

4

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

4

La igualdad de género constituye una de las políticas palanca que impulsan la calidad y la eficacia de las Administraciones públicas al hacerlas más receptivas a los intereses del conjunto de la ciudadanía. La igualdad de género se considera un principio rector de la acción pública y también un principio organizativo de la Administración andaluza. Si bien las administraciones públicas se caracterizan por utilizar sistemas de acceso, promoción y selección basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, como en cualquier otro ámbito social se reproducen roles y estereotipos de género capaces de generar sesgos y desigualdades que influyen en la representación por sexo de su personal. Por ello, el estudio de la representación de mujeres y hombres en los distintos colectivos de personal que trabajan al servicio de la Junta de Andalucía ofrece una información muy relevante y necesaria para poder avanzar en la realización efectiva del principio de igualdad.

El presente capítulo del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto 2023 analiza la presencia según sexo del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, del Sistema Educativo Público andaluz, del Servicio Andaluz de Salud, del personal no judicial de la Administración de Justicia y del personal de las entidades instrumentales del sector público andaluz no sujeto al VI Convenio de personal laboral de la Junta de Andalucía. El estudio tiene en cuenta los principales factores sociales y culturales que limitan la participación de las mujeres en los puestos de mayor responsabilidad y remuneración, llamada segregación vertical, o que mantienen una segregación horizontal en función de la existencia de áreas de desempeño más feminizadas o más masculinizadas. Cada año, se selecciona un colectivo que se estudia en mayor profundidad y desde una perspectiva evolutiva. En el Informe del Presupuesto 2023, este colectivo es el personal no judicial de la Administración de Justicia, cuya representación se analiza desde 2010 hasta 2022, incluyendo el estudio de las retribuciones obtenidas y de los permisos solicitados durante 2021, los cuales se observan de manera comparativa con el estudio realizado por primera vez con datos de 2017.

Para el estudio de la representación se utiliza el IPRHM, un índice que responde a la fórmula $IPRHM = \frac{(M-H)}{(M+H)} + 1$, donde M es el número total de mujeres y H el número total de hombres. La paridad se corresponde con un valor del IPRHM igual a 1, mientras que un 60% de hombres tendría por resultado un valor de 0,80 y un 60% de mujeres, un valor de 1,20. De esta manera, los valores del índice entre 0 y 0,80 corresponden a una situación de desequilibrio por mayoría de hombres; entre 0,80 y 1, de mayoría de hombres pero dentro de los límites de representación equilibrada; entre 1 y 1,20, reflejarían una mayoría de mujeres pero dentro del equilibrio; y por último, valores entre 1,20 y 2, representan desequilibrio por mayoría de mujeres.

Con relación al análisis en mayor profundidad del personal no judicial de la Administración de Justicia, se han seleccionado los permisos y las situaciones administrativas cuya relevancia en las relaciones de género es más acusada, contemplando algunas remuneradas -como las incapacidades temporales-, y otras con impacto presupuestario, como la reducción de jornada y otras situaciones administrativas y permisos no remunerados. La metodología utilizada en el análisis de este aspecto, gira en torno al uso del Índice de Utilización (IUt), desarrollado por la Junta de Andalucía para calcular la relación entre la presencia de las mujeres en los permisos y situaciones y su presencia en la plantilla. Por su parte, el estudio de las retribuciones se centra en el cálculo de la brecha salarial de género en función de las diferentes categorías y niveles, la edad y el número de descendientes. Para el cálculo de la brecha de retribuciones en este análisis, se ha tomado el salario íntegro bruto anual (que comprende las retribuciones básicas y complementarias) y el número de días trabajados por cada empleado o empleada, obteniendo el salario íntegro bruto por día y por persona.

Las fuentes de información que tradicionalmente han nutrido los análisis de Representación en los distintos informes de evaluación de impacto de género han sido los registros de la Consejería de Educación, en el caso del personal docente; del sistema de información GERHONTE, en el del personal estatutario, o el Sistema de Información de Recursos Humanos de la Junta de Andalucía, en los supuestos del personal al servicio de la Administración General y del personal no judicial al Servicio de la Administración de Justicia. Para practicar un examen homogéneo, estático y comparable, los datos han sido extraídos a fecha 1 de enero del ejercicio en que se elabora el Informe de evaluación de impacto de género. El análisis de cada colectivo este año presenta, por tanto, una imagen fija de la presencia de hombres y mujeres con datos, con alguna excepción que se menciona, extraídos a 1 de enero de 2022. Así cuando se hace referencia a la situación del año 2022, se refiere exclusivamente a la representación de mujeres y hombres que existía en ese momento de extracción de los datos. También, en la comparativa con el año anterior, se refiere a la situación existente a 1 de enero de 2021. No obstante, el análisis de los permisos y las retribuciones sigue otra lógica, observándose los datos concernientes a un año completo, que en el personal de Justicia son los referidos al año 2017 y al año 2021, analizándose las situaciones generadas a lo largo de cada uno de esos años de estudio.

Para ajustar el análisis a las vicisitudes y cambios en la composición de las plantillas, el Informe de evaluación de impacto de género 2023 reseña también los datos actualizados y sustentados sobre la adenda de género del Anexo de Personal, que acompaña al anteproyecto de Ley del Presupuesto de la Junta de Andalucía.

Para capturar los datos cualitativos que permiten la detección de la desigualdad, como la edad, la existencia o no de descendientes u otros que hacen aflorar brechas soterradas o sutiles, y que no se recogen en los ficheros de análisis del Anexo de Personal ni de la Adenda, se considera crucial fundamentar el análisis de representación en conclusiones sobre las variables mencionadas analizadas a 1 de enero. Estas variables proporcionan una instantánea valiosa que contribuye a alimentar, por otra parte, la serie anual histórica sobre la evolución de las brechas en los distintos colectivos.

En esta edición del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto, el análisis del personal de las entidades instrumentales del sector público andaluz incluye un apartado específico en el que se estudia el personal no sujeto al VI Convenio Colectivo del personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía que a 1 de enero de 2022 existía en el Servicio Andaluz de Empleo (SAE) y en la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía (AGAPA) y que en años anteriores se incluía en el epígrafe de la Administración General de la Junta de Andalucía. Así mismo, el epígrafe del personal del Servicio Andaluz de Salud incluye este año el análisis del personal procedente de las extintas agencias públicas empresariales sanitarias integradas en 2022 entre su personal.

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

En las Administraciones públicas se reproducen los mismos roles y estereotipos de género que en cualquier otro ámbito social. Estas dinámicas generan también sesgos y desigualdades que influyen en la promoción profesional o en la representación diferente, en función de la ocupación profesional según los roles tradicionales de género. Sin embargo, la igualdad de género se considera una de las políticas palanca que impulsan la calidad y la eficacia de las Administraciones públicas e incrementan la confianza en los organismos públicos, al hacerlos más receptivos a los intereses del conjunto de la ciudadanía¹.

Este epígrafe del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto presenta un análisis de la representación de hombres y de mujeres del personal funcionario y laboral sujeto al VI Convenio de la Administración General de la Junta de Andalucía y sus instituciones y agencias, observando factores como el grupo profesional, el nivel administrativo, la edad, la descendencia o la temporalidad. Así mismo, se realiza un estudio específico de los puestos de mayor responsabilidad y toma de decisiones, y en concreto, se analiza la representación entre el personal alto cargo y el personal funcionario en los niveles 27-30 de la carrera administrativa. Por su importancia para la dimensión de género, se estudia la relación entre la presencia de hombres y mujeres en estos puestos de mayor nivel con la edad y las cargas familiares.

El análisis cualitativo de representación del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, que captura las brechas de género a partir del estudio de las mencionadas variables, se efectúa con datos proporcionados por el Sistema de Información de Recursos Humanos de la Junta de Andalucía, con fecha 1 de enero de 2022, salvo los datos relativos al personal alto cargo, que se han obtenido con fecha de 30 de septiembre de 2022. Los datos de altos cargos pueden diferir con los que se publican en el Portal de Transparencia debido a la periodicidad determinada de su actualización. El análisis presenta una imagen fija de la representación del colectivo en estas dos fechas y, por tanto, cuando se indica el año 2022, se hace referencia exclusivamente a la situación de la representación en el momento de extracción de los datos. Así mismo, en la comparativa con 2021, se hace referencia a la situación que existía en la misma fecha del año anterior.

Para obtener evidencias más actualizadas sobre el número de efectivos² que integra el personal de la Administración General, tales datos se complementan con la Adenda de género del Anexo de Personal, extraídos en septiembre de 2022, durante el procedimiento de elaboración del Presupuesto 2023. El examen cuantitativo efectuado sobre esta última fuente de información muestra que el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía lo integran 40.997 personas, de las que 26.056 son mujeres (63,6%) y 14.941 hombres (36,4%).

1 Ministerio de Política Territorial y Función Pública (2020). III Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado y PNUD (2021). La igualdad de género en la Administración Pública.

2 En el número de efectivos no incluye el personal de sustituciones ni de los planes de choque.

La representación de hombres y mujeres entre el personal alto cargo se encuentra dentro de los márgenes de equilibrio, con 104 mujeres alto cargo que constituyen el 48,2% del total, y 113 hombres que suponen el 51,8%. También existe equilibrio entre el personal funcionario, que asciende a 19.815 personas; de las que 8.633 son hombres, y 11.182 mujeres, representando el 43,6% y el 56,4% respectivamente. Por el contrario, entre el personal laboral las mujeres suponen el 70,6% (14.670) y los hombres el 29,4% (6.112), superando los márgenes del equilibrio representativo.

4.1.1. Análisis general

A enero de 2022, la feminización del conjunto del personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía (IPRHM=1,27) que se viene observando en los últimos años se ha ampliado ligeramente con relación al año anterior (IPRHM=1,26). La presencia de mujeres a tal fecha es de nuevo mayor que la existente entre el personal de la Administración General del Estado, donde a enero de 2022 se mantienen los valores de representación próximos a la paridad de 2021 (IPRHM=0,99)³.

El personal alto cargo, a 30 de septiembre de 2022, en cambio, presenta una representación equilibrada, (IPRHM=0,90), aunque más lejos de la paridad que el año precedente (IPRHM=0,97). Y también entre el personal funcionario, que constituye el 49,9% del total del de la Administración General de la Junta de Andalucía, se mantiene una composición equilibrada por sexo como el anterior (IPRHM=1,13). Por su parte, el personal laboral, que supone el 49,5% del conjunto y que presenta una importante brecha de género (IPRHM=1,40), el que inclina la balanza del desequilibrio en la presencia de hombres y mujeres, y lo hace en la misma medida que en 2021.

CUADRO 4.1.1. Personal de la Administración General de la Junta de Andalucía según categorías, grupos y subgrupos profesionales. Año 2022 y 2021. IPRHM 2022*

Categoría	Año	Grupos y subgrupos					Total
		A1/I	A2/II	C1/III	C2/IV	E/V	
Personal Alto Cargo	2022	0,90					
	2021	0,97					0,90
Personal Funcionario	2022	0,98	1,24	1,26	1,34	1,70	1,13
	2021	0,98	1,21	1,26	1,34	1,60	1,13
Personal Laboral	2022	1,26	1,53	1,47	1,05	1,46	1,40
	2021	1,26	1,52	1,45	1,06	1,46	1,40

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

*Datos referidos a 1 de enero de 2022.

3 IPRHM para la Administración General del Estado a enero de 2022 según los datos del Boletín Estadístico del Personal al servicio de las Administraciones Públicas (enero, 2022) del Ministerio de Hacienda y Función Pública (p.10). El dato no incluye el análisis del personal de las Fuerzas Armadas y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, ni de la Administración de Justicia.

Si se comparan la situación de la Administración andaluza con la del conjunto de la Administración General del Estado a enero de 2022, la presencia de mujeres y hombres entre el personal funcionario es parecida en ambas Administraciones, aunque ligeramente menos feminizada en la Administración estatal (IPRHM=1,06) que en la autonómica. Por el contrario, el personal laboral estatal está masculinizado, si bien, dentro del equilibrio representativo (IPRHM=0,83). Estas diferencias están motivadas por las diferentes competencias que asumen cada una de las Administraciones: por un lado, las competencias descentralizadas están vinculadas con salud, educación o políticas sociales, ámbitos que suelen tener una mayor presencia femenina; mientras que las competencias estatales como seguridad y defensa, son profesiones que tradicionalmente han desempeñado los hombres y que siguen muy masculinizadas.

La temporalidad es otro aspecto relevante a observar cuando se analizan las desigualdades de género que existen en el ámbito público del mercado laboral. En este caso, para el territorio de Andalucía no han impactado todavía las medidas que se han puesto en marcha para atajar la alta temporalidad que afecta a las Administraciones públicas⁴ y cuyos resultados podrán ir manifestándose en años posteriores. A fecha 1 de enero de 2022, la temporalidad afecta al 23,6% del personal, y como es habitual en mayor medida a las mujeres (27,5%) que a los hombres (16,8%). La tasa de temporalidad es especialmente elevada entre el personal laboral, ya que alcanza al 34,9% de las mujeres y al 24,2% de los hombres de este colectivo.

Una tendencia que viene observándose en la Administración andaluza es el fenómeno de la segregación horizontal, por el cual las mujeres se concentran en la base de la pirámide organizacional y los hombres tienen mayor presencia en el vértice superior, que es más minoritario. De esta forma, en Andalucía, como en otras Administraciones públicas, la presencia de funcionarias se acentúa a medida que se desciende en el grupo profesional. Así, en el subgrupo A1, que comprende los puestos de mayor nivel, de mayor responsabilidad y remuneración y donde se requieren mayores méritos formativos, es el único donde se aprecia una representación equilibrada y próxima a la paridad (IPRHM=0,98), con valores similares a 2021. En el resto de grupos y subgrupos profesionales se observa una feminización: la más acusada se da en el grupo E (IPRHM=1,70); incluso en mayor medida que en 2021 (IPRHM=1,60), para ir moderándose progresivamente a medida que se asciende por los grupos superiores. Los datos son los siguientes: subgrupo C2 (IPRHM=1,34), C1 (IPRHM=1,26) y A2 (IPRHM=1,24).

En el caso del personal laboral, la presencia de mujeres es mayoritaria en todos los grupos profesionales, salvo en el grupo IV, que mantiene valores de representación equilibrados (IPRHM=1,05) y donde predomina el personal auxiliar de clínica, de cocina y administrativo. El grupo más feminizado sigue siendo el grupo II (IPRHM=1,53) que comprende el personal con titulaciones de grado medio, así como el personal educador social e infantil. Le sigue el grupo V (IPRHM=1,46), que representa el 44,7% del personal laboral y que está conformado principalmente por personal de ordenanza, limpieza, servicio doméstico y ayudante de cocina. A continuación, el grupo III (IPRHM=1,47) donde predomina el personal técnico de educación infantil, integración

4 Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, Decreto 91/2022, de 31 de mayo, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal en la Administración General de la Junta de Andalucía para el año 2022 y Decreto 90/2022, de 31 de mayo, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para la estabilización del empleo temporal en las entidades instrumentales y consorcios del sector público andaluz para el año 2022.

social o monitores/as escolares. Y finalmente, el grupo I (IPRHM=1,26), que representa el 4,5% del total y que comprende el personal con titulaciones superiores y los cargos de mayor responsabilidad y remuneración.

4.1.2. Personal alto cargo

Los datos actualizados a septiembre de 2022 muestran que el personal alto cargo de la Administración General de la Junta de Andalucía mantiene una representación equilibrada (IPRHM=0,90), algo más alejada de la paridad que en septiembre de 2021 (IPRHM=0,97).

CUADRO 4.1.2. Personal alto cargo según sexo y adscripción. Año 2022. IPRHM 2022 y 2021

	M	H	TOTAL	IPRHM	
				2022	2021
Presidencia	-	1	1	0,00	0,00
Consejerías	7	6	13	1,08	0,91
Viceconsejerías	6	7	13	0,92	1,09
Secretaría General	15	18	33	0,91	0,67
Secretaría General Técnica	9	4	13	1,38	1,09
Dirección General y Delegaciones del Gobierno	34	40	74	0,92	1,03
Delegaciones Territoriales	35	45	80	0,88	1,06
Otros Altos Cargos	12	23	35	0,69	0,92
TOTAL	118	144	262	0,90	0,97

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

La mayor parte de las adscripciones en las que se ubica el personal alto cargo tienen representaciones equilibradas, como las Consejerías (IPRHM=1,08), las Viceconsejerías (IPRHM=0,92), las Secretarías Generales (IPRHM=0,91), las Direcciones Generales, las Delegaciones del Gobierno (IPRHM=0,92) y las Delegaciones Territoriales (IPRHM=0,88). Por el contrario, las Secretarías Generales Técnicas (IPRHM=1,38) experimentan en septiembre de 2022 una sobrerrepresentación femenina, abandonando el equilibrio de la misma fecha del año anterior (IPRHM=1,09). También el resto de altos cargos (IPRHM=0,69) presentan un desequilibrio representativo, esta vez, por una presencia mayoritaria de hombres que no se producía en 2021 (IPRHM=0,92).

La representación del personal alto cargo está masculinizada entre el personal menor de 34 años (IPRHM=0), donde no hay ninguna mujer, como también ocurría en septiembre de 2021; así como entre el personal mayor de 65 años (IPRHM=0,67), aunque mejorando ligeramente el desequilibrio del año precedente (IPRHM=0,50). En el resto de edades, sin embargo, se mantienen valores de representación equilibrada, incluso entre el personal de 35 a 44 años (IPRHM=1,03), que el año anterior presentaba una sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,37), y el personal de 55 a 64 años (IPRHM=0,88) que estaba masculinizado en 2021 (IPRHM=0,79).

El número de hijos e hijas no parece ser un factor que condicione la representación entre el personal alto cargo de la Junta de Andalucía en septiembre de 2022, ya que, como el año precedente, se observa un equilibrio representativo en cualquier opción de descendencia⁵. No obstante, se puede apuntar que la presencia de mujeres parece ser menor entre el personal sin descendencia (IPRHM=0,80) que en su participación en el conjunto de altos cargos (IPRHM=0,90) o que entre el personal alto cargo con un descendiente (IPRHM=1,10), dos (IPRHM=0,87) o tres y más hijos e hijas (IPRHM=0,94).

4.1.3. Personal funcionario

En 2022, la representación del personal funcionario mantiene el equilibrio del año anterior y de los años precedentes (IPRHM=1,13). No obstante, este equilibrio representativo agregado no se traslada al análisis de cada grupo profesional. De hecho, solo el subgrupo A1, que en 2022 representa el 46,3% del personal, presenta una presencia equilibrada de mujeres y hombres (IPRHM=0,98) muy próxima a la paridad y similar a la del año anterior. Por el contrario, como se ha mencionado, a medida que se desciende el grupo o subgrupo profesional, se incrementa gradualmente la feminización de la plantilla.

Esta mayor presencia masculina en los niveles superiores y de mayor responsabilidad, se observa también si se analiza la representación atendiendo a los niveles de la carrera administrativa. Así, los hombres son mayoría, aunque siempre en los márgenes de la representación equilibrada, en los niveles 27-30 (IPRHM=0,94), manteniendo los valores de 2021; y también en los niveles 24-26 (IPRHM=0,95), aunque en menor medida que el año anterior (IPRHM=0,94). Sin embargo, la sobrerrepresentación femenina se acentúa en los niveles inferiores, especialmente, hasta el nivel 14 (IPRHM=1,42), donde aumenta incluso el desequilibrio del año precedente (IPRHM=1,40).

