

4

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

4

El capítulo de Representación del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto 2024 estudia la presencia diferenciada de mujeres y hombres en los distintos colectivos de personal que trabajan al servicio de la Junta de Andalucía. Un análisis relevante porque, aunque las administraciones públicas se caracterizan por utilizar sistemas de acceso, promoción y selección basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, siguen reproduciéndose roles y estereotipos de género como en cualquier otro ámbito social, lo que genera sesgos y brechas en la presencia del personal según sexo. El presente análisis identifica estas diferencias y desigualdades con el objetivo de contribuir al avance en la realización efectiva del principio de igualdad en la administración andaluza. La igualdad de género se considera un principio rector de la acción pública, pero también, un principio organizativo capaz de promover la calidad y la eficacia de las Administraciones públicas al hacerlas más receptivas a los intereses del conjunto de la ciudadanía.

Los colectivos analizados en el presente capítulo incluyen al 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 y consorcios del sector público andaluz. El estudio tiene en cuenta los 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 2024, este colectivo es el personal de las entidades instrumentales y consorcios del sector público andaluz, no sometido al VI Convenio de personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía. Se trata de la primera vez que se analiza en profundidad este colectivo, teniendo en consideración la evolución de la representación entre 2017 y 2023, así como las características de las retribuciones obtenidas durante 2022.

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 profundidad del personal de las entidades instrumentales y consorcios del sector público andaluz, el estudio se ha centrado en las retribuciones a través del cálculo de la brecha salarial de género en función de las diferentes categorías y niveles, la edad y el número de

descendientes. En esta ocasión se ha realizado un ajuste en la metodología habitual para el cálculo de la brecha salarial, al no disponer de la información sobre los días de permisos solicitados por dicho personal a lo largo de 2022. Cabe señalar también que el análisis general de este colectivo integra por primera vez a las agencias de régimen especial y, en concreto, al personal del Servicio Andaluz de Empleo (SAE) y de la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía (AGAPA).

Así mismo, el epígrafe del personal del Servicio Andaluz de Salud no incluye al personal de las extintas Agencias Públicas Empresariales Sanitarias al encontrarse en un proceso de estatutización que dificulta la concreción de su situación a 1 de enero de 2023.

Las fuentes de información que tradicionalmente han nutrido los análisis de Representación en los distintos informes de evaluación de impacto de género han sido los registros de la Consejería de Educación, en el caso del personal docente; del Servicio Andaluz de Salud, en el del personal estatutario, o el Sistema de Información de Recursos Humanos de la Junta de Andalucía, en los casos del personal al servicio de la Administración General y del personal no judicial al Servicio de la Administración de Justicia. Todos los informes han sido extraídos siempre a fecha 1 de enero del ejercicio precedente a aquel en que se elabora el correspondiente informe de evaluación de impacto de género, con el objetivo de realizar un examen homogéneo, estático y comparable. No obstante, en el caso del personal de la Administración General y del personal no judicial, el análisis se ha realizado con los datos obtenidos a 1 de febrero de 2023 con el objetivo de recoger la nueva estructura presupuestaria de la Administración. El análisis presenta, por tanto, una imagen fija de la presencia de hombres y mujeres con datos extraídos a 1 de enero de 2023 (o 1 de febrero en el caso de la Administración General y del personal no judicial), por lo que, cuando se alude al año 2023, 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 2022. Al mismo tiempo, y respecto al análisis de las retribuciones, los datos concernientes a 2022 se refieren a datos totales generados a lo largo de dicho año de estudio.

El Informe de Evaluación de Impacto de Género 2024 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. No obstante, dado que ni el anexo ni la adenda capturan información necesaria para la detección de las desigualdades -como datos referidos a la edad, la existencia o no de descendientes u otros-, se considera crucial fundamentar el análisis de Representación en las conclusiones sobre las variables analizadas a 1 de enero. Instantánea valiosa que contribuye a alimentar, por otra parte, la serie anual histórica sobre la evolución de las brechas en los distintos colectivos.

En febrero de 2023, el conjunto del personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía (IPRHM=1,28) sigue su tendencia hacia una mayor feminización ya observada en los últimos años, ampliándose el desequilibrio respecto a enero del año anterior (IPRHM=1,27). Esta mayor presencia de mujeres se acentúa entre el personal laboral, que aumenta su participación en el conjunto y su sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,42). Por el contrario, el personal alto cargo incrementa el número de hombres (IPRHM=0,85) con relación al año anterior (IPRHM=0,90), aunque dentro de los márgenes del equilibrio.

A 1 de enero de 2023 se agudiza la feminización del profesorado (IPRHM=1,32) con relación al año anterior (IPRHM=1,31), tanto en los centros públicos (IPRHM=1,32) como en los concertados (IPRHM=1,31). La presencia mayoritaria de mujeres entre el profesorado se mantendrá en el tiempo o incluso, se volverá más pronunciada, ya que la brecha de género entre el profesorado

más joven se acentúa. En el conjunto del Sistema Educativo Público de Andalucía la temporalidad alcanza al 23,2% del personal docente, siendo 3,1 puntos más elevada entre los hombres (25,2%) que entre las mujeres (22,1%). Se consolida la progresiva incorporación de mujeres en los equipos directivos y la presencia de mujeres (IPRHM=1,17) se amplía con relación al año anterior (IPRHM=1,15), aunque sigue siendo menor que en el conjunto del sistema. Así mismo, la Inspección Educativa sigue experimentando una sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,72) aunque en menor medida que en 2022 (IPRHM=0,71).

El personal estatutario del SAS amplía, a 1 de enero de 2023, la sobrerrepresentación de mujeres (IPRHM=1,40) del año anterior (IPRHM=1,39), siendo el colectivo más feminizado de la Administración andaluza, aunque en una proporción menor a la media europea. La presencia de mujeres es ampliamente mayoritaria entre el personal de 35 a 54 años (IPRHM=1,45), mientras que solo el personal mayor de 65 años presenta un equilibrio representativo (IPRHM=1,11). El número de descendientes parece influir en el perfil del colectivo, ya que la presencia de hombres es relativamente mayor entre el personal con más de dos hijos/as (IPRHM=1,29) o con dos (IPRHM=1,39), que entre el personal sin descendencia (IPRHM=1,46) o con un solo descendiente (IPRHM=1,46).

En febrero de 2023 se mantiene la progresiva feminización del personal no judicial de los últimos años, ya que se acentúa la sobrerrepresentación de mujeres (IPRHM=1,36) del año anterior (IPRHM=1,35). En el Cuerpo de Forenses también existe una mayor presencia femenina (IPRHM=1,22), aunque con un desequilibrio menos pronunciado que el año anterior (IPRHM=1,24) y que en el conjunto del personal no judicial. Entre los cargos directivos de este cuerpo especial existe una representación próxima a la paridad (IPRHM=0,97) con mayor presencia de mujeres que el año precedente (IPRHM=0,91).

Finalmente, a 1 de enero de 2023, la representación del conjunto de las agencias públicas empresariales, las agencias de régimen especial (Servicio Andaluz de Empleo -SAE- y Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía -AGAPA-), las sociedades mercantiles, las fundaciones y los consorcios del sector público andaluz está en los márgenes de la representación equilibrada (IPRHM=0,95), ligeramente más próxima de la paridad que la comparable de 2017 (IPRHM=0,91). En el período destaca la mayor presencia de mujeres entre el personal de los mandos intermedios (IPRHM=0,97) con relación a 2017 (IPRHM=0,84); mientras que en 2023 (IPRHM=0,52) se acentúa la masculinización del personal de los equipos directivos no alto cargo de 2017 (IPRHM=0,62). Entre el personal de los órganos de gobierno (IPRHM=0,65) también aumenta la sobrerrepresentación masculina de 2017 (IPRHM=0,64); mientras que entre los máximos cargos directivos (IPRHM=0,53) se reduce el amplio desequilibrio de 2017 (IPRHM=0,48).

En 2022 la brecha salarial de género del conjunto de las entidades instrumentales y consorcios asciende al 8,3%. Las entidades más masculinizadas como las sociedades mercantiles (IPRHM=0,72) y las agencias públicas empresariales (IPRHM=0,74), tienen una diferencia retributiva por sexo menos acusada (1,4% y 1,8% respectivamente) que las entidades con mayor presencia femenina. Así, las agencias de régimen especial (IPRHM=1,22) aumentan la diferencia retributiva hasta el 5,6%; mientras que los consorcios (IPRHM=0,93) y las fundaciones (IPRHM=1,41) presentan brechas salariales más amplias, con un 12,3% y un 13,6% respectivamente. Aunque las mujeres son ampliamente minoritarias entre el personal directivo alto cargo (IPRHM=0,53), a lo largo de 2022 su remuneración ha sido un 5,7% mayor a la de los hombres. La puesta en marcha de Planes de igualdad se está extendiendo entre las entidades instrumentales y consorcios del sector público andaluz, ya que en la fecha indicada el 42,4% del conjunto de entidades disponían de un Plan vigente.

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

La igualdad y la diversidad en la Administración pública se ha demostrado un factor clave que contribuye a mejorar la respuesta de los gobiernos a los diversos intereses de la ciudadanía, a aumentar la calidad y la eficacia de los servicios que prestan y a fortalecer la confianza en las organizaciones públicas. No obstante, en las Administraciones públicas se siguen reproduciendo los mismos sesgos y estereotipos de género que están presentes en cualquier otro ámbito social y, por tanto, existen todavía brechas y desigualdades que afectan a la representación de su personal y a las características de la promoción profesional¹.

El presente epígrafe del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto analiza 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, observando factores como el grupo profesional, el nivel administrativo, el órgano en el que está destinado, la edad, la descendencia o la temporalidad. Así mismo, por su importancia para la igualdad de género, se realiza un estudio específico de los puestos de mayor responsabilidad y toma de decisiones. En este sentido, se detalla la representación del personal alto cargo y del personal funcionario en los niveles 27-30 de la carrera administrativa, teniendo en consideración la edad y las responsabilidades familiares.

Para este examen, se ha contado con los datos proporcionados por el Sistema de Información de Recursos Humanos de la Junta de Andalucía, con fecha 1 de febrero de 2023², salvo los datos relativos al personal alto cargo, que se han obtenido con fecha de 15 de septiembre de 2023 para mayor actualidad. Los datos de altos cargos pueden diferir con los que se publican en el Portal de Transparencia, dado que las tareas de actualización van respondiendo a los cambios en los nombramientos. El análisis presenta una imagen fija de la representación del colectivo en estas dos fechas y, por tanto, cuando se hace referencia al año 2023, se hace exclusivamente a la situación de la representación en el momento de la extracción de los datos. Así mismo, en la comparativa con 2022, se hace referencia a la situación que se existía a 1 de enero del año anterior.

La Adenda de género del Anexo de Personal que acompaña el procedimiento de elaboración del Presupuesto 2024, incluye una estimación del número de efectivos³ que integra el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, con datos extraídos en septiembre de 2023. Esta observación cuantitativa complementa el presente estudio, mostrando que el personal de la Administración General lo integran 40.849 personas, de las que 26.077 son mujeres (63,8%) y 14.772 hombres (36,2%). Según la Adenda de género, la representación de hombres y mujeres entre el personal alto cargo se encuentra dentro de los márgenes de equilibrio, con 113 mujeres

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. Para recoger la nueva estructura presupuestaria de la Administración, decretada por el Presidente de la Junta de Andalucía en julio de 2022, el análisis se ha realizado con los datos obtenidos a 1 de febrero de 2023.
3. El número de efectivos no incluye el personal de sustituciones ni de los planes de choque.

alto cargo que constituyen el 42,8% del total, y 151 hombres que suponen el 57,2%. También existe equilibrio entre el personal funcionario, que asciende a 19.913 personas; de las que 8.662 son hombres, y 11.251 mujeres, representando el 43,5% y el 56,5% respectivamente. Por el contrario, entre el personal laboral las mujeres suponen el 71,3% (14.586) y los hombres el 28,7% (5.871), superando los márgenes del equilibrio representativo.

4.1.1. Análisis general

En febrero de 2023, el conjunto del personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía (IPRHM=1,28) sigue su tendencia hacia una mayor feminización ya observada en los últimos años, ampliándose el desequilibrio respecto a enero del año anterior (IPRHM=1,27). La presencia relativa de mujeres es mayor que la existente entre el personal de la Administración General del Estado, donde a julio de 2022 se mantienen valores de representación próximos a la paridad (IPRHM=0,99)⁴.

El personal alto cargo mantiene una representación equilibrada (IPRHM=0,85), en septiembre de 2023, aunque se acentúa la presencia masculina del año anterior (IPRHM=0,90) y, por tanto, se aleja de los valores paritarios de años precedentes. Por su parte, el personal funcionario, que reduce el conjunto de número de efectivos, constituye el 49,4% del total de la Administración General de la Junta de Andalucía en febrero de 2023 y mantiene el equilibrio representativo de 2022 (IPRHM=1,13). El personal laboral, también reduce el número de efectivos, pero aumenta su presencia en el conjunto, representando el 49,9%, y su sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,42) respecto a la que también se producía en 2022 (IPRHM=1,40).

