHM en los niveles del 27 al 30 del funcionariado del grupo A1 disminuye con la edad progresivamente, desde valores que reflejan una presencia mayoritaria de mujeres en las edades cercanas a los 28-30 años, a situaciones de una presencia excesiva de hombres a partir de los 55 años, aproximadamente. Como resultado de lo anterior, la edad media de 45,7 años para las mujeres en los niveles 27-30 es menor que la media de 49,2 años de los hombres.

La evolución registrada entre los años 2008 y 2011 en los niveles superiores referidos, muestran una tendencia al mayor acceso de las mujeres a los puestos superiores de gestión de la Junta de Andalucía. Si en 2008 la sobrerrepresentación masculina se hacía patente a partir de los 45 años, en 2011 el desequilibrio aparece después de los 55 años de edad. Además, en los tramos de edades más tempranas se ha registrado una aproximación a una distribución prácticamente paritaria en la presencia de sexos, incluso con una ligera mayoría de mujeres en las edades más jóvenes. Así pues, si bien la edad sigue manteniendo una relación inversa con la presencia de mujeres en los puestos de mayor responsabilidad, esa relación es, progresivamente, de menor intensidad.

Gráfico 4.16.

Evolución del IPRHM en los niveles 27-30 del grupo A1 por tramo de edad, 2008-2011

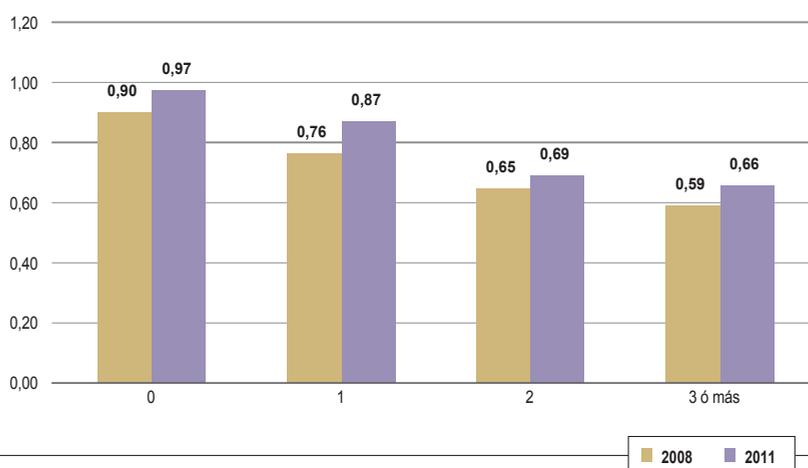


De igual forma, el número de descendientes a cargo del personal considerado, establece una relación también inversa con la presencia de mujeres en los niveles 27-30 de la carrera administrativa y de mayor intensidad que en el conjunto del grupo A1, dada las mayores exigencias en estos niveles para hacer compatible la conciliación de la vida familiar y profesional.

La evolución en los años 2008-2011, también se caracteriza por la pérdida de influencia de la variable número de descendientes como determinante del acceso de las mujeres a los niveles de mayor responsabilidad y dedicación. Si en 2008 el desequilibrio por el exceso de presencia masculina se hacía visible con la existencia de un solo descendiente a cargo, en 2011 se observa a partir del segundo hijo o hija. Cuando no existe descendencia, la distribución también ha evolucionado hacia una mayor presencia femenina, hasta hacerse prácticamente paritaria.

Gráfico 4.17.

Evolución del IPRHM en los niveles 27-30 del grupo A1, según número de descendientes a cargo, 2008-2011



En referencia a estas variables relevantes desde el punto de vista de género, cabe destacar varias respuestas de la encuesta realizada al personal de libre disposición (PLD), relacionadas con las razones por las que optó al puesto y con el ámbito de la conciliación de la vida familiar, profesional y personal.

Sobre las razones para optar al puesto, el 87,1% de las personas entrevistadas fundamenta su aceptación en el reto de la responsabilidad que supone y un 70,4% en el reconocimiento del trabajo que realiza, muy por encima de otras consideraciones, como las posibilidades futuras de promoción (46,4%) o la mayor remuneración económica (36,9%).

Si bien, en general, no se encuentran grandes diferencias en las respuestas de hombres y mujeres a estas cuestiones, la remuneración económica es la opción que mayores diferencias por sexo presenta, siendo una razón más poderosa para los hombres (40,9%) que para las mujeres (31,6%). Así mismo, aunque el 52,6% de las personas considera que ha optado al puesto aun no teniendo facilidad para conciliar su vida familiar y laboral, resulta reseñable que un porcentaje mayor de mujeres (44,1%) que de hombres (41,8%) ha optado al puesto porque tiene facilidad para conciliar la vida familiar y laboral; es decir, la conciliación es un motivo para optar al puesto que lo tienen más en consideración las mujeres que los hombres.

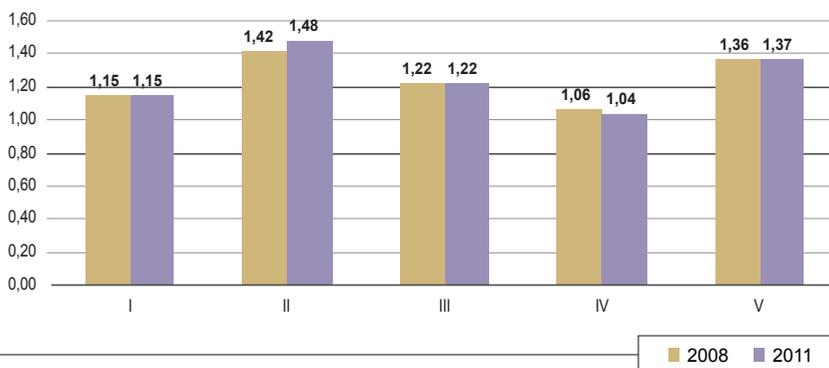
La segunda pregunta relevante hace referencia a la conciliación de la vida familiar y laboral en la Junta de Andalucía. Casi la mitad de las personas entrevistadas (49,8%) considera suficientes las medidas conciliadoras de la Junta de Andalucía, siendo mayoría los hombres 55,9% que tienen esta opinión, mientras que el porcentaje baja al 41,7% en el caso de las mujeres.

4.1.5. Personal laboral

El personal laboral presenta en 2011 una estructura de género desequilibrada entre las distintas categorías de personal y en su conjunto, con un valor medio del IPRHM: 1,28 por encima del intervalo de equilibrio debido a la mayor presencia de mujeres, lo que significa que las mujeres son mayoría entre el personal laboral.

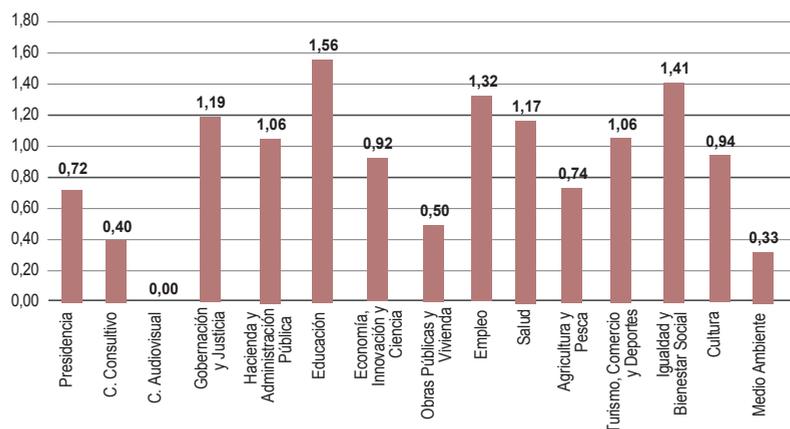
Existe también una presencia mayoritaria de mujeres en todos los grupos, y concretamente los grupos II, III y V muestran valores del índice de presencia relativa localizados significativamente fuera del intervalo de equilibrio, siendo el último de estos grupos de especial relevancia por su elevada participación de efectivos en el total. En concreto, en el grupo V del personal laboral se concentra el mayor número de mujeres en relación con cualquier otro grupo profesional y categoría de personal, significando el 15,3% de todo el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía.

Estos rasgos del personal laboral se han mantenido prácticamente inalterados en los últimos cuatro años, si bien se han agudizado ligeramente los desequilibrios de los grupos II y V, contribuyendo también al mantenimiento de la segregación horizontal o la concentración de mujeres en los puestos administrativos de menor responsabilidad y decisión del personal de régimen general al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía.

Gráfico 4.18. Evolución del IPRHM por grupo profesional del personal laboral, 2008-2011

Al igual que lo observando en las categorías de altos cargos y funcionariado, en 2011 el análisis del personal laboral por consejerías muestra desequilibrios relevantes por la mayor presencia de hombres en la Consejería de Medio Ambiente y, en menor medida, en las Consejerías de Obras Públicas y Vivienda y la sobrerrepresentación de mujeres en las Consejerías de Empleo, para la Igualdad y Bienestar Social y de Educación.

Especialmente relevantes resultan los desequilibrios existentes en las Consejerías de Educación y para la Igualdad y Bienestar Social, ya que juntas concentran casi el 64% del personal laboral de la Administración General de la Junta de Andalucía y el 70% del grupo V de dicho personal.

Gráfico 4.19. IPRHM del personal laboral por Consejerías, 2011

Para terminar y visto todo el personal en conjunto, la Administración General de la Junta de Andalucía presenta un IPRHM equilibrado dentro de la banda de representación equilibrada establecida en la legislación de igualdad.

Especialmente relevante es la mejora experimentada en la categoría de alto cargo con una situación de paridad en 2011 al observarse un índice IPRHM: 1,00, después de haber avanzado desde un valor por debajo de la presencia equilibrada que se situaba en 2008 en 0,77.