También a 1 de enero de 2022 la edad es un factor significativo de la representación del personal funcionario, ya que la sobrerrepresentación femenina se observa entre el personal más joven, mientras que la presencia de hombres aumenta entre las edades más elevadas. De hecho, los hombres son mayoría entre el personal mayor de 65 años (IPRHM=0,87), en mayor medida que en la misma fecha de 2021 (IPRHM=0,88), aunque solo el 1,9% del total del personal funcionario está comprendido en este rango de edad. Las mujeres son, sin embargo, mayoría en el resto de edades, especialmente entre el personal de menor de 35 años (IPRHM=1,27) y entre el personal de 35 a 44 años (IPRHM=1,25), siendo la diferencia menor, dentro del equilibrio representativo, en la franja de 45 a 54 años (IPRHM=1,08).

La descendencia es otro factor que condiciona la composición del personal funcionario, ya que hay más mujeres que hombres sin descendencia o con un hijo o hija (IPRHM=1,16), y su presencia va disminuyendo progresivamente a medida que aumenta el número de descendientes; con dos (IPRHM=1,10), y tres o más descendientes (IPRHM=1,09).

⁵ Se refiere siempre a "hijos e hijas declarados".

CUADRO 4.1.3. Personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía según sexo, nivel y grupo profesional. Año 2022 e IPRHM 2022 y 2021*

Grupo/ Nivel	A1		A2		C1		C2		E		Total				IPRHM	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	Total	%	2021	2020
30	100	112									100	112	212	1,0	0,94	0,81
29	39	43									39	43	82	0,4	0,95	0,86
28	477	503									477	503	980	4,7	0,97	0,99
27	287	366									287	366	653	3,1	0,88	0,85
26	509	625	-	-							509	625	1.134	5,4	0,90	0,88
25	1.941	2.183	1	-							1.942	2.183	4.125	19,8	0,94	0,92
24	196	174	40	15							236	189	425	2,0	1,11	1,09
23	372	357	-	-							372	357	729	3,5	1,02	0,98
22	819	568	483	274	-	-					1.302	842	2.144	10,3	1,21	1,22
21			1	39	-	8					1	47	48	0,2	0,04	-
20			541	436	12	82					553	518	1.071	5,1	1,03	0,99
19			1	-	-	-					1	-	1	0,0	2,00	2,00
18			766	350	2.270	1.236	-	-			3.036	1.586	4.622	22,2	1,31	1,31
17					59	13	1	16			60	29	89	0,4	1,35	1,32
16					620	438	12	61			632	499	1.131	5,4	1,12	1,15
15					1.388	759	9	5			1.397	764	2.161	10,4	1,29	1,27
14							880	359			880	359	1.239	5,9	1,42	1,41
13									-	1	-	1	1	0,0	-	0,50
12									17	2	17	2	19	0,1	1,79	1,60
Total	4.740	4.931	1.833	1.114	4.349	2.536	902	441	17	3	11.841	9.025	20.866	100	1,13	1,12
	9.671		2.947		6.885		1.343		20		20.866					
IPRHM 2022	0,98		1,24		1,26		1,34		1,70		1,13					
IPRHM 2021	0,98		1,21		1,26		1,34		1,60		1,13					

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

*Datos referidos a 1 de enero de 2022.

Personal funcionario de los niveles 27–30

Desde la perspectiva de género resulta de interés analizar de manera diferenciada la presencia de hombres y mujeres en los niveles superiores de la carrera administrativa (27-30); ya que, al tratarse de puestos con mayor responsabilidad y remuneración y que requieren mayor disponibilidad de horario, la presencia femenina ha sido tradicionalmente minoritaria. Esto se debe principalmente a que la disponibilidad de tiempo entra en conflicto con las responsabilidades de cuidados que las mujeres asumen en mayor medida que los hombres. A 1 de enero de 2022 la presencia de mujeres y hombres se mantiene dentro del equilibrio representativo como en 2021 (IPRHM=0,94); si bien, como ocurriera el año anterior, la presencia de hombres es todavía proporcionalmente

mayor en estos niveles superiores 27-30 que en el subgrupo A1 (IPRHM=0,98), y también que en el conjunto del personal funcionario (IPRHM=1,13) donde las mujeres son mayoría.

Se observa que aumenta el número de mujeres a medida que se desciende en edad. Así, las mujeres jóvenes son mayoría entre el personal menor de 35 años (IPRHM=1,13), dentro del equilibrio representativo que se rompió en enero 2021 (IPRHM=1,38); y también entre el personal de 35 a 44 años (IPRHM=1,17). No obstante, el personal hasta 44 años constituye el 19,1% del total en los niveles 27 a 30, mientras que los hombres son mayoría en el 80,9% del personal que tiene 45 años en adelante: de 45 a 54 años (IPRHM=0,91), y de 55 a 64 años (IPRHM=0,86). La sobrerrepresentación masculina por encima del equilibrio se produce, finalmente, entre el personal mayor de 65 años (IPRHM=0,79), aunque se ha reducido respecto al año precedente (IPRHM=0,59).

Las cargas familiares también explican la desigual presencia de hombres y mujeres en estos niveles, ya que hay más mujeres sin descendientes (IPRHM=1,08) que con descendientes, aunque en menor medida que en 2021 (IPRHM=1,13). Siempre en los márgenes del equilibrio representativo, los hombres predominan en todas las situaciones con descendencia; con un descendiente (IPRHM=0,91), con dos hijos/as (IPRHM=0,85) y con tres o más (IPRHM=0,96), aunque en todos los casos con menor intensidad que el año anterior (IPRHM=0,90; 0,84 y 0,91 respectivamente).

4.1.4. Personal laboral

El personal laboral al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía constituye casi la mitad de su plantilla, ya que a 1 de enero de 2022 representa el 49,5% del total. La alta presencia de mujeres entre este colectivo (IPRHM=1,40) es la que termina por marcar el desequilibrio que presenta la composición de hombres y mujeres en el conjunto de la Administración General de la Junta de Andalucía. Este desequilibrio se traslada a todos los grupos profesionales salvo al grupo IV (IPRHM=1,05) que mantiene una presencia prácticamente paritaria. No obstante, en los colectivos más numerosos en este grupo las mujeres son mayoría, como el personal auxiliar de clínica (IPRHM=1,88), de cocina (IPRHM=1,18) y administrativo (IPRHM=1,48). La representación del conjunto viene condicionada por la existencia de numerosos puestos minoritarios que están, sin embargo, muy masculinizados. Este sería el caso de los distintos colectivos de oficial de segunda (oficios, albañilería, carpintería, fontanería, etc.), así como del personal conductor y celador.

Como el año precedente, la edad no parece ser un factor relevante para explicar la representación entre el personal laboral, dado que las mujeres son ampliamente mayoritarias en todas las edades. El personal de 55 a 64 años representa en enero de 2022 el 62,2% del total del personal laboral, y es así mismo, donde existe una menor brecha (IPRHM=1,36), manteniendo los valores del año anterior.

Por el contrario, un factor que sí parece tener más influencia en la presencia de mujeres y hombres entre el personal laboral es el número de hijas o hijos que tiene; ya que frecuentemente el rol de cuidados a descendientes, cuando entra en conflicto con el tiempo laboral, se salda con el mayor abandono del empleo por parte de las mujeres que de los hombres. Así, en la Administración General, hay mayor sobrerrepresentación de mujeres entre el personal laboral sin descendientes (IPRHM=1,43) o con un solo hijo/a (IPRHM=1,41) que entre el personal laboral con dos descendientes (IPRHM=1,38) y tres o más (IPRHM=1,37). Se observa, por tanto, que el número de descendientes disminuye a medida que aumenta el número de mujeres y que esta tendencia es igual a la que ya se observaba el año pasado.

4.2. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO PÚBLICO ANDALUZ

El presente capítulo analiza la presencia de mujeres y hombres en el conjunto del personal docente del Sistema Educativo Público de Andalucía⁶, valorando su representación en los distintos niveles y tipos de enseñanza y tomando en consideración el tipo de centro, el tipo de contrato, así como la edad. Desde la perspectiva de género, resulta de especial interés analizar de forma específica los puestos de mayor responsabilidad y remuneración en el sector, por lo que el capítulo incluye también un estudio del personal dedicado a la inspección educativa y del personal directivo de los centros docentes.

Para ello, se ha contado con los datos extraídos a fecha 1 de enero de 2022 del Sistema de Información de Recursos Humanos de la Junta de Andalucía (SIRhUS) y del Sistema de pago delegado para la educación concertada. El análisis muestra una imagen fija de la representación del colectivo en la mencionada fecha. Del mismo modo, la comparativa que se lleva a cabo con el año 2021, se refiere a la situación existente a 1 de enero.

Estas fuentes se complementan con los datos recogidos en la Adenda de Género del Anexo de Personal que acompaña al Presupuesto 2023, que tienen fecha de septiembre de 2022. Según la adenda, el personal del Sistema Educativo Público andaluz lo componen 108.122 personas, de las que 70.968 son mujeres (65,6%) y 37.154 son hombres (34,4%). El personal funcionario suma casi el total del personal mencionado, ya que el personal laboral lo componen 716 personas, de las cuales 354 son mujeres (49,4% del personal laboral) y los hombres son 362 (50,6% del personal laboral). Hay que tener en cuenta que en estas cifras no se encuentra comprendido el personal docente de la Educación concertada, la cual si bien recibe financiación pública, su personal no forma parte del sector público andaluz. No obstante, dicho personal sí se analiza en el resto presente epígrafe de representación.

4.2.1. Análisis General

Los datos definitivos de SirHus sobre el personal docente registrado a 1 de enero de 2022 (analizables en el marco del curso 2021/2022) muestran una disminución en el número de efectivos del 1,2% en relación con los existentes a 1 de enero de 2021 (correspondientes al curso 2020/2021). Esa caída es más acusada en la Educación Primaria, donde el personal docente se ha reducido en un -3,3%. Si se incluyen los centros públicos y los centros concertados, el profesorado femenino representa el 65,5% del total, lo que supone un 1,4% menos que a 1 de enero de 2021. La presencia de hombres también se ha reducido en un 0,4% y, aunque vuelven a ser minoría, al sumar un 34,5%, ha mejorado ligeramente su representación en relación con enero de 2021, cuando suponían el 34,4% del personal docente.

A pesar de este ligero incremento de la presencia masculina, se mantiene el grado de feminización del profesorado (IPRHM=1,31), y esta estabilización del desequilibrio rompe con la tendencia ascendente de los años anteriores. La estabilidad se produce tanto en los centros de titularidad pública, como en la educación concertada, manteniendo en ambos tipos de centro los mismos

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

valores de representación de la misma fecha del curso anterior (IPRHM=1,31). Esta permanencia contrasta con la agudización de la sobrerrepresentación femenina que se registró en el conjunto de España en el curso 2019-2020, donde el 72,4% del profesorado de Enseñanzas de Régimen General no universitaria, estuvo conformado por mujeres y el 27,6% por hombres⁷. También en el conjunto de los países miembros de la Unión Europea y entre los países de la OCDE⁸, la feminización del profesorado arroja valores superiores a los que contempla el Sistema Educativo Público andaluz.

El análisis revela que se mantienen de manera generalizada los valores de representación en todos los tipos y niveles de enseñanza, salvo en la Educación de Personas Adultas, donde la presencia femenina (IPRHM=1,23) es más acusada que en enero de 2021 (IPRHM=1,22). La Inspección Educativa mantiene una importante sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,71), aunque mejorando ampliamente los valores del año anterior (IPRHM=0,60).

CUADRO 4.2.1. Personal del Sistema Educativo Público Andaluz. Año 2022 e IPRHM 2022 y 2021*

Niveles	Mujeres	Hombres	Total	% Total	IPRHM	
					2022	2021
Educación Infantil y Primaria	37.857	11.465	49.322	38,4	1,54	1,54
centros públicos	30.888	9.034	39.922	31,1	1,55	1,55
centros concertados	6.969	2.431	9.400	7,3	1,48	1,48
Educación Secundaria	34.760	27.925	62.685	48,8	1,11	1,11
centros públicos	29.202	23.402	52.604	40,9	1,11	1,11
centros concertados	5.558	4.523	10.081	7,8	1,10	1,11
Enseñanzas de Régimen Especial (p)	2.408	2.498	4.906	3,8	0,98	0,97
Educación de Personas Adultas (p)	1.288	798	2.086	1,6	1,23	1,22
Educación Especial	6.081	869	6.950	5,4	1,75	1,75
centros públicos	5.049	630	5.679	4,4	1,78	1,77
centros concertados	1.032	239	1.271	1,0	1,62	1,63
Educación Compensatoria (p)	1.534	440	1.974	1,5	1,55	1,55
Formación del Profesorado (p)	198	151	349	0,3	1,13	1,13
Inspección Educativa (p)	101	183	284	0,2	0,71	0,60
Total	84.227	44.329	128.556	100,0	1,31	1,31
centros públicos	70.668	37.136	107.804	83,9	1,31	1,31
centros concertados	13.559	7.193	20.752	16,1	1,31	1,31

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

(p) solo en centros públicos.

* Referido a 1 de enero de 2022 y 2021 respectivamente.

7 Datos para el curso 2019-2020, incluido en el Informe Igualdad en Cifras. MEFP 2022. Aulas por la igualdad, del Ministerio de Educación y Formación Profesional (2022). Para más información: <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/educacion/Documents/2022/080322-informe-igualdad-en-cifras-2022.pdf>

8 Las mujeres representan el 96,3% del profesorado en Educación Infantil en el promedio para los países de la OCDE, el 82,5% en Primaria, el 68,1% en la primera etapa de Educación Secundaria y el 59,8% en la segunda etapa de Educación Secundaria. Para el conjunto de la UE, los porcentajes son similares a la media de la OCDE, con un nivel de feminización del profesorado siempre superior a los porcentajes de España. Ministerio de Educación y Formación Profesional (2021). Panorama de la educación. Indicadores OCDE 2021. Informe español, p. 136. Disponible en: <https://www.educacionyfp.gob.es/inee/dam/jcr:3922aacd-04c0-45ac-b8d4-4aebb9b96ab5/panorama-2021-papel.pdf>

Tomando en consideración la edad del personal del sistema educativo, a 1 de enero de 2022 las mujeres siguen siendo mayoritarias en todos los tramos de edad. No obstante, entre el personal menor de 35 años se aprecia un ligero aumento en la presencia de hombres (IPRHM=1,34) con relación a la misma fecha de 2021 (IPRHM=1,39) y el personal mayor de 65 años mantiene el equilibrio representativo (IPRHM=1,20).

La temporalidad⁹ del personal de los centros de titularidad pública alcanza al 22,9% del total de dicho personal, reduciéndose considerablemente con relación a la misma fecha de 2021, cuando el porcentaje de contratos temporales ascendió al 26,1%. La temporalidad sigue siendo más acusada entre los hombres (25,4%) que entre las mujeres (21,6%), pero con una brecha de 3,9 puntos porcentuales, menor a la brecha de 5,1 puntos observada en la misma fecha del año anterior, que confirma la tendencia decreciente de los últimos años.

Los datos de temporalidad en los centros de educación concertada¹⁰ muestran que el porcentaje de contratos temporales asciende al 25,3%. A diferencia de los centros de titularidad pública, en la educación concertada la temporalidad afecta más a las mujeres (25,8%) que a los hombres (24,4%) con una brecha de 1,3 puntos.

Por tanto, en el conjunto del Sistema Educativo Público de Andalucía la temporalidad total alcanza al 23,3% del personal docente, siendo tres puntos más elevada entre los hombres (25,3%) que entre las mujeres (22,2%).

4.2.2. Análisis del personal docente por tipo de enseñanza

La representación de mujeres y hombres en el Sistema Educativo Público andaluz presenta diferencias según el nivel y tipo de enseñanza, por lo que se muestra a continuación un análisis particularizado, atendiendo también al tipo de centro y a la edad.

A. Educación Infantil y Primaria

El cuerpo docente en la Educación Infantil y Primaria concentra al 38,4% del total. Se trata de uno de los niveles de enseñanza más feminizados (IPRHM=1,54) que mantiene los valores del año precedente y contiene la tendencia creciente de los últimos años. Los centros de titularidad pública presentan una representación igual a la registrada con fecha 1 de enero de 2021 (IPRHM=1,55), siendo más desequilibrada que la de los centros concertados (IPRHM=1,48).

El análisis por edad del personal docente de infantil y primaria muestra una mayor incorporación de hombres entre el profesorado menor de 35 años (IPRHM=1,48) y de 45 a 54 años (IPRHM=1,52), mejorando la representación (IPRHM=1,52 y 1,54 respectivamente). En cambio, el personal de 35 a 44 años (IPRHM=1,52), de 55 a 64 (IPRHM=1,61) y mayor de 65 años (IPRHM=1,59) agudiza la sobrerrepresentación femenina con relación a 2021 (IPRHM=1,51; 1,60 y 1,53 respectivamente).

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

10 Estos datos se publican por primera vez en esta edición del Informe.

B. Educación Secundaria y Formación Profesional

A 1 de enero de 2022, el profesorado de la Educación Secundaria es más numeroso de todo el Sistema Público de Educación andaluz, ya que acoge al 48,8% del profesorado y presenta una representación tan equilibrada como a la misma fecha del año precedente (IPRHM=1,11). Apenas se aprecia diferencia en la presencia de hombres y mujeres entre la educación concertada (IPRHM=1,10) y la de titularidad pública (IPRHM=1,11).

También se mantiene la tendencia a la mayor masculinización del profesorado a medida que se asciende en edad. Mientras que el personal docente menor de 35 años (IPRHM=1,14) y entre 35 y 44 años (IPRHM=1,17) cuentan con una mayor presencia femenina, los hombres son mayoría entre el personal mayor de 65 años (IPRHM=0,97), manteniendo el mismo equilibrio representativo que el año anterior.

La sobrerrepresentación femenina no se corresponde con la representación del profesorado con cátedra, que son los puestos más elevados en la escala docente no universitaria y donde la presencia de hombres es mayoritaria. Los datos muestran que se acentúa la masculinización de este colectivo (IPRHM=0,66) con relación al año anterior (IPRHM=0,68), confirmando la tendencia de los últimos años. Todo el personal con cátedra en Educación Secundaria es mayor de 57 años, siendo la presencia de mujeres aún más minoritaria entre el personal con cátedra mayor de 65 años (IPRHM=0,61) y ligeramente más elevada entre el personal de 57 a 64 años (IPRHM=0,69).

C. Educación de Personas Adultas

La Educación de Personas Adultas se imparte exclusivamente en los centros de titularidad pública y a 1 de enero 2022 representa el 1,6% de todo el personal docente del Sistema Educativo Público de Andalucía. Se consolida la tendencia hacia sobrerrepresentación femenina en este tipo de enseñanza, presentando un desequilibrio (IPRHM=1,23) más acusado (IPRHM=1,22). A pesar de esta tendencia, las mujeres con cátedra en este tipo de enseñanza son minoritarias (IPRHM=0,40), aunque han aumentado respecto a enero de 2021 (IPRHM=0,33).