CUADRO 4.1.1. Personal de la Administración General de la Junta de Andalucía según categoría, grupo y subgrupo profesional. Años 2023 y 2022. IPRHM 2023* y 2022

Categoría	Año	Grupos y subgrupos					Total
		A1/I	A2/II	C1/III	C2/IV	E/V	
Personal Alto Cargo	2023	0,85					0,85
	2022	0,90					0,90
Personal Funcionario	2023	0,99	1,25	1,26	1,30	1,64	1,13
	2022	0,98	1,24	1,26	1,34	1,70	1,13
Personal Laboral	2023	1,30	1,54	1,49	1,08	1,47	1,42
	2022	1,26	1,53	1,47	1,05	1,46	1,40

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

*Datos referidos a 1 de febrero de 2023, excepto altos cargos a 15 de septiembre de 2023.

4. IPRHM para la Administración General del Estado según los datos del último *Boletín Estadístico del Personal al servicio de las Administraciones Públicas (julio, 2022)* del Ministerio de Hacienda y Función Pública (p.10). No incluye el análisis del personal de las Fuerzas Armadas y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, ni de la Administración de Justicia.

La presencia de hombres y mujeres funcionarias en la Administración andaluza es muy similar a la que presenta el conjunto de la Administración General del Estado a julio de 2022 (IPRHM=1,10). Sin embargo, el personal laboral de la Administración General presenta un equilibrio representativo, con una mayor presencia masculina (IPRHM=0,84). Estas diferencias entre el personal laboral de ambas Administraciones se deben a que las competencias descentralizadas están vinculadas con ámbitos de política tradicionalmente más feminizados, como la salud, la educación o las políticas sociales; mientras que las competencias estatales como la seguridad y defensa siguen caracterizándose por una mayor presencia de hombres.

La temporalidad es una característica muy relevante a la hora de estudiar la calidad del empleo público y tiene un impacto importante en la representación del personal, ya que se observan importantes brechas de género. A febrero de 2023 la temporalidad se sitúa en 0,9 puntos más que el mes de enero de 2022, afectando casi a una cuarta parte del personal (24,5%). También es más acusada entre las mujeres (29%) que entre los hombres (16,7%), aumentándose la brecha de género hasta 12,3 puntos, 1,6 puntos más que en 2022. La temporalidad se eleva especialmente entre el personal laboral, alcanzando al 40,1% de las mujeres y al 28,1% de los hombres de este colectivo, ampliando la brecha de género en 1,3 puntos con relación al año anterior. En este sentido, la persistencia de una alta temporalidad se explica por el aumento de la contratación vinculada específicamente a las necesidades de la gestión de la financiación externa de los Fondos Europeos y porque los procesos de estabilización que se han puesto en marcha en Andalucía para atajar la alta temporalidad que afecta a las Administraciones públicas⁵ aún no han concluido, por lo que sus efectos en la reducción de la tasa de temporalidad irán manifestándose en años posteriores.

Al mismo tiempo, la permanencia de una segregación horizontal de género por ámbitos sectoriales, explica también la distinta representación del personal de la Administración General en función de la Consejería de adscripción. En 2023 hay Consejerías con una sobrerrepresentación de mujeres entre su personal, como es el caso de las Consejerías de Desarrollo Educativo y Formación Profesional (IPRHM=1,57); Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad (IPRHM=1,48); Salud y Consumo (IPRHM=1,27); Economía, Hacienda y Fondos Europeos (IPRHM=1,24); o Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo y Justicia, Administración Local y Función Pública (ambas con IPRHM=1,23). Por el contrario, la Consejería de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Economía Azul (IPRHM=0,71) o la Consejería de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural (IPRHM=0,79), continúan con una presencia de hombres mayoritaria y no alcanzan representaciones equilibradas.

Como en el resto de Administraciones públicas, en Andalucía también se observa el fenómeno de la segregación vertical por sexo que concentra a las mujeres en la base de la pirámide organizacional de la Administración, y los hombres tienen mayor presencia relativa en el vértice superior, que es más minoritario. De este modo, mientras que la presencia de mujeres y hombres es prácticamente paritaria en el subgrupo A1 (IPRHM=0,99), que comprende los puestos de mayor nivel, de mayor responsabilidad y remuneración, y donde se requieren mayores méritos formativos; la presencia de mujeres aumenta progresivamente a medida que se desciende de subgrupo, mostrando mayor desequilibrio, especialmente en el grupo E (IPRHM=1,64). En el caso del personal

5. Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público y 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.

laboral, la presencia de mujeres es ampliamente mayoritaria en todos los grupos profesionales, salvo en el grupo IV, que mantiene valores de representación equilibrados (IPRHM=1,08) por las características de los puestos que integra y que, como se verá más adelante, están tradicionalmente más masculinizados.

La edad es un factor cuya influencia en la representación del conjunto del personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía está perdiendo relevancia, ya que en 2023 las mujeres son mayoritarias en todos los rangos de edad, sin que la edad afecte a las características de su presencia. El número de descendientes sí parece influir, ya que hay una mayor presencia relativa de mujeres entre el personal sin hijas/os (IPRHM=1,29) o con un solo descendiente (IPRHM=1,31), que entre el personal con dos hijas/os (IPRHM=1,26) y el personal con más de tres (IPRHM=1,23).

4.1.2. Personal alto cargo

En septiembre de 2023 la representación del personal alto cargo de la Administración General de la Junta de Andalucía sigue siendo equilibrada (IPRHM=0,85); sin embargo, se acentúa la presencia masculina con relación a septiembre de 2022 (IPRHM=0,90) alejándose en mayor medida de la paridad.

CUADRO 4.1.2. Personal alto cargo según sexo y adscripción. Año 2023. IPRHM 2023* y 2022

	M	H	TOTAL	IPRHM	
				2023	2022
Presidencia	-	1	1	0,00	0,00
Consejerías	7	6	13	1,08	1,08
Viceconsejerías	6	7	13	0,92	0,92
Secretaría General	15	18	33	0,91	0,91
Secretaría General Técnica	9	4	13	1,38	1,38
Dirección General y Delegaciones del Gobierno	30	45	75	0,80	0,92
Delegaciones Territoriales	32	46	78	0,82	0,88
Otros Altos Cargos	11	21	32	0,69	0,69
TOTAL	110	148	258	0,85	0,90

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

*Datos referidos a 15 de septiembre de 2023.

La mayor parte de los órganos y entidades en los que se ubica el personal alto cargo mantienen las representaciones equilibradas del año precedente. Este es el caso de las Consejerías (IPRHM=1,08), las Viceconsejerías (IPRHM=0,92) y las Secretarías Generales (IPRHM=0,91). Por su parte, las Direcciones Generales y las Delegaciones del Gobierno (IPRHM=0,80), así como las Delegaciones Territoriales (IPRHM=0,82), aunque siguen en los márgenes del equilibrio representativo, reducen la presencia femenina con relación a 2022 (IPRHM=0,92 y 0,88 respectivamente). Por el

contrario, las Secretarías Generales Técnicas (IPRHM=1,38) siguen experimentando la sobrerrepresentación de mujeres que existía el año precedente. Finalmente, los hombres son mayoritarios entre el resto de altos cargos (IPRHM=0,69), manteniendo el desequilibrio representativo de 2022.

Mientras que en el análisis general se ha destacado la existencia de Consejerías altamente feminizadas, cuando atendemos a la ubicación del personal alto cargo, solo el Consejo Consultivo presenta una sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,67). Por el contrario, son varias las Consejerías que cuentan con una presencia de hombres alto cargo mayoritaria: Economía, Hacienda y Fondos Europeos (IPRHM=0,58); Industria, Energía y Minas (IPRHM=0,67); Sostenibilidad, Medio Ambiente y Economía Azul (IPRHM=0,67); y Turismo, Cultura y Deporte (IPRHM=0,64).

La representación del personal alto cargo está masculinizada entre el personal menor de 34 años (IPRHM=0), franja donde no hay ninguna mujer, como también ocurría en septiembre de 2022; así como entre el personal mayor de 65 años (IPRHM=0,50), incluso en mayor medida que el año precedente (IPRHM=0,67). En el resto de edades, sin embargo, se mantienen valores de representación equilibrada. En cuanto al número de hijos e hijas, en septiembre de 2023, se observa un equilibrio representativo en todas las opciones de descendencia⁶ salvo entre el personal sin descendencia (IPRHM=0,67), que es mayoritariamente masculino.

4.1.3. Personal funcionario

El conjunto del personal funcionario mantiene en 2023 el equilibrio representativo del año anterior (IPRHM=1,13), aunque la situación cambia si analizamos cada grupo profesional. Solo en el subgrupo A1 hay una representación próxima a la paridad (IPRHM=0,99), mientras que el resto presenta una sobrerrepresentación femenina, que se acentúa a media que se desciende de grupo profesional: subgrupo A2 (IPRHM=1,25); subgrupo C1 (IPRHM=1,26); subgrupo C2 (IPRHM=1,30); y grupo E (IPRHM=1,64).

Esta segregación vertical queda también patente si el análisis se realiza por nivel administrativo: los hombres son mayoría en los niveles 27-30 (IPRHM=0,94) y niveles 24-26 (IPRHM=0,96), dentro de los márgenes de la representación equilibrada. Sin embargo, la sobrerrepresentación de mujeres se acentúa en los niveles inferiores, especialmente, hasta el nivel 14 (IPRHM=1,37), mejorando el desequilibrio del año precedente (IPRHM=1,42).

También se observan diferencias en la presencia de mujeres y hombres en función de la Consejería a la que se adscriba el personal funcionario. En este sentido, hay una sobrerrepresentación de funcionarios en la Consejería de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Economía Azul (IPRHM=0,73), mientras que la presencia mayoritaria de funcionarias rompe el equilibrio representativo en las Consejerías de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad (IPRHM=1,43); Desarrollo Educativo y Formación Profesional (IPRHM=1,33); Salud y Consumo (IPRHM=1,27); Economía, Hacienda y Fondos Europeos (IPRHM=1,25); Justicia, Administración Local y Función Pública (IPRHM=1,23); y Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo (IPRHM=1,21). Así como en el Consejo Consultivo de Andalucía (IPRHM=1,23). El resto de las consejerías y órganos se encuentran en equilibrio representativo.

6. 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 2023 e IPRHM 2023* y 2022

Grupo/ Nivel	A1		A2		C1		C2		E		Total				IPRHM				
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	Total	%	2023	2022			
30	98	118											98	118	216	1,1	0,91	0,94	
29	47	48											47	48	95	0,5	0,99	0,95	
28	486	504											486	504	990	4,9	0,98	0,97	
27	303	380											303	380	683	3,4	0,89	0,88	
26	524	607											524	607	1.131	5,6	0,93	0,90	
25	1.987	2.177	1	-									1.988	2.177	4.165	20,5	0,95	0,94	
24	193	164	39	14									232	178	410	2,0	1,13	1,11	
23	366	364											366	364	730	3,6	1,00	1,02	
22	725	483	482	269									1.207	752	1.959	9,7	1,23	1,21	
21			3	39	-	8							3	47	50	0,2	0,12	0,04	
20			547	409	7	84							554	493	1.047	5,2	1,06	1,03	
19			1	-									1	-	1	0,0	2,00	2,00	
18			696	321	2.265	1.243							2.961	1.564	4.525	22,3	1,31	1,31	
17					59	19	1	16					60	35	95	0,5	1,26	1,35	
16					580	400	11	55					591	455	1.046	5,2	1,13	1,12	
15					1.184	675	5	5					1.189	680	1.869	9,2	1,27	1,29	
14							874	402					874	402	1.276	6,3	1,37	1,42	
12									9	2			9	2	11	0,1	1,64	1,79	
Total	4.729	4.845	1.769	1.052	4.095	2.429	891	478	9	2	11.493	8.806	20.299	100	1,13	1,13			
	9.574		2.821		6.524		1.369		11		20.299								
IPRHM 2023	0,99		1,25		1,26		1,30		1,64		1,13								
IPRHM 2022	0,98		1,24		1,26		1,34		1,70		1,13								

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

*Datos referidos a 1 de febrero de 2023.

Teniendo en consideración la edad, se observan más funcionarios mayores de 65 años (IPRHM=0,99), aunque menos que en 2022 (IPRHM=0,87) y más funcionarias menores de 35 años (IPRHM=1,19) y entre 35 a 44 años (IPRHM=1,25), como el año anterior. La descendencia es otro factor significativo, ya que hay más funcionarias que funcionarios sin descendencia (IPRHM=1,15) o con un hijo o hija (IPRHM=1,16), que entre el personal que tiene dos hijos/as (IPRHM=1,10) y tres o más (IPRHM=1,09).