En este sentido es reseñable que la tendencia experimentada en la categoría de alto cargo a lo largo de la legislatura está quebrando anteriores obstáculos o barreras que podían existir para la presencia y participación de las mujeres en los puestos de mayor responsabilidad y toma de decisiones. Esta tendencia se advierte también ante variables sensibles a género como la edad y el número de descendientes, ya se observa un aumento del IPRHM en todos los tramos de edad de alto cargo y una reducción de los desequilibrios en las edades más avanzadas. De igual manera, durante el periodo 2008-2011 aumentaron los IPRHM de alto cargo en todas las situaciones de número de descendientes, con escasa diferencia entre no tener y tener un hijo o hija.

Respecto al personal funcionario permanece estable próximo a la paridad mostrando, en general, estabilidad en su presencia en las diferentes áreas competenciales. Analizando los niveles administrativos, se aprecia también una tendencia a neutralizar la mayor presencia de hombres en todos los niveles y en especial en el cuerpo superior, advirtiéndose una convergencia en la participación de mujeres y hombres.

En este último sentido, la última legislatura también se ha favorecido una disposición al mayor acceso de las mujeres a los puestos superiores de gestión entre el personal funcionario de la Junta de Andalucía, mejorando progresivamente los índices de presencia relativa de hombres y mujeres en el conjunto del cuerpo superior, y particularmente para todos los grupos de edad y entre los niveles administrativos más significativos cuantitativamente.

Finalmente, la presencia relativa de mujeres y hombres entre el personal laboral en la Junta de Andalucía durante el periodo 2008-2011 ha permanecido prácticamente estable en los últimos años, identificando la mayor presencia de mujeres entre sus efectivos.

4.2. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO PÚBLICO ANDALUZ

El personal del Sistema Educativo Público andaluz es el colectivo más numeroso del personal al servicio de la Junta de Andalucía, aglutinando a un total de 116.749 personas (73.125 mujeres y 43.624 hombres), según los datos facilitados por la Consejería de Educación y tomando el 1 de enero de 2011 como nueva fecha de referencia de explotación de la base de datos.

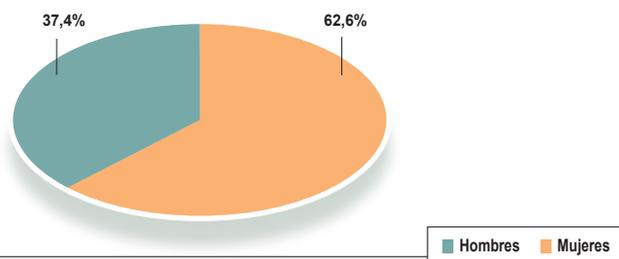
Este es el cuarto año que el Informe de Evaluación de Impacto de Género incluye un análisis descriptivo sobre la distribución por sexo del personal educativo. El presente análisis comienza con una primera valoración de conjunto de la composición del personal, continúa con el estudio los aspectos más destacados del personal docente por tipo de enseñanza, incluyendo el estudio de la composición por sexo de los equipos directivos y finalmente atiende a las características de la Inspección Educativa.

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 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.

4.2.1. Análisis general

Este año, la tendencia de la distribución por sexo del personal docente en Andalucía, con carácter general, no se aparta de la de años anteriores, mostrando claramente una participación mayoritaria de mujeres, que representan el 62,6% del personal, si bien, se detecta un ligero incremento de la representación masculina. En conjunto, el Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM)⁴ alcanza

Gráfico 4.20. Distribución por sexo del personal docente, 2011



⁴ Véase la definición de este índice en la introducción del capítulo.

el 1,25, aproximándose a una composición equilibrada si bien fuera de los márgenes de equilibrio del índice.

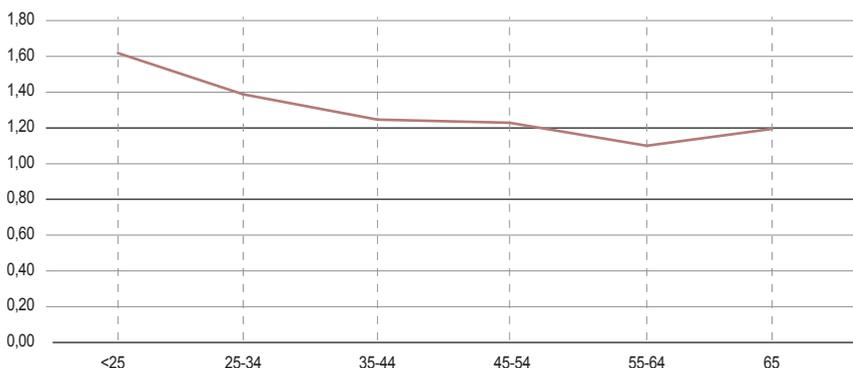
Si se toma en cuenta solo al personal de los centros públicos de titularidad de la Junta de Andalucía, cuya suma total de docentes asciende a 97.417 personas (60.650 mujeres y 36.767 hombres), su composición por sexo es similar, algo más equilibrada, con una representación masculina del 37,7% y un índice IPRHM: 1,24. No ocurre lo mismo entre el personal de los centros concertados, en los que se observa que la presencia masculina desciende al 35,4%, situándose el índice IPRHM en 1,29, más alejado de la igualdad.

La diagnosis del personal que ejerce la función docente en Andalucía por grupos de edad constata que, en la incorporación de las nuevas generaciones de docentes, se mantiene una acusada feminización. Este desequilibrio se refleja especialmente entre el personal docente menor de 25 años, en el cual las mujeres representan el 80,6% del total, y se pronuncia aún más en los centros públicos, alcanzando estas un 83% de representación total.

En cambio, comparando los datos disponibles para el año 2010 por franjas de edad, se detecta que el aumento de presencia masculina, se produce entre los menores de 44 años. En este sentido, los docentes varones menores de 25 años han pasado de representar el 12,5%, en el año 2010, a representar el 19,4% del total en 2011 y en la franja de edad de 25 a 34 años, la presencia de hombres también ha aumentado, subiendo del 28,5% (año 2010) al 31% en 2011.

Tal y como indican los valores del índice IPRHM, se puede afirmar que solo están dentro de la banda de representación equilibrada el personal docente a partir de los 55 años, como se pueden observar en el siguiente gráfico.

Gráfico 4.21. IPRHM del total del personal docente por grupo de edad, 2011



4.2.2. Análisis del personal docente por tipo de enseñanza

La tipología de enseñanzas comprende la Educación Infantil y Educación Primaria, Educación Secundaria, Educación Permanente de Personas Adultas, Enseñanzas de Régimen Especial, Educación Compensatoria, Educación Especial y Formación del Profesorado, las cuales son analizadas en este apartado según su distribución por sexo.

En términos generales, para este año, y según los valores del índice IPRHM, continúan manteniéndose las diferencias señaladas en años anteriores, las cuales pueden explicarse mediante una clasificación del personal docente en tres niveles.

El primer nivel comprende a los grupos de personal docente con representación equilibrada (valores IPRHM entre 0,80 y 1,20) y donde se sitúan docentes que imparten Educación Secundaria, Educación de Personas Adultas, de Régimen Especial y Formación al profesorado. Un segundo nivel, estaría compuesto por grupos de docentes que cuentan con sobrerrepresentación femenina, en el cual se localiza el personal de Educación Especial, Educación Infantil y Primaria y Educación Compensatoria; y por último, un minoritario tercer nivel, supuesto que solo se produce en la Inspección Educativa, que integra al personal que cuenta con sobrerrepresentación masculina.

Personal docente por tipo de enseñanza y sexo

	Mujeres	Hombres	Total	IPRHM
Educación Infantil y Primaria	36.113	12.768	48.881	1,48
Educación Secundaria	27.884	25.979	53.863	1,04
Enseñanzas de Régimen Especial	1.758	1.987	3.745	0,94
Educación Permanente de Personas Adultas	1.250	910	2.160	1,16
Otros servicios educativos:				
Educación Especial	4.627	925	5.552	1,67
Educación Compensatoria	1.237	595	1.832	1,35
Formación del Profesorado	199	245	444	0,90
Inspección Educativa	57	215	272	0,42

Sobrerrepresentación femenina Sobrerrepresentación masculina

Por cada tipo de enseñanza, la composición del personal docente tiene sus propias singularidades:

A. Educación Infantil y Primaria

Tradicionalmente el personal de Educación Infantil y Primaria concentra una elevada representación femenina, si bien se observa que este año se ha producido

un moderado aumento de la presencia masculina, la cual ha pasado del 25,6% al 26,1%. El predominio femenino se intensifica en los centros concertados, que presentan una representación masculina del 24,4%.

Esta feminización del colectivo docente, especialmente en Educación Infantil y Primaria es generalizada en el contexto europeo, por lo que las *Conclusiones del Consejo sobre educación infantil y atención a la infancia publicadas en el Diario Oficial de la Unión Europea (2011/C 175/03)*, aseguran que “una mayor proporción de hombres en la educación infantil y en la atención a la infancia es importante para cambiar las actitudes y mostrar que no solo las mujeres pueden prestar la educación y la atención. La presencia de ambos sexos en el lugar de trabajo contribuye a ampliar la experiencia del niño y puede ayudar a reducir la segregación por razón de sexo en el mercado laboral”.

En este sentido, algunos países están fomentando la contratación de docentes varones mediante una serie de iniciativas; en Irlanda, se realizó en 2006 una campaña de sensibilización “*Men as Teachers and Educators*”; en los Países Bajos se desarrollaron estudios sobre el abandono de hombres en las escuelas de formación docente de Educación Primaria en el año 2005; en Reino Unido se ofertan cursos de prueba para alentar a los hombres a trabajar en la docencia y en Holanda se está impulsando dar atractivo a la profesión docente, proporcionando mejor remuneración, entre otras mejoras.