Las mujeres son mayoría en todos los tramos de edad, mostrando un equilibrio representativo entre el personal docente de 35 a 44 años (IPRHM=1,20), de 45 a 54 años (IPRHM=1,10) y mayor de 65 años (IPRHM=1,09) y un desequilibrio en el resto de edades.

D. Educación Especial

El personal docente de Educación Especial representa el 5,4% del total y vuelve a ser en enero de 2022 el más feminizado de todo el Sistema Educativo Público andaluz, al igual que a la misma fecha del ejercicio precedente (IPRHM=1,75), con siete mujeres por cada hombre. El desequilibrio es mayor en los centros públicos (IPRHM=1,78) que en los centros concertados (IPRHM=1,62), confirmándose la brecha por tipo de centro y las tendencias de los últimos años.

En todas las edades las mujeres están sobrerrepresentadas; especialmente, entre el personal docente más joven, siendo el personal de 35 a 44 años (IPRHM=1,82) el que tiene los equipos más feminizados y el personal de 55 a 64 (IPRHM=1,65) el que menos.

E. Educación Compensatoria

La Educación Compensatoria¹¹ se imparte exclusivamente en los centros públicos y registra una de las representaciones más feminizadas del Sistema Educativo Público andaluz, manteniendo en enero de 2022 el desequilibrio representativo del año anterior (IPRHM=1,55).

También en la Educación Compensatoria las mujeres son mayoría en todos los tramos de edad. En especial, entre el profesorado más joven, siendo el menor de 35 años (IPRHM=1,69) el más feminizado, y el profesorado mayor de 65 años, donde la representación se acerca a la paridad (IPRHM=0,97).

F. Enseñanzas de Régimen Especial

Las Enseñanzas de Régimen Especial contemplan las enseñanzas artísticas, deportivas y las enseñanzas especializadas de idiomas, que se imparten exclusivamente en los centros de titularidad pública¹² y cuentan con una organización propia. El personal docente de este tipo de enseñanza muestra a 1 de enero de 2022 una representación muy cercana a la paridad (IPRHM=0,98), con un ligero incremento de la presencia femenina con relación a la misma fecha de 2021 (IPRHM=0,97).

Este aumento se produce especialmente entre el profesorado más joven, donde se observa una mayor presencia de mujeres. Este es el caso del profesorado de 35 a 44 años, donde el IPRHM pasa de 0,99 a 1,02. Por el contrario, entre el profesorado mayor de 65 años (IPRHM=0,86) se produce un incremento de hombres, rompiendo la tendencia del año precedente (IPRHM=0,98).

Este tipo de enseñanza concentra el 78,1% de las cátedras del Sistema Educativo Público de Andalucía y los hombres catedráticos son una mayoría (IPRHM=0,75); en una proporción, incluso, más alta que la presencia relativa de los profesores en las enseñanzas de régimen especial, manteniendo los valores del año anterior.

G. Formación del Profesorado

La Formación del Profesorado se imparte exclusivamente en los centros públicos, representando solo el 0,3% del conjunto del profesorado, a 1 de enero de 2022. La representación mantiene los valores de equilibrio del año anterior (IPRHM=1,13), confirmando la tendencia a la feminización de los últimos años.

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

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

H. Inspección Educativa

El personal de la Inspección Educativa tiene mayores responsabilidades y retribuciones más elevadas¹³, y se trata del tipo de enseñanza más masculinizada (IPRHM=0,71); si bien, mantiene la tendencia hacia una mayor incorporación de mujeres con relación al año precedente (IPRHM=0,60). A 1 de enero de 2022 este personal constituye el 0,2% de todo el sistema educativo.

A pesar de que las mujeres se van incorporando progresivamente a estos puestos, su presencia relativa todavía no se corresponde con su representación en el conjunto del Sistema Educativo Público andaluz. En este sentido, puede estar afectando el acceso al cuerpo de inspectores de educación mediante concurso-oposición, que reserva un tercio de las plazas a un concurso de méritos en el que puede participar quien, reuniendo los requisitos generales, hayan ejercido con evaluación positiva, al menos durante tres mandatos, el cargo de director o directora¹⁴. Dado que en el cargo de dirección todavía se aprecia la existencia de una segregación vertical, este sistema puede contribuir a mantener las brechas de género existentes.

CUADRO 4.2.2. Personal docente con función inspectora según sexo y tipo de puesto. Año 2022 e IPRHM 2022 y 2021*

	Mujeres	Hombres	Total	IPRHM	
	2022			2022	2021
Inspector/a General de Educación	0	1	1	0,00	0,00
Inspector/a Central	2	2	4	1,00	1,00
Jefe/a de Servicio de Inspección	1	7	8	0,25	0,25
Adjunto/a Servicio de Inspección	1	7	8	0,25	0,25
Coordinador/a Equipo de Zona	18	21	39	0,92	0,70
Inspector/a de Educación	79	145	224	0,71	0,61
Total	101	183	284	0,71	0,60

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

* Referido a 1 de enero de 2022 y 2021 respectivamente.

Entre el profesorado con función inspectora, en enero 2022 la presencia de mujeres va progresivamente aumentando entre los puestos base, confirmando la tendencia de los últimos años. Hay más mujeres, por tanto, entre las inspectoras e inspectores de educación (IPRHM=0,71) y entre el personal de coordinación de Equipos de Zona (IPRHM=0,92), alcanzando incluso en este último caso el equilibrio representativo. Como el año precedente, vuelve a observarse una composición paritaria (IPRHM=1) del colectivo de Inspección Central, superando el desequilibrio anterior.

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

14 Disposición adicional duodécima de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

Hay más equilibrio entre el personal más joven, que en este caso es el personal de 35 a 44 años (IPRHM=1) y el personal de 45 a 54 años (IPRHM=0,99), superando la sobrerrepresentación masculina de enero de 2021 (IPRHM=0,56 y 0,76 respectivamente). Entre el resto del personal se mantiene la acusada masculinización, especialmente, entre el personal mayor de 65 años (IPRHM=0,33).

4.2.3. Análisis de los equipos directivos

También se consolida la tendencia de los últimos años a la incorporación de mujeres en los equipos directivos y en los puestos de dirección del Sistema Educativo Público andaluz. La presencia de mujeres (IPRHM=1,15) se amplía, por tanto, con relación a la misma fecha del año anterior (IPRHM=1,13), aunque sigue siendo menor que en el conjunto del sistema (IPRHM=1,31). Tanto los centros de titularidad pública (IPRHM=1,15) como concertada (IPRHM=1,09), experimentan una mayor presencia relativa de mujeres respecto al año anterior (IPRHM=1,14 y 1,04 respectivamente).

La participación de las mujeres ha aumentado en los equipos directivos de todos los niveles y tipos de enseñanza, salvo en la Educación de Personas Adultas (IPRHM=1,17) y en la Formación de Profesorado (IPRHM=1,01). Los equipos directivos de la Educación Infantil y Primaria (IPRHM=1,28), que son los más numerosos al acoger al 50,2% del total, y de la Educación Especial (IPRHM=1,59), presentan la sobrerrepresentación femenina más acusada. En el caso de la Educación Infantil y Primaria, esta tendencia se aprecia en los centros de titularidad pública (IPRHM=1,28) y en menor medida en la educación concertada (IPRHM=1,21).

La Educación Secundaria (IPRHM=0,99), las Enseñanzas de Régimen Especial (IPRHM=1,07) y la Educación Compensatoria (IPRHM=0,89) mantienen los valores de equilibrio representativo. Los equipos directivos de la Educación Secundaria representan el 40% del total y esta tendencia se aprecia tanto en los centros de titularidad pública como concertada (IPRHM=0,99 en ambos casos).

El análisis por tipo de cargo, revela que las mujeres son mayoría, especialmente, entre los puestos directivos base, y tanto las Secretarías (IPRHM=1,22) como las Jefaturas de Estudios (IPRHM=1,24) presentan una sobrerrepresentación femenina. Los puestos de dirección son los únicos en los que hay más hombres que mujeres (IPRHM=0,98), estando ligeramente más feminizados que el año anterior (IPRHM=0,97). Cabe señalar, no obstante, que en la educación concertada (IPRHM=1,07) esta presencia de hombres es menor que en los centros de titularidad pública (IPRHM=0,97).

Finalmente, de nuevo a 1 de enero de 2022, la presencia de mujeres en los equipos directivos desciende a medida que se avanza en la edad. El personal menor de 35 años es el que presenta una sobrerrepresentación más acusada (IPRHM=1,31) y el personal mayor de 65 años (IPRHM=0,87) el que menos.

CUADRO 4.2.3. Equipos directivos de Sistema Educativo Público Andaluz. Año 2022 e IPRHM 2022 y 2021*

	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	IPRHM	
					2022	2021
Equipos directivos (niveles)						
Educación Infantil y Primaria	3.959	2.246	6.205	50,2	1,28	1,26
centros públicos	3.749	2.108	5.857	47,4	1,28	1,27
centros concertados	210	138	348	2,8	1,21	1,15
Educación Secundaria	2.439	2.503	4.942	40,0	0,99	0,97
centros públicos	2.074	2.127	4.201	34,0	0,99	0,97
centros concertados	365	376	741	6,0	0,99	0,95
Enseñanzas de Régimen Especial (p)	310	269	579	4,7	1,07	1,06
Educación de Personas Adultas (p)	201	142	343	2,8	1,17	1,21
Educación Especial	90	23	113	0,9	1,59	1,58
centros públicos	36	8	44	0,4	1,64	1,64
centros concertados	54	15	69	0,6	1,57	1,54
Educación Compensatoria (p)	32	40	72	0,6	0,89	0,87
Formación del Profesorado (p)	48	47	95	0,8	1,01	1,04
Total	7.079	5.270	12.349	100,0	1,15	1,13
centros públicos	6.450	4.741	11.191	90,6	1,15	1,14
centros concertados	629	529	1.158	9,4	1,09	1,04
Equipos directivos (cargos)						
Dirección	1.906	1.981	3.887	31,5	0,98	0,97
centros públicos	1.614	1.729	3.343	27,1	0,97	0,96
centros concertados	292	252	544	4,4	1,07	1,04
Subdirección (c)	138	119	257	2,1	1,07	1,03
Vicedirección (p)	338	246	584	4,7	1,16	1,12
Jefatura de Estudios	2.815	1.716	4.531	36,7	1,24	1,24
centros públicos	2.616	1.558	4.174	33,8	1,25	1,26
centros concertados	199	158	357	2,9	1,11	1,05
Secretaría (p)	1.882	1.208	3.090	25,0	1,22	1,19
Total general	7.079	5.270	12.349	100,0	1,15	1,13
centros públicos	6.450	4.741	11.191	90,6	1,15	1,14
centros concertados	629	529	1.158	9,4	1,09	1,04

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

(p) solo en centros públicos.

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

* Referido a 1 de enero de 2022 y 2021 respectivamente.

4.3. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD

El estudio de la presencia de mujeres y hombres entre el personal del Servicio Andaluz de Salud (SAS) que incluye este epígrafe analiza su representación según el grupo profesional, el servicio sanitario, la profesión o el nivel de la carrera administrativa en el que se enmarcan.

En él se realiza un análisis en profundidad de cada una de las modalidades de prestación de servicios, así como de los niveles de mayor responsabilidad del sistema, teniendo en cuenta la influencia de la edad y el número de descendientes en la representación por sexo de su personal estatutario. Asimismo, el capítulo incluye un análisis del personal del SAS procedente de las extintas APE Sanitarias.

El estudio se realiza con los datos extraídos a 1 de enero de 2022 facilitados por la agencia administrativa y del Sistema de Información de Gestión de Recursos Humanos, Oposiciones, Nóminas, Turnos/ traslados y Expedientes (GERHONTE), a excepción de los datos de las extintas APE Sanitarias, que se extraen a través de la Central de Información, uno de los subsistemas de GIRO, y que son reportados por las propias entidades. Esta información debe entenderse complementada por los datos que se recogen en la Adenda de género del Anexo de Personal del Presupuesto 2023, obtenidos a fecha de septiembre de 2022. De acuerdo con los datos de la Adenda, el personal del Servicio Andaluz de Salud lo integran 90.711 personas, de las que 63.335 son mujeres (69,8%) y 27.376 son hombres (30,2%). El personal estatutario constituye prácticamente la totalidad de la plantilla, ya que el personal laboral lo componen 10 personas de las cuales 5 son mujeres 50% y los hombres son 5 (50%). El análisis presenta una imagen fija de la representación del SAS a 1 de enero de 2022 y las referencias al año 2022 muestran exclusivamente la situación de la representación de género en dicho momento de enero. De igual manera, la comparativa con 2021, se refiere también a la situación existente en la misma fecha del año anterior.

La atención sanitaria se sigue asociando con un rol femenino ligado a las tareas de cuidados y de reproducción social, de ahí que en todos los sistemas sanitarios las mujeres sigan siendo mayoritarias entre el personal sanitario. No obstante, su presencia se concentra en los puestos base del sistema, con menores responsabilidades y remuneraciones más bajas, y disminuye, sin embargo, entre los puestos más elevados, de gestión y de toma de decisiones¹⁵. El SAS ha asumido la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un valor y compromiso que orienta, tanto la atención que presta a la ciudadanía, como la organización de su propio personal. Por ello, con el objetivo de avanzar en la igualdad de género como principio organizativo, ha puesto en marcha el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (PEIOHM)¹⁶.

15 Tanto a nivel mundial, según la OMS, como a nivel europeo, según el EIGE, las mujeres representan más del 70% de la fuerza laboral en el sector. Las mujeres son también las principales prestadoras de cuidados no remunerados. Así mismo, la brecha salarial en el sector sociosanitario es superior a la diferencia global de sueldo entre mujeres y hombres. Para más información: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender> y <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/health>

16 Para más información: <https://www.sspa.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/profesionales/igualdad-mujeres-y-hombres>

4.3.1. Análisis General

El personal estatutario del SAS se ha incrementado un 2,3% entre el 1 de enero de 2021 y el de 2022, manteniendo el mismo desequilibrio entre mujeres y hombres (IPRHM=1,39), que lo convierte en el colectivo más feminizado de la Administración andaluza, aunque se contiene la tendencia al aumento de la brecha de representación de los últimos años, y se mantiene por debajo de la media mundial y europea.

Teniendo en cuenta la edad, solo el personal mayor de 65 años presenta un equilibrio representativo (IPRHM=1,14), mientras que en el tramo entre 45 y 54 años (IPRHM=1,45) se produce la mayor sobrerrepresentación femenina.

La descendencia parece influir en la representación, ya que la mayor feminización se produce entre el personal sin hijos/as (IPRHM=1,40) o con un descendiente (IPRHM=1,45), y la presencia de mujeres disminuye a medida que se aumenta en el número de descendientes, hasta llegar a su menor nivel (IPRHM=1,26) para más de dos.

4.3.2. Análisis del personal del SAS por categorías

A. Distribución del personal por grupos profesionales

A 1 de enero de 2022, las mujeres siguen siendo mayoría en todos los grupos profesiones. Se destaca la amplia brecha de representación que se produce entre el personal del subgrupo C2 (IPRHM=1,63), que representa el 25,4% de la plantilla, aunque ligeramente menor que en la misma fecha de 2021 (IPRHM=1,64). La contundente feminización del personal de cuidados auxiliares de enfermería (IPRHM=1,87), que constituye un 60,5% del subgrupo C2, condiciona el desequilibrio del conjunto.

El subgrupo A2 copa al 29,1% de los efectivos del SAS y presenta también una plantilla altamente feminizada (IPRHM=1,51), similar a la del año anterior. El personal de enfermería compone principalmente este subgrupo (82,6%), siendo un perfil profesional donde los hombres son muy minoritarios (IPRHM=1,53). En desequilibrio representativo le sigue el subgrupo C1 (IPRHM=1,33), que es menos numeroso, ya que solo representa el 9,2% del personal, y el grupo E con mayor feminización (IPRHM=1,31), que supone el 9,1% de la plantilla.

El subgrupo A1, que requiere mayor cualificación académica para su acceso, es el único que presenta un equilibrio entre mujeres y hombres (IPRHM=1,09), aunque más alejado que el año anterior (IPRHM=1,07). Este subgrupo tiene un importante volumen de efectivos del total (27,2%) y los médicos y las médicas son el colectivo más numeroso (66%), cuya presencia relativa (IPRHM=1,07) marca los valores del conjunto.

B. Distribución del personal según niveles de la carrera administrativa

El análisis por niveles de la carrera administrativa también revela que las mujeres se concentran en los niveles inferiores, mientras que los hombres son mayoritarios en los niveles superiores. Así, mientras que en enero de 2022 las mujeres representan el 75,1% del personal hasta el nivel 22 (IPRHM=1,50), su presencia se reduce hasta el 52,1% en los niveles del 23 al 29 (IPRHM=1,04)

que son los que cuentan con un mayor equilibrio. No obstante, esta segregación vertical se agudiza en los niveles superiores (del 27 al 29), donde los hombres son mayoritarios y las mujeres solo representan el 34,4% (IPRH=0,69) aunque menos acusada que el año precedente (IPRHM=0,67).

En estos niveles superiores, si se analiza la composición de quienes ocupan cargos directivos e intermedios se observa que entre cargos directivos con niveles 27-29 hay equilibrio representativo (IPRHM= 0,91), pero entre cargos Intermedios con niveles 27-29, que son mayoría, hay sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,58) lo que condiciona el IPRHM total=0,69 en estos niveles.

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

Teniendo en cuenta los distintos puestos de trabajo y la naturaleza de la actividad del personal estatutario del SAS, los llamados puestos básicos son los más numerosos de la plantilla, representando el 90% del total. Se trata también del colectivo más feminizado (IPRHM=1,41), manteniendo la misma presencia que el año anterior. Entre los puestos básicos se encuentra el personal de medicina, que representa el 18% de la plantilla y que presenta equilibrio representativo (IPRHM=1,07), si bien, con mayor presencia de mujeres que el año anterior (IPRHM=1,05)¹⁷. También destaca el personal de enfermería, que constituye el 24% de los puestos básicos, y el personal de cuidados auxiliares de enfermería, que representa el 15,4% del total. Estos colectivos están sin embargo altamente feminizados (IPRHM=1,53 y 1,87 respectivamente)¹⁸ lo que condicionan el desequilibrio del conjunto.

Entre los puestos básicos también se incluyen otras profesiones que, aunque concentran a un menor volumen de efectivos, destacan por su amplia sobrerrepresentación femenina o masculina. En el primer caso se encuentra el personal auxiliar administrativo/a (IPRHM=1,65), o trabajador/a social (IPRHM=1,73); y en el segundo caso, el personal veterinario (IPRHM=0,71). En los márgenes del equilibrio representativo, entre los puestos básicos solo se encuentra el colectivo de celadores/as (IPRHM=0,86).

CUADRO 4.3.1. Personal del Servicio Andaluz de Salud según naturaleza de la actividad. Año 2022 e IPRHM 2022 y 2021*

	Mujeres	Hombres	Total	IPRHM		% Total
				2022	2021	
Cargos Directivos	165	213	378	0,87	0,89	0,4
Cargos Intermedios	1.518	1.560	3.078	0,99	0,99	3,5
Formación	3.553	1.847	5.400	1,32	1,30	6,1
Puestos Básicos	56.350	23.342	79.692	1,41	1,41	90,0
Total general	61.586	26.962	88.548	1,39	1,39	100,0

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

* Referidos a 1 de enero de 2022 y 2021 respectivamente.