Personal funcionario de los niveles 27–30

La tradicional sobrecarga de cuidados que suelen asumir las mujeres ha condicionado su presencia igualitaria en puestos de toma de decisiones, de mayor responsabilidad y con remuneraciones más elevadas. Por ello, resulta de interés analizar la presencia de mujeres y hombres en los niveles superiores de la carrera administrativa (entre 27 y 30), y comparar esta situación con la que presenta el conjunto del personal funcionario. Así, a 1 de febrero de 2023, la presencia de mujeres y hombres en estos niveles se mantiene dentro del equilibrio (IPRHM=0,94), con igual valor a 2022; si bien, hay mayor proporción de hombres en estos niveles 27-30 que en el subgrupo A1 (IPRHM=0,99), y especialmente, que en el conjunto del personal funcionario (IPRHM=1,13).

Hay paridad en nivel 27-30 entre el personal menor de 35 años (IPRHM=1) y más mujeres entre 35 a 44 años (IPRHM=1,20), al tiempo que el personal mayor de 65 años (IPRHM=0,80) es el más masculinizado. También sucede que hay más mujeres de nivel 27-30 entre el personal sin descendientes (IPRHM=1,06), y más hombres en todas las situaciones con descendencia, siempre dentro del equilibrio representativo.

4.1.4. Personal laboral

A febrero de 2023 ha aumentado la alta feminización del personal laboral de la Administración General de la Junta de Andalucía (IPRHM=1,42) con relación a 2022 (IPRHM=1,40). La sobrerrepresentación femenina es más acusada entre el personal laboral de incorporación más reciente, es decir, sin trienios (IPRHM=1,51) o con 1 (IPRHM=1,61), 2 (IPRHM=1,65) y 3 trienios (IPRHM=1,62), que entre el personal laboral con mayor antigüedad. Así, hay una presencia muy mayoritaria de hombres entre el personal laboral con más de 16 trienios (IPRHM=0,56) o representaciones equilibradas entre el personal con 15 (IPRHM=1,12) y 12 trienios (IPRHM=1,14).

Este desequilibrio se traslada a todos los grupos y subgrupos profesionales salvo el grupo IV (IPRHM=1,08) donde predomina el personal auxiliar de clínica y de cocina, pero también, un gran número de personal oficial de segunda tradicionalmente muy masculinizado (oficios, albañilería, carpintería, fontanería, etc.), así como de personal conductor y celador.

El grupo más feminizado sigue siendo el grupo II (IPRHM=1,54) que comprende el personal con titulaciones de grado medio, y el personal educador social e infantil. Sigue el grupo III (IPRHM=1,49), donde predomina el personal técnico de educación infantil, integración social o monitores/as escolares. A continuación, el grupo V (IPRHM=1,47), que representa el 44,5% del personal laboral y que está conformado principalmente por personal de ordenanza, limpieza, servicio doméstico y ayudante de cocina. Y finalmente, el grupo I (IPRHM=1,30), que representa el 4,4% del total y que comprende el personal con titulaciones superiores y los cargos de mayor responsabilidad y remuneración.

Más de la mitad del personal laboral de la Administración General en Andalucía (54,3%) presta sus servicios en la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional, donde la sobrerrepresentación femenina es muy acusada (IPRHM=1,62). Le sigue la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad (19%), siendo la segunda Consejería con mayor desequilibrio en la

representación de este colectivo (IPRHM=1,52). La Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo y la de Economía, Hacienda y Fondos Europeos (IPRHM=1,29 para ambas), así como las Consejerías de Salud y Consumo (IPRHM=1,28) y Justicia, Administración Local y Función Pública (IPRHM=1,24) tienen también plantillas laborales muy feminizadas. El resto de Consejerías, salvo la Consejería de Turismo, Cultura y Deporte (IPRHM=1,05) que es la única equilibrada, presenta una sobrerrepresentación de hombres entre su personal laboral.

Las mujeres son ampliamente mayoritarias en todas las edades, sin que se observe ninguna relación entre las características de su presencia y las de su edad. Sin embargo, la descendencia sí parece influir, ya que su presencia es mayor entre el personal sin descendientes o con uno (IPRHM=1,44), que con dos hijos/as (IPRHM=1,41) y con tres o más (IPRHM=1,39).

4.2. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO PÚBLICO ANDALUZ

En todo el mundo, el sector educativo se caracteriza por tener un profesorado compuesto mayoritariamente por mujeres, especialmente, en los primeros niveles de enseñanza. Esta sobrerrepresentación femenina se explica por factores de género que afectan al sector, como la permanencia de estereotipos, ya que la enseñanza se sigue percibiendo como una profesión femenina; o como la posibilidad de disponer de una mayor flexibilidad laboral, lo que tradicionalmente ha incentivado la presencia de mujeres al favorecer la conciliación familiar⁷.

Este fenómeno también se produce en la Comunidad Autónoma de Andalucía, y para situar esta realidad en el contexto de elaboración presupuestaria, el presente capítulo analiza la presencia de mujeres y hombres en el conjunto del personal docente del Sistema Educativo Público de Andalucía⁸. El estudio de la representación se realiza en función de los distintos niveles y tipos de enseñanza⁹ y tomando en consideración el tipo de centro, el tipo de contrato, así como la edad. Debido a la existencia de brechas verticales de género en el sector, también se analiza de forma específica los puestos de mayor responsabilidad y remuneración, específicamente, 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 2023 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 dicha fecha en el marco del curso 2022/2023. Del mismo modo, la comparativa que se lleva a cabo con el año 2022, está referida a la situación existente a 1 de enero, para el curso 2021/2022.

Estas fuentes se complementan con los datos recogidos en la Adenda de género del Anexo de personal que acompaña al Presupuesto 2024, que tienen fecha de septiembre de 2023. Según la Adenda, que no incluye al profesorado de la educación concertada, el personal del Sistema Educativo Público andaluz lo componen 107.535 personas, de las que 70.782 son mujeres (65,8%) y 36.753 son hombres (34,2%). El personal funcionario suma casi el total del personal mencionado, ya que el personal laboral lo componen 730 personas, de las cuales 328 son mujeres (44,9% del personal laboral) y los hombres son 402 (55,1% del personal laboral).

4.2.1. Análisis General

A 1 de enero de 2023 se agudiza la feminización del profesorado (IPRHM=1,32) con relación al año anterior (IPRHM=1,31). La mayor presencia de mujeres se produce en los centros públicos (IPRHM=1,32), donde representan el 65% del total del profesorado; mientras que en los concertados, se mantiene el desequilibrio de 2022 (IPRHM=1,31). Esta sobrerrepresentación de mujeres

7. OCDE (2022). *Why is the gender ratio of teachers imbalance?* Education indicators in focus, 81.

8. 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.

9. Este año aparecen 199 registros denominados "Ciclo Formativo de Grado Básico" que se clasifican como Educación Secundaria.

es, sin embargo, menos acusada que en el conjunto de España en el curso 2020/2021, donde el 72,4% del profesorado de Enseñanzas de Régimen General no universitaria, estuvo conformado por mujeres y el 27,6% por hombres¹⁰. Debe hacerse notar, sin embargo, que en el conjunto de los países miembros de la Unión Europea y entre los países de la OCDE¹¹, la presencia de mujeres entre el profesorado es superior a la existente en el Sistema Educativo Público andaluz.

Como el año precedente, solo la Educación Secundaria, las Enseñanzas de Régimen Especial y la Formación del Profesorado mantienen representaciones equilibradas, mientras que en el resto de niveles y tipo de enseñanzas las mujeres son ampliamente mayoritarias. No obstante, se mantiene la sobrerrepresentación masculina en la Inspección Educativa (IPRHM=0,72), aunque mejorando ligeramente los valores del año anterior (IPRHM=0,71).

CUADRO 4.2.1. Personal del Sistema Educativo Público Andaluz. Año 2023 e IPRHM 2023 y 2022*

Niveles	Mujeres	Hombres	Total	% Total	IPRHM	
					2023	2022
Educación Infantil y Primaria	37.065	11.261	48.326	37,5	1,53	1,54
centros públicos	30.119	8.858	38.977	30,2	1,55	1,55
centros concertados	6.946	2.403	9.349	7,2	1,49	1,48
Educación Secundaria	35.700	27.699	63.399	49,2	1,13	1,11
centros públicos	30.107	23.179	53.286	41,3	1,13	1,11
centros concertados	5.593	4.520	10.113	7,8	1,11	1,10
Enseñanzas de Régimen Especial (p)	2.476	2.533	5.009	3,9	0,99	0,98
Educación de Personas Adultas (p)	1.274	810	2.084	1,6	1,22	1,23
Educación Especial	6.194	880	7.074	5,5	1,75	1,75
centros públicos	5.168	639	5.807	4,5	1,78	1,78
centros concertados	1.026	241	1.267	1,0	1,62	1,62
Educación Compensatoria (p)	2.001	432	2.433	1,9	1,64	1,55
Formación del Profesorado (p)	197	153	350	0,3	1,13	1,13
Inspección Educativa (p)	104	185	289	0,2	0,72	0,71
Total	85.011	43.953	128.964	100,0	1,32	1,31
centros públicos	71.446	36.789	108.235	83,9	1,32	1,31
centros concertados	13.565	7.164	20.729	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 2023 y 2022 respectivamente.

- Datos para el curso 2020-2021, incluido en el Informe *Igualdad en Cifras. MEFP 2023. Aulas por la igualdad*, del Ministerio de Educación y Formación Profesional (2023). Para más información: <https://sede.educacion.gob.es/publiventa/igualdad-en-cifras-mefp-2023-aulas-por-la-igualdad/discriminacion-social-y-desigualdad/26763>
- Según los datos de 2021, no actualizados a 2022, 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>

La presencia mayoritaria de mujeres entre el profesorado se mantendrá en el tiempo o incluso, se volverá más pronunciada, ya que la brecha de género entre el profesorado más joven se acentúa: si en 2022 el IPRHM para el profesorado menor de 35 años era de 1,34 y para el profesorado entre 35 y 44 años de 1,36, en 2023 pasa a 1,36 y 1,37 respectivamente. Por otro lado, solo el personal mayor de 65 años mantiene el equilibrio representativo (IPRHM=1,17) del año anterior (IPRHM=1,20).

En el conjunto del Sistema Educativo Público de Andalucía la temporalidad¹² alcanza al 23,2% del personal docente (al 23,3% en 2022), siendo 3,1 puntos más elevada entre los hombres (25,2%) que entre las mujeres (22,1%). Teniendo en consideración el tipo de centro, en los de titularidad pública hay más profesorado en situación temporal, el 23,7% (frente al 22,9% de 2022), que en los concertados, donde afecta al 20,5%, reduciéndose considerablemente respecto al año precedente (25,3%). En la educación pública la temporalidad sigue siendo más acusada entre los hombres (26,3%) que entre las mujeres (22,3%), con una brecha de género inversa de 3,9 puntos, similar a la del año precedente. Por el contrario, en la educación concertada la temporalidad afecta más a las mujeres (20,9%) que a los hombres (19,8%), con una brecha de género de 1,1 puntos.

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

En 2023 el profesorado de la Educación Infantil y Primaria representa el 37,5% del total y sigue estando muy feminizado (IPRHM=1,53), aunque contiene la tendencia creciente de 2022 (IPRHM=1,54). La presencia de mujeres es mayor en los centros de titularidad pública (IPRHM=1,55) que en los concertados (IPRHM=1,49).

Entre el profesorado más joven, la presencia de hombres es mayor que entre el profesorado de edades más avanzadas, lo que puede contribuir a atenuar progresivamente el desequilibrio. Así, el profesorado menor de 35 años (IPRHM=1,47) mejora la representación del año anterior (IPRHM=1,48).

B. Educación Secundaria y Formación Profesional

El profesorado de la Educación Secundaria sigue siendo el más numeroso de todo el Sistema Público de Educación andaluz, ya que en 2023 concentra al 49,2% del profesorado. Se trata de uno de los niveles de enseñanza con representación equilibrada (IPRHM=1,13), aunque reduce la presencia de hombres con relación al año precedente (IPRHM=1,11); especialmente en los centros públicos (IPRHM=1,13) y en menor medida en los concertados (IPRHM=1,11).

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

Esto es debido a que, en la Educación Secundaria, la presencia de mujeres jóvenes sigue aumentando (IPRHM=1,17 para el profesorado menor de 35 años y 1,20 para el profesorado entre 35 y 44 años, frente al 1,14 y 1,17 de 2022 respectivamente). Por el contrario, se mantiene la mayor masculinización del profesorado a medida que se asciende en edad.

Las características de la representación en este nivel de enseñanza no se corresponden con la sobrerrepresentación masculina que existe entre el profesorado con cátedra, que son los puestos más elevados en la escala docente no universitaria (IPRHM=0,64) y que es incluso más acentuada que el año anterior (IPRHM=0,66), confirmando la tendencia de los últimos años. Todo el personal con cátedra en Educación Secundaria es mayor de 50 años, siendo la presencia de mujeres aún más minoritaria entre el personal con cátedra mayor de 65 años (IPRHM=0,61).