B. Educación Secundaria

Este numeroso colectivo, compuesto por 53.863 docentes (27.884 mujeres y 25.979 hombres), es el que cuenta con la composición por sexo más equilibrada de todo el Sistema Educativo Público andaluz. La cota de equilibrio que alcanza sitúa su IPRHM en el 1,04, muy próximo a una situación bastante excepcional de paridad plena.

Tomando en cuenta solo los centros públicos de la Junta de Andalucía, el índice IPRHM alcanza un valor más igualitario, el 1,03, si bien se observan diferencias en la composición por sexo por cada grupo de edad. Así, entre las cohortes a partir de 45 años, existe un claro protagonismo masculino del personal, llegando entre 55 y 64 años a representar el 58,2% de hombres. En cambio, la media de los y las docentes menores de 44 años arroja un 43,9% de hombres. Estos datos confirman la tendencia de una mayor presencia de mujeres a medida que se van produciendo nuevas incorporaciones en este ámbito profesional.

También el análisis de la composición por sexo del personal perteneciente al cuerpo de catedrático o catedrática⁵, aporta elementos para la reflexión. La presencia de mujeres se reduce drásticamente en este cuerpo, con valores del índice IPRHM: 0,78 que muestran un claro desequilibrio, si bien, a pesar de ello, se aprecia un ligero incremento del número de mujeres en esta categoría con respecto al año pasado, representando actualmente el 38.8% del total.

C. Educación de Régimen Especial

Las Enseñanzas de Régimen Especial comprenden las Enseñanzas de idiomas, Enseñanzas deportivas y Enseñanzas artísticas. La composición de su personal está bastante equilibrada, el valor de su índice IPRHM se sitúa en 0,93, si bien la presencia de mujeres es menor que la de hombres, representando éstas el 46,9% del total.

D. Educación Permanente de Personas Adultas

Entre los recursos humanos que imparten este tipo de enseñanza, se constata una mayor representación femenina, que alcanza un 57,9% del total, con un índice IPRHM que se sitúa en el 1,16. Sin embargo, si se toman en cuenta los diferentes grupos de edad, la presencia masculina es significativamente mayor a partir de los 55 años, representando éstos el 54,5% del total.

E. Otros servicios educativos

Este apartado concentra al personal docente que imparte Educación Especial, Educación Compensatoria y Formación del Profesorado, siendo este último tipo el único que cuenta con valores en su IPRHM que entran dentro de una representación equilibrada, un 0,90.

Por el contrario, el personal docente que imparte Educación Compensatoria y Especial cuenta con un acusado protagonismo femenino, que alcanzan una presencia de mujeres del 68% y 83%, respectivamente.

G. Inspección Educativa

El personal que integra la Inspección Educativa cuenta con una presencia mayoritaria de hombres, la cual queda patente en su índice IPRHM, que se sitúa en 0.42.

⁵ Al cuerpo de catedrático y catedrática se le atribuyen, entre otras, funciones de dirección de proyectos de innovación e investigación didáctica y el ejercicio de la jefatura de los departamentos de coordinación didáctica y de orientación, según la LOE.

En el apartado 4.2.3 se profundiza en el análisis de la Inspección educativa dado su interés estratégico desde el punto de vista de género.

4.2.3. Análisis de los equipos directivos

A continuación se analiza la distribución por sexo de los equipos directivos de las enseñanzas de Educación Infantil y Primaria, Educación Secundaria y Educación Permanente de Personas Adultas.

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 o jefa de estudios, el secretario o secretaria y, en su caso, el vicedirector o vicedirectora, 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 así como la dirección pedagógica.

En general, en comparación con el total de docentes del Sistema Educativo Público andaluz, la composición de los equipos directivos muestra una gran presencia masculina. Tanto es así, que el personal docente de los equipos directivos en Educación Secundaria refleja una clara sobredotación masculina, a pesar de la situación paritaria en la composición de su personal en conjunto.

El personal docente que compone los equipos directivos de Educación Infantil y Primaria es el que presenta una composición más equilibrada, su índice IPRHM alcanza el valor del 1,04. Si se toma en cuenta la composición de estos equipos en los centros concertados, se detecta una menor presencia masculina, que significa el 41,2% y su índice IPRHM se sitúa en 1,17; en contraste con la escasa presencia de hombres en el conjunto del personal que imparte estas enseñanzas.

Personal docente que compone los equipos directivos

	Mujeres	Hombres	Total	IPRHM
Centros de Educación Infantil y Primaria	3.285	3.015	6.300	1,04
Centros de Educación Secundaria	1.806	2.904	4.710	0,77
Centros de Educación de Personas Adultas	442	380	822	1,08

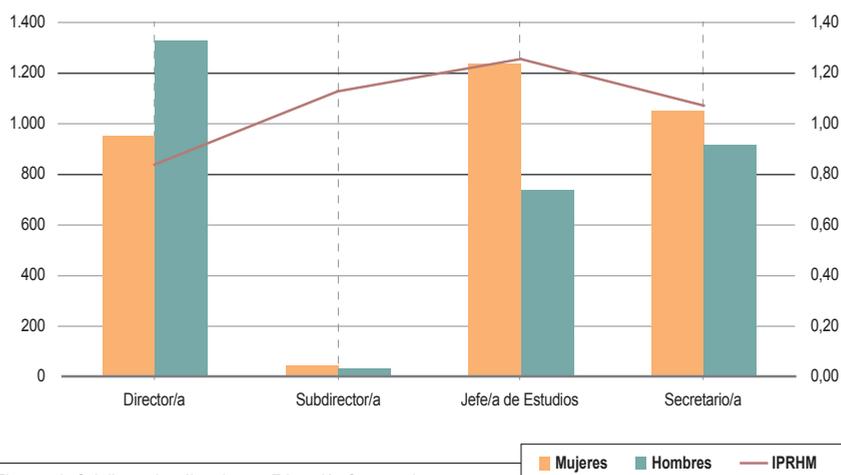
Sobrerrepresentación femenina Sobrerrepresentación masculina

Distribución de los equipos directivos en función del cargo que ocupan

Otro enfoque del análisis de la distribución por sexo en los equipos directivos se realiza en función del cargo que ocupan. En este sentido, con respecto a años anteriores, se constata que en los centros de Educación Infantil y Primaria, se está produciendo un incremento en la participación femenina; dato que se observa especialmente en el puesto de Dirección, en el cual las Directoras representan en este momento el 41,7% sobre el total.

Una situación diferente se viene observando en las Jefaturas de estudio en los centros de Educación Infantil y Primaria, en las cuales las mujeres adquieren un claro protagonismo, con valores en el índice IPRHM alejados del intervalo de equilibrio (1,25), tal y como se puede observar en el siguiente gráfico.

Gráfico 4.22. Composición por sexo de los equipos directivos de los centros de Educación Infantil y Primaria, en función del cargo, 2011



Notas: 1. El cargo de Subdirector/a, sólo existe en Educación Concertada
2. El cargo de Secretario/a, sólo existe en Educación Pública

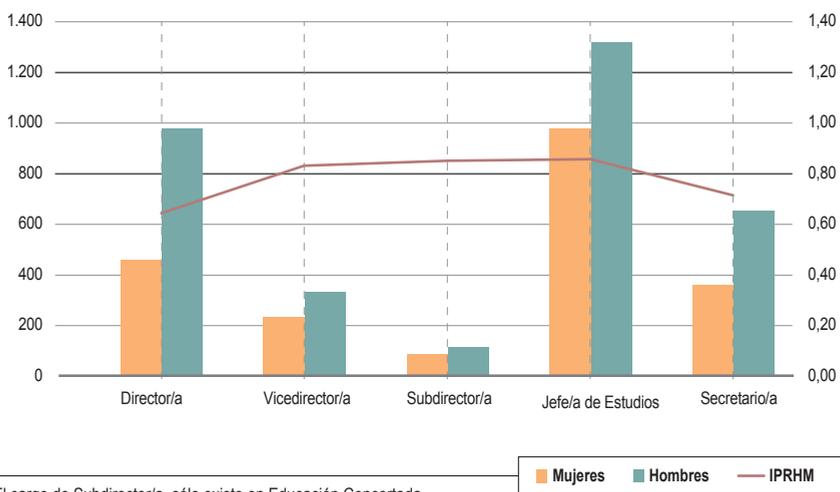
Por otra parte, la distribución por sexo de los equipos directivos de los Centros de Educación Secundaria no está equilibrada, contando con una mayor presencia masculina. Es el caso del cargo de la Vicedirección (en los centros públicos de titularidad de la Junta de Andalucía) o Subdirección (en los centros concertados), que lo ostentan un mayor número de hombres, el 58,7% y el 57,7% respectivamente, a pesar de su menor dimensión cuantitativa.

También en el cargo de Dirección, las mujeres representan el 31,9%, por debajo de una situación de equilibrio. Un escenario distinto es el que refleja el personal que ocupa el cargo de Dirección en los centros concertados, en el que las Directoras representan el 48,5%, con una composición por sexo equilibrada.

Es destacable el progresivo protagonismo femenino que van asumiendo las Jefaturas de estudio, cuya relevancia cuantitativa es significativa, con un total de 1.966 efectivos. Así, la participación femenina se ha visto incrementada con respecto al año 2010, pasando de representar el 39,9% al 42,5% del total.

Gráfico 4.23.