17 Los últimos datos de personal médico colegiado del INE de 2021, también confirman la representación equilibrada de este colectivo a nivel estatal (IPRHM=1,06), ya que las médicas representan el 52,8%.

18 Los últimos datos del INE de 2021, muestran cómo la feminización de este colectivo profesional está generalizada a nivel estatal (IPRHM=1,68), siendo mujeres el 84,2% del total del personal de enfermería colegiado.

A 1 de enero de 2022 los puestos en formación representan el 6,1% del total del personal del SAS y también presentan una feminización (IPRHM=1,32), incluso más pronunciada que en enero de 2021 (IPRHM=1,30). Las mujeres son mayoría entre el personal MIR (IPRHM=1,28); pero, especialmente, entre otro personal en formación (IPRHM=1,82) donde predomina la especialización del personal de enfermería (matrones/as, salud mental, del trabajo, comunitaria, etc.); si bien representa un volumen menor dentro de todo el personal en formación.

Por volumen de efectivos, le siguen los cargos intermedios, que representan el 3,5% de la plantilla, y finalmente, los puestos directivos, que constituyen el 0,4%. Los cargos intermedios siguen acercándose a valores paritarios (IPRHM=0,99), como el año anterior, pero se reduce, sin embargo, la presencia de mujeres entre los puestos directivos (IPRHM=0,87) con relación a 2021 (IPRHM=0,89).

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

El Servicio Andaluz de Salud organiza la asistencia sanitaria en cuatro modalidades de servicio: la asistencia especializada¹⁹, las áreas de gestión sanitaria²⁰, la atención primaria²¹ y otros servicios²². Cada modalidad incluye un tipo de personal, que se rige por una normativa de estructura, organización y funcionamiento profesional específico, según la naturaleza de los servicios que prestan y sus necesidades organizativas.

La asistencia especializada es el tipo de servicio más numeroso del SAS, al constituir el 54,2% del conjunto de la plantilla (sin tener en cuenta el personal en formación). La presencia de mujeres en este servicio es muy mayoritaria (IPRHM=1,45), aunque en menor medida que lo era el 1 de enero de 2021 (IPRHM=1,46). La escasa presencia de hombres en la asistencia especializada está motivada por su menor participación en las profesiones que más peso tienen en este tipo de servicio: el personal de enfermería, que representa el 23,8% del total de la asistencia especializada y el personal de cuidados auxiliares de enfermería, que representa el 19,1%. Ambos se caracterizan por una sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,61 y 1,86 respectivamente). En la asistencia especializada, el personal médico constituye el 13,7% del

19 El Decreto 105/1986, de 11 de junio, sobre ordenación de asistencia sanitaria especializada y órganos de dirección de los hospitales, regula la ordenación de la asistencia sanitaria especializada y de sus órganos de dirección. Fue modificado por el Decreto 462/1996, de 8 de octubre, con el objeto de regular las Juntas Facultativas y las Juntas de Enfermería como órganos colegiados de participación.

20 Las áreas de gestión sanitaria son responsables de la gestión unitaria de los dispositivos asistenciales tanto de la atención primaria como atención hospitalaria, así como la salud pública, en una demarcación territorial específica, y de las prestaciones y programas sanitarios a desarrollar por ellos. Su objetivo es impulsar la coordinación entre unidades asistenciales y mejorar la continuidad en la atención sanitaria. Actualmente existen 16 Áreas de Gestión Sanitaria, tras las modificaciones que incorporaron las Órdenes de 17 de junio de 2020, de 28 de noviembre de 2018 y del 14 de mayo de 2018 a las Órdenes de 13 de febrero de 2013 y de 20 de noviembre de 2009.

21 El Decreto 197/2007, de 3 de julio, regula la estructura, organización y funcionamiento de los servicios de atención primaria de salud en el ámbito del Servicio Andaluz de Salud. Recientemente, la Orden de 15 de septiembre de 2021, desarrolla la composición, funciones y funcionamiento de las Unidades de Salud Pública.

22 Regulados por el Decreto 49/2017, de 21 de marzo, por el que se constituye la Red Andaluza de Medicina Transfusional, Tejidos y Células y se regula su estructura y funcionamiento.

total y tiene una representación prácticamente paritaria (IPRHM=0,99). No obstante, está más masculinizada que el valor de representación de esta profesión en el conjunto de la plantilla (IPRHM=1,07). Como el año anterior, el personal de la asistencia especializada pertenece principalmente a los subgrupos A2 (el 28,4%) y C2 (el 25%), que son los que tienen una representación más alejada del equilibrio (IPRHM=1,58 y 1,78 respectivamente).

En volumen de efectivos le siguen las áreas de gestión sanitaria, ya que representan el 29,4% del total (sin personal en formación) y en enero de 2022 ha acrecentado su feminización (IPRHM=1,36) con relación a la misma fecha de 2021 (IPRHM=1,35), confirmando la tendencia de los últimos años. El personal de enfermería (24%), el personal de medicina (19,3%) y el personal de cuidados auxiliares de enfermería (14,4%) son también los colectivos más numerosos en este tipo de servicios.

La alta feminización del personal de enfermería (IPRHM=1,50) y, especialmente, del personal de cuidados auxiliares de enfermería (IPRHM=1,88) empuja los valores de desequilibrio del conjunto del servicio. Por su parte, el personal de medicina en las áreas de gestión sanitaria tiene los mismos valores de representación que en el conjunto del SAS (IPRHM=1,07). Por el contrario, el personal celador (IPRHM=0,76) y el personal veterinario (IPRHM=0,73) tiene representaciones muy masculinizadas, si bien, su peso en el conjunto es muy escaso y no afecta a la feminización del servicio. En las áreas de gestión sanitaria los subgrupos A2, A1 y C2 concentran al mayor número de personal (el 29,4%, el 27,6% y el 26,8% respectivamente), y mientras que los subgrupos A2 y C2 son los más feminizados (IPRHM=1,48 y 1,57 respectivamente), el A1 mantiene valores de representación equilibrada (IPRHM=1,09).

El 16,9% del total de la plantilla del SAS (sin tener en cuenta el personal en formación) trabaja en la atención primaria. Este tipo de servicio ha tendido a la feminización en los últimos años y a 1 de enero de 2022 los valores de representación (IPRHM=1,28) están más alejados del equilibrio representativo que a la misma fecha de 2021 (IPRHM=1,26). El colectivo más numeroso en la atención primaria son los médicos y médicas (29,7%), el personal de enfermería (24,8%) y el personal auxiliar administrativo (11,4%). El personal médico en este tipo de servicio tiene una mayor presencia de mujeres (IPRHM=1,19) que en otros servicios y que en el conjunto de la plantilla. Tanto el personal de enfermería (IPRHM=1,35) como el auxiliar administrativo (IPRHM=1,65) presentan representaciones muy feminizadas. Por el contrario, el personal celador (IPRHM=0,27) y de veterinaria (IPRHM=0,69) está conformado mayoritariamente por hombres, si bien, solo representa el 7,9% y el 1,8% del personal total en este tipo de servicio. El subgrupo A1 es mayoritario en la atención primaria al acoger al 41,2% del colectivo y se trata del único con representación equilibrada (IPRHM=1,20). Le sigue el subgrupo A2 (31%) que es, sin embargo, el más feminizado (IPRHM=1,38).

Finalmente, la modalidad otros servicios incluye al personal del SAS que presta sus servicios en los Centros de Transfusión, Tejidos y Células (CTTC) y que representa el 0,6% del total. Este tipo de servicio también presenta una feminización muy acusada (IPRHM=1,45), aunque en menor medida el año anterior (IPRHM=1,46).

4.3.3. Personal con responsabilidades de gestión

A 1 de enero de 2022, la presencia de mujeres aumenta en el subgrupo A1 (IPRHM=1,09), confirmando la tendencia hacia la incorporación de mujeres en este subgrupo, donde se concentran los puestos y niveles superiores y con mayor responsabilidad del SAS. Sin embargo, entre los cargos intermedios se estanca su participación, manteniendo los valores prácticamente paritarios de enero de 2021 (IPRHM=0,99); y se reduce entre los puestos directivos, donde, a pesar de mantener valores de representación equilibrada (IPRHM=0,87), los hombres aumentan su presencia con relación al año anterior (IPRHM=0,89).

El análisis de los niveles superiores de la carrera administrativa (27-29) muestra cómo se mantiene la sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,69), aunque en menor medida que un año antes (IPRHM=0,67). Tomando en consideración la edad, cabe señalar que las mujeres son mayoría entre el personal menor de 44 años de estos niveles superiores (IPRHM=1,23), y que se mantienen valores de equilibrio representativo entre el personal de 45 a 54 años (IPRHM=0,93). Por el contrario, la sobrerrepresentación se acentúa en el resto de personal a medida que se asciende en el número de años. Este personal de mayor edad (IPRHM=0,54 para el personal de 55 a 64 años y 0,44 para mayores de 65) constituye el 63,6% del personal de los niveles 27-29, por lo que su alta masculinización condiciona al conjunto del colectivo.

Finalmente, la descendencia incide en la representación de estos niveles superiores, ya que se mantienen valores en los márgenes del equilibrio representativo en la opción sin descendientes y con un solo descendiente (IPRHM=0,80), mientras que las opciones con dos hijos/as (IPRHM=0,59) y más de dos (IPRHM=0,53) están ampliamente masculinizadas. El 41,1% de las mujeres en los niveles 27-29 de la carrera administrativa se concentran en la opción sin descendientes, lo que también muestra la incidencia de esta variable en su participación.

4.3.4. Personal laboral de las extintas APE Sanitarias integradas en el Servicio Andaluz de Salud

El análisis de la presencia de mujeres y hombres en el SAS incluye el estudio del personal laboral no sujeto a VI Convenio colectivo de personal laboral de la Junta de Andalucía que a 1 de enero de 2022 se integra en la agencia administrativa procedente de las extintas agencias públicas empresariales del sector sanitario. Los datos del análisis de este personal los proporcionan las propias entidades a través de la Central de Información, subsistema de GIRO.

Las mujeres son ampliamente mayoritarias entre este personal (IPRHM=1,35). Aunque el 93,6% trabaja a tiempo completo, cabe señalar que entre quienes trabajan a tiempo parcial, la sobrerrepresentación femenina es más acusada (IPRHM=1,54). Por otro lado, la temporalidad afecta al 57,2% de este personal, y las mujeres la experimentan en mayor proporción (61%) que los hombres (49,3%).

Así mismo, la edad es un factor significativo de la representación entre este personal del SAS, ya que la presencia masculina es más elevada entre las personas de mayor edad y se reduce entre el personal más joven. Así entre el personal mayor de 65 años la representación es prácticamente paritaria (IPRHM=1,02) y el desequilibrio representativo se va acentuando progresivamente hasta llegar al más extremo entre el personal menor de 35 años (IPRHM=1,48).

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

Le corresponde a la Junta de Andalucía la organización del personal no judicial que presta servicio a la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Andalucía, que también tiene competencias en la regulación de sus correspondientes pruebas de acceso y concursos²³. Por ello, el Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto incluye un análisis desde la perspectiva de género de este personal dentro del capítulo de Representación del personal al servicio de la Junta de Andalucía. Concretamente, en esta edición del Informe, se realiza un análisis extenso y evolutivo desde 2010 hasta 2022 de dicho personal, incluyendo el estudio de las retribuciones obtenidas y de los permisos solicitados durante 2021, los cuales se observan de manera comparativa con el estudio realizado por primera vez con datos de 2017.

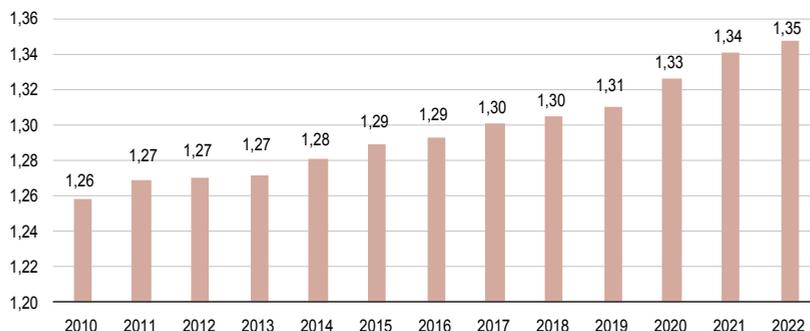
El análisis de la representación del personal no judicial identifica las brechas de género en función de los grupos profesionales, las categorías, la edad, la antigüedad o la descendencia, y se efectúa con datos proporcionados por el Sistema de Información de Recursos Humanos de la Junta de Andalucía (SIRHUS). El análisis presenta una imagen fija de la presencia de hombres y mujeres con datos extraídos a 1 de enero de 2022, por lo que, cuando se alude al año 2022, se hace referencia exclusivamente a la situación de la representación que existía en ese momento. También, en su comparativa con el año anterior, se refiere a la situación existente a 1 de enero de 2021. Al mismo tiempo, y respecto al análisis de los permisos y las retribuciones, los datos concernientes tanto al año 2017 como a los del año 2021, se refieren a datos totales generados a lo largo de cada uno de esos años de estudio.

Para obtener evidencias más actualizadas sobre el número de efectivos que integra el personal no judicial, los datos del personal se complementan con los de la Adenda de género del anexo de personal, extraídos en septiembre de 2022, durante el procedimiento de elaboración del Presupuesto 2023. El análisis cuantitativo efectuado sobre esta última fuente de información revela que el personal no judicial de la Junta de Andalucía al servicio de la Administración de Justicia lo integran 7.667 personas de los cuerpos de personal funcionario, de los que 5.145 son mujeres (67,1%) y 2.522 son hombres (32,9%).

4.4.1. Análisis general

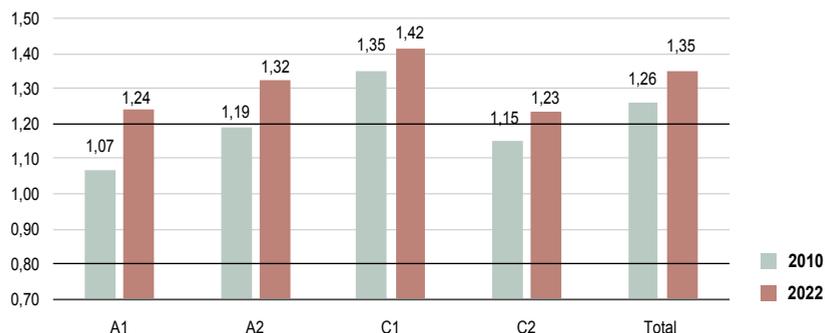
A 1 de enero de 2022, la plantilla ha aumentado en un 1,7% sus efectivos con relación a enero de 2021; si bien, este ascenso ha sido mayoritario entre las mujeres (2,2%) que entre los hombres (0,6%), feminizando la representación (IPRHM=1,35) respecto al año anterior (IPRHM=1,34). En un análisis evolutivo más amplio, se observa que el personal no judicial de la Junta de Andalucía ha acentuado la feminización en los últimos años, alejándose con mayor intensidad de los márgenes del equilibrio representativo, ya que a 1 de enero de 2010 la presencia de mujeres mayoritaria (IPRHM=1,26) era significativamente menor.

23 El artículo 80 de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía de Andalucía atribuye las competencias compartidas a la Junta de Andalucía en la organización de los medios humanos al servicio de la Administración de Justicia en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía y en la regulación de sus correspondientes pruebas de acceso y concursos.

GRÁFICO 4.4.1.1. Evolución del IPRHM del personal no judicial de la Junta de Andalucía al servicio de la Administración de Justicia. Años 2010 a 2022*

* Referidos a 1 de enero de 2010 y 2022 respectivamente.

La progresiva feminización de la plantilla se ha producido en todos los grupos profesionales, no obstante, desde 2010, se destaca el mayor ritmo en la incorporación de mujeres en los grupos donde se requiere una mayor cualificación, los subgrupos A1 y A2. Así, por ejemplo, mientras que el 1 de enero de 2010 la representación en el subgrupo A1 estaba más próxima a la paridad (IPRHM=1,07), en enero de 2022 se observa una sobrerrepresentación de mujeres (IPRHM=1,24). El subgrupo C1 es el más numeroso, al acoger en enero de 2022 al 47,4% del total y es, también, el más feminizado (IPRHM=1,42). En enero de 2010 (IPRHM=1,35) fue también el subgrupo con mayor sobrerrepresentación femenina, condicionando el desequilibrio del conjunto.

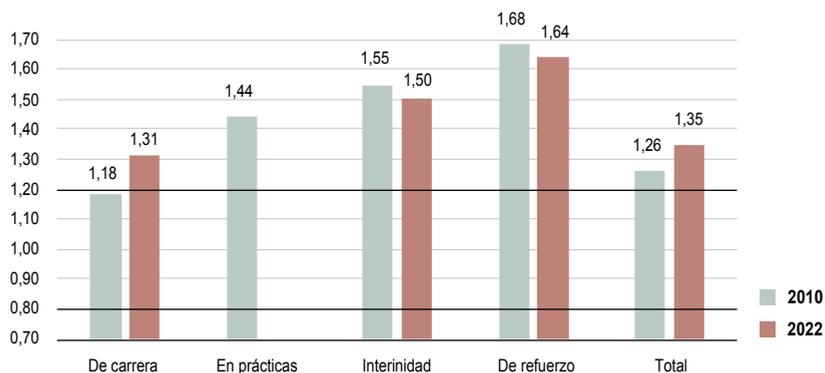
GRÁFICO 4.4.1.2. IPRHM del personal no judicial según subgrupos profesionales. Años 2010 y 2022*

* Referidos a 1 de enero de 2010 y 2022 respectivamente.

El personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia se clasifica en dos tipos de cuerpos²⁴: los Cuerpos Generales y los Cuerpos Especiales. Con relación a los Cuerpos Especiales, la Junta de Andalucía tiene competencias únicamente sobre el Cuerpo de Medicina Forense, que desempeña su labor en los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses existentes en Andalucía. Por su parte, los Cuerpos Generales están conformados por el Cuerpo de Auxilio Judicial, el Cuerpo de Tramitación Procesal y Administrativa y el Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa, del que forma parte la Secretaría de Juzgado de Paz. Los requisitos formativos de acceso a cada cuerpo varían a medida que se escala de nivel, siendo menores en Auxilio Procesal y mayores en Gestión Procesal y Administrativa.

El personal funcionario de carrera es mayoritario entre el personal no judicial de la Junta de Andalucía (en enero de 2022 representa el 84,9% del total) y se trata, así mismo, del colectivo que presenta una amplia feminización, pero a la vez, la menos acusada del conjunto (IPRHM=1,31). La representación masculina se ha ido reduciendo entre el personal funcionario de carrera desde 2010 (IPRHM=1,18), cuando todavía se mantenía un equilibrio representativo. Al mismo tiempo, a 1 de enero de 2022, las mujeres son significativamente mayoritarias entre los colectivos menos consolidados: el personal funcionario interino (IPRHM=1,50) y el personal de refuerzo (IPRHM=1,64), mientras que en la misma fecha de 2010 la brecha de representación en estas categorías era todavía mayor (IPRHM=1,55 y 1,68 respectivamente).