C. Educación de Personas Adultas

La Educación de Personas Adultas se imparte exclusivamente en los centros de titularidad pública y a 1 de enero 2023 representa el 1,6% de todo el personal docente del Sistema Educativo Público de Andalucía. El desequilibrio en este tipo de enseñanza (IPRHM=1,22) se atenúa con relación al año anterior (IPRHM=1,23), ya que entre el personal de 35 a 44 años (IPRHM=1,18) y el personal de 55 a 64 años (IPRHM=1,27) aumenta la presencia de hombres respecto al año anterior (IPRHM=1,20 y 1,30 respectivamente).

Las mujeres con cátedra siguen estando infrarrepresentadas en este tipo de enseñanza, pero han aumentado su presencia significativamente (IPRHM=0,67) respecto a 2022 (IPRHM=0,40).

D. Educación Especial

El profesorado de Educación Especial representa el 5,5% del total y vuelve a ser en enero de 2023 el más feminizado de todo el Sistema Educativo Público andaluz (IPRHM=1,75), con valores similares a 2022. El desequilibrio es mayor en los centros de titularidad pública (IPRHM=1,78) que en los concertados (IPRHM=1,62).

La sobrerrepresentación femenina se produce en todas las edades; especialmente, entre el personal docente más joven, siendo el personal de 35 a 44 años (IPRHM=1,83) el que tiene el profesorado más feminizado y el personal de 55 a 64 (IPRHM=1,64) el que menos.

E. Educación Compensatoria

La Educación Compensatoria¹³ se imparte exclusivamente en los centros públicos y concentra al 1,9% del total del profesorado del Sistema Educativo Público andaluz. En 2023 aumenta notablemente la feminización de este colectivo (IPRHM=1,64) con relación al año precedente (IPRHM=1,55). Este mayor desequilibrio está ocasionado por el aumento en la presencia de mujeres entre el profesorado más joven: la feminización entre el personal docente menor de 35 años (IPRHM=1,81) y del personal de 34 a 44 años (IPRHM=1,66) se ha agudizado respecto a 2022 (IPRHM=1,69 y 1,55 respectivamente).

13. 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.

F. Enseñanzas de Régimen Especial

Las Enseñanzas de Régimen Especial representan en 2023 el 3,9% del total del profesorado andaluz y contemplan las enseñanzas artísticas, deportivas y las enseñanzas especializadas de idiomas que se imparten exclusivamente en los centros de titularidad pública¹⁴ y que cuentan con una organización propia. El personal docente de este tipo de enseñanza muestra a 1 de enero de 2023 una representación muy cercana a la paridad (IPRHM=0,99), incluso en mayor medida que en 2022 (IPRHM=0,98).

Este tipo de enseñanza concentra el 82,7% de las cátedras del Sistema Educativo Público de Andalucía y también existe una sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,74) entre su profesorado con cátedra, que aumenta respecto a 2022 (IPRHM=0,75), con una proporción de hombres mayor que su presencia prácticamente paritaria en este colectivo docente.

G. Formación del Profesorado

El personal de Formación del Profesorado se imparte exclusivamente en los centros públicos y a 1 de enero de 2023 representa solo el 0,3% del conjunto del profesorado. El equilibrio representativo de 2022 (IPRHM=1,13) se mantiene en 2023.

H. Inspección Educativa

El personal de la Inspección Educativa trabaja exclusivamente en los centros de titularidad pública y representa el 0,2% del total de todo el sistema educativo en 2023. A pesar de su reducido número, su estudio tiene relevancia porque es el colectivo con las mayores responsabilidades y las retribuciones más elevadas¹⁵. De hecho, se trata del tipo de enseñanza más masculinizada (IPRHM=0,72) con una sobrerrepresentación de hombres que confirma la existencia de una segregación vertical en el Sistema Educativo Público andaluz, ya que su presencia relativa no se corresponde con su representación en el conjunto. No obstante, en 2023 se mantiene la tendencia hacia una mayor incorporación de mujeres con relación al año precedente (IPRHM=0,71) y anteriores.

El sistema de acceso al cuerpo de inspectores de educación mediante concurso-oposición puede estar teniendo impactos de género no deseados, ya que reserva un tercio de las plazas a un concurso de méritos en el que puede participar quienes, reuniendo los requisitos generales, hayan ejercido con evaluación positiva, al menos durante tres mandatos, el cargo de director o directora¹⁶. Y dado que en el cargo de dirección todavía se aprecia una presencia relativa de mujeres menor que su participación en el conjunto, este sistema puede contribuir a mantener las brechas de género existentes.

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

15. 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).

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

CUADRO 4.2.2. Personal docente con función inspectora según sexo y tipo de puesto. Año 2023 e IPRHM 2023 y 2022*

	Mujeres	Hombres	Total	IPRHM	
	2023			2023	2022
Inspector/a General de Educación	0	1	1	0,00	0,00
Inspector/a Central	3	1	4	1,50	1,00
Jefe/a de Servicio de Inspección	0	8	8	0,00	0,25
Adjunto/a Servicio de Inspección	1	7	8	0,25	0,25
Coordinador/a Equipo de Zona	17	23	40	0,85	0,92
Inspector/a de Educación	83	145	228	0,73	0,71
Total	104	185	289	0,72	0,71

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

*Referido a 1 de enero de 2023 y 2022 respectivamente.

Entre el profesorado con función inspectora la presencia de mujeres aumenta en los puestos base, específicamente, entre las inspectoras e inspectores de educación (IPRHM=0,73) con relación a 2022 (IPRHM=0,71). Sin embargo, disminuye entre el personal de coordinación de Equipos de Zona (IPRHM=0,85) dentro de los límites de equilibrio representativo del año anterior (IPRHM=0,92). Los hombres siguen estando sobrerrepresentados en los puestos con mayor responsabilidad, salvo entre el colectivo de Inspección Central (IPRHM=1,50) donde las mujeres son mayoría, abandonando la representación paritaria de 2022.

En 2023 se confirma la existencia de un mayor equilibrio entre el personal más joven, que en este caso es el personal de 35 a 44 años (IPRHM=0,97) y de 45 a 54 años (IPRHM=0,95); mientras que en el resto del personal se mantiene una acusada masculinización; especialmente, entre el personal mayor de 65 años (IPRHM=0,34).

4.2.3. Análisis de los equipos directivos

A 1 de enero de 2023 se consolida la progresiva incorporación de mujeres en los equipos directivos y en los puestos de dirección del Sistema Educativo Público andaluz de los últimos años. La presencia de mujeres (IPRHM=1,17) se amplía, por tanto, con relación al año anterior (IPRHM=1,15), aunque sigue siendo menor que en el conjunto del sistema (IPRHM=1,32). Este incremento se produce en los centros de titularidad pública (IPRHM=1,17) respecto a 2022 (IPRHM=1,15); mientras que en la educación concertada (IPRHM=1,08) se reduce la presencia relativa de mujeres (IPRHM= 1,09 en 2022).

Los equipos directivos de la Educación Infantil y Primaria (IPRHM=1,30) concentran al 50,1% del personal directivo y su acusada feminización condiciona la representación en los centros públicos (IPRHM=1,31), ya que en los concertados se alcanza un equilibrio (IPRHM=1,18) que no existía el año anterior (IPRHM=1,21). La Educación Secundaria (IPRHM=1), que representa el 40,2% del total, y las Enseñanzas de Régimen Especial (IPRHM=1,08) mantienen los valores de equilibrio representativo; también la Educación Compensatoria (IPRHM=0,86), aunque se aleja de la paridad respecto al año anterior (IPRHM=0,89). Por el contrario, la Educación Especial tiene los equipos directivos más feminizados (IPRHM=1,59), especialmente en los centros de titularidad pública (IPRHM=1,64).

Tomando en consideración el tipo de cargo, en 2023 las mujeres también son mayoría entre los puestos directivos base, y tanto las Secretarías (IPRHM=1,23) como las Jefaturas de Estudios (IPRHM=1,26) presentan una sobrerrepresentación femenina, incluso en mayor medida que en 2022 (IPRHM=1,22 y 1,24 respectivamente). Sin embargo, entre los puestos de dirección (IPRHM=1), Subdirección (IPRHM=1,05) y Vicedirección (IPRHM=1,18) se mantiene un equilibrio representativo.

CUADRO 4.2.3. Equipos directivos de Sistema Educativo Público Andaluz. Año 2023 e IPRHM 2023 y 2022*

	Mujeres	Hombres	Total	% Total	IPRHM	
					2023	2022
Equipos directivos (niveles)						
Educación Infantil y Primaria	4.046	2.169	6.215	50,1	1,30	1,28
centros públicos	3.836	2.023	5.859	47,2	1,31	1,28
centros concertados	210	146	356	2,9	1,18	1,21
Educación Secundaria	2.501	2.491	4.992	40,2	1,00	0,99
centros públicos	2.138	2.121	4.259	34,3	1,00	0,99
centros concertados	363	370	733	5,9	0,99	0,99
Enseñanzas de Régimen Especial (p)	314	270	584	4,7	1,08	1,07
Educación de Personas Adultas (p)	204	139	343	2,8	1,19	1,17
Educación Especial	89	23	112	0,9	1,59	1,59
centros públicos	36	8	44	0,4	1,64	1,64
centros concertados	53	15	68	0,5	1,56	1,57
Educación Compensatoria (p)	31	41	72	0,6	0,86	0,89
Formación del Profesorado (p)	49	46	95	0,8	1,03	1,01
Total	7.234	5.179	12.413	100,0	1,17	1,15
centros públicos	6.608	4.648	11.256	90,7	1,17	1,15
centros concertados	626	531	1.157	9,3	1,08	1,09
Equipos directivos (cargos)						
Dirección	1.953	1.937	3.890	31,3	1,00	0,98
centros públicos	1.661	1.683	3.344	26,9	0,99	0,97
centros concertados	292	254	546	4,4	1,07	1,07
Subdirección (c)	135	121	256	2,1	1,05	1,07
Vicedirección (p)	350	241	591	4,8	1,18	1,16
Jefatura de Estudios	2.882	1.694	4.576	36,9	1,26	1,24
centros públicos	2.683	1.538	4.221	34,0	1,27	1,25
centros concertados	199	156	355	2,9	1,12	1,11
Secretaría (p)	1.914	1.186	3.100	25,0	1,23	1,22
Total general	7.234	5.179	12.413	100,0	1,17	1,15
centros públicos	6.608	4.648	11.256	90,7	1,17	1,15
centros concertados	626	531	1.157	9,3	1,08	1,09

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

(p) solo en centros públicos; (c) solo en centros concertados.

* Referido a 1 de enero de 2023 y 2022 respectivamente.

La presencia de mujeres en los equipos directivos desciende a medida que se avanza en la edad, así, entre el personal directivo menor de 35 años ($IPRHM=1,35$) y el personal de 35 a 44 años ($IPRHM=1,26$) existe una sobrerrepresentación femenina, incluso más acusada que en 2022 ($IPRHM=1,31$ y $1,25$ respectivamente). En el resto de edades se mantiene un equilibrio representativo, con una mayor presencia de hombres entre el personal que supera los 65 años ($IPRHM=0,81$).

4.3. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD

En este epígrafe se muestra la representación de mujeres y hombres en el personal del Servicio Andaluz de Salud (en adelante SAS) tomando en consideración el grupo profesional, el servicio sanitario, la profesión o el nivel de la carrera administrativa que les caracteriza. El estudio incluye el análisis detallado 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 del número de descendientes en dicha representación.

Este análisis es relevante porque, además de que las mujeres son mayoritarias entre el personal sanitario en todo el mundo debido a que las tareas de cuidados se siguen asociando a un rol femenino, existen otros sesgos de género que influyen en las características de la representación de este colectivo. Así, por ejemplo, la presencia de mujeres se concentra en los puestos base del sistema, con menores responsabilidades y con remuneraciones más bajas, mientras que la presencia de hombres aumenta entre los puestos más elevados, de gestión y de toma de decisiones¹⁷. Estas inequidades también se producen en el ámbito andaluz por lo que el SAS ha puesto en marcha medidas específicas para revertirlas, como el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (PEIOHM)¹⁸. El objetivo es avanzar en la igualdad de género como un valor y principio organizativo que oriente, tanto la atención que presta a la ciudadanía, como la organización de su propio personal.

Este estudio se realiza con datos extraídos a 1 de enero de 2023 facilitados por la agencia administrativa a través del Sistema de Información de Gestión de Recursos Humanos, Oposiciones, Nóminas, Turnos/traslados y Expedientes (GERHONTE). En el análisis no se incluye al personal de las extintas APE Sanitarias al encontrarse en un proceso de estatutización que dificulta la concreción de su situación a 1 de enero de 2023. El análisis se basa en una imagen fija de la representación del SAS a 1 de enero de 2023, por lo que las referencias al año 2023 muestran exclusivamente la situación del personal existente en dicho momento. De igual manera, la comparativa con 2022, se refiere también a la situación existente en la misma fecha del año anterior.