Composición por sexo de los equipos directivos de los centros de Educación Secundaria, en función del cargo, 2011



Notas: 1. El cargo de Subdirector/a, sólo existe en Educación Concertada
2. Los cargos de Vicedirector/a y Secretario/a, solo en Educación Pública

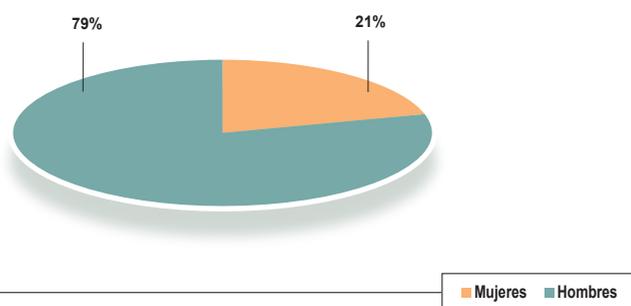
Finalmente, y con una menor relevancia cuantitativa, los equipos directivos de los centros de Educación de Personas Adultas tienen una distribución por sexo equilibrada, observándose, con respecto a años anteriores, un ligero incremento de la representación femenina (46,2%), con valores del 1,08 en su índice IPRHM. En todo caso, cabe señalar que las Jefaturas de estudio cuentan con una presencia mayoritaria de mujeres, que representan el 57,7%.

4.2.4. Análisis del personal de Inspección Educativa

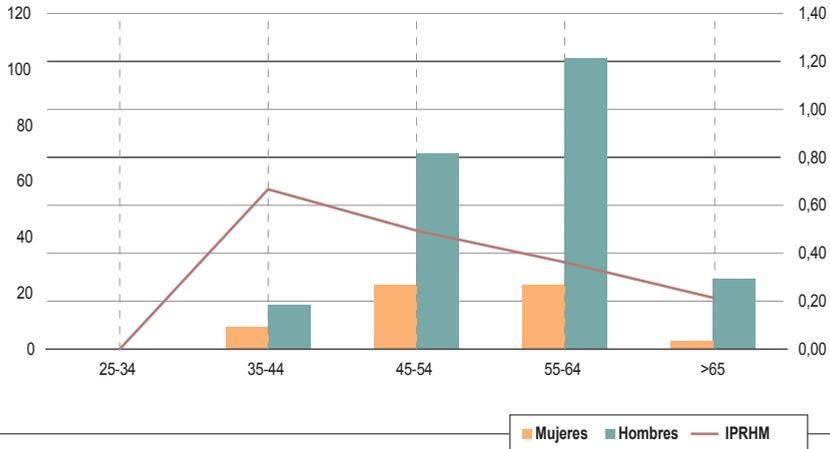
Los inspectores e inspectoras de educación se integran en el Sistema Educativo Público andaluz y, en el desempeño de sus funciones, tienen la consideración de autoridad pública. La Inspección educativa, desde un punto de vista pedagógico y organizativo, desarrolla funciones de supervisión y control del funcionamiento de los centros educativos, de la práctica docente y de la función directiva, tal y como establece la Ley de Educación de Andalucía. Dada la naturaleza de estas funciones, con un nivel de responsabilidad y toma de decisiones más elevado que el realizado por el resto del personal docente del sistema educativo, tiene un interés estratégico de género analizar la distribución por sexo de la Inspección educativa de manera más detallada.

Entre el personal que desarrolla las funciones encomendadas a la Inspección educativa se observa un protagonismo claramente masculino (79%), tal y como se ha comentado con anterioridad, estando su distribución por sexo bastante alejada de los niveles de equilibrio, con valores en el índice IPRHM de 0,42. Esta menor presencia de las mujeres en el desempeño de tareas que exigen mayor responsabilidad contrasta con la elevada feminización de la enseñanza comentada a lo largo del informe.

Gráfico 4.24. Distribución por sexo del personal que realiza la función inspectora, 2011



La composición por sexo del personal que desempeña la función inspectora por grupos de edad, también presenta diferencias, pues la participación de las mujeres es mayor conforme va descendiendo la edad, a excepción del grupo de mayores de 65 años. En el grupo donde son mayoría, comprendido entre 35 a 44 años, las mujeres representan el 33,3% del total.

Gráfico 4.25. Distribución del personal que realiza la función inspectora por sexo y grupo de edad, 2011

Finalmente, en función del cargo asignado dentro de la función inspectora, cabe señalar que, al igual que años anteriores, se mantiene el protagonismo femenino en el máximo cargo, ostentado por una Inspectora General de Educación. Contrastando con ello, la presencia de hombres es notablemente superior en los cargos relevantes cuantitativamente, como es el caso del puesto de Inspector o Inspectora de Educación de las Delegaciones Provinciales, cuya representación alcanza el 78,9%.

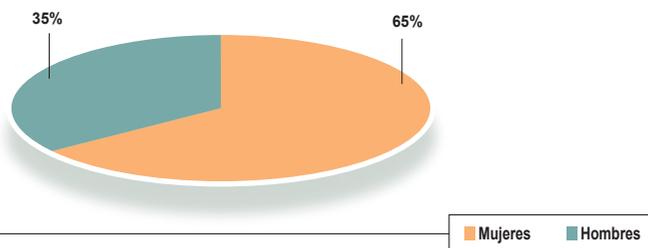
4.3. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD

El análisis del personal del Servicio Andaluz de Salud (en adelante SAS) se publicó por primera vez en el Informe de Evaluación de Impacto de Género de 2010 para completar el estudio sobre la presencia de hombres y mujeres en el personal al servicio de la Junta de Andalucía, que ya incluía la Administración General, el Sistema Educativo Público Andaluz y el personal no judicial de Justicia.

4.3.1. Análisis general

El personal estatutario dependiente del SAS a 1 de junio de 2011 es de 84.840 efectivos, de los cuales 29.699 son hombres y 55.141 son mujeres. La distribución por sexo muestra un ligero desequilibrio de representación por la mayor presencia de mujeres, como refleja el Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM)⁶ cuyo valor es de 1,30, algo superior al del año pasado y en sintonía con la tendencia al incremento de mujeres en el conjunto del colectivo observada desde 2009.

Gráfico 4.26. Distribución por sexo del personal adscrito al SAS, 2011



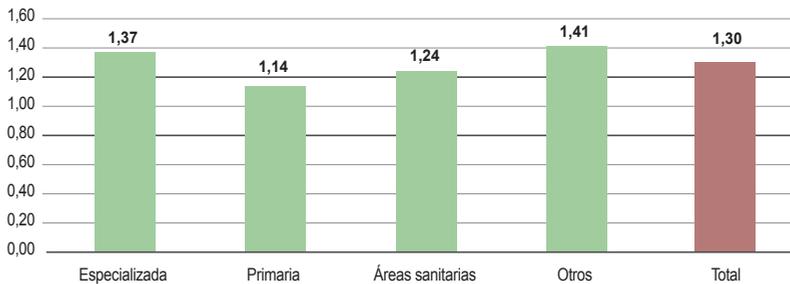
Distribución por sexo según servicios de prestación sanitaria

Partiendo de la clasificación del personal en los distintos tipos de servicio de prestación sanitaria (64,4% del personal en asistencia especializada, 22,1% en asistencia primaria y el 13% en áreas sanitarias y 0,5% en otros servicios) se aprecia que todos ellos cuentan entre su personal con mayoría de mujeres. La asistencia especializada presenta un IPRHM de 1,37; en asistencia primaria el

⁶ Véase la definición de este índice en la introducción del capítulo.

valor del índice es 1,14 y en áreas sanitarias⁷ 1,24; finalmente, el correspondiente a otros servicios (básicamente Centros de Transfusión Sanguínea) presenta un valor de IPRHM de 1,41. En este último tipo de servicio es donde la participación de mujeres alcanza su máximo valor, en torno al 71%. Como se observa en el gráfico, la sobrerrepresentación de mujeres en todos los servicios de prestación sanitaria se sitúa fuera de los límites de representación equilibrada, salvo en la asistencia primaria, donde la presencia de cada sexo está dentro de los márgenes de equilibrio. Es destacable, también, que todos estos valores han aumentado respecto al año anterior.

Gráfico 4.27. IPRHM por servicios de prestación sanitaria, 2011



La importancia cuantitativa de los servicios de asistencia especializada y de atención primaria, ambos concentran el 86,4% del personal estatutario del SAS, determina que la distribución por sexo de su personal condicione los resultados de la distribución del conjunto del SAS. En este sentido, la mayoría de mujeres entre el personal de oficio, técnico especialista (por ejemplo, en laboratorios o en centros de radiología) y auxiliares de enfermería, característicos de los centros de especialidades médicas y hospitales, queda, en parte, aligerada en la distribución final por la presencia equilibrada de hombres y mujeres entre el personal de atención primaria.

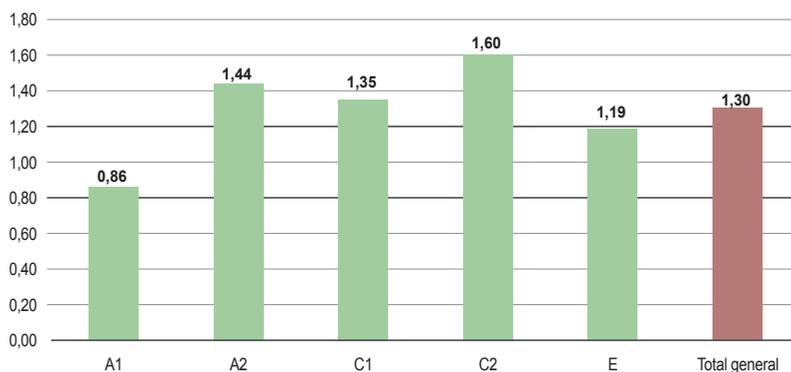
Distribución por sexo según los grupos de personal

Los grupos de personal A1, A2 y C2 concentran el 81,3% del personal estatutario del SAS, dentro de los cuales, tanto el grupo A2, con la participación más alta en el conjunto del personal (29,8%), como el grupo C2, que le sigue cuantitativamente

⁷ 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 asistencia especializada, en una demarcación territorial específica, y de las prestaciones y programas sanitarios a desarrollar por ellos.

en importancia con un 26,2%, tienen mayor presencia de mujeres, con valores del IPRHM de 1,44 y 1,60, respectivamente, exteriores al límite superior del intervalo de representación equilibrada.