GRÁFICO 4.4.1.3. IPRHM del personal no judicial según categorías de personal. Años 2010 y 2022*



* Referidos a 1 de enero de 2010 y 2022 respectivamente.

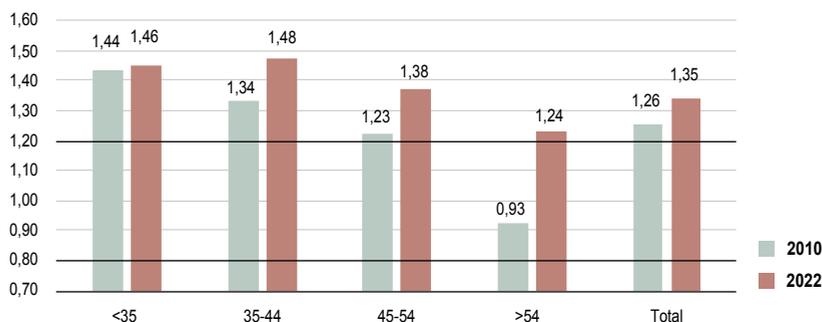
La temporalidad²⁵ ha fluctuado en el período y también las brechas de género entre el personal interino y de refuerzo. En enero de 2010, la brecha de género ascendía a 12,9 puntos, ya que la temporalidad afectaba al 24,1% de las mujeres y al 11,2% de los hombres. En enero de 2022 asciende la tasa de temporalidad al 15,1%, aunque este incremento impacta reduciendo

24 Art. 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.

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

la tasa en ambos sexos (17,2% de las mujeres y 10,5% en los hombres) y se acorta la brecha hasta los 6,7 puntos.

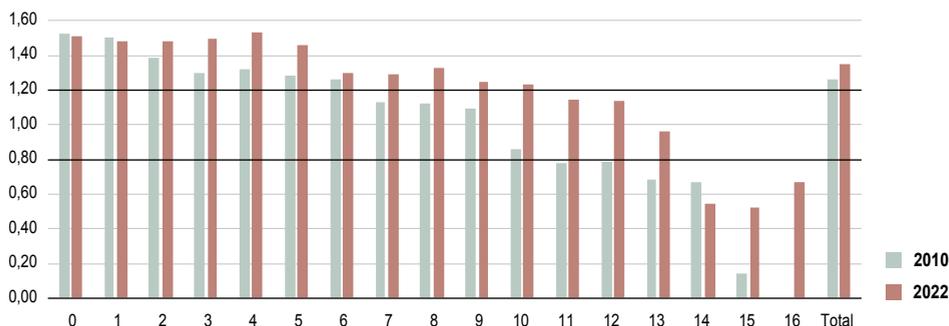
GRÁFICO 4.4.1.4. IPRHM del personal no judicial según edad. Años 2010 y 2022*



* Referidos a 1 de enero de 2010 y 2022 respectivamente.

El análisis comparativo por edad en el intervalo de doce años (entre 1 de enero de 2010 y de 2022) revela que la presencia relativa de hombres entre el personal no judicial se ha reducido en todas las edades, pero de manera especialmente destacada entre el personal de mayor edad. Así, si en enero de 2010 los hombres eran mayoría entre el personal mayor de 54 años (IPRHM=0,93), en enero de 2022 lo son las mujeres, abandonando los márgenes de representación equilibrada (IPRHM=1,24). Hay progresiva reducción del número de hombres entre el personal de 35 a 44 años, entre quienes se amplía la sobrerrepresentación femenina de manera progresiva (IPRHM=1,34 a 1,48) en el mencionado periodo. Por el contrario, entre el personal más joven, a pesar de ser el más feminizado, la reducción relativa de hombres no ha sido tan pronunciada (IPRHM=1,44) y (IPRHM=1,46) en los doce años.

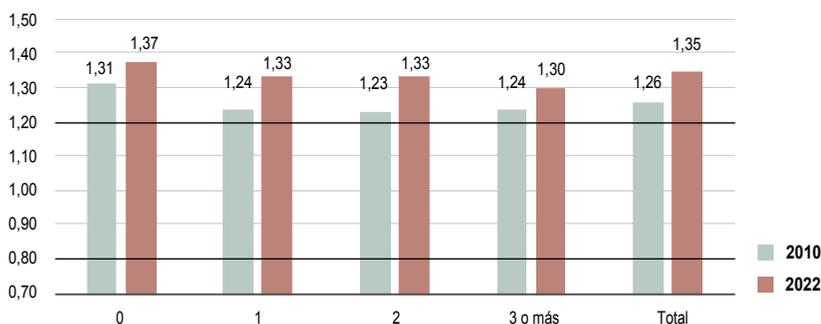
GRÁFICO 4.4.1.5. IPRHM del personal no judicial según trienios. Años 2010 y 2022*



* Referidos a 1 de enero de 2010 y 2022 respectivamente.

La antigüedad es un factor relevante que explica las características de la representación del personal no judicial, ya que una tendencia compartida en el período es la masculinización de la plantilla a medida que se avanza en el número de trienios reconocidos. No obstante, la feminización experimentada desde enero de 2010 también se produce entre el personal con más trienios reconocidos. A 1 de enero de 2010, la sobrerrepresentación femenina se mantiene hasta el séptimo trienio, mientras que la masculina comienza a partir del undécimo trienio. Y en la misma fecha de 2022, el desequilibrio representativo se mantiene hasta el décimo trienio por la presencia acusada de mujeres, y vuelve a activarse en el decimocuarto trienio; esta vez, por la presencia masculina altamente mayoritaria.

GRÁFICO 4.4.1.6. IPRHM del personal no judicial según número de descendientes. Años 2010 y 2022*



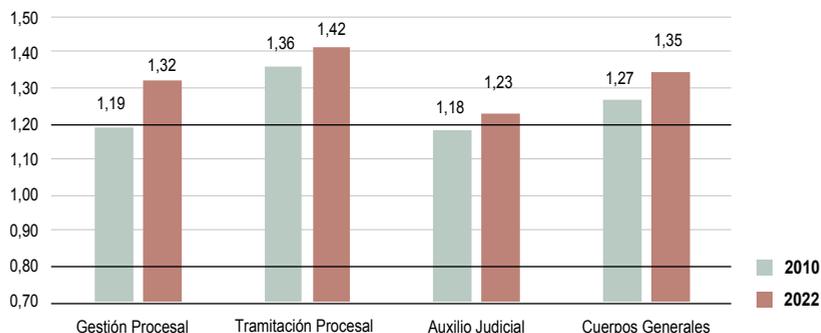
* Referidos a 1 de enero de 2010 y 2022 respectivamente.

También durante el período, la descendencia constituye una variable explicativa de la representación, ya que, a pesar de que la presencia de mujeres es mayoritaria en todas las opciones y aumenta a lo largo de los años, es todavía más acusada entre el personal sin descendencia (IPRHM=1,31 en 2010 y 1,37 en 2022), que representa a 1 de enero de 2022 un 40,7% del total, reduciéndose gradualmente hasta la opción del personal con tres o más (IPRHM=1,24 en 2010 y 1,30 en 2022).

4.4.2. Cuerpos Generales de la Administración de Justicia

Los Cuerpos Generales de la Administración de Justicia constituyen a 1 de enero de 2022 el 97,7% del total del personal no judicial y están conformados por el personal de Gestión Procesal, de Tramitación Procesal y de Auxilio Judicial. Dado su peso decisivo en el conjunto, la progresiva feminización de este colectivo en el período ha marcado la tendencia de la representación del total del personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia. La sobrerrepresentación femenina de enero de 2010 (IPRHM=1,27) se acentuó en enero de 2022 (IPRHM=1,35).

GRÁFICO 4.4.2. IPRHM del personal no judicial de los Cuerpos Generales. Años 2010, y 2022*



* Referidos a 1 de enero de 2010 y 2022 respectivamente.

El personal de Tramitación Procesal es el más numeroso, con una participación del 48,5% en el total de los Cuerpos Generales. Se trata también del colectivo cuya representación presenta un desequilibrio más pronunciado en todo el período, ampliándose la brecha de representación en los momentos de estudio (IPRHM=1,36 y 1,42). Los puestos de menor estabilidad, como el personal funcionario interino (IPRHM=1,65) e interino de refuerzo (IPRHM=1,66), tienen una presencia de mujeres aún más mayoritaria en comparación con el personal funcionario de carrera (IPRHM=1,38); que es, sin embargo, el más numeroso, representando el 86,7% del total de la Tramitación Procesal.

Por volumen de efectivos le sigue la Gestión Procesal, que acoge al 30,6% de los Cuerpos Generales. Si el 1 de enero de 2010 la representación se mantenía en los márgenes del equilibrio representativo (IPRHM=1,19), en enero de 2022 se rompe el equilibrio (IPRHM=1,32) con una acentuada sobrerrepresentación femenina. También en Gestión Procesal, la presencia de mujeres es significativamente superior entre el personal funcionario interino (IPRHM=1,60) e interino de refuerzo (IPRHM=1,68); si bien estos solo representan el 8,5% del colectivo en enero de 2022, mientras que el personal funcionario de carrera representa el 91,5%, donde el desequilibrio representativo es menos pronunciado (IPRHM=1,30).

La Gestión Procesal incluye un colectivo especial —las Secretarías de los Juzgados de Paz—, cuyo análisis resulta de interés a pesar de representar solo el 1,3% de los Cuerpos Generales y el 4,3% del de Gestión Procesal, debido a que es el colectivo donde el nivel formativo de acceso es mayor y donde se alcanzan las retribuciones más elevadas. La representación de este personal se aproxima a la paridad (IPRHM=1,02) en enero de 2022, y se observa en el período una mayor incorporación de mujeres en este colectivo, si bien, todavía en una proporción menor al conjunto de la Gestión Procesal y del conjunto del personal no judicial al servicio de la Junta de Andalucía. Por su parte, los hombres son mayoría entre el personal funcionario de carrera (IPRHM=0,92), que representa el 89,2% del colectivo; mientras que se aprecia una sobrerrepresentación femenina entre el personal funcionario interino (IPRHM=1,82).

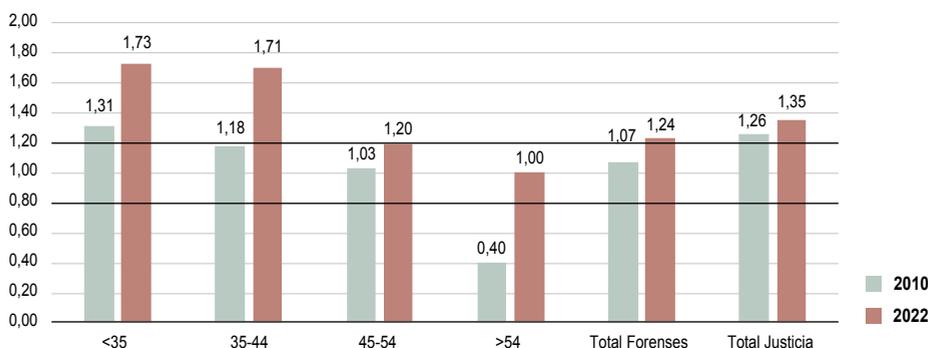
El Auxilio judicial representa el 20,9% de los cuerpos generales y la representación de su personal se sale de los márgenes de representación equilibrada (IPRHM=1,23), que sí mantuvo en enero de 2010 (IPRHM=1,18). El análisis por categoría de puesto revela que mientras que el equilibrio representativo se mantiene entre el personal funcionario de carrera (IPRHM=1,12) que es el mayoritario en este cuerpo (71,4%), los puestos de menor estabilidad, como el personal funcionario interino (IPRHM=1,37) y el personal interino de refuerzo (IPRHM=1,62), están altamente feminizados.

4.4.3 Cuerpos Especiales de la Administración de Justicia

La Junta de Andalucía tiene competencias sobre uno de los cuerpos especiales²⁶: el Cuerpo de Forenses que presta servicio en los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses y que requiere estar en disposición del Título Superior de Medicina. Se trata, por tanto, de un subgrupo profesional A1, con el mayor nivel de formación y con mayores responsabilidades y remuneraciones, de ahí que a pesar de representar a 1 de enero de 2022 el 2,3% del total del personal no judicial al servicio de la Junta de Andalucía resulta de interés su análisis desde la perspectiva de género.

También este cuerpo especial ha seguido la tendencia hacia la feminización en el período, a pesar de que la presencia de mujeres es comparativamente menor a la que se produce en el conjunto del personal no judicial. Mientras que en enero de 2010 la representación era prácticamente paritaria (IPRHM=1,07), en la misma fecha de 2022 la presencia de mujeres es ampliamente mayoritaria (IPRHM=1,24). El 83,8% del Cuerpo de Forenses tiene categoría de personal funcionario de carrera, por lo que el aumento de las funcionarias forenses en el período (IPRHM=1,05 en 2010 y 1,24 en 2022), explica la feminización de todo el cuerpo.

GRÁFICO 4.4.3.1. IPRHM del cuerpo de medicina forense según edad. Años 2010 y 2022*

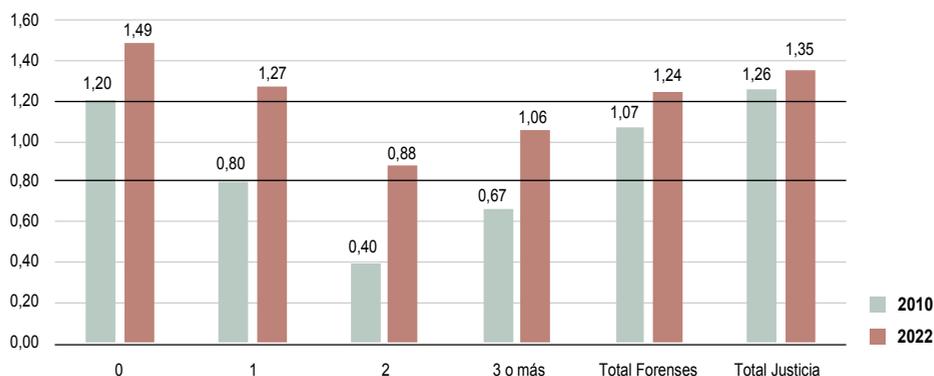


* Referidos a 1 de enero de 2010 y 2022 respectivamente.

26 La Ley Orgánica 19/2003, tipifica como cuerpos especiales, además del Cuerpo de Médicos Forenses, que es el único sobre los que la Junta de Andalucía tiene competencias, el Cuerpo de Facultativos, el Cuerpo de Técnicos Especialistas y el Cuerpo de Ayudantes de Laboratorio, que dependen del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses.

En enero de 2022 el 50,3% del colectivo de forenses era mayor de 54 años y entre este personal, la presencia de hombres es mucho más numerosa que en el resto de edades. Incluso en enero de 2010, este personal con mayor edad estaba ampliamente masculinizado (IPRHM=0,40), alcanzando valores paritarios en enero de 2022 (IPRHM=1,00). A lo largo del período, el equilibrio representativo se mantiene entre el personal de 45 a 54 años (que en 2022 representa el 22,3% del total del cuerpo). Por el contrario, las mujeres forenses están sobrerrepresentadas entre el personal más joven.

GRÁFICO 4.4.3.2. IPRHM del cuerpo de medicina forense según número de descendientes. Años 2010 y 2022*

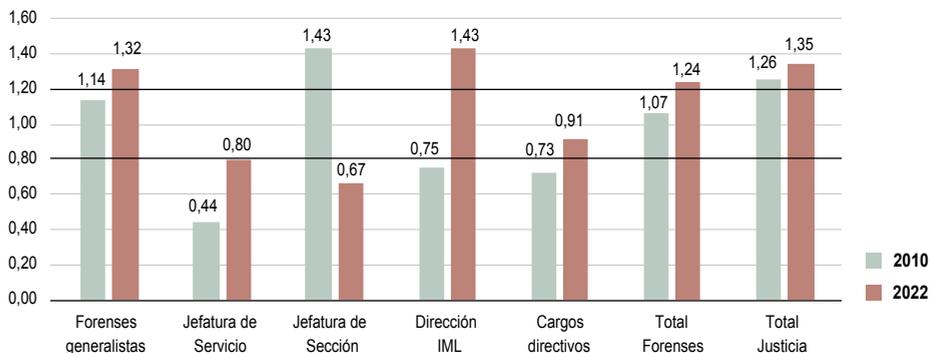


* Referidos a 1 de enero de 2010 y 2022 respectivamente.

La descendencia también es un factor que explica las características de la representación del Cuerpo de Forenses, a pesar de que la presencia de mujeres ha aumentado en todas las opciones desde 2010. A 1 de enero de 2022, el personal forense sin hijos, constituye el 44,1% del total del cuerpo y en esta categoría, las mujeres son mayoría en el período, tendiendo incluso hacia la sobrerrepresentación (IPRHM=1,20 en 2010 y 1,49 en 2022). No obstante, a lo largo del período, la presencia de mujeres va descendiendo a medida que aumenta el número de hijos e hijas, a pesar de que, en los últimos años, se han alcanzado valores de representación equilibrada, que no se daban en enero de 2010.

Finalmente, cabe destacar que la representación también cambia tomando en consideración los puestos de mayor responsabilidad. Mientras que la presencia de mujeres ha ido incrementándose entre el personal generalista a lo largo del período hasta perder el equilibrio representativo en enero de 2022 (IPRHM=1,32), las mujeres directivas no han aumentado al mismo ritmo, si bien han alcanzado una presencia equilibrada (IPRHM=0,91) que deja atrás la masculinización de doce años antes (IPRHM=0,73).

GRÁFICO 4.4.3.3. IPRHM del cuerpo de medicina forense según nivel de responsabilidad del puesto. Años 2010 y 2022*



* Referidos a 1 de enero de 2010 y 2022 respectivamente.

4.4.4. Análisis de retribuciones

El estudio de la presencia de mujeres y hombres como personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma andaluza se completa con el análisis de las retribuciones, para conocer las características de la brecha salarial de género en este colectivo. Este análisis se realiza de manera comparativa con el de 2017, año en el que por primera vez se realizó el estudio en profundidad de este personal en la Junta de Andalucía.

La brecha salarial de género consiste en las diferencias retributivas entre mujeres y hombres, que suceden al margen de los sistemas reglados de retribuciones de las Administraciones Públicas, y que son resultado del impacto de factores sociales como las prácticas laborales, el diseño de los sistemas salariales, los imaginarios simbólicos y culturales de mujeres y hombres o la sobrecarga de trabajo reproductivo y de cuidado, entre otros, y los cuales condicionan la incorporación de las mujeres en el mercado laboral²⁷.

En este sentido, y como se observa en el análisis de los diversos colectivos que se consideran en este capítulo, las mujeres acusan más la parcialidad y se ubican mayoritariamente en los sectores y niveles con menores remuneraciones, mientras que, por el contrario, tienen menor presencia en puestos de mayor responsabilidad y remuneración. Fuera del sector público, las mujeres presentan también una menor tasa de empleo. Por todo ello, las mujeres suelen tener un menor salario por hora y también, atesoran menos horas de trabajo remunerado. Así, según los últimos datos de Eurostat, la brecha salarial en España es del 9,4% para 2020 y para la media de la UE-28, ascendió al 15,3% para 2018²⁸.