Esta información debe entenderse complementada por los datos que se recogen en la Adenda de género del Anexo de Personal del Presupuesto 2024, obtenidos a fecha de septiembre de 2023. De acuerdo con la Adenda, el personal del Servicio Andaluz de Salud lo integran 90.086 personas, de las que 63.121 son mujeres (70,1%) y 26.965 son hombres (29,9%). El personal estatutario constituye prácticamente la totalidad de la plantilla, ya que el personal laboral lo componen 9 personas de las cuales 4 son mujeres (44,4%) y los hombres son 5 (55,6%).

17. Según la OMS, a nivel mundial las mujeres representan el 70% del personal sanitario remunerado y son, además, las principales prestadoras de cuidados no remunerados. En el ámbito europeo, esta cifra asciende al 78% según el EIGE. 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>

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

4.3.1. Análisis General

El personal estatutario del SAS amplía, a 1 de enero de 2023, la sobrerrepresentación de mujeres (IPRHM=1,40) del año anterior (IPRHM=1,39), siendo el colectivo más feminizado de la Administración andaluza, aunque en una proporción menor a la media europea. La presencia de mujeres es ampliamente mayoritaria entre el personal de 35 a 54 años (IPRHM=1,45), mientras que solo el personal mayor de 65 años presenta un equilibrio representativo (IPRHM=1,11).

El número de descendientes parece influir en el perfil del colectivo, ya que la presencia de hombres es relativamente mayor entre el personal con más de dos hijos/as (IPRHM=1,29) o con dos (IPRHM=1,39), que entre el personal sin descendencia (IPRHM=1,46) o con un solo descendiente (IPRHM=1,46).

4.3.2. Análisis del personal del SAS por categorías

A. Distribución del personal por grupos profesionales

A 1 de enero de 2023 hay mayor presencia de mujeres en todos los grupos profesionales, salvo en el subgrupo A1, donde se observa un equilibrio representativo (IPRHM=1,11), aunque más alejado de la paridad que el año anterior (IPRHM=1,09). El subgrupo A1 requiere mayor cualificación académica para su acceso e incluye al 26,9% del personal estatutario. En este subgrupo los médicos y las médicas son el colectivo más numeroso (64,3%) y su representación (IPRHM=1,10) marca los valores del conjunto.

Por el contrario, el subgrupo C2 es el más feminizado con el mismo desequilibrio que el de 2022 (IPRHM=1,63). El 25,4% de la plantilla se ubica en este subgrupo en el que la contundente feminización del personal de cuidados auxiliares de enfermería (IPRHM=1,86) y del personal auxiliar administrativo (IPRHM=1,66), que constituyen respectivamente el 61,1% y el 25,4% del subgrupo C2, condiciona el desequilibrio del conjunto. En desequilibrio representativo le sigue el subgrupo A2 (IPRHM=1,52) que amplía la sobrerrepresentación de mujeres de 2022 (IPRHM=1,51), y en el que se encuentra el 29,5% del personal estatutario y el 32% del total de las mujeres que trabajan en el SAS. El personal de enfermería compone principalmente este subgrupo A2 (82,1%), siendo un perfil profesional donde los hombres son muy minoritarios (IPRHM=1,54).

Finalmente, el subgrupo C1 (IPRHM=1,33) y el grupo E (IPRHM=1,30) son los menos numerosos ya que ambos cuentan con un 9,1% del personal. El subgrupo C1 mantiene en 2023 el desequilibrio del año precedente, condicionado por la representación del personal técnico especialista (IPRHM=1,34) que constituye el 64,5% del subgrupo. El grupo E, por su parte, reduce el desequilibrio de 2022 (IPRHM=1,31).

B. Distribución del personal según niveles de la carrera administrativa

En 2023 se agudiza la brecha de género según los niveles de la carrera administrativa, ya que aumenta la presencia de mujeres en los niveles inferiores y la de los hombres en los niveles superiores. Así, mientras que en enero de 2023 las mujeres representan el 75,3% del personal hasta el nivel 22 (IPRHM=1,51) con mayor sobrerrepresentación que el año anterior (IPRHM=1,50),

su presencia se reduce hasta el 53% en los niveles del 23 al 29 (IPRHM=1,04) que son los que cuentan con un mayor equilibrio. No obstante, en los niveles superiores (del 27 al 29) de la carrera administrativa se produce una mayor segregación vertical, ya que las mujeres solo representan el 33,2% (IPRH=0,66) aumentando en 2023 la sobrerrepresentación masculina del año precedente (IPRHM=0,69).

El desequilibrio en estos niveles superiores está condicionado por la sobrerrepresentación masculina entre cargos Intermedios con niveles 27-29 (IPRHM= 0,57), que son mayoría, y que es incluso más acusada que el año precedente (IPRHM=0,58). Sin embargo, entre cargos directivos con niveles 27-29 hay equilibrio representativo (IPRHM= 0,88), aunque más alejado de la paridad que en 2022 (IPRHM=0,91).

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

La representación por sexo del personal estatutario del SAS presenta diferencias en función de los distintos puestos de trabajo y la naturaleza de la actividad. Así, por ejemplo, los puestos básicos que son los más numerosos de la plantilla al representar el 89,6% del total, son el colectivo más feminizado (IPRHM=1,42), incluso en mayor medida que en 2022 (IPRHM=1,41). Entre los puestos básicos destaca la presencia del personal de medicina que representa el 17,3% de la plantilla y que presenta equilibrio representativo (IPRHM=1,10), con mayor presencia de mujeres que el año anterior (IPRHM=1,07)¹⁹. También es relevante la presencia del personal de enfermería, que constituye el 24,2% del total de la plantilla, y del personal de cuidados auxiliares de enfermería, que representa el 15,5%. Estos colectivos están sin embargo altamente feminizados (IPRHM=1,54 y 1,86 respectivamente)²⁰ lo que condiciona el desequilibrio del conjunto.

Los puestos básicos incluyen otras profesiones que, aunque concentran a un menor volumen de efectivos, se destacan por su amplia sobrerrepresentación femenina o masculina. En el primer caso se encuentra el personal auxiliar administrativo/a (IPRHM=1,66), más feminizado que en 2022 (IPRHM=1,65) o trabajador/a social (IPRHM=1,73); y en el segundo caso, el personal veterinario (IPRHM=0,75) aunque en menor medida que el año precedente (IPRHM=0,71). En los márgenes del equilibrio representativo, entre los puestos básicos solo se encuentra el colectivo de celadores/as (IPRHM=0,88) donde sigue aumentando la presencia femenina (IPRHM=0,86 en 2022).

Los puestos en formación representan a 1 de enero de 2023 el 6,4% del total del personal del SAS. Su feminización (IPRHM=1,33) es más pronunciada que en enero de 2022 (IPRHM=1,32), debido especialmente al aumento de la presencia de mujeres entre el personal MIR (IPRHM=1,29) respecto a 2022 (IPRHM=1,28). El alto desequilibrio del conjunto está motivado por la sobrerrepresentación femenina entre otro personal en formación (IPRHM=1,80) donde predomina la especialización del personal de enfermería (matrones/as, salud mental, del trabajo, comunitaria, etc.). Este colectivo representa sin embargo un volumen menor dentro de todo el personal en formación y la presencia de mujeres es en 2023 menos acusada que el año precedente (IPRHM=1,82).

19. Los últimos datos de personal médico colegiado del INE de 2022, también confirman la representación equilibrada de este colectivo a nivel estatal (IPRHM=1,07), ya que las médicas representan el 53,4%.

20. Los últimos del INE de 2022, 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.

CUADRO 4.3.1. Personal del Servicio Andaluz de Salud según naturaleza de la actividad. Año 2023 e IPRHM 2022 y 2023*

	Mujeres	Hombres	Total	IPRHM		% Total
				2023	2022	
Cargos Directivos	163	207	370	0,88	0,87	0,4
Cargos Intermedios	1.633	1.623	3.256	1,00	0,99	3,6
Formación	3.828	1.941	5.769	1,33	1,32	6,4
Puestos Básicos	57.630	23.293	80.923	1,42	1,41	89,6
Total general	63.254	27.064	90.318	1,40	1,39	100,0

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

* Referidos a 1 de enero de 2023 y 2022 respectivamente.

Por su parte, los cargos intermedios representan el 3,6% de la plantilla, y finalmente, los puestos directivos, constituyen el 0,4% del total del personal del SAS. Los cargos intermedios alcanzan una representación paritaria (IPRHM=1), muy similar a la del año anterior (IPRHM=0,99); y aumenta también ligeramente la presencia de mujeres entre los puestos directivos (IPRHM=0,88) con relación a 2022 (IPRHM=0,87).

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

La asistencia sanitaria que presta el SAS está organizada en cuatro modalidades de servicio con tipos de personal diferenciado que se rigen por una normativa de estructura, organización y funcionamiento profesional específico, según la naturaleza de los servicios que prestan y sus necesidades organizativas. Estas cuatro modalidades de servicio que articula la asistencia sanitaria del SAS son: la asistencia especializada²¹, las áreas de gestión sanitaria²², la atención primaria²³ y otros servicios²⁴.

21. 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.
22. 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 de 14 de mayo de 2018 a las Órdenes de 13 de febrero de 2013 y de 20 de noviembre de 2009.
23. 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.
24. 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.

El tipo de servicio con mayor volumen de efectivos es la asistencia especializada, que constituye el 54,3% del conjunto de la plantilla (sin tener en cuenta el personal en formación). A 1 de enero de 2023 aumenta la sobrerrepresentación de mujeres en la asistencia especializada (IPRHM=1,46) con relación a 2022 (IPRHM=1,45), ya que los hombres tienen una participación muy minoritaria en las profesiones con más representación en este tipo de servicio. Este es el caso del personal de enfermería (IPRHM=1,61) o del personal de cuidados auxiliares de enfermería (IPRHM=1,85), que representan el 23,8% y el 19,4% respectivamente, del total de la asistencia especializada. En este tipo de servicio el personal médico constituye el 13,3% del total y tiene una representación prácticamente paritaria (IPRHM=1,01), si bien, con más presencia de hombres que la que presenta esta profesión en el conjunto de la plantilla (IPRHM=1,10). Como el año anterior, el personal de la asistencia especializada pertenece principalmente a los subgrupos A2 (el 28,5%) y C2 (el 25,2%), que son los que tienen una representación más alejada del equilibrio (IPRHM=1,58 y 1,77 respectivamente).

A 1 de enero de 2023 las áreas de gestión sanitaria representan el 28,3% del total (sin personal en formación), y también amplían la feminización de su personal (IPRHM=1,38) con relación a enero de 2022 (IPRHM=1,36). El personal de enfermería (24,3%), el personal de medicina (18,8%) y el personal de cuidados auxiliares de enfermería (14,5%) son también los colectivos más numerosos en las áreas de gestión sanitaria. De hecho, el desequilibrio del conjunto viene condicionado por la alta feminización del personal de enfermería (IPRHM=1,50) y del personal de cuidados auxiliares de enfermería (IPRHM=1,88). Mientras que, sin embargo, el personal de medicina en las áreas de gestión sanitaria (IPRHM=1,11) tiene valores de representación muy similares al de dicho personal en el conjunto del SAS (IPRHM=1,10).

En 2023 sigue llamando la atención la alta masculinización de colectivos más minoritarios como el personal celador (IPRHM=0,79) y el personal veterinario (IPRHM=0,78), aunque en menor medida que el año precedente (IPRHM=0,76 y 0,73 respectivamente). En las áreas de gestión sanitaria los subgrupos A2, A1 y C2 concentran el mayor volumen de efectivos (el 30%, el 27,3% y el 26,6% respectivamente), y mientras que los subgrupos A2 y C2 son los más feminizados (IPRHM=1,49 y 1,57 respectivamente), el A1 mantiene valores de representación equilibrada (IPRHM=1,12).

En la atención primaria trabaja el 16,8% del total de la plantilla del SAS (sin tener en cuenta el personal en formación), y a 1 de enero de 2023, el valor de representación es IPRHM=1,28. El personal médico es el colectivo más numeroso en este tipo de servicio (28,1%) y las médicas tienen en 2023 una mayor presencia (IPRHM=1,21) que en otros servicios, y que en el conjunto de la plantilla, superando en 2023 por primera vez los valores de equilibrio. En volumen de efectivos le sigue el personal de enfermería (25,5%) y el personal auxiliar administrativo (11,3%) presentando en ambos casos representaciones muy feminizadas (IPRHM=1,36 y 1,65 respectivamente). Por el contrario, el personal celador (IPRHM=0,29) y el personal de veterinaria (IPRHM=0,71), aunque minoritarios, están conformados mayoritariamente por hombres, si bien, en menor medida que en 2022 (IPRHM=0,27 y 0,69 respectivamente). El subgrupo A1 es mayoritario en la atención primaria al acoger al 40,1% del colectivo y en 2023 también supera por primera vez el equilibrio representativo (IPRHM=1,21). Le sigue el subgrupo A2 (32,2%) que es, sin embargo, el más feminizado (IPRHM=1,39).

Finalmente, el personal del SAS que presta sus servicios en los Centros de Transfusión, Tejidos y Células (CTTC) y que se integran en la modalidad otros servicios, aumenta también en 2023 la acusada feminización (IPRHM=1,48) del año precedente (IPRHM=1,45); si bien, este personal solo representa el 0,6% del total.