Gráfico 4.28. IPRHM según grupos de personal, 2011



La distribución por sexo en el grupo A1, que significa el 25,4% del personal del SAS, muestra un mayor equilibrio entre mujeres y hombres (IPRHM: 0,86), con una mayor participación de hombres. Es destacable que la presencia de mujeres en este grupo aumentó respecto del año 2010 (IPRHM: 0,83), continuando una tendencia hacia una representación más equilibrada, ya observada desde 2009.

Finalmente, la distribución por sexo del personal integrado en los grupos C1 y E también indica una representación mayoritaria de mujeres, con desigual intensidad. En el grupo C1 presenta un índice con valor 1,35, por encima del valor superior de equilibrio, mientras que en el grupo E la distribución es más equitativa, situándose dentro del margen de la representación equilibrada (IPRHM: 1,19).

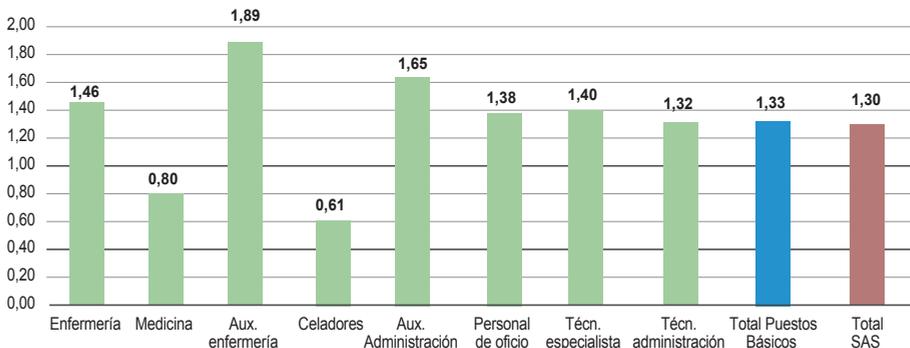
En definitiva, la distribución por sexo del personal del SAS se caracteriza por una mayor presencia de mujeres en la asistencia especializada, básicamente en hospitales, y en profesiones adscritas a los grupos de personal A2 y C2. En el grupo A1, el de mayores requerimientos de formación, responsabilidad y capacidad de decisión y, por tanto, con mayor nivel retributivo, la participación de mujeres y hombres se ha ido equilibrando tras registrar un aumento en el número de las primeras en el último ejercicio, hasta situarse dentro de la banda de equilibrio.

Distribución por sexo según categorías profesionales

Entre los efectivos que ocupan los puestos básicos de la organización destaca la presencia mayoritaria del personal diplomado en enfermería (27,6%), integrante fundamental del grupo de personal A2, con una representación mayoritariamente femenina. También, en el grupo C2, que representa la tercera categoría profesional del SAS (17,5% del total de puestos básicos, y donde se encuentra el personal auxiliar de enfermería, se observa una mayor presencia de mujeres (IPRHM: 1,60). Si a los anteriores sumamos otros colectivos profesionales, como los de enfermería obstétrico-ginecológica o fisioterapeutas, el conjunto del personal del SAS que se dedica a la prestación de cuidados de enfermería representa casi la mitad de los puestos básicos existentes; colectivos donde en conjunto las mujeres tienen una presencia mayoritaria.

El protagonismo de mujeres en el SAS, puede afirmarse que se debe, en gran medida, a una participación desequilibrada de las mujeres en la prestación de los cuidados de enfermería, actividad que precisa de más del 46% de los puestos básicos del Sistema Sanitario Público Andaluz (SSPA). El desequilibrio es aún más intenso en el personal auxiliar de enfermería, que presenta el valor más elevado del IPRHM⁸ (1,89).

Gráfico 4.29. IPRHM según categorías profesionales, 2011



Por otra parte, entre el personal de medicina asistencial, segundo colectivo en importancia con una representación del 19,3% de los puestos básicos de la organización, la presencia de hombres es mayoritaria, aunque dentro de la banda de representación equilibrada. El valor del IPRHM de este grupo ha crecido respecto

⁸ La segunda categoría profesional con mayor participación de mujeres fue la de trabajo social (IPRHM= 1,76).

del año anterior, alcanzando en 2011 el valor 0,80, en el límite del intervalo de equilibrio, lo que confirma la tendencia a una mayor presencia de mujeres en esta actividad profesional, como consecuencia del creciente predominio femenino entre el personal en formación⁹ (IPRHM: 1,33).

Los profesionales de medicina y enfermería concentran el 64,2% de los puestos básicos del SAS, por lo que la distribución por sexo en estas categorías explica en gran parte los resultados de la distribución global. La distribución por sexo en el resto de los colectivos profesionales, de menor relevancia cuantitativa y con un efecto más marginal sobre el total es, no obstante, significativa desde el punto de vista cualitativo. Es reseñable la sobrerrepresentación de hombres en la categoría de celadores, que presentó una distribución por sexo con el valor más bajo del IPRHM (0,61) entre los colectivos más significativos; si bien se observa una tendencia hacia el equilibrio del índice de representación. En el resto de categorías, se aprecia una mayor presencia de mujeres, especialmente entre el personal dedicado a tareas auxiliares de administración, aunque también entre el personal de oficio y entre las especialidades técnicas.

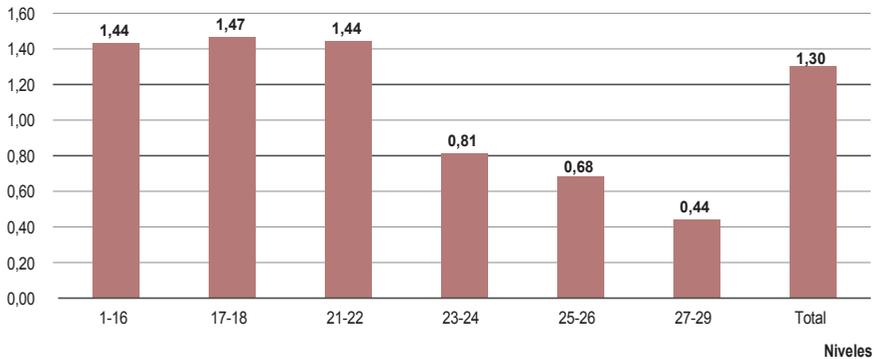
En resumen, la presencia mayoritaria de mujeres entre el personal estatutario del SAS se explica, fundamentalmente, por su participación como personal prestador de cuidados de enfermería y, en menor medida, por su participación en funciones de técnico especialista o de soporte logístico (administrativas y personal de oficio). En el caso de los hombres, su presencia es mayoritaria entre los colectivos de médicos y celadores.

Distribución por sexo según niveles de la carrera administrativa

Analizando la presencia de mujeres y hombres según los distintos niveles de la carrera administrativa, se observa que la alta representación de las mujeres en los niveles inferiores va descendiendo progresivamente hasta llegar a una subrepresentación en los puestos más altos de la carrera, donde la responsabilidad, capacidad de decisión y remuneración son mayores.

En concreto, en el primer tramo de niveles, del 1 al 16, se localizan los celadores, que son mayoría hombres, y un grupo bastante más numeroso de auxiliares de enfermería, dando como resultado una presencia mayoritaria de mujeres que se refleja en un IPRHM de 1,44.

⁹ Entre el colectivo de especialistas de medicina en formación (MIR), la participación de mujeres supera el 66% de los estudiantes, mientras que las alumnas de la especialidad de matrona suponen el 93,4% del total.

Gráfico 4.30. IPRHM según nivel de la carrera administrativa, 2011

El siguiente tramo de niveles (17-18) lo componen, entre otros, el personal dedicado a tareas de administración, en el que existe una mayor presencia de mujeres, con un índice de 1,47.

El tercer tramo de niveles (21-22) compuesto mayoritariamente por personal diplomado en enfermería se caracteriza por un claro protagonismo femenino (IPRHM de 1,44).

A partir del nivel 22, el IPRHM desciende gradualmente, reflejando la menor presencia de mujeres y una distribución que tiende al desequilibrio. En este sentido, el tramo de niveles 23-24, correspondiente básicamente a personal médico, es donde se produce el punto de inflexión, encontrándose la distribución en los límites de la banda de equilibrio, con un IPRHM de 0,81.

En los tramos de niveles 25-26 y 27-29, se acentúa el desequilibrio por la mayor presencia masculina. Los efectivos de personal que se integran en los niveles superiores al 25 lo conforman básicamente los cargos intermedios y directivos de la Agencia Administrativa y sus IPRHM de 0,68 y 0,44 respectivamente, reflejan una sobrerrepresentación de hombres en los puestos de gestión del SAS, característica sobre la que se profundizará en el siguiente apartado.