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

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

Estos factores de desigualdad de género y discriminación indirecta también afectan al personal al servicio de las Administraciones Públicas, a pesar de la existencia de normativa que establece de manera reglada, procedimentada e igualitaria las diferentes cuantías que recibe todo el personal, sean hombres o mujeres. Según el Estatuto Básico del Empleado Público, las retribuciones básicas son las que retribuyen al personal funcionario según la adscripción de su cuerpo o escala a un determinado grupo o subgrupo de clasificación profesional y por su antigüedad en el mismo. Los componentes de sueldo y trienios de las pagas extraordinarias quedan comprendidos en estas retribuciones básicas.

Las retribuciones complementarias se refieren a las características de los puestos de trabajo, la carrera profesional o el desempeño, rendimiento o resultados alcanzados por el personal funcionario. Para el cálculo de la brecha de retribuciones en este análisis, se ha tomado el salario íntegro bruto anual (que comprende las retribuciones básicas y complementarias) y el número de días trabajados por cada empleado o empleada, obteniendo el salario íntegro bruto por día y por persona.

Tal y como se ha visto con anterioridad, el personal no judicial de la Junta de Andalucía al servicio la Administración de Justicia está conformado principalmente por mujeres y ha seguido una tendencia a la feminización entre 2017 (IPRHM=1,30) y 2022 (IPRHM=1,35). Sin embargo, las mujeres siguen sobrerrepresentadas en mayor proporción en los niveles y grupos inferiores, en los cuerpos con menores remuneraciones y en las categorías menos estables. No obstante, tal y como se ha apuntado, a lo largo del período las mujeres se han ido incorporando a los niveles y grupos superiores, lo que ha tenido consecuencias en la reducción de la brecha salarial de género, que ha pasado de un 4,8% en 2017 a un 3% en 2021.

Esta reducción en la brecha salarial de género se produce esencialmente en los Cuerpos Generales, ya que, si en 2017 los hombres en su conjunto cobraban una media de un 4,1% más que las mujeres, en 2021, esta diferencia desciende al 2,7%. Por el contrario, entre el Cuerpo especial de Forenses, la brecha se ha incrementado, pasando del 4,6% en 2017 al 5,6% en 2021. Dentro de los Cuerpos Generales, la brecha se reduce en todos los cuerpos, siendo el Auxilio Procesal, que concentra al 20,4% de este colectivo, donde se produce el mayor descenso, pasando del 6,2% en 2017 al 3% en 2021. Le sigue la Gestión Procesal, que representa al 29,9% de personal no judicial y donde desciende de un 5,2% a un 3,8%. Finalmente, la Tramitación Procesal, que es el cuerpo más numeroso al acoger al 47,4% del colectivo, también reduce la brecha salarial del 2,6% en 2017 al 2% en 2021.

CUADRO 4.4.4.1. Brecha salarial entre el personal no judicial de la Junta de Andalucía al servicio de la Administración de Justicia. Años 2017 y 2021

	Brecha 2021 (%)	Brecha 2017 (%)	IPRHM 2022*	% Personal
Gestión Procesal	3,8	5,2	1,32	29,9
Tramitación Procesal	2,0	2,6	1,42	47,4
Auxilio Judicial	3,0	6,2	1,23	20,4
Cuerpo de Forenses	5,6	4,6	1,24	2,3

* Elaborado con datos referidos a 1 de enero de 2022.

Por lo que se refiere al Cuerpo de Forenses, el aumento de la brecha salarial está motivado por un aumento en la diferencia del salario medio de los hombres respecto al de las mujeres entre el colectivo de forenses generalistas, que en 2021 representan el 81,6% de este Cuerpo especial. Así, si en 2017 la brecha salarial era del 3,5%, en 2021 asciende al 5,1%.

Por el contrario, entre las direcciones de los Institutos de Medicina Forense, la brecha se ha reducido del 9,9% al 5,4%. Entre las jefaturas de sección se produce un cambio de tendencia, ya que las mujeres pasan de tener unas retribuciones un 7,5% inferiores a las de los hombres en 2017, a ganar un 1,1% más en 2021.

CUADRO 4.4.4.2. Análisis de la brecha salarial entre el personal no judicial según edad, antigüedad y número de descendientes. Años 2017 y 2021

	Brecha 2021 (%)	Brecha 2017 (%)	IPRHM 2022*	% Personal
Edad				
<35	-3,8	-0,7	1,46	4,0
35-44	-1,5	2,1	1,48	17,8
45-54	2,3	2,7	1,38	40,1
>54	2,8	5,9	1,24	38,1
Número de trienios				
0-3	-1,7	-1,7	1,50	30,6
4-6	0,7	2,4	1,41	22,1
7-9	0,6	2,0	1,29	21,8
10 o más trienios	1,8	3,6	1,16	25,4
Nº de descendientes				
0	-0,2	0,9	1,37	39,9
1	3,2	6,9	1,33	21,6
2 o más	5,6	6,5	1,33	38,5

* Elaborado con datos referidos a 1 de enero de 2022.

La evolución de la brecha salarial varía con la edad; ya que, entre el personal más joven, son las mujeres quienes reciben una retribución más elevada que los hombres. Esta diferencia se ha ampliado entre los años de estudio, pasando de un 0,7% en 2017 a un 3,8% en 2021. Por el contrario, entre el personal de mayor edad, son los hombres quienes reciben una mayor retribución; si bien, esta brecha se ha reducido en el periodo, pasando de un 5,9% en 2017 a un 2,8% en 2021.

La antigüedad también influye en las diferencias retributivas entre mujeres y hombres: entre el personal no judicial al servicio de la Junta de Andalucía con mayores trienios reconocidos, son los hombres quienes perciben un salario superior; mientras que entre el personal con menos trienios son las mujeres las que gozan de unas retribuciones más elevadas. La evolución de la brecha salarial por antigüedad también varía en el periodo, reduciéndose a medida que se aumenta el número de trienios reconocidos.

Finalmente, en 2021 se sigue observando la incidencia de la descendencia en la brecha retributiva, que ya existía en 2017. Así, entre el personal sin descendientes la brecha salarial es muy escasa, mientras que la retribución de los hombres en comparación con la de las mujeres se incrementa a medida que se tienen más hijos e hijas, alcanzando el 5,6% entre el personal con dos o más descendientes. Esta diferencia sigue siendo muy elevada, a pesar de que se haya reducido desde 2017, cuando alcanzó el 6,5%.

4.4.5. Análisis de permisos

El análisis en profundidad de este colectivo también incluye el estudio de varios permisos y algunas situaciones administrativas solicitadas durante todo el año 2021 y de manera comparativa con 2017, sin ánimo de exhaustividad, pero de manera que puedan mostrar tendencias existentes que resultan fundamentales en la economía de los cuidados.

En concreto, se analizan las situaciones de incapacidad transitoria a efectos de la Seguridad Social (IT), los permisos de reducción de jornada (RJ), los permisos no retribuidos (PNR) y los permisos por nacimiento y cuidado del menor (PNC)²⁹, en este último caso, solo para 2021³⁰.

El estudio atiende a la distribución de los días solicitados en cada una de las situaciones administrativas disfrutadas por mujeres y hombres, en función del grupo profesional, la edad y la descendencia³¹. Para ello, se emplea el Índice de Utilización (IUt) como cociente entre la presencia de las mujeres en los permisos y su presencia en la plantilla. Si el índice es mayor que 1 significa que las mujeres solicitan permisos por encima de su representación en la plantilla y lo contrario, si es menor de 1.

El 29,2% del total del personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia de la Junta de Andalucía ha solicitado algún tipo de permiso a lo largo de 2021, un 3,2% más que en 2017. Las mujeres son quienes en mayor medida solicitan algún tipo de permiso, representando el 72,3% en 2021, si bien, en menor medida que en 2017 cuando representaron el 74,2%. A lo largo del período se ha producido, por tanto, una progresiva convergencia entre la representación del personal por sexo y su participación en el reparto de los permisos: así, si en 2017 las mujeres participaban un 14% más en el reparto de los días de permiso (IUt=1,14), en 2021 desciende a un 7% (IUt=1,07). También se ha producido una equiparación en el promedio de días de permiso entre las mujeres que lo solicitan (en torno a los 68 días) y los hombres (en torno a los 69 días), reduciéndose la cantidad de días respecto a 2017 (83 días para las mujeres y 79 para los hombres).

29 Desde enero de 2021 se ha implantado este permiso, que iguala la duración del permiso para la madre biológica y el otro progenitor en 16 semanas, y que sustituye a los antiguos permisos por maternidad y paternidad en virtud del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

30 El análisis realizado con los datos de 2017 no incluyó el estudio de los permisos por maternidad y paternidad debido a este cambio legislativo, por lo que no se realizará la comparativa.

31 Las situaciones y permisos aquí tratados constituyen un listado específico de situaciones, no exhaustivo ni completo, sino selectivo a los únicos efectos del análisis de este informe.

Se presenta a continuación un cuadro donde se muestra el porcentaje de personas que han disfrutado de días de permiso entre el personal no judicial en función del puesto que desempeña, la edad y el número de descendientes. El cuadro incluye los porcentajes para 2021 y su comparativa con 2017.

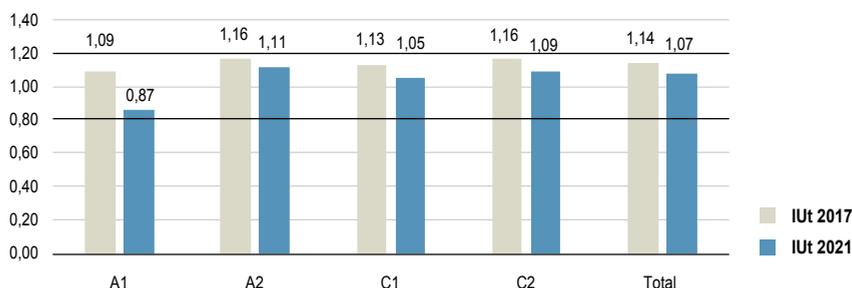
CUADRO 4.4.5.1. Distribución del porcentaje del personal no judicial con permisos disfrutados según sexo, puesto, edad y número de descendientes. Años 2017 y 2021

	Mujeres		Hombres		Total		IUt	
	2017	2021	2017	2021	2017	2021	2017	2021
Puesto								
Cuerpos generales	22,4	31,6	14,5	24,8	19,7	29,4	1,14	1,07
Gestión procesal	21,4	30,3	13,3	22,4	18,4	27,6	1,16	1,11
Tramitación procesal	21,5	30,6	13,7	24,5	19,1	28,8	1,13	1,05
Auxilio judicial	26,4	36,3	17,4	28,7	22,8	33,4	1,16	1,09
Cuerpo de forenses	19,4	18,0	15,8	22,1	17,9	19,6	1,09	0,87
Edad								
< 35	26,4	22,2	11,6	18,6	22,5	21,2	1,17	1,19
35-44	25,7	34,1	11,6	25,0	21,6	31,7	1,19	1,12
45-54	18,9	29,2	14,4	23,9	17,3	27,5	1,09	1,03
> 54	25,8	33,3	16,6	25,9	22,0	30,5	1,18	1,09
Número de descendientes								
0	22,2	29,3	14,6	23,5	19,7	27,5	1,13	1,04
1	24,1	33,4	14,9	26,4	20,8	31,1	1,16	1,09
2 o más	21,5	32,2	14,3	25,1	18,9	29,8	1,14	1,09

A lo largo del período se destaca el incremento del porcentaje de personal que ha solicitado algún tipo de permiso y el progresivo alineamiento entre la representación por sexo y el reparto relativo de días de permisos, debido al aumento del porcentaje de hombres que solicitan algún tipo de permiso.

El análisis por cuerpos revela que en el forense es en el que un menor porcentaje de personal ha disfrutado de algún tipo de permiso, mientras que en el de auxilio procesal es donde un mayor porcentaje de personal lo ha solicitado. Así mismo, mientras que en todos los cuerpos profesionales el porcentaje de mujeres que ha solicitado permisos es mayor al de los hombres, entre el Cuerpo de Forenses es a la inversa en 2021.

Con relación a la edad, se observa cómo entre el personal más joven la diferencia entre el porcentaje de mujeres y de hombres que han solicitado algún tipo de permiso es mayor que en el resto de edades. Finalmente, el número de descendientes no parece incidir en el porcentaje de personas que solicitan permisos.

GRÁFICO 4.4.5.1. IUt del personal según subgrupo profesional. Años 2017 y 2021

En todos los subgrupos profesionales se ha producido desde 2017 un descenso de la feminización en la utilización de los diferentes permisos, ajustándose progresivamente a las características de su respectiva presencia. El subgrupo A2 es el que muestra una mayor feminización, ya que todavía en 2021 las mujeres participaban un 11% más en el reparto de días de permiso (IUt=1,11). Le siguen el subgrupo C2 y el subgrupo C1, donde a pesar del mayor equilibrio con relación a 2017, todavía esta diferencia asciende a un 9% (IUt=1,09) y un 5% (IUt=1,05) respectivamente. Por el contrario, en el subgrupo A1 se ha producido una masculinización del uso de los permisos: si en 2017 las mujeres participaban un 9% más que los hombres en el reparto, en 2021 son los hombres quienes participan un 13% más.

4.4.5.1 Permisos por incapacidad laboral transitoria (IT)

Los permisos por incapacidad transitoria³² concentran el mayor número de días de permiso solicitados por el personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia, representando el 92,1% del total. A lo largo de 2021, el 27,9% de este colectivo se acogieron a alguna IT, de quienes el 72,4% fueron mujeres, participando un 6% más en el reparto del permiso. No obstante, esta feminización se ha reducido con respecto a 2017, cuando la participación de las mujeres era un 12% mayor.

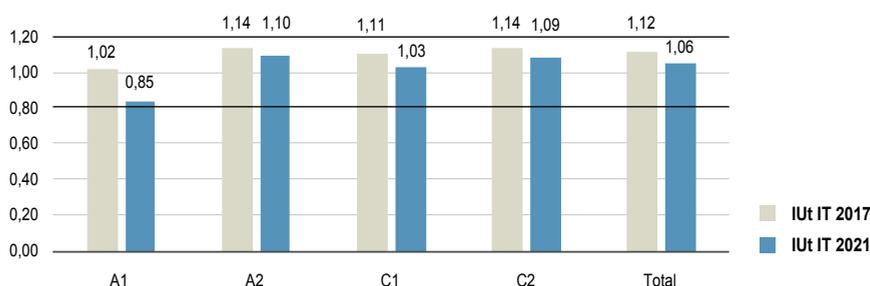
CUADRO 4.4.5.1.1. Distribución del porcentaje de personal no judicial con permisos por incapacidad laboral transitoria según sexo y puesto. Años 2017 y 2021

	Mujeres		Hombres		Total		IUt	
	2017	2021	2017	2021	2017	2021	2017	2021
Cuerpos generales	20,4	30,3	13,9	23,6	18,2	28,1	1,12	1,06
Gestión procesal	18,9	29,2	12,5	20,9	16,5	26,4	1,14	1,10
Tramitación procesal	19,9	29,1	13,5	23,4	17,9	27,4	1,11	1,03
Auxilio judicial	23,9	35,1	16,5	27,4	20,9	32,2	1,14	1,09
Cuerpo de forenses	16,5	18,0	15,8	22,1	16,2	19,6	1,02	0,85

32 La incapacidad transitoria es la situación en la que se encuentra un trabajador o trabajadora cuando está imposibilitado/a temporalmente para trabajar y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social o su seguro correspondiente.

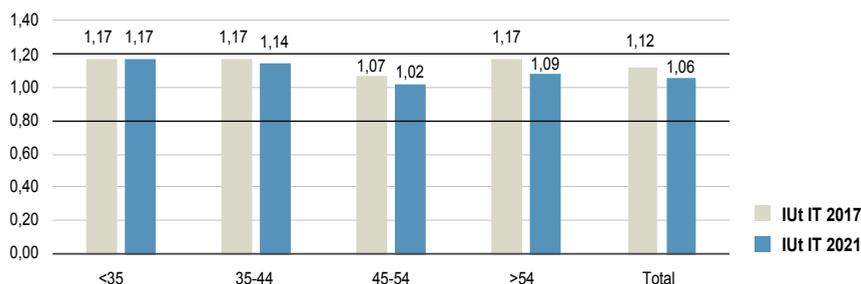
En los dos años de estudio se observa un incremento en el porcentaje de personal que se ha acogido a ese tipo de permiso y una mayor presencia de hombres en el reparto de días por IT. Así, mientras que en 2017 el 18,2% de los cuerpos generales y el 16,2% del cuerpo de forenses se acogieron a alguna IT, en 2021 fueron el 28,1%; y el 19,6% respectivamente. La participación de las mujeres en el reparto de días por IT se redujo en el período, pasando de ser un 12% mayor entre los cuerpos generales en 2017 a un 6% en 2021. Entre el cuerpo de forenses el uso del permiso se ha masculinizado, ya que mientras en 2017 la participación de las mujeres era un 2% mayor, en 2021 los hombres pasan a tener una participación un 15% mayor.

GRÁFICO 4.4.5.1.1. IUt-IT del personal según subgrupo profesional. Años 2017 y 2021



Auxilio judicial, que se corresponde con el subgrupo C2, es el cuerpo donde la proporción de personal que ha solicitado permisos por IT es mayor y donde la feminización en el reparto es más acusada; si bien, se ha reducido de un 14% en 2017 a un 9% en 2021. Le sigue tramitación procesal, o subgrupo C1, cuerpo donde la participación mayoritaria de las mujeres se ha reducido más en el período, pasando de un 11% a un 3%. En la gestión procesal o subgrupo A2, también se aprecia una mayor presencia relativa de hombres en el uso del permiso, aunque las mujeres siguen teniendo una participación mayoritaria, pasando del 14% al 10%. Finalmente, en el cuerpo de forenses o subgrupo A1, el porcentaje de personas que han solicitado una IT es el menor y donde, como se ha explicado, se ha producido una masculinización en el uso del permiso.

GRÁFICO 4.4.5.1.2. IUt-IT del personal según edad. Años 2017 y 2021



Con relación a la edad, en 2021 se observa una mayor feminización en el uso del permiso entre las edades más jóvenes, siendo la distribución un 17% mayor para las mujeres menores de 35 años, similar a la de 2017 (IUt=1,17). En el resto de edades, se ha reducido la feminización.

4.4.5.2 Permisos no retribuidos (PNR)

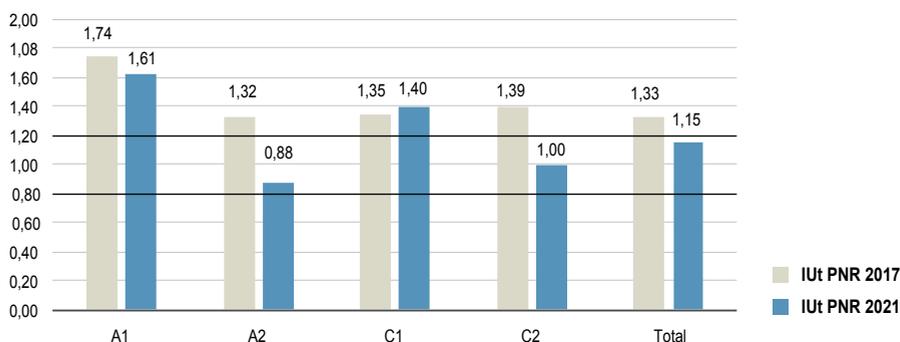
Los permisos no retribuidos están vinculados a distintas situaciones administrativas³³ y representan en 2021 el 1,4% de los días totales de permisos solicitados por el personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia. Se trata de un permiso muy feminizado; no obstante, en el período de estudio se ha producido una disminución de este desequilibrio, ya que, si en 2017 las mujeres participan en el reparto de este permiso en un 33% más que su respectiva representación en el colectivo, en 2021 se reduce hasta el 15%.