4.3.3. Personal con responsabilidades de gestión

La presencia de mujeres aumenta en el subgrupo A1 (IPRHM=1,11) a 1 de enero de 2023 con relación a la misma fecha de 2022 (IPRHM=1,09), confirmando la tendencia de años precedentes a la incorporación de mujeres en este subgrupo, donde se concentran los puestos y niveles superiores y con mayor responsabilidad del SAS. También se afianza su participación entre los cargos intermedios, alcanzando en 2023 valores paritarios (IPRHM=1), muy similares a los del año anterior (IPRHM=0,99). Así mismo, en 2023 aumenta también la presencia de mujeres en los puestos directivos (IPRHM=0,88), respecto a 2022 (IPRHM=0,87).

Esta realidad contrasta con el aumento en la brecha de género que experimentan los niveles superiores de la carrera administrativa (27-29), ya que, como se ha apuntado, en 2023 se acentúa la sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,66) del año precedente (IPRHM=0,69). En estos niveles superiores, las mujeres son mayoría entre el personal menor de 45 años (IPRHM=1,16), y en 2023 se mantienen valores de equilibrio representativo entre el personal de 45 a 54 años (IPRHM=0,87), aunque con más presencia de hombres que en 2022 (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=0,51 para el personal de 55 a 64 años y 0,44 para mayores de 65) constituye el 62,6% del personal de los niveles 27-29, y su alta masculinización condiciona la representación del conjunto.

Finalmente, en 2023 la descendencia sigue incidiendo en la representación de estos niveles superiores, ya que se mantienen valores de equilibrio representativo en la opción sin descendientes (IPRHM=0,83), mientras que en la opción con un solo descendiente (IPRHM=0,76) se rompe el equilibrio de 2022 (IPRHM=0,80). También se agudiza en 2023 la masculinización en las opciones con dos hijos/as (IPRHM=0,52) y más de dos (IPRHM=0,50) con relación al año anterior (IPRHM=0,59 y 0,53 respectivamente). La incidencia de esta variable también se refleja en el hecho de que en 2023 el 45,3% de las mujeres en los niveles 27-29 de la carrera administrativa se concentran en la opción sin descendientes.

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

La Junta de Andalucía tiene competencias en la organización del personal no judicial que presta servicio a la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Andalucía, así como en la regulación de sus correspondientes pruebas de acceso y concursos²⁵. Por ello se incluye el análisis de su representación desde la perspectiva de género, identificando las brechas en función de los grupos y colectivos profesionales, la edad, la antigüedad o la descendencia, en el Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto.

Este análisis 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 febrero de 2023, por lo que, cuando se alude al año 2023, 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 2022.

Con el objetivo de disponer de información más actualizada 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 2023, durante el procedimiento de elaboración del Presupuesto 2024. 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 7.592 personas de los cuerpos de personal funcionario, de los que 5.136 son mujeres (67,7%) y 2.456 son hombres (32,3%).

4.4.1. Análisis general

En febrero de 2023 se mantiene la progresiva feminización del personal no judicial de los últimos años, ya que se acentúa la sobrerrepresentación de mujeres (IPRHM=1,36) del año anterior (IPRHM=1,35). No obstante, el aumento de la presencia de hombres en el subgrupo A1 (IPRHM=1,22), que es el que requiere una mayor cualificación, reduce el desequilibrio de 2022 (IPRHM=1,24). Ese subgrupo solo representa el 2,2% del total, por lo que no afecta a la representación del conjunto. Por el contrario, en el resto de colectivos se mantiene o aumenta la sobrerrepresentación femenina, destacándose el subgrupo C1 que representa el 47% del total y que tienen la presencia más desequilibrada (IPRHM=1,42).

El personal funcionario de carrera sigue siendo mayoritario entre el personal no judicial de la Junta de Andalucía; en febrero de 2023 representa el 84,7% del total. Este colectivo amplía la feminización (IPRHM=1,32) del año precedente (IPRHM=1,31); no obstante, presenta el desequilibrio menos acusado del conjunto, ya que la sobrerrepresentación femenina es aún

25. 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.

más significativa entre el personal funcionario interino (IPRHM=1,54) y el personal de refuerzo (IPRHM=1,59). La presencia tan mayoritaria de mujeres en estos colectivos menos consolidados impacta en las características de la temporalidad²⁶: en 2023 la temporalidad afecta al 15,3% del conjunto del personal no judicial, con una brecha de género de 6,9 puntos (frente a 6,7 puntos del año anterior), ya que incide en el 17,5% de las mujeres frente al 10,6% de los hombres.

Aunque se mantiene el desequilibrio en todas las edades, la presencia de hombres se amplía entre el personal no judicial mayor de 54 años (IPRHM=1,25), que representa el 41,1% del total, frente al personal menor de 35 años (IPRHM=1,47) o entre 34 y 44 años (IPRHM=1,49), donde la feminización es más acusada. La antigüedad es también un factor relevante, ya que existe una sobrerrepresentación masculina entre el personal con 16 trienios (IPRHM=0,50), 15 (IPRHM=0,43) y 14 (IPRHM=0,77); mientras que se mantiene el desequilibrio por feminización hasta el décimo trienio, siendo el más acusado entre el personal de incorporación más reciente (IPRHM=1,54).

Las responsabilidades familiares también inciden en las características de la representación de este colectivo. La presencia relativa de mujeres, siendo ampliamente mayoritaria en todas las opciones, disminuye a medida que se aumenta en el número de descendientes. Así, la opción sin descendientes es la que presenta un desequilibrio mayor (IPRHM=1,38), y la opción con tres o más, la que menor (IPRHM=1,30).

El personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia se clasifica en dos tipos de cuerpos²⁷: los Cuerpos Generales y los Cuerpos Especiales. 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 Judicial y mayores en Gestión Procesal y Administrativa. Con relación a los Cuerpos Especiales, la Junta de Andalucía solo tiene competencias sobre el Cuerpo de Medicina Forense, que desempeña su labor en los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses de Andalucía. Se realiza a continuación un análisis diferenciado de cada tipo de cuerpo.

4.4.2. Cuerpos Generales de la Administración de Justicia

En febrero de 2023, los Cuerpos Generales de la Administración de Justicia constituyen el 97,8% del total del personal no judicial, por lo que su feminización (IPRHM=1,36), mayor que la que existía el año precedente (IPRHM=1,35), condiciona la representación del conjunto.

Los Cuerpos Generales están conformados por el personal de Gestión Procesal y Administrativa, de Tramitación Procesal y Administrativa y de Auxilio Judicial. El más numeroso es el personal de Tramitación Procesal y Administrativa que en 2023 representa el 48% de los Cuerpos Generales; y es también el más feminizado (IPRHM=1,42). La mayor parte de la plantilla de este cuerpo (86,4%) está conformada por personal funcionario, entre quienes la sobrerrepresentación

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

27. 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.

femenina (IPRHM=1,38) es menos acusada que entre los puestos de menor estabilidad, como el personal funcionario interino (IPRHM=1,66) e interino de refuerzo (IPRHM=1,60).

La Gestión Procesal y Administrativa constituye el 30,6% de los Cuerpos Generales y en febrero de 2023 aumenta el desequilibrio (IPRHM=1,34) de 2022 (IPRHM=1,32). También en Gestión Procesal y Administrativa, la presencia de mujeres es significativamente superior entre el personal funcionario interino (IPRHM=1,63) e interino de refuerzo (IPRHM=1,71) que entre el personal funcionario de carrera (IPRHM=1,31), si bien, este último representa el 90,9% del este cuerpo.

La Gestión Procesal y Administrativa incluye el personal de las Secretarías de los Juzgados de Paz, que es un colectivo donde el nivel formativo de acceso es mayor y donde se alcanzan las retribuciones más elevadas. Por ello, a pesar de representar solo el 1,4% de los Cuerpos Generales y el 4,5% del de Gestión Procesal, el análisis de su representación resulta de interés. En 2023, la presencia de hombres en este colectivo es mayoritaria (IPRHM=0,93), incluso en mayor media que el año anterior (IPRHM=1,02), aunque manteniendo valores de representación equilibrada. Cabe destacar también que los hombres aumentan su presencia entre el personal funcionario de carrera de las Secretaría de los Juzgados de Paz (IPRHM=0,84), que constituye el 86,9% de este colectivo; mientras que entre el personal interino existe una sobrerrepresentación femenina muy acusada (IPRHM=1,57).

El Auxilio Judicial representa el 21,4% de los Cuerpos Generales y la representación de su personal (IPRHM=1,26) amplía el desequilibrio del año anterior (IPRHM=1,23). Esta sobrerrepresentación femenina no se produce entre su personal funcionario (IPRHM=1,19) que constituye el 71,8% de este cuerpo, pero sí entre su personal funcionario interino (IPRHM=1,42) e interino de refuerzo (IPRHM=1,54), lo que condicionan la feminización del conjunto del colectivo.

4.4.3 Cuerpos Especiales de la Administración de Justicia

La Junta de Andalucía tiene competencias sobre el Cuerpo de Forenses, que es uno de los Cuerpos Especiales²⁸ que presta servicio en los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses. Para acceder a este cuerpo especial se requiere estar en disposición del Título Superior de Medicina, por lo que se trata de un subgrupo profesional A1, con el mayor nivel de formación y con mayores responsabilidades y remuneraciones. Por ello, a pesar de representar a 1 de febrero de 2023 el 2,2% del total del personal no judicial al servicio de la Junta de Andalucía, el análisis de las brechas de género en su representación resulta de interés.

En este Cuerpo Especial también existe una mayor presencia femenina (IPRHM=1,22), aunque con un desequilibrio menos pronunciado que el año anterior (IPRHM=1,24) y que en el conjunto del personal no judicial (IPRHM=1,36). A diferencia de los Cuerpos Generales, la feminización se produce entre el personal funcionario de carrera (IPRHM=1,23) que constituye el 86,5% del colectivo; mientras que entre el personal funcionario Interino (IPRHM=1,14) e interino de refuerzo (IPRHM=1) hay una representación equilibrada.

28. 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.

La edad es un factor significativo en la representación del Cuerpo de Forenses, ya que la presencia de hombres aumenta a medida que se avanza en la edad. Así, mientras que entre el personal menor de 35 años (IPRHM=1,82) y de 35 a 44 años (IPRHM=1,80) la feminización es muy acusada, entre el personal de 45 a 54 años (IPRHM=1,18) y mayor de 54 (IPRHM=0,97) existen plantillas equilibradas.

El mismo fenómeno se produce teniendo en consideración el número de descendientes: las mujeres están sobrerrepresentadas entre el personal sin descendientes (IPRHM=1,44) y el personal con un solo hijo/a (IPRHM=1,27); mientras que entre el personal con dos descendientes (IPRHM=0,90) o con tres o más (IPRHM=1,06), se alcanzan valores de equilibrio representativo.

Las características de la representación del Cuerpo de Forenses también varían si se analizan los puestos de mayor responsabilidad. Así, entre el personal generalista la sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,28) es mayor que en el conjunto del colectivo (IPRHM=1,22), aunque se reduce con relación a 2022 (IPRHM=1,32). Sin embargo, entre los cargos directivos existe una representación próxima a la paridad (IPRHM=0,97) con mayor presencia de mujeres que el año precedente (IPRHM=0,91).

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

Este epígrafe realiza un estudio del personal del sector público andaluz no sujeto al VI Convenio Colectivo del personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía. En concreto, se analiza la representación de las entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía²⁹, que incluyen las agencias públicas empresariales (en adelante APE), las agencias de régimen especial³⁰ (en adelante ARE), las sociedades mercantiles del sector público andaluz y las fundaciones³¹. A las entidades instrumentales se suma el personal de los consorcios³² que tampoco esté regulado por el VI Convenio Colectivo del personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía.

En esta edición del Informe se realiza por primera vez el estudio en profundidad de este colectivo, teniendo en consideración la evolución de la representación entre 2017 y 2023³³, y prestando especial atención a las características de las retribuciones obtenidas durante 2022³⁴, para observar la magnitud de la brecha salarial de género en este colectivo³⁵.