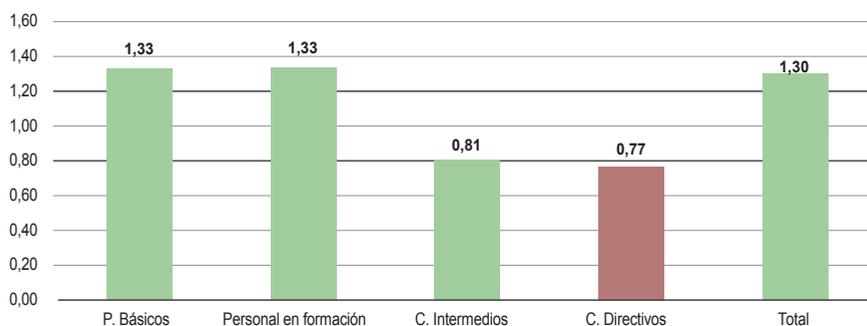
4.3.2. Distribución por sexo del personal con responsabilidades de gestión

La observada tendencia a la menor presencia de mujeres según se aumenta en los niveles superiores de la carrera administrativa anticipa una limitada participación de mujeres en los puestos de mayor responsabilidad de la organización que, sin embargo, ha mejorado respecto años anteriores.

Así, y mientras que existe mayor presencia de mujeres entre los puestos básicos del SAS y su personal en formación, los cargos intermedios y directivos corresponden mayoritariamente a hombres, situándose los directivos fuera de la distribución equilibrada de sexos, tal y como se observa en el siguiente gráfico. No obstante, se advierte, en línea con la tendencia general de todo el colectivo, un incremento de la presencia de mujeres en los puestos de gestión de la organización, algo mayor entre los cargos intermedios que entre los cargos directivos.

Así mismo, esta tendencia hacia un mayor equilibrio en la representación de hombres y mujeres, se refleja también en el aumento del valor de IPRHM de los cargos intermedios que ha alcanzado un 0,81, dentro de la banda de representación equilibrada, desde el valor 0,77 del año anterior.

Gráfico 4.31. IPRHM según naturaleza de la actividad, 2011



Por otra parte, existen determinadas variables que tienen un efecto sobre la intensidad de la participación de las mujeres en las tareas de gestión, como la edad del personal, o las dificultades para conciliar la vida familiar y laboral, medida por el número de descendientes que se tienen a cargo, porque tradicionalmente han venido limitando la presencia de las mujeres en los puestos de mayor responsabilidad y decisión. Si bien estas variables no tienen un impacto significativo en el conjunto del colectivo del SAS¹⁰, tal y como se ha comprobado en el análisis para anteriores informes, pueden ayudar a explicar la menor participación de las mujeres en las tareas de mayor responsabilidad y dedicación.

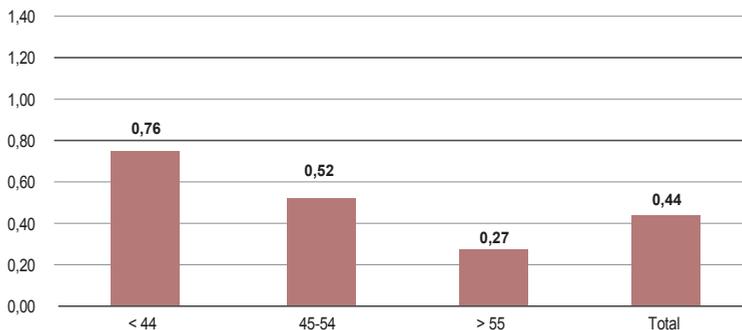
¹⁰ La presencia de mujeres en el conjunto del personal del SAS es sistemáticamente mayor en todos los grupos de edad y con independencia del número de hijos e hijas que se tenga.

En este sentido, se observa que existe relación entre las variables anteriores y la presencia de las mujeres, no solo en los niveles superiores de la carrera administrativa, sino también en el grupo A1, compuesto fundamentalmente por personal médico.

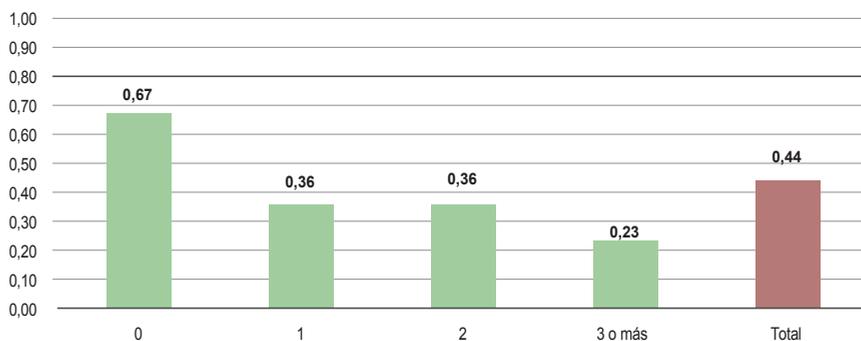
La distribución por sexo del personal que ostenta los niveles más elevados de la carrera administrativa según la edad, muestra que la presencia de las mujeres en los máximos niveles de responsabilidad decrece de forma directamente proporcional al aumento de edad, reflejando que la incorporación de las mujeres a los cargos de dirección del SAS se da en mayor medida en las generaciones más jóvenes.

Si bien a partir de los 45 años de edad, (colectivo que representa el 90% del total), la presencia de mujeres en el grupo A1 es minoritaria, entre los efectivos más jóvenes la representación femenina se invierte, especialmente entre los menores de 34 años con un IPRHM en desequilibrio al 1,33.

Gráfico 4.32. IPRHM en los niveles 27-29 según edad, 2011



La consideración del efecto que tiene el número de descendientes sobre la distinta participación de hombres y mujeres en tareas directivas, muestra una distribución por sexos desequilibrada por la mayor presencia de hombres en todas las situaciones. Es decir, el tener descendencia da niveles muy bajos del IPRHM en los puestos de gestión sanitaria, intensificándose el desequilibrio a mayor número de hijos/as, si bien la ausencia de descendencia tampoco evita la menor presencia de mujeres en dichos puestos.

Gráfico 4.33. IPRHM en los niveles 27-29 según número de descendientes, 2011

Como valoración general, puede afirmarse que existe una tendencia a la feminización del personal del Servicio Andaluz de Salud, especialmente entre el personal de la asistencia especializada, si bien se ha avanzado en la representación equilibrada de las plantillas de personal médico, que ha de tener su traducción en los puestos de mayor responsabilidad y toma de decisiones de cara a un futuro próximo.

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

En lo que se refiere al colectivo de personal de Administración de Justicia en Andalucía, le corresponden a la Junta de Andalucía las competencias sobre el personal no judicial, según se establece en el artículo 147 del Estatuto de Autonomía. Dicho personal se clasifica, en atención al artículo 475 de la Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre, de modificación de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, en dos grandes categorías: Cuerpos Generales (que llevan a cabo tareas de contenido procesal, o administrativas vinculadas a las mismas) y Cuerpos Especiales (desempeñan funciones objeto de una profesión o titulación específicas). En el primer grupo se encuentran el Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa; el Cuerpo de Tramitación Procesal y Administrativa y el Cuerpo de Auxilio Judicial. El segundo está integrado por el cuerpo de Médicos Forenses, que se ubican en los Institutos de Medicina Legal.

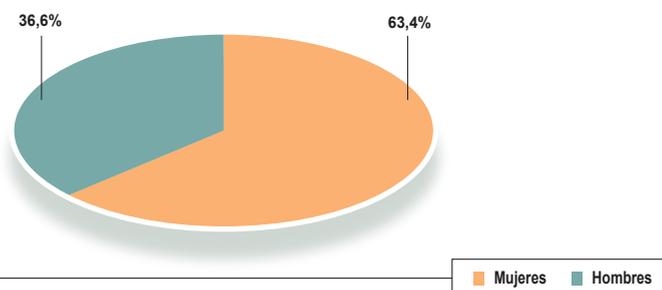
El presente análisis de dicho personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia comienza con una aproximación general a todo el personal en su conjunto, tanto cuerpos generales como especiales, para después abordar cada uno de estos cuerpos en particular.

4.4.1. Análisis general

El personal no judicial de Administración de Justicia, a fecha 1 de enero de 2011, estaba integrado por un total de 7.143 efectivos sobre los 7.519 puestos de plantilla que existían a esa fecha¹¹, siendo un 63,4% mujeres, y un 36,6% hombres, estructura similar a la existente en el año 2010. Estos porcentajes se corresponden con un Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM) de 1,27, ligeramente sobre el límite superior de los valores considerados equilibrados¹².

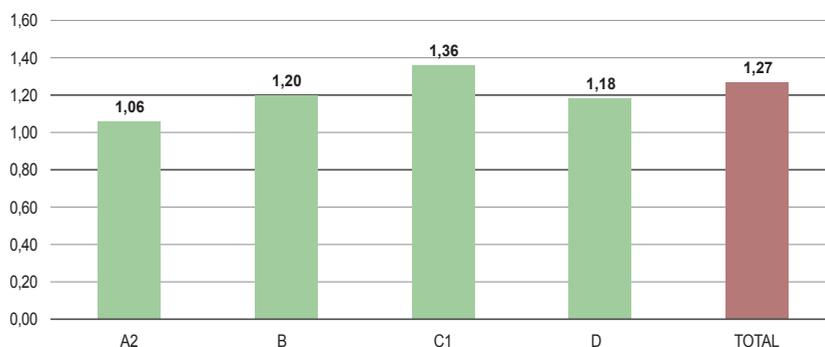
¹¹ Y sin tener en cuenta los refuerzos que aumentan o disminuyen en función de la coyuntura.

¹² Ver definición del Índice en la introducción de este capítulo.

Gráfico 4.34. Distribución por sexo del personal adscrito a la Administración de Justicia, 2011

Según grupos de personal

Un estudio más detallado de esas cifras globales, permite observar que, según grupos de personal y total de personas al servicio de la Administración de Justicia, el colectivo más numeroso es el de mujeres en el grupo C1, con un porcentaje del 32,2%. Tomando como referencia el IPRHM, según grupos profesionales, se obtienen valores que denotan un mayor número de mujeres que de hombres en todos ellos, dentro de la banda de representación equilibrada, a excepción del grupo C1, que sobrepasa en 0,16 el límite superior de equilibrio.