CUADRO 4.4.5.2.1. Distribución de los permisos no retribuidos del personal no judicial según sexo y puesto. Años 2017 y 2021

	Mujeres		Hombres		Total		IUt	
	2017	2021	2017	2021	2017	2021	2017	2021
Cuerpos generales	2,0	1,2	0,6	0,6	1,5	1,0	1,32	1,14
Gestión procesal	2,4	0,9	0,8	0,9	1,8	0,9	1,32	0,88
Tramitación procesal	1,3	1,4	0,2	1,4	1,0	1,0	1,35	1,40
Auxilio judicial	3,1	1,4	1,0	1,0	2,2	1,2	1,39	1,00
Cuerpo de forenses	2,9	0,9	0,0	0,0	1,7	0,6	1,74	1,61

En 2021 se ha reducido el porcentaje de personas que han solicitado este tipo de permisos en todos los cuerpos; si bien, esta reducción se ha producido especialmente entre las mujeres y de manera más destacada en auxilio judicial, que es el cuerpo donde la proporción de personas que solicitan este permiso es mayor.

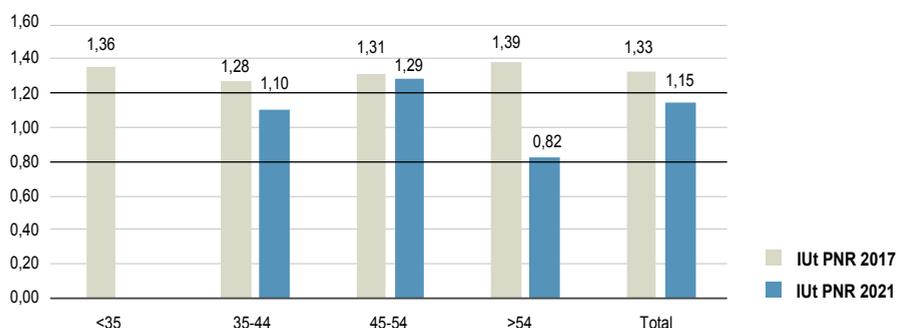
GRÁFICO 4.4.5.2.1. IUt-PNR del personal según subgrupo profesional. Años 2017 y 2021



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

La feminización es más acusada entre el cuerpo de forenses, que se corresponde con el subgrupo A1; donde, a pesar de la menor presencia de mujeres en el reparto del permiso que en 2017 —cuando era de un 74% mayor—, en 2021 sigue siendo muy elevada, con un 61%. En el período se destaca el cambio de tendencia en la utilización de los PNR entre la gestión procesal o subgrupo A2, pasando de estar muy feminizada con una utilización del 32% mayoritaria para las mujeres en 2017, a un 12% superior para los hombres en 2021. Por el contrario, en la tramitación procesal, o subgrupo C1, se ha agravado la feminización (IUt=1,35) con relación a 2021 (IUt=1,40). En auxilio judicial, que se corresponde con el subgrupo C2, como se ha mencionado, la menor participación de las mujeres en el reparto de días por PNR ha equilibrado completamente el uso del permiso en 2021, superando la amplia feminización de 2017 (IUt=1,39).

GRÁFICO 4.4.5.2.2. IUt-PNR del personal según edad. Años 2017 y 2021



A lo largo del período se ha reducido la feminización del uso de los permisos no retribuidos en todas las edades; incluso, entre el personal mayor de 54 años se ha masculinizado su utilización, pasando de un reparto del 39% mayoritario entre las mujeres, a un reparto del 18% mayoritario para los hombres. Con relación al número de descendientes, en 2021 se observa una presencia del 9% mayoritaria para los hombres en el reparto de días de permiso en la opción sin descendientes, mientras que en 2021 era del 34% mayor para las mujeres. También se ha reducido la feminización entre el personal con dos o más descendientes (IUt=1,37 en 2017 y 1,29 en 2021), mientras que, por el contrario, entre el personal con un descendiente se ha agudizado la feminización (IUt=1,24 en 2017 y 1,42 en 2021).

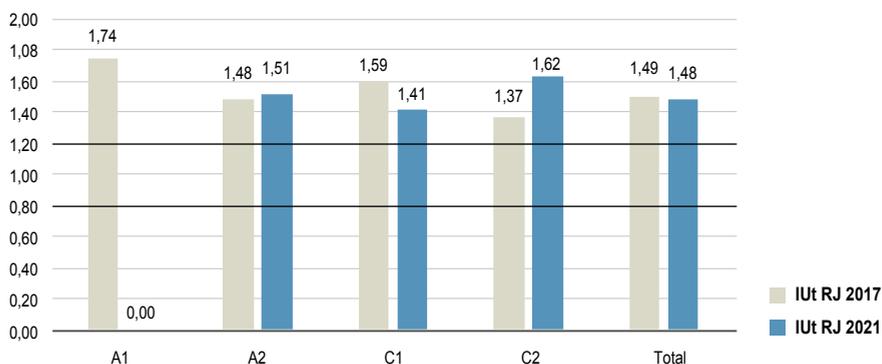
4.4.5.3. Permiso para la reducción de jornada (RJ)

Los permisos de reducción de jornada se solicitan para disminuir la jornada laboral diaria, con la correspondiente reducción de retribuciones, teniendo en consideración las necesidades del servicio. La reducción pueda afectar a un tercio o a la mitad de la jornada laboral. Este tipo de permiso, al que se han acogido en 2021 el 2,1% del colectivo, es el más feminizado entre el personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia, y el que menos ha reducido este desequilibrio en el período. Así, si en 2017 las mujeres participaban en el reparto de días de RJ un 49% más que su respectiva representación (IUt=1,49), en 2021 esta participación solo se reduce hasta el 48% (IUt=1,48).

CUADRO 4.4.5.3.1. Distribución del permiso para la reducción de jornada del personal no judicial según sexo y puesto. Años 2017 y 2021

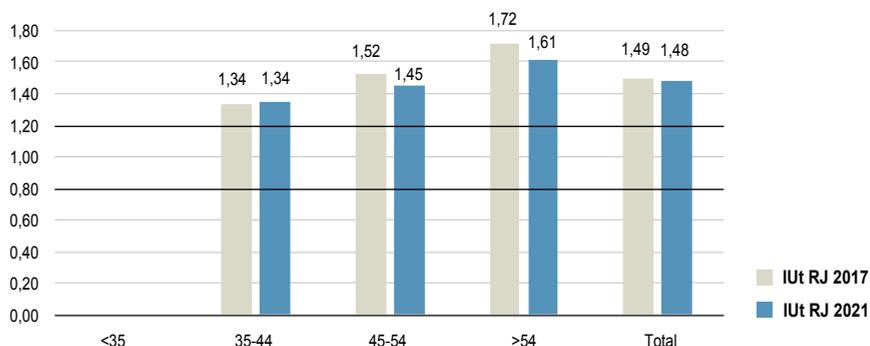
	Mujeres		Hombres		Total		IUt	
	2017	2021	2017	2021	2017	2021	2017	2021
Cuerpos generales	0,6	0,2	0,0	0,0	0,4	0,2	1,48	1,48
Gestión procesal	0,4	0,4	0,0	0,0	0,3	0,3	1,59	1,51
Tramitación procesal	0,8	0,2	0,1	0,1	0,6	0,2	1,37	1,41
Auxilio Judicial	0,5	0,2	0,0	0,0	0,3	0,1	1,67	1,62
Cuerpo de Forenses	1,0	0,0	0,0	0,0	0,6	0,0	1,74	0,00

Auxilio judicial es también el cuerpo donde la proporción de mujeres que solicitan un permiso de reducción de jornada es relativamente superior a su presencia en el cuerpo. Por el contrario, en 2021, ninguna persona perteneciente al Cuerpo de Forenses ha solicitado una reducción de jornada, mientras que en 2017 fue el cuerpo con una utilización más feminizada. Estos cuerpos se corresponden con la clasificación en subgrupos, tal y como se muestra en el gráfico.

GRÁFICO 4.4.5.3.1. IUt-RJ del personal según subgrupo profesional. Años 2017 y 2021

La edad parece incidir en la utilización del permiso: ninguna persona menor de 35 años ha solicitado este permiso a lo largo del período y su uso aumenta a medida que se asciende en edad. La feminización en la utilización del permiso también aumenta conforme el personal es mayor, aunque la brecha se ha reducido ligeramente de 2017 a 2021, especialmente entre el personal mayor de 45 años.

GRÁFICO 4.4.5.3.2. IUt-RJ del personal según edad. Años 2017 y 2021



Durante 2021, la descendencia parece incidir en la solicitud de días por reducción de jornada, al aumentar la brecha de utilización por sexo a medida que se asciende en el número de descendientes. En 2017, sin embargo, esta relación no pareció tan significativa, ya que el desequilibrio fue mayor entre el personal sin hijos que entre el personal con un descendiente. No obstante, en todo el período, entre el colectivo de personas con dos o más descendientes, la proporción de mujeres que solicitaron este permiso fue superior (el 57% en 2017 y el 51% en 2021) a su representación.

4.4.5.4 Permiso por nacimiento y cuidado del menor (PNC)

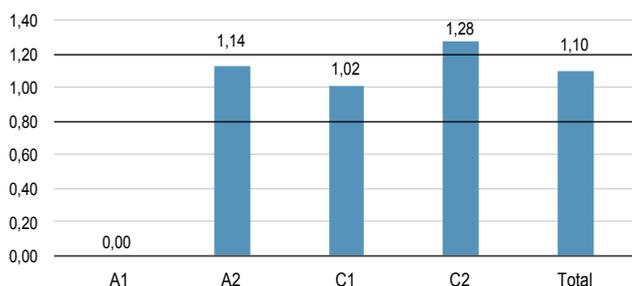
Desde enero de 2021 se ha implantado plenamente este permiso, que iguala la duración del permiso para ambos progenitores en 16 semanas, y que sustituye a los antiguos permisos por maternidad y paternidad, en virtud del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. A lo largo de 2021, el 1% del personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia, solicitó el permiso por nacimiento y cuidado del menor, siendo uno de los permisos con una utilización por sexo más equilibrada.

CUADRO 4.4.5.4.1. Distribución del permiso por nacimiento y cuidado del menor del personal no judicial según sexo y puesto. Año 2021

	Mujeres	Hombres	Total	IUt
Cuerpos generales	1,0	1,0	1,0	1,10
Gestión procesal	1,2	1,0	1,1	1,14
Tramitación procesal	0,9	1,1	1,0	1,02
Auxilio Judicial	0,9	0,6	0,8	1,28
Cuerpo de Forenses	0,0	0,0	0,0	0,00

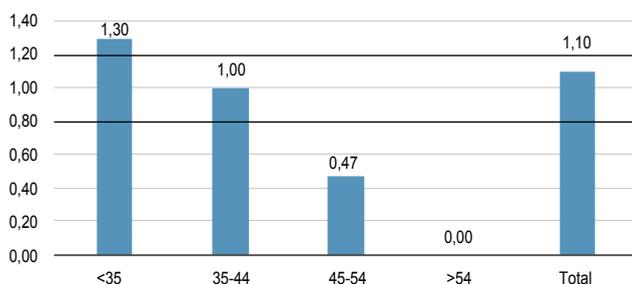
No obstante, a pesar de la equiparación en la duración, las mujeres siguen participando un 10% más en el reparto de días de permiso con relación a su representación en el colectivo ($IUt=1,10$). De nuevo, la mayor brecha en la utilización se produce en el auxilio judicial, mientras que en el cuerpo de forenses no se ha solicitado este permiso ni por hombres ni por mujeres. Estos cuerpos se corresponden con la clasificación en subgrupos, donde se observa por tanto la misma tendencia.

GRÁFICO 4.4.5.4.1. IUt-PNC del personal según subgrupo profesional. Año 2021



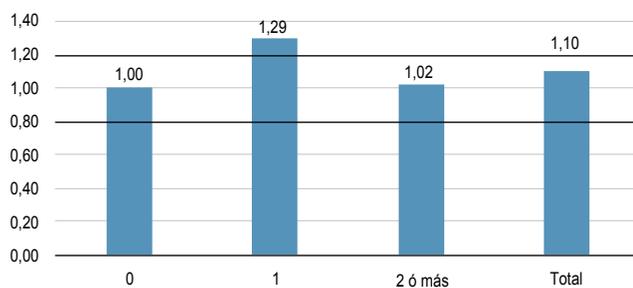
La edad es un factor decisivo en el reparto de días de permiso por nacimiento y cuidado del menor. Así, mientras que entre el personal más joven las mujeres están sobrerrepresentadas en un 30% en la utilización del permiso, entre el personal de 45 a 54 años son los hombres los que participan en un 53% más en el reparto de días. Entre los 35 y los 44 años, la utilización del permiso se alinea completamente con la representación por sexo del colectivo y entre el personal mayor de 54 años, este tipo de permiso no ha sido solicitado.

GRÁFICO 4.4.5.4.2. IUt-PNC del personal según edad. Año 2021



Finalmente, tomando en consideración el número de descendientes, se destaca la completa sintonía entre la representación por sexo y la utilización del permiso entre el personal sin descendientes ($IUt=1$). Sin embargo, entre el personal con un descendiente se amplía la brecha hasta el 29%, reduciéndose de nuevo la feminización del uso del permiso entre el personal con dos o más hijos e hijas hasta el 2%.

GRÁFICO 4.4.5.4.3. IUt-PNC del personal según descendencia. Año 2021



4.5. ANÁLISIS DEL PERSONAL DE LAS ENTIDADES INSTRUMENTALES DEL SECTOR PÚBLICO ANDALUZ NO SOMETIDO AL VI CONVENIO DE PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

Las entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía se regulan en el Título III de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, e incluyen a las agencias administrativas y agencias de régimen especial, así como las agencias públicas empresariales, las fundaciones y las sociedades mercantiles del sector público andaluz. Los consorcios se regulan en el artículo 12 de la misma ley y son organizaciones personificadas de gestión que pueden adscribirse a la Administración de la Junta de Andalucía, sometiéndose al régimen orgánico, funcional, financiero y de presupuestación, contabilidad y control del ordenamiento autonómico.

En materia de igualdad de género, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, impone a las entidades instrumentales del sector público andaluz como mandato específico garantizar una representación equilibrada por sexo de su personal y elaborar planes de igualdad en el empleo³⁴. Ambos preceptos son un instrumento para promover la igualdad de oportunidades entre sus trabajadoras y trabajadores y también, elementos estratégicos y de calidad que contribuyen a la competitividad y productividad empresarial del sector público.

Este epígrafe realiza un estudio del personal de las agencias de régimen especial (en adelante ARE), las agencias públicas empresariales (en adelante APE)³⁵, los consorcios, las fundaciones y las sociedades mercantiles del sector público andaluz, en función de las siguientes categorías: por un lado, el personal de los órganos de gobierno, incluidos consejos de administración, patronatos o consejos rectores; por otro, el personal directivo, distinguiendo entre puestos de máximo alto cargo y otros puestos en equipos directivos; y finalmente, el resto del personal de las entidades, tanto en mandos intermedios como en puestos base. En este último colectivo, se analiza, además, el impacto de la categoría profesional, la edad, el tipo de contrato o la duración de la jornada en las características de la representación. El capítulo incluye también un balance de los planes de igualdad puestos en marcha por las entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía.

Los datos analizados sobre los órganos de gobierno y el personal directivo que ostenta la mayor responsabilidad, se han solicitado a las entidades directamente por la Secretaría General de Presupuestos, Gastos y Financiación Europea de la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos y se han compilado con fecha 30 de septiembre de 2022. La información relativa al personal directivo que no es alto cargo y el resto del personal está extraída a fecha 1 de enero de 2022, a través de la Central de Información, uno de los subsistemas de GIRO, y

34 Véanse los artículos 11.1 y 32 de la Ley 12/2007.

35 El análisis del personal de las extintas Agencias Sanitarias se realiza en el apartado de personal no sujeto al VI Convenio colectivo del personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía, dentro del epígrafe sobre el Servicio Andaluz de Salud.

es reportada por las propias entidades. El análisis presenta una imagen fija de la representación de hombres y mujeres con los datos extraídos en las mencionadas fechas, por lo que, cuando se alude al año 2022, se hace referencia exclusivamente a la situación de la representación que existía en cada categoría en el momento de captura de los datos. También, en su comparativa con el año anterior, se refiere a la situación existente en las mismas fechas del año 2021.

Este estudio complementa también la información de la Adenda de Género del Anexo de Personal que acompaña el Presupuesto 2022, de acuerdo con la cual, a fecha de septiembre de 2022, el personal de las entidades instrumentales del Sector Público andaluz está formado por 20.101 personas, siendo 10.206 mujeres (50,8%) y 9.895 hombres (49,2%).

4.5.1. Análisis de las agencias de régimen especial

Este epígrafe analiza el personal no sujeto al VI Convenio Colectivo del personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía existente a 1 de enero de 2022 en el Servicio Andaluz de Empleo (SAE) y la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía (AGAPA). A dicha fecha, las agencias de régimen especial presentan un ligero desequilibrio (IPRHM=1,21), similar al de la misma fecha del año anterior, motivado por la sobrerrepresentación femenina que caracteriza al SAE (IPRHM=1,35) y que aumenta con relación a enero de 2021 (IPRHM=1,34). AGAPA, por el contrario, mantiene los valores próximos a la paridad del año precedente (IPRHM=1,03).

El 95,5% del personal de las agencias de régimen especial trabaja a tiempo completo. Cabe destacar que el personal que trabaja a tiempo parcial se concentra en el SAE, con una representación próxima a la paridad (IPRHM=1,06), lo que indica que la parcialidad afecta más a los hombres, en comparación con su representación entre el personal que trabaja a tiempo completo (IPRHM=1,35).

La temporalidad afecta al 38,9% de este personal no sujeto al VI Convenio Colectivo y es más acusada entre las mujeres (44,4%) que entre los hombres (30,4%). El análisis desagregado revela que es en el SAE donde la temporalidad es predominante —afecta al 66,8% de su personal—, especialmente más entre las mujeres (69,3%) que entre los hombres (61,7%).

En las agencias de régimen especial, el personal más joven presenta una sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,67), abandonando el equilibrio del año anterior (IPRHM=0,94); mientras que se aprecia una sobrerrepresentación femenina entre el personal mayor de 65 años (IPRHM=1,38), incluso en mayor medida que en 2021 (IPRHM=1,22). No obstante, este personal solo representa el 0,3% y el 0,5% del total, respectivamente, siendo el personal de 45 a 54 años el mayoritario (57,4%) y donde las mujeres son también mayoría (IPRHM=1,26), aunque en menor medida que el año anterior (IPRHM=1,27). El análisis por edad varía en función de la entidad; ya que, mientras que en el SAE todas las edades presentan una sobrerrepresentación femenina, en AGAPA la sobrerrepresentación masculina se produce entre el personal menor de 35 años (IPRHM=0,67), el personal de 55 a 64 (IPRHM=0,77) y el personal mayor de 65 años (IPRHM=0,67).