La igualdad de género ha demostrado ser un principio estratégico que, además de contribuir a la igualdad de oportunidades entre trabajadoras y trabajadores, favorece la competitividad y productividad empresarial. En la Comunidad Autónoma de Andalucía, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, establece el mandato

-
29. 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.
 30. En ediciones anteriores el personal de las ARE se analizaba de manera independiente.
 31. No se incluye al personal no sujeto al VI Convenio colectivo, de la Agencia para la calidad científica y universitaria de Andalucía (ACCUA) por ser de reciente creación y no disponer de los datos necesarios para el análisis comparativo. Tampoco del Servicio Andaluz de Salud ya que están en proceso de estatutización.
 32. Los consorcios 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. Están regulados por el artículo 12 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía.
 33. Cabe señalar que las entidades analizadas en cada tipo de entidad han variado entre 2017 y 2023, y que, además, en este análisis se incluye al personal de las ARE que no se contabilizaba en 2017. A efectos comparativos se ha incluido en el análisis de 2017 al personal de las ARE y se ha excluido al personal de las extintas APE Sanitarias, por lo que las cifras que incluye la comparación pueden no corresponderse a las que recoge el Informe de 2018.
 34. En esta ocasión se realiza un ajuste en la metodología habitual para el cálculo de la brecha salarial, al no disponer de la información sobre los días de permisos solicitados por el personal.
 35. Cabe mencionar, tras el análisis de los anteriores colectivos pertenecientes a la Administración pública, que el personal de las entidades instrumentales y los consorcios se rige, a los efectos de condiciones laborales y demás aspectos de su naturaleza jurídica, por otra normativa diferente a la del personal funcionario y laboral.

específico para las entidades instrumentales del sector público andaluz de garantizar una representación equilibrada por sexo de su personal, así como de elaborar planes de igualdad³⁶.

El estudio de la representación de este colectivo comprende, 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 cargo y otros puestos en equipos directivos; y finalmente, el personal no directivo de las entidades, tanto en mandos intermedios como el resto del personal. 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, han sido solicitados directamente a las entidades 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 31 de mayo de 2023. La información relativa al personal directivo que no es alto cargo, cargos intermedios y al resto del personal ha sido extraída a fecha 1 de enero de 2023, a través de la Central de Información, uno de los subsistemas de GIRO, y es reportada por las propias entidades. El análisis presenta una imagen fija de la representación de hombres y mujeres en las mencionadas fechas, por lo que, cuando se alude al año 2023, 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 2017, se refiere a la situación existente a 1 de enero de dicho año. En esta comparativa, se han excluido las extintas APE sanitarias del análisis de 2017 para el IPRHM global y el de las agencias públicas empresariales³⁷, para hacer los datos de la actualidad comparables a los de entonces.

Este estudio complementa también la información de la Adenda de Género del Anexo de Personal que acompaña el Presupuesto 2023, de acuerdo con la cual, a fecha de septiembre de 2023, el personal no sujeto al VI Convenio del personal laboral de la Junta de Andalucía de las entidades instrumentales del Sector Público andaluz está formado por 20.107 personas, siendo 10.144 mujeres (50,5%) y 9.963 hombres (49,5%). De ellos, el colectivo que se analiza en este epígrafe, está formado por 12.462 personas, 5.133 mujeres (41,2%), y 7.329 hombres (58,8%).

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

A 1 de enero de 2023, la representación del conjunto³⁸ de las agencias públicas empresariales, las agencias de régimen especial (Servicio Andaluz de Empleo -SAE- y Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía -AGAPA-), las sociedades mercantiles, las fundaciones y los

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

37. Las extintas APE Sanitarias son las siguientes: APE Sanitaria Hospital Alto Guadalquivir; APE Sanitaria Bajo Guadalquivir; APE Sanitaria Hospital de Poniente de Almería; APE Sanitaria Costa del Sol; y Empresa Pública de Emergencias Sanitarias (EPES).

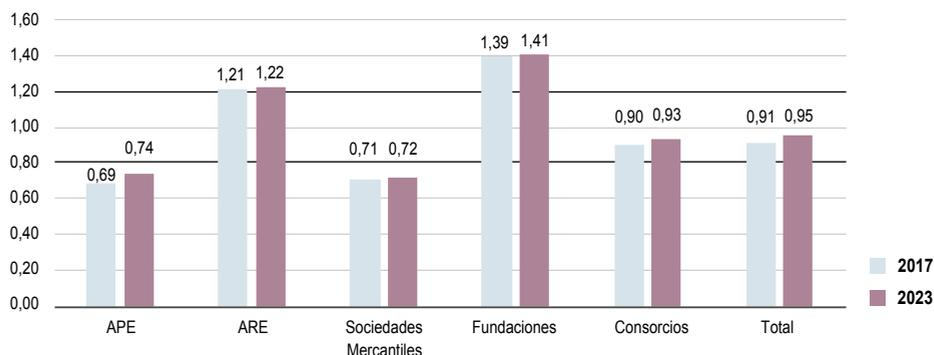
38. El cálculo de representación del total del personal no incluye al personal que forma parte de los órganos de gobierno ni al personal máximo cargo de las entidades instrumentales. El análisis de estas dos últimas variables se realiza de manera independiente, dada su diferente naturaleza.

consorcios del sector público andaluz está en los márgenes de la representación equilibrada (IPRHM=0,95)³⁹, más cerca de la paridad que la comparable de 2017 (IPRHM=0,91).

En el período destaca la mayor presencia de mujeres entre el personal de los mandos intermedios (IPRHM=0,97) con relación a 2017 (IPRHM=0,80); mientras que en 2023 (IPRHM=0,52) se acentúa la masculinización del personal de los equipos directivos no alto cargo de 2017 (IPRHM=0,62). Entre el personal de los órganos de gobierno (IPRHM=0,65) disminuye ligeramente la sobrerrepresentación masculina de 2017 (IPRHM=0,64); mientras que entre los máximos cargos directivos (IPRHM=0,53) se reduce el amplio desequilibrio de 2017 (IPRHM=0,48).

En 2023, aumenta la presencia relativa de mujeres entre el personal de las APE (IPRHM=0,74) con relación a 2017 (IPRHM=0,69). Por otro lado, ni las sociedades mercantiles, con plantillas altamente masculinizadas, ni las fundaciones, caracterizadas por una sobrerrepresentación femenina, han avanzado significativamente en el período hacia representaciones más equilibradas.

GRÁFICO 4.5. IPRHM del personal de las entidades instrumentales del sector público andaluz y consorcios no sometido al VI Convenio Colectivo del personal laboral. Años 2017 y 2023



La participación de mujeres en los órganos de gobierno de las entidades instrumentales y los consorcios del sector público andaluz (32,4%), aumenta ligeramente con relación a 2017 (32,2%). La tendencia en Andalucía acompaña a la que experimentan las empresas del IBEX35, donde las mujeres siguen aumentando su participación en los consejos de administración, representando de media en 2022 el 37,5%⁴⁰. La participación de mujeres en estos órganos de gobierno es también inferior a la media de las mayores compañías cotizadas de la Unión Europea, que

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

40. Sin embargo, en el conjunto del mercado continuo las mujeres solo representan el 29,5% a pesar de su progresivo aumento. ATREVIA e IESE (2023). *XI Informe Mujeres en los Consejos del IBEX. VI Radiografía del mercado continuo*. Recuperado de: https://media.iese.edu/research/pdfs/XI%20Informe%20Mujeres%202023_Def_01_03.pdf

en 2022 fue del 33%⁴¹. No ocurre así con los puestos de máximo cargo (26,3%), donde la presencia de mujeres, aunque sigue siendo muy minoritaria, aumenta con relación a 2017 (24,1%).

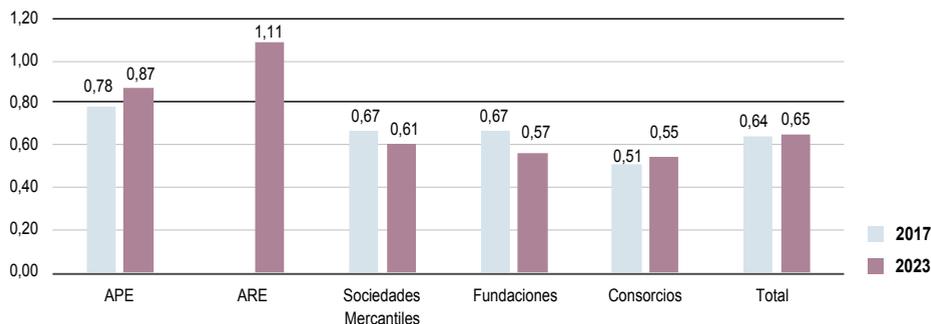
La temporalidad ha aumentado 5,4 puntos durante el período, ya que en 2017 afectaba al 24,2% del total del personal de las entidades instrumentales y consorcios y en 2023, al 29,6%. En ambos años la temporalidad es más acusada entre las mujeres que entre los hombres, ampliándose también la brecha en el período: si en 2017 el 34,1% de las mujeres ocupaban puestos menos estables, en 2023 asciende al 39,8%. Ha de tenerse en cuenta que la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, indica que los procesos de estabilización de personal tienen como plazo hasta el 31 de diciembre de 2024 para finalizarse. En Andalucía, el 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, regula este proceso que se está llevando a cabo a lo largo de 2023 y previsiblemente también 2024, por lo que sus resultados podrán analizarse con los datos que se extraigan a partir del 1 de enero de 2025.

En 2023 se mantiene la representación prácticamente paritaria entre el personal más joven que había en 2017 (IPRHM=0,99). Sin embargo, la presencia de hombres se ha reducido entre el personal de mayor edad y en 2023 se alcanza el equilibrio representativo (IPRHM=0,80) entre el personal mayor de 55 años, que no existía en 2017 (IPRHM=0,59).

4.5.1. Personal de órganos de gobierno

Los órganos de gobierno de las agencias públicas empresariales, las agencias de régimen especial, las sociedades mercantiles, las fundaciones y los consorcios del sector público andaluz están conformados, a 12 de mayo de 2023, por 799 personas, de las que 259 son mujeres y 540 son hombres. En su conjunto, estas entidades instrumentales han reducido su volumen en un 4,2% con relación al año anterior.

GRÁFICO 4.5.1. IPRHM del personal de órganos de gobierno de las entidades instrumentales del sector público andaluz y consorcios no sometido al VI Convenio Colectivo del personal laboral. Años 2017 y 2023



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

La representación en dichos órganos de gobierno (IPRHM=0,65) disminuye ligeramente la masculinización de 2017 (IPRHM=0,64). Este aumento en la presencia relativa de mujeres no está condicionado por el mayor desequilibrio que experimentan las fundaciones (IPRHM=0,57) y las sociedades mercantiles (IPRHM=0,61) con relación a 2017 (IPRHM=0,67 en ambos casos). Por el contrario, sí que afecta el aumento en el número de mujeres en los órganos de gobierno de los consorcios (IPRHM=0,55) respecto a 2017 (IPRHM=0,51), así como en las agencias públicas empresariales (IPRHM=0,87), que logran un equilibrio representativo que no existía en 2017 (IPRHM=0,78).

Por su parte, las agencias de régimen especial tienen en 2023 una mayor presencia de mujeres en sus consejos de administración (IPRHM=1,11), dentro de los márgenes del equilibrio. No obstante, la situación es muy diferente en el SAE, donde hay una sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,30), y en AGAPA, donde el desequilibrio se produce por una presencia de hombres mayoritaria (IPRHM=0,57). También entre las APE hay entidades con sobrerrepresentación masculina, como la Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía (IDEA) (IPRHM=0,57), la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales (IPRHM=0,50), la Agencia de Obra Pública de Andalucía (IPRHM=0,67) o la Agencia Andaluza de la Energía (IPRHM=0,50).

A pesar de los valores agregados ampliamente masculinizados, en 2023 hay entidades con representaciones equilibradas entre sus órganos de gobierno. Este sería el caso del Consorcio de Transporte Metropolitano de la Bahía de Cádiz (IPRHM=0,91); la Fundación Andaluza para la Integración Social de Personas con Enfermedad Mental (FAISEM) (IPRHM=1); la Fundación Pública Andaluza Andalucía Emprende (IPRHM=0,91); el Parque Tecnológico y Aeronáutico de Andalucía, S.L. (AERÓPOLIS) (IPRHM=1); la Sociedad Andaluza para el Desarrollo de las Telecomunicaciones (SANDETEL) (IPRHM=1); Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A. (VEIASA) (IPRHM=0,86); y la Red de Villas Turísticas de Andalucía, S.A (IPRHM=0,80).

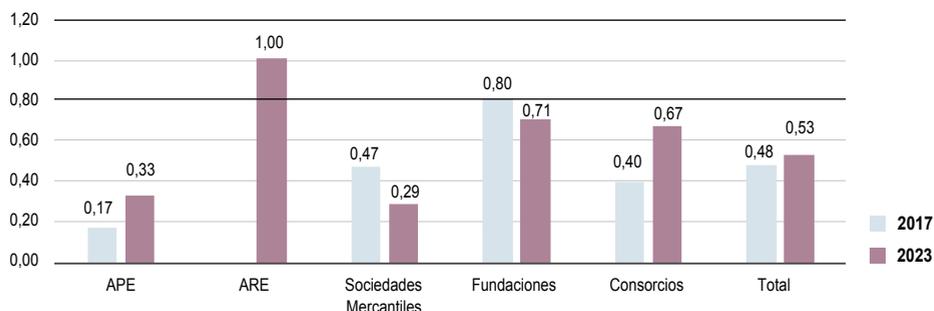
4.5.2. Personal directivo

Personal directivo alto cargo que ostenta la mayor responsabilidad

En mayo de 2023, el personal directivo alto cargo (gerencia, consejero/a delegado/a, dirección ejecutiva, etc.) de las entidades instrumentales y los consorcios del sector público andaluz lo conforma un total de 57 personas, de las que 42 son hombres y 15 mujeres. Este desequilibrio representativo (IPRHM=0,53) es sin embargo menor que el que se produjo en 2017 (IPRHM=0,48).