Gráfico 4.35. IPRHM según grupos profesionales, 2011

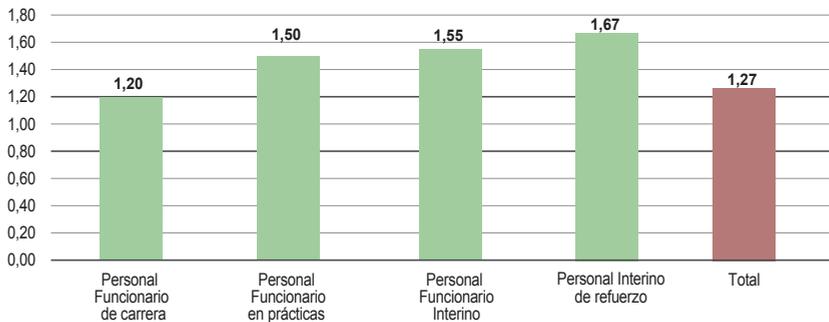
El grupo A2 está integrado por el personal del Cuerpo Especial de Médicos Forenses, con el nivel formativo más alto -licenciatura en medicina- y es el que presenta un IPRHM más bajo: 1,06 siendo casi paritario y dentro de los límites de equilibrio. Los grupos B y D presentan un IPRHM dentro del equilibrio, con más mujeres

que hombres. El grupo C1, que supone el 47,2% del total del personal de justicia de la Junta (siendo 32,2% mujeres), tiene el IPRHM más alto, 1,36, marcando en gran medida el IPRHM global.

Según categorías profesionales

Por categorías profesionales según se trate de personal funcionario, en prácticas, personal interino, o de refuerzo, se aprecia una mayor presencia de mujeres que va aumentando cuanto más inestable es la categoría. El colectivo de personal funcionario de carrera es el más equilibrado y el más numeroso, con el 80,6% del total del personal no judicial de la Junta de Andalucía, de los cuales el 60% son mujeres y el 40% hombres. Le sigue el funcionariado en prácticas (IPRHM: 1,50), que al ser el colectivo de más reciente incorporación, confirma la tendencia ya puesta de manifiesto en el Informe de Impacto de Género del año 2011 sobre la feminización del colectivo. A continuación el funcionariado interino, supone el 16,9% del total (con un 77,6% de mujeres y 22,4% de hombres) y finalmente, el desequilibrio más importante por mayoría de mujeres es el de personal interino de refuerzo, destinado a cubrir necesidades temporales de trabajo.

Gráfico 4.36. IPRHM según categoría de personal, 2011

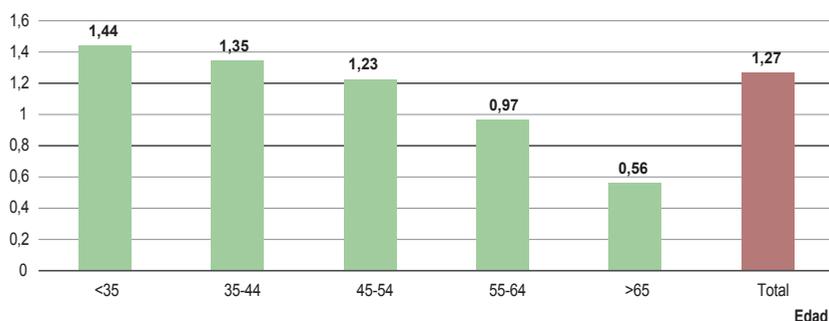


Según edad

El IPRHM por edades permite estudiar la evolución de la incorporación de las mujeres en el colectivo de personal de Justicia al servicio de la Junta de Andalucía, mostrando el gráfico una clara disminución de la presencia femenina conforme aumenta la edad, que se refleja en valores del IPRHM decrecientes. Se aprecia un mayor salto, además, entre tramos de edad, cuando ésta es más avanzada. Este

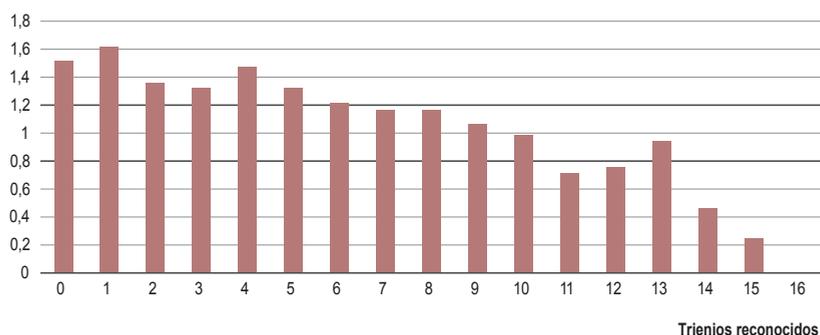
gráfico, al igual que el anterior sobre categorías, muestra una evolución de la proporción de hombres y mujeres tendente a la feminización.

Gráfico 4.37. IPRHM según tramos de edad, 2011



Respecto a la antigüedad en el servicio, representada por los trienios acumulados, se corrobora la mayoritaria y progresiva incorporación de mujeres al personal de justicia de la Junta de Andalucía. Sin que el perfil del gráfico sea completamente uniforme, la tendencia es que, a medida que se avanza en número de trienios acumulados o mayor tiempo de servicio, desciende el número de mujeres. Entre 0 y 6 trienios, hay mayoría desequilibrada de mujeres, que se equilibra entre 6 y 10 trienios, para continuar con el desequilibrio por mayoría de hombres a partir de 11 trienios.

Gráfico 4.38. IPRHM según antigüedad en el servicio, 2011

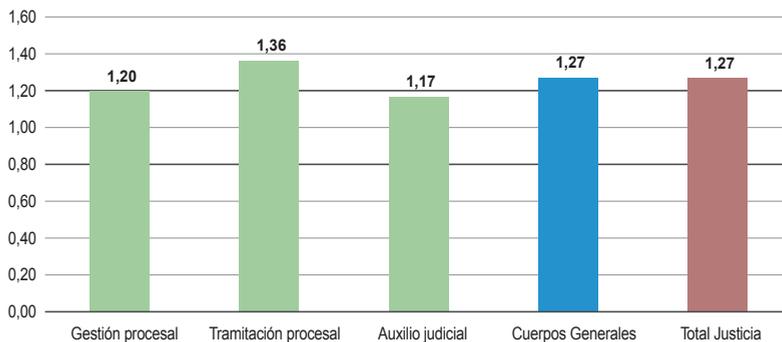


4.4.2. Cuerpos Generales de la Administración de Justicia

Dentro del personal de Justicia, el colectivo de Cuerpos Generales supone el 97,6% del total, por lo que determina el conjunto de todo el personal de Justicia. Su IPRHM, de 1,27, presenta valores desequilibrados con un porcentaje de mujeres del 63,6% y del 36,4% de hombres.

El principal colectivo que causa este desequilibrio por la mayor presencia femenina es el de tramitación procesal, el más numeroso significando el 48,3% del total de efectivos de los Cuerpos Generales y que se corresponde con el grupo C1, por lo que tiene el mismo IPRHM. Los otros dos colectivos los integran también mayoría de mujeres, pero dentro de la representación equilibrada; el cuerpo de gestión procesal, que aglutina el 31,1% de efectivos de los Cuerpos Generales, presenta un IPRHM de 1,2, justo en el valor máximo de equilibrio, mientras que el 20,6% de los efectivos corresponde al cuerpo de auxilio judicial, cuyo IPRHM de 1,17, está dentro de la representación equilibrada.

Gráfico 4.39. IPRHM en los Cuerpos Generales de la Administración de Justicia, 2011



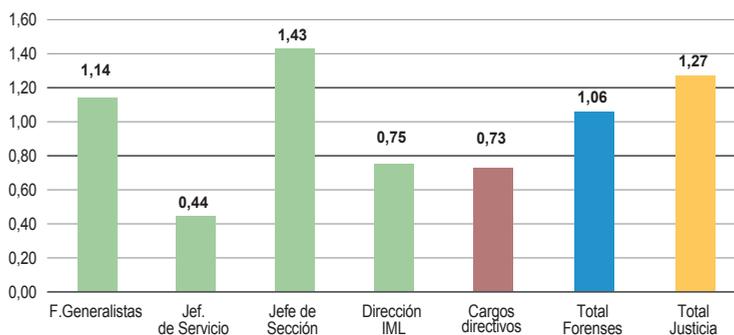
4.4.3. Cuerpos Especiales de la Administración de Justicia

Los Cuerpos Especiales están compuestos por titulados y tituladas en medicina forense, que en su conjunto, obtienen un IPRHM igualitario muy próximo a 1, aunque presentan gran variabilidad dentro de sus colectivos, entre los que se incluyen cargos directivos y forenses generalistas.

Los cargos directivos, suponen el 19,6% del total del personal de cuerpos especiales y están ocupados mayoritariamente por hombres, con un IPRHM de 0,73, por debajo del límite inferior de la banda de equilibrio. Dentro de los cargos directivos se encuentran: las jefaturas de sección, donde la presencia de mujeres es mayoritaria (IPRHM: 1,43); las jefaturas de servicio, el grupo más numeroso dentro de los directivos (10,7% del total), y en el que se da la situación inversa, con más hombres que mujeres (IPRHM: 0,44), y las direcciones de los Institutos de Medicina Legal (IML), donde también hay predominio de hombres aunque su IPRHM es más cercano a la banda de equilibrio (IPRHM: 0,75).