4.5.2. Análisis general de las agencias públicas empresariales, las fundaciones, los consorcios y las sociedades mercantiles del sector público andaluz

A 1 de enero de 2022, la representación del conjunto³⁶ de las agencias públicas empresariales, las fundaciones, los consorcios y las sociedades mercantiles del sector público andaluz mantiene valores equilibrados (IPRHM=0,89)³⁷. Esta representación se corresponde con la presencia de mujeres y hombres entre los puestos básicos (IPRHM=0,89), mientras que entre los cargos intermedios se confirma la tendencia hacia una mayor incorporación de mujeres (IPRHM=0,97). El personal de los equipos directivos no alto cargo (IPRHM=0,58), en cambio, acentúa la sobrerrepresentación masculina fuera de los márgenes de equilibrio representativo. Entre el personal de los órganos de gobierno (IPRHM=0,69) y los máximos cargos directivos (IPRHM=0,60) se observa también una presencia mayoritaria de hombres.

Los hombres son mayoría entre el personal de las sociedades mercantiles (IPRHM=0,71), y también, entre las agencias públicas empresariales (IPRHM=0,73). Los consorcios se mantienen en valores de representación equilibrada (IPRHM=0,90) y, finalmente, las fundaciones presentan una plantilla muy feminizada (IPRHM=1,40).

La participación de mujeres en los órganos de gobierno (34,7%) de las agencias públicas empresariales, las fundaciones, los consorcios y las sociedades mercantiles del sector público andaluz resulta más elevada que la media en los consejos de administración de las empresas del IBEX35³⁸ (33,9%) en 2021. La participación de mujeres en estos órganos de gobierno es también más elevada en Andalucía que en la media de las mayores compañías cotizadas de la Unión Europea, que en 2022 es del 32,3%³⁹. No ocurre así con los puestos de máximo cargo (30,2%), donde la presencia de mujeres es ligeramente inferior.

4.5.3. Personal de órganos de gobierno

Los órganos de gobierno de las agencias públicas empresariales, las fundaciones, los consorcios y las sociedades mercantiles del sector público andaluz están conformados, a 30 de septiembre de 2022, por 834 personas, de las que 289 son mujeres y 545 son hombres. En su conjunto, estas entidades instrumentales han reducido su volumen en un 7,2% con relación al año anterior.

36 El cálculo de representación del total del personal no incluye al personal que forma parte de los órganos de gobierno ni al personal máximo cargo de las entidades instrumentales. El análisis de estas dos últimas variables se realiza de manera independiente, dada su diferente naturaleza.

37 El índice responde a la fórmula $IPRHM = \frac{(M-H)}{(M+H)} + 1$, donde M es el número total de mujeres y H el número total de hombres. La paridad se corresponde con un valor del IPRHM igual a 1, mientras que un 60% de hombres tendría por resultado un valor de 0,80 y un 60% de mujeres, un valor de 1,20. De esta manera, los valores del índice entre 0 y 0,80 corresponden a una situación de desequilibrio por mayoría de hombres; entre 0,80 y 1, de mayoría de hombres pero dentro de los límites de representación equilibrada; entre 1 y 1,20, reflejarían una mayoría de mujeres pero dentro del equilibrio; y por último, valores entre 1,20 y 2, representan desequilibrio por mayoría de mujeres.

38 Sin embargo, en el conjunto del mercado continuo las mujeres solo representan el 25,8% a pesar de su progresivo aumento. ATREVI A e IESE (2022). X Informe Mujeres en el IBEX. V Radiografía del mercado continuo. Recuperado de: <https://www.diarioabierto.es/wp-content/uploads/2022/03/X-Informe-de-Mujeres-consejeras-en-el-ibex-35.pdf>

39 Dato obtenido de la base de indicadores de género del European Institute for Gender Equality: Recuperado de: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus_wmid_comp_compbm

La representación en dichos órganos de gobierno (IPRHM=0,69) acentúa la masculinización de 2021 (IPRHM=0,76). Esta tendencia puede explicarse por la mayor presencia de hombres que se experimenta en las APE (IPRHM=0,71) en relación con el año precedente (IPRHM=0,90). Aunque en menor medida, los Consorcios (IPRHM=0,62) también amplían el desequilibrio de 2021 (IPRHM=0,66), mientras que las Fundaciones (IPRHM=0,73) reducen ligeramente la sobrerrepresentación masculina que también se experimentaba el año anterior (IPRHM=0,71). Las Sociedades mercantiles, por su parte, mantienen valores de representación equilibrada (IPRHM=0,80) aunque más lejos de la paridad que en la medición de la fecha de 2021 (IPRHM=0,85).

A pesar de estos valores agregados, existen entidades con representaciones en los márgenes del equilibrio. Este sería el caso de la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AACID) (IPRHM=0,80), la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (AMAYA) (IPRHM=0,86), la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA) (IPRHM=1,09) y la Agencia Pública Andaluza de Educación (APAE) (IPRHM=1). Entre los Consorcios, tanto el Consorcio de Transporte Metropolitano de la Bahía de Cádiz (IPRHM=0,80), el Consorcio Parque de las Ciencias de Granada (IPRHM=0,96) y el Consorcio Fernández de los Ríos (IPRHM=1), presentan en 2022 consejos de administración equilibrados.

El equilibrio representativo se aprecia en los consejos de administración de las siguientes Fundaciones: la Fundación Andaluza para la Integración Social de Personas con Enfermedad Mental (FAISEM), la Fundación Pública Andaluza Andalucía Emprende y la Fundación Real Escuela Andaluza del Arte Ecuéstre, las tres con representaciones en los límites de la franja de equilibrio (IPRHM=1,20). También en la Fundación Pública Andaluza para la Investigación Biosanitaria en Andalucía Oriental Alejandro Otero (FIBAO) (IPRHM=0,86) y la Fundación Instituto de Estudios sobre la Hacienda Pública de Andalucía (IEHPA) (IPRHM=0,89).

Entre las Sociedades mercantiles se encuentran no obstante dos entidades con sobrerrepresentación femenina: la Empresa Andaluza de Gestión de Instalaciones y Turismo Juvenil (IPRHM=1,25) o la Escuela Andaluza de Salud Pública (EASP) (IPRHM=1,27). También existen sociedades con representaciones equilibradas en sus consejos de administración, como la Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía (IPRHM=1,09), la Empresa Pública de Gestión de Activos y el Parque Científico y Tecnológico Cartuja (IPRHM=0,86 en ambos casos), así como la Sociedad Andaluza para el Desarrollo de las Telecomunicaciones (IPRHM=0,80).

4.5.4. Personal directivo

Personal Directivo que ostenta la mayor responsabilidad

En septiembre de 2022, el personal directivo alto cargo (gerencia, consejero/a delegado/a, dirección ejecutiva, etc.) de las agencias públicas empresariales, las fundaciones, los consorcios y las sociedades mercantiles del sector público andaluz, lo conforma un total de 53 personas, de las que 37 son hombres y 16 mujeres. En 2022 se acentúa, por tanto, el desequilibrio representativo (IPRHM=0,60) al haber menos mujeres en dichos cargos que el año precedente (IPRHM=0,73).

Esta mayor masculinización se produce en todos los tipos de entidad salvo en la Fundaciones, en las que se avanza hacia valores paritarios (IPRHM=0,88) en mayor medida que el año anterior (IPRHM=0,86). Los Consorcios se mantienen en valores de equilibrio representativo

(IPRHM=0,92), también más cerca de la paridad que en 2021 (IPRHM=1,17). Por el contrario, en las Agencias públicas empresariales (IPRHM=0,33) hay una mayor sobrerrepresentación masculina que en 2021 (IPRHM=0,50), al igual que en las Sociedades mercantiles (IPRHM=0,17) donde la presencia de mujeres alto cargo es aún más reducida que el año precedente (IPRHM=0,46).

Personal de los equipos directivos no alto cargo

El personal directivo que no es alto cargo mantiene, en enero de 2022, la tendencia hacia la masculinización de los últimos años, ya que, de las 110 personas incluidas en esta categoría, 32 son mujeres y 78 hombres (IPRHM=0,58). La representación varía por tipo de entidad.

Así, mientras que en 2022 las sociedades mercantiles, que concentran al 20% del total del personal directivo de las entidades, alcanzan una representación equilibrada (IPRHM=0,82), en el resto de entidades se mantiene una acusada masculinización. El mayor desequilibrio se observa en los consorcios (IPRHM=0,36), que representan el 10% de este personal. Le siguen las agencias públicas empresariales, que son las que más volumen de personal directivo concentra (el 60%) y que presentan una alta masculinización (IPRHM=0,52); algo más atenuada que las fundaciones (IPRHM=0,73), que representan el 10% del personal directivo

La representación también varía en función de la entidad que se trate en cada categoría. Por volumen de personal directivo, se destaca la Sociedad Canal Sur Radio y Televisión, S.A. que cuenta con una representación equilibrada (IPRHM=0,89); le sigue la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA) (IPRHM=0,46), la Agencia Pública Andaluza de Educación -APAE (IPRHM=0,20) y la Radio Televisión de Andalucía (RTVA) (IPRHM=0,20).

Así mismo, hay entidades cuyo único personal directivo es una mujer, como la Agencia Andaluza de la Energía o la Empresa Andaluza de Gestión de Instalaciones y Turismo Juvenil, S.A. (INTURJOVEN), o que presentan una representación feminizada, como la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (AMAYA) (IPRHM=1,33) o el Instituto Andaluz de Patrimonio Histórico (IAPH) (IPRHM=1,60). Por otro lado, la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales y el Consorcio de Transporte Metropolitano del Campo de Gibraltar, tienen una representación paritaria entre su personal directivo.

4.5.5. Resto del personal

Personal en mandos intermedios

A 1 de enero de 2022, se confirma la tendencia a la incorporación de mujeres entre los mandos intermedios de las entidades instrumentales (IPRHM=0,97), con una representación que se va acercando a la paridad.

Un análisis particularizado por tipo de entidad revela, sin embargo, importantes diferencias representativas. Así, solo el conjunto de las agencias públicas empresariales, que concentran al 39,9% de los mandos intermedios, tienen una presencia equilibrada de mujeres y hombres (IPRHM=0,88). Por el contrario, las Fundaciones, donde se ubica el 31,1% de los mandos intermedios, presentan una acusada feminización de este colectivo (IPRHM=1,33). Así mismo, tanto las sociedades mercantiles (27,2% de los mandos intermedios) como el Consorcio Parque de las

Ciencias de Granada, que es el único consorcio que tiene mandos intermedios (1,8%), presentan una sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,72 y 0,29 respectivamente).

También se aprecian diferencias dentro de cada tipo de entidad. Entre las agencias públicas empresariales se encuentran algunas con sobrerrepresentación masculina, como la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (AMAYA) (IPRHM=0,14), la Agencia de Obra Pública de la Junta de Andalucía (AOPJA) (IPRHM=0,40) o la Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía (IDEA) (IPRHM=0,69). Por el contrario, la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía (ASSDA) (IPRHM=1,21) presenta mandos intermedios feminizados. Solo la Agencia Andaluza de la Energía (IPRHM=1) y la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA) (IPRHM=0,93) tienen un equilibrio representativo.

Todas las fundaciones tienen plantillas de mandos intermedios con una sobrerrepresentación de mujeres, salvo la Real Escuela Andaluza del Arte Ecuestre, F.P.A. que tiene una representación equilibrada (IPRHM=0,84). Por otro lado, tres sociedades mercantiles tienen valores de representación masculinizados, si bien, al concentrar el 74,3% de los mandos intermedios en este tipo de entidad, desequilibran la representación en su conjunto: la Sociedad Andaluza para el Desarrollo de las Telecomunicaciones (IPRHM=0,57), la Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía (IPRHM=0,70), y la Red de Villas Turísticas de Andalucía, S.A (IPRHM=0,33). Sin embargo, la Escuela Andaluza de Salud Pública, S.A. (EASP) tiene una representación por sexo de mandos intermedios feminizada (IPRHM=1,25) y, tanto la Empresa Pública de Gestión de Activos, S.A. (IPRHM=1) como la Empresa Pública Andaluza de Promoción Exterior, S.A. (Extenda) (IPRHM=1) y la Sociedad Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A. (VEIASA) (IPRHM=0,80) presentan un equilibrio representativo.

A 1 de enero de 2022, el 82,4% de los mandos intermedios tiene más de 45 años y la menor presencia de mujeres entre el personal mayor de 55 (IPRHM=0,82) aleja la representación del conjunto de los valores paritarios que se observan en el resto de edades.

La temporalidad entre los mandos intermedios de las entidades instrumentales afecta en enero de 2022 al 9,6% del colectivo, y es mayoritaria entre los hombres (10,6%) que entre las mujeres (8,6%). No se aprecian diferencias de representación según el tipo de jornada, ya que el 99,5% de los mandos intermedios trabajan a tiempo completo.

Personal no directivo

El análisis a 1 de enero de 2022 de las entidades instrumentales, sin el personal de las extintas APE Sanitarias, ofrece una representación en los márgenes del equilibrio representativo del personal no directivo (IPRHM=0,89).

Las agencias públicas empresariales concentran a más de la mitad de este personal (51,4%) y presentan una sobrerrepresentación masculina en 2022 (IPRHM=0,73). Este desequilibrio lo provoca la acusada masculinización de la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (AMAYA) (IPRHM=0,25) que, al constituir el 55,2% del total del personal no directivo de las Agencias públicas empresariales, condiciona la representación del conjunto. En cambio, la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía (ASSDA) (IPRHM=1,59), la Agencia Andaluza del Conocimiento (AAC) (IPRHM=1,55) y la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA), (IPRHM=1,43), son las que tienen mayor sobrerrepresentación femenina. Hay siete agencias que mantienen valores de representación equilibrados.

En volumen de personal les siguen las sociedades mercantiles (24,1%), que también tiene plantillas masculinizadas en su conjunto (IPRHM=0,71). No obstante, existen entidades con equipos muy feminizados como el Parque Científico y Tecnológico Cartuja, S. A (IPRHM=1,64) y la Escuela Andaluza de Salud Pública (EASP) (IPRHM=1,49). Sin embargo, las entidades con mayor número de personal presentan una sobrerrepresentación masculina como Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A. (VEIASA) (IPRHM=0,38), Canal Sur Radio y Televisión, S.A (IPRHM=0,76) y Cetursa Sierra Nevada, S.A (IPRHM=0,54). Así mismo, la Red Logística de Andalucía S.A, aunque con menos personal, también está muy masculinizada (IPRHM=0,62).

Las fundaciones representan el 23,6% del personal no directivo, y presentan un alto desequilibrio (IPRHM=1,41) con una amplia presencia de mujeres en sus plantillas. La mayor parte de las fundaciones tienen equipos muy feminizados y solo la Real Escuela Andaluza del Arte Ecuestre F.P.A. (IPRHM=0,43) tienen una mayor presencia de hombres. Por otro lado, cinco fundaciones tienen plantillas equilibradas: la F.P.A. Parque Tecnológico de Ciencias de la Salud de Granada (IPRHM=1,20), la F.P.A Barenboim-Said (IPRHM=1,08), la F.P.A. Centro de Estudios Andaluces (IPRHM=1,09), la F.P.A. Centro de Nuevas Tecnologías del Agua (CENTA) (IPRHM=0,94) y la F.P.A Rodríguez Acosta (IPRHM=1,14).

Finalmente, los consorcios solo representan el 0,8% de los puestos no directivos y presentan valores próximos a la paridad (IPRHM=0,98). Se aprecian, no obstante, diferencias entre entidades, con consorcios muy masculinizados como el Consorcio de Transporte Metropolitano del Área de Jaén (IPRHM=0,40) o el Consorcio de Transportes Metropolitano Área de Sevilla (IPRHM=0,67); y con una sobrerrepresentación de mujeres, en entidades como el Consorcio Metropolitano de la Costa de Huelva o de los Consorcios de Transporte Metropolitano de Granada (IPRHM=1,40) y de Almería (IPRHM=1,33).

En enero de 2022, el personal menor de 35 años (IPRHM=0,97) y de 35 a 44 años (IPRHM=1,01), presenta una representación muy próxima a la paridad. Le sigue el personal de 45 a 54 años (IPRHM=0,91); mientras que el personal mayor de 55 años (IPRHM=0,73) alcanza una sobrerrepresentación de hombres.

La temporalidad afecta en la misma fecha al 29,6% de los puestos base y es más acusada entre las mujeres (40,5%) que entre los hombres (20,9%), con una brecha que alcanza los 19,6 puntos. La parcialidad afecta al 5,5% de los puestos base, aunque las mujeres ocupan en mayor medida los puestos de menor estabilidad (6,9%) que los hombres (4,4%). No obstante, el 94,5% de los puestos no directivos de las entidades instrumentales trabaja a tiempo completo, donde la representación es equilibrada (IPRHM=0,88).

4.5.6. Planes de igualdad

Las empresas o entidades laborales cuentan con los Planes de igualdad como una herramienta fundamental para incorporar el principio de igualdad en su planificación, gestión y organización del trabajo. Además, el desarrollo de dichos planes, constituye una obligación para las entidades laborales establecida por la normativa española y andaluza en materia de igualdad. Específicamente en Andalucía, el artículo 32.1 de la Ley 12/2007, extiende esta obligatoriedad a la Administración de la Junta de Andalucía, sus empresas públicas y sus entidades instrumentales. Por

ello, el presente epígrafe realiza un análisis breve de la existencia de Planes de igualdad del sector público andaluz, a través de los datos proporcionados por las propias entidades y compilados a fecha de 30 de septiembre de 2022.

Como el año anterior, la existencia de Planes de igualdad está más extendida entre las Agencias públicas empresariales, ya que solo la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional al Desarrollo (AACID) y la Agencia Andaluza de la Energía no disponen de uno. En el lado opuesto están los Consorcios, entre los que ninguno ha referido disponer de un Plan de igualdad o estar en proceso de elaboración.

Por su parte, siete Fundaciones cuentan con un Plan de igualdad vigente y actualizado: F.P.A. para la Investigación de Málaga en Biomedicina y Salud (FIMABIS); Fund. And. Integración Social Personas con Enfermedad Mental (FAISEM); F.P.A. Andalucía Emprende; F.P.A. Centro de Estudios Andaluces; F.P.A. Progreso y Salud; Fundación Real Escuela Andaluza del Arte Equestre; y Fundación Instituto de Estudios sobre la Hacienda Pública de Andalucía (IEHPA).

Finalmente, cinco Sociedades Mercantiles disponen de un Plan de igualdad: Extenda-Empresa Pública Andaluza de Promoción Exterior, S.A.; Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía, S.A.; Empresa Andaluza de Gestión de Instalaciones y Turismo Juvenil, S.A. (INTURJOVEN); Escuela Andaluza de Salud Pública, S.A. (EASP); Sociedad para la Promoción y Reconversión Económica de Andalucía, S.A. (SOPREA).