El colectivo de forenses generalistas, el más numeroso dentro de los Cuerpos Especiales –incluye al 80,3% del total – presenta un IPRHM de 1,14, y se sitúa en la banda de equilibrio, con un número de mujeres ligeramente superior al de hombres.

Gráfico 4.40. IPRHM del Cuerpo de Medicina Forense según nivel de responsabilidad del puesto, 2011



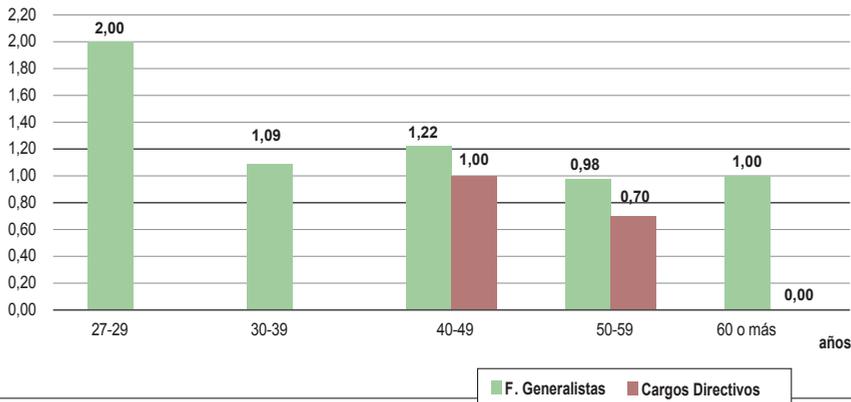
El interés del análisis del IPRHM en los Cuerpos Especiales según diversas variables, radica en que en este grupo se concentra el personal del grupo A2, el de mayor rango jerárquico en la escala administrativa, dentro del personal no judicial de la Administración de Justicia en Andalucía.

Por edad

Estudiados los distintos tipos de personal de los Cuerpos Especiales según las edades, se observa que en el personal directivo tienen entre 40 y 60 años y que existe paridad (IPRHM: 1) entre los 40 y 49 años y una alta sobrerrepresentación masculina entre los 50 y los 59 años (IPRHM: 0,73).

Por el contrario, los forenses generalistas presentan una representación de hombres y mujeres equilibrada, salvo para edades inferiores a 29 años, en las que tan solo hay mujeres (IPRHM: 2). Entre los 40 y 49 años, hay un ligero desequilibrio con mayor número de mujeres (IPRHM: 1,22), existiendo en el resto de franjas de edad representación virtualmente paritaria.

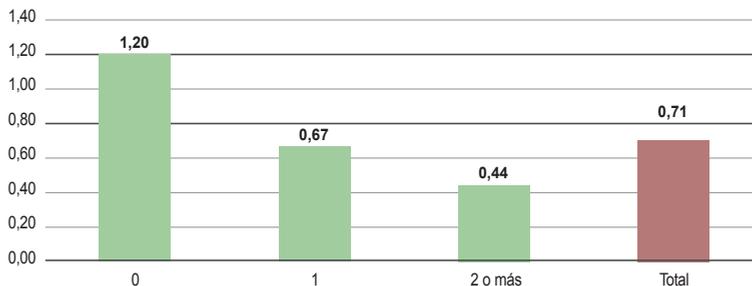
Gráfico 4.41. IPRHM del Cuerpo de Medicina Forense según edad y tipo de cargo, 2011



Según número de descendientes

El número de descendientes en el personal directivo en los cuerpos especiales es un dato significativo de la igualdad en el acceso a cargos de responsabilidad, observándose una clara tendencia a la masculinización conforme aumenta el número de descendientes. Ya con solo uno/a, el desequilibrio es notable, situándose el índice en un valor de 0,67. Con dos o más descendientes, se acentúa esta característica, llegando el IPRHM a 0,44.

Gráfico 4.42. IPRHM de los puestos directivos del Cuerpo de Forenses según número de descendientes, 2011



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

El análisis sobre la presencia de mujeres y hombres en la Administración de la Junta de Andalucía se completa con la exposición, en este epígrafe, de los datos del personal de los equipos directivos de las Agencias Públicas Empresariales, las Sociedades Mercantiles del Sector Público y Entidades Asimiladas.

Estos organismos son entidades instrumentales con personalidad jurídica propia, creadas por la Administración de la Junta de Andalucía, que están participadas mayoritariamente o controladas efectivamente por dicha Administración. Las entidades instrumentales 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, en los términos previstos en la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía.

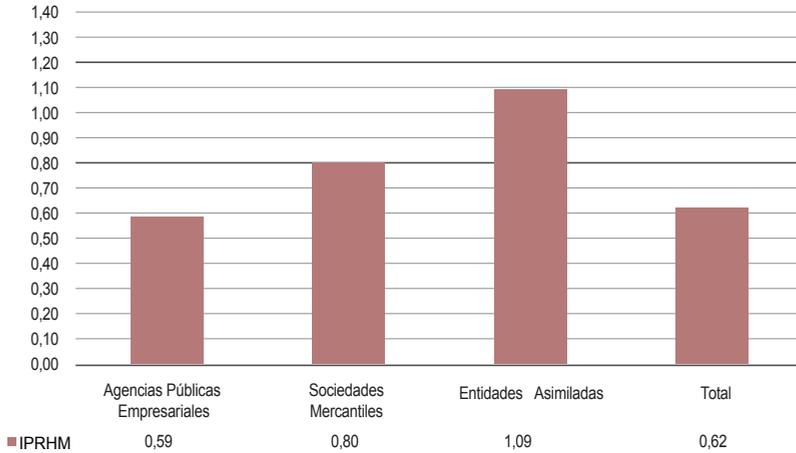
4.5.1. Análisis general

Los datos utilizados para este análisis han sido proporcionados por estas entidades instrumentales a la Consejería de Hacienda y Administración Pública, siendo su fecha de referencia el 1 de enero de 2011.

El análisis global de los equipos directivos muestra un Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres¹³ (en adelante, IPRHM) cuyo valor es 0,62. No obstante, el análisis pormenorizado en función del tipo de entidad muestra ciertas variaciones que se recogen a continuación.

Es relevante señalar también, que la composición por sexo de los equipos directivos no es homogénea por áreas funcionales. Así, las entidades correspondientes a las áreas de comunicación social, turismo, deportes, economía, educación y bienestar social muestran valores del IPRHM en sus equipos directivos de entre 0,71 y el 0,91, en algunos casos dentro de la representación equilibrada. Por otra parte, las entidades instrumentales correspondientes a las áreas de medio ambiente, obra pública y vivienda, salud y cultura muestran una presencia menor de mujeres directivas.

¹³ La definición de este índice se encuentra en la introducción del presente capítulo.

Gráfico 4.43. IPRHM de las Agencias Públicas Empresariales, Sociedades Mercantiles y Entidades Asimiladas, 2011

Fuente: Consejería de Hacienda y Administración Pública.

Nota: Datos a 1 de enero de 2011.

4.5.2. Análisis del conjunto de los equipos directivos de las Agencias Públicas Empresariales

La Junta de Andalucía cuenta con dieciocho Agencias Públicas Empresariales, quince de las cuales aparecen relacionadas en el artículo 4 de la Ley 12/2010, de 27 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2011 y tres más de creación posterior a la aprobación de la Ley.

El análisis del conjunto de los equipos directivos de estas agencias muestra un índice de IPRHM de 0,59. El peso, en cuanto a número de equipos directivos y componentes de los mismos, que tienen las Agencias Públicas Empresariales sobre el conjunto de entidades analizadas determina que el IPRHM del conjunto de entidades muestre un resultado próximo al de las agencias.

Por áreas funcionales, las correspondientes a comunicación social, economía e igualdad se mueven en unos índices de representación entre 0,74 y 0,78, siendo 0,82 en el caso de educación. Las áreas de cultura, obra pública, vivienda, salud y medio ambiente se sitúan en ratios inferiores.

4.5.3. Análisis del conjunto de los equipos directivos de las Sociedades Mercantiles del Sector Público

La Junta de Andalucía cuenta también con nueve entidades instrumentales que tienen forma jurídica de Sociedad Mercantil, en las que tiene participación mayoritaria. Sobre la base de una muestra significativa, estas entidades presentan un índice de representación con valor de 0,80 lo que significa que la presencia entre hombres y mujeres en los equipos directivos de las Sociedades Mercantiles se encuentra dentro de la banda de representación equilibrada.

Atendiendo a la distribución por área funcional, aquellas que desarrollan sus actividades en las áreas de economía, salud y bienestar social muestran índices del 0,77, 0,80 y 1,00 respectivamente, en posiciones de representación equilibrada o lindantes con la misma. El área de turismo muestra un IPRHM de 0,71.

4.5.4. Análisis del equipo directivo de las Entidades Asimiladas

El artículo 4 de la Ley 12/2010, de 27 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2011 enumera aquellas entidades que no son Agencias Públicas Empresariales ni Sociedades Mercantiles pero cuya financiación se sujeta al régimen jurídico de las Agencias Públicas Empresariales y las Sociedades Mercantiles.

La Fundación Andaluza para la Integración Social del Enfermo Mental (FAISEM) es una entidad que asume las competencias compartidas por diferentes departamentos de la Junta de Andalucía en cuanto a la integración sociolaboral y residencial de los enfermos psiquiátricos crónicos. El patronato está formado por la Consejería de Salud (que lo preside), la Consejería de Empleo, la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social y la Consejería de Economía, Innovación y Ciencia.

A diferencia de los otros dos tipos de organismos analizados, el equipo directivo de la Entidad Asimilada presenta una representación equilibrada entre hombres y mujeres como muestra el valor del IPRHM, que es de 1,09, situándose cerca de la paridad dentro de los márgenes de equilibrio.