Durante el período, las mujeres directivas alto cargo han aumentado en las agencias públicas empresariales (IPRHM=0,33) y los consorcios (IPRHM=0,67) respecto a 2017 (IPRHM=0,17 y 0,40 respectivamente). Por el contrario, en las sociedades mercantiles (IPRHM=0,29) y las fundaciones (IPRHM=0,71), las mujeres han reducido su presencia en estos niveles de responsabilidad (IPRHM=0,47 y 0,80 en 2017, respectivamente). Las agencias de régimen especial tienen una representación agregada paritaria, ya que en 2023 el personal directivo alto cargo del SAE es una mujer, y el de AGAPA un hombre.

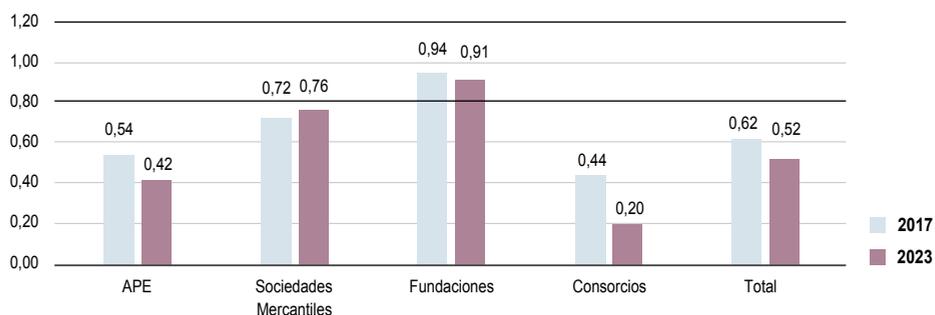
GRÁFICO 4.5.2.1. IPRHM del personal directivo alto cargo de las entidades instrumentales del sector público andaluz y consorcios no sometido al VI Convenio Colectivo del personal laboral. Años 2017 y 2023



Personal de los equipos directivos no alto cargo

El personal directivo que no es alto cargo está conformado en 2023 por 97 personas, de las que 72 son hombres y 25 mujeres. Se acentúa así en 2023 (IPRHM=0,52) la masculinización de 2017 (IPRHM=0,62). Esta caída en la presencia de mujeres es más acusada entre las entidades con mayor sobrerrepresentación masculina: las agencias públicas empresariales, que en 2023 representan el 53,6% de este personal (IPRHM=0,42 en 2023 y 0,54 en 2017); y los consorcios, que representan el 10,3% (IPRHM=0,20 en 2023 y 0,44 en 2017). Las sociedades mercantiles, que concentran al 21,6% del total del personal directivo de este colectivo, mejoran en 2023 (IPRHM=0,76) el desequilibrio de 2017 (IPRHM=0,72). Las fundaciones mantienen en 2023 una representación equilibrada (IPRHM=0,91), aunque más alejada de la paridad que en 2017 (IPRHM=0,94).

GRÁFICO 4.5.2.2. IPRHM del personal de los equipos directivos no alto cargo de las entidades instrumentales y consorcios del sector público andaluz no sometido al VI Convenio Colectivo del personal laboral. Años 2017 y 2023



En 2023 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). Por otro lado, el Consorcio de Transporte Metropolitano del Campo de Gibraltar o la Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud, tienen una representación paritaria entre su personal directivo no alto cargo, y la sociedad Canal Sur Radio y Televisión S.A. presenta un equilibrio representativo (IPRHM=0,82).

La temporalidad de este personal se ha reducido del 6,9% al 6,2% entre los años 2017 y 2023. En el caso del personal de los equipos directivos no alto cargo, la temporalidad se ha reducido en mayor medida para las mujeres que para los hombres, ya que en 2017 el 6,7% de las mujeres y el 7% de los hombres directivos no alto cargo tenían contratos temporales, mientras que en 2023 son el 4% de las mujeres y el 6,9% de los hombres.

4.5.3. Personal no directivo

Personal en mandos intermedios

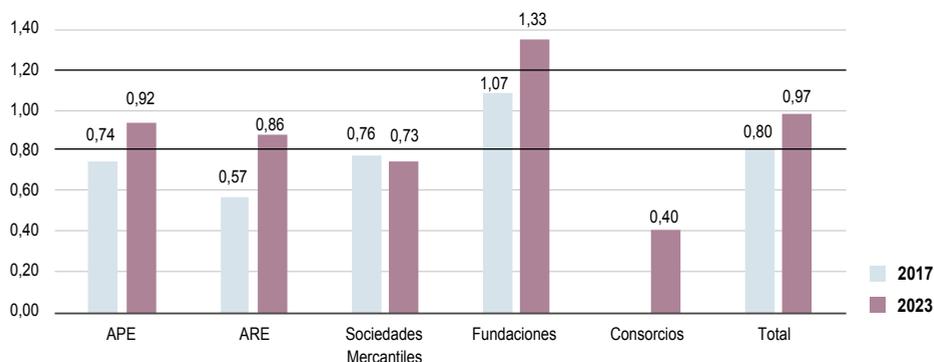
El personal en mandos intermedios supone a 1 de enero de 2023 el 1,9% de todo el personal que se analiza en este epígrafe de las entidades instrumentales. Las mujeres se han ido incorporando a los mandos intermedios del personal de este colectivo, pasando en 2017 de una representación en los límites del equilibrio (IPRHM=0,80) a una presencia próxima a la paridad en 2023 (IPRHM=0,97). No obstante, las características de la representación varían significativamente en función del tipo de entidad, ya que solo las agencias públicas empresariales, que en 2023 constituyen el 41,4% de los mandos intermedios, alcanzan valores de equilibrio en 2023 (IPRHM=0,92), que no experimentaron en 2017 (IPRHM=0,74).

Sin embargo, las fundaciones, que representan el 27,5%, abandonan la representación paritaria de 2017 (IPRHM=1,07) y alcanzan en 2023 una acusada sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,33). Por su parte, las sociedades mercantiles que agrupan al 28% de los mandos intermedios, agudizan en 2023 (IPRHM=0,73) la masculinización de 2017 (IPRHM=0,76). Los datos de 2023 para los consorcios (IPRHM=0,40), que representan el 1,3%, también son de sobrerrepresentación masculina; mientras que las agencias de régimen especial (IPRHM=0,86), con el 1,8% de este personal concentrado en AGAPA, alcanzan el equilibrio representativo que no existía en 2017 (IPRHM=0,57).

En 2023 también hay 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) con un IPRHM=0,14, o la Agencia de Obra Pública de la Junta de Andalucía (AOPJA) con IPRHM=0,40. Por el contrario, la Agencia Pública de Puertos de Andalucía (APPA) (IPRHM=1,33) presenta mandos intermedios feminizados; y el único mando intermedio de la Agencia Pública Andaluza de Educación (APAE) es una mujer.

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 presencia mayoritaria de hombres (IPRHM=0,67), o la Fundación Pública Andaluza Andalucía Emprende con representación paritaria.

GRÁFICO 4.5.3.1. IPRHM del personal en mandos intermedios de las entidades instrumentales del sector público andaluz y consorcios no sometido al VI Convenio Colectivo del personal laboral. Años 2017 y 2023



Por otro lado, tres sociedades mercantiles muestran valores de representación masculinizados: la Sociedad Andaluza para el Desarrollo de las Telecomunicaciones (IPRHM=0,56), la Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía (IPRHM=0,73), y la Red de Villas Turísticas de Andalucía, S.A (IPRHM=0,25). Sin embargo, la Escuela Andaluza de Salud Pública, S.A. (EASP) tiene una representación por sexo de mandos intermedios feminizada (IPRHM=1,33).

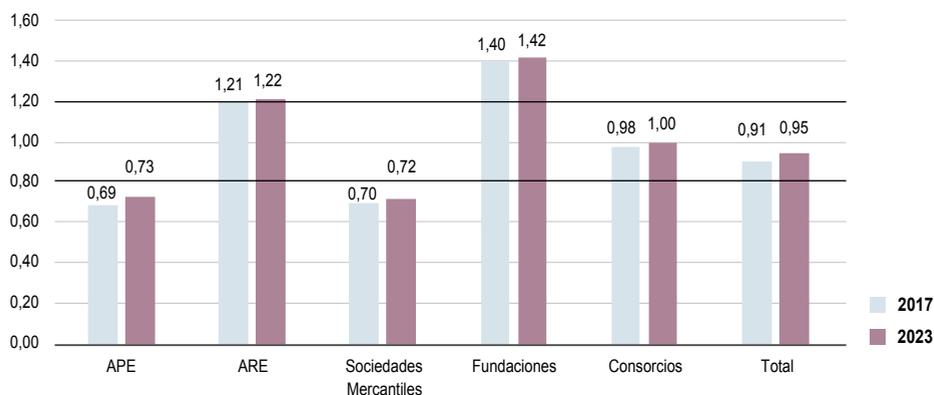
La temporalidad entre el personal en mandos intermedios de las entidades instrumentales y consorcios ha aumentado 3,8 puntos en el período, afectando en 2023 al 10,7% de este personal de mandos intermedios y al 6,9% en 2017. Así mismo, también se ha masculinizado ya que en 2017 el 7,5% de las mujeres y el 6,5% de los hombres estaba en puestos menos estables, mientras que en 2023 la temporalidad es más acusada entre los hombres (11,2%) que entre las mujeres (10,2%).

Resto del personal

El resto del personal representa la gran mayoría de las personas analizadas, el 97,6% de todo el personal de las entidades instrumentales y consorcios en 2023. A lo largo del período se mantiene el equilibrio representativo de este personal, y en 2023 (IPRHM=0,95) se encuentra más cerca de la paridad que en 2017 (IPRHM=0,91) siempre dentro de los márgenes de equilibrio.

Las agencias públicas empresariales, que representan el 41,2% de este personal en 2023, mejoran la presencia de mujeres este año (IPRHM=0,73), en relación con 2017 (IPRHM=0,69) pero manteniéndose fuera de los márgenes de equilibrio. 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 resto de personal de este tipo de entidad en 2023, 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=1,57), la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA), (IPRHM=1,44), el Instituto Andaluz de Patrimonio Histórico (IAPH) (IPRHM=1,36) y la Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía (IDEA) (IPRHM=1,28) presentan una sobrerrepresentación femenina.

GRÁFICO 4.5.3.2. IPRHM del resto de personal de las entidades instrumentales del sector público andaluz y consorcios no sometido al VI Convenio Colectivo del personal laboral. Años 2017 y 2023



En 2023, las sociedades mercantiles, que representan el 21,2% del resto del personal, no han superado la sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,72) de 2017 (IPRHM=0,70). Aun así, en 2023 existen entidades con equipos muy feminizados como el Parque Científico y Tecnológico Cartuja, S.A. (IPRHM=1,64), la Escuela Andaluza de Salud Pública (EASP) (IPRHM=1,47), la Red de Villas Turísticas de Andalucía, S.A. (IPRHM=1,30) y la Empresa Andaluza de Gestión de Instalaciones y Turismo Juvenil, S.A. (INTURJOVEN) (IPRHM=1,21). Por el contrario, las entidades con mayor número de personal presentan una sobrerrepresentación masculina: Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A. (VEIASA) (IPRHM=0,39), Cetursa Sierra Nevada, S.A. (IPRHM=0,66) y Canal Sur Radio y Televisión, S.A (IPRHM=0,76). Así mismo, la Red Logística de Andalucía S.A., aunque con menos personal, también está muy masculinizada (IPRHM=0,62).

En el lado opuesto están las fundaciones, que representan el 19,9% del resto del personal, ya que a lo largo del período mantienen plantillas altamente feminizadas, incluso en 2023 (IPRHM=1,42) en mayor medida que en 2017 (IPRHM=1,40). En 2023 la mayor parte de las fundaciones tienen una sobrerrepresentación femenina y solo la Real Escuela Andaluza del Arte Ecuestre F.P.A. (IPRHM=0,56) 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=1,14), la F.P.A. Centro de Estudios Andaluces (IPRHM=1,15), la F.P.A. Centro de Nuevas Tecnologías del Agua (CENTA) (IPRHM=0,92) y la F.P.A. Rodríguez Acosta (IPRHM=1,14).

Los consorcios solo representan el 0,7% del resto del personal en 2023 y tanto este año (IPRHM=1), como en 2017 (IPRHM=0,98) muestran en su conjunto valores paritarios. No obstante, en 2023 hay 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); pero también, muy feminizados, como el Consorcio Metropolitano de la Costa de Huelva (IPRHM=2), o los Consorcios de Transporte Metropolitano de Granada (IPRHM=1,40) y de Almería (IPRHM=1,33).

Por su parte, las agencias de régimen especial aumentan en 2023 (IPRHM=1,22) el desequilibrio representativo de 2017 (IPRHM=1,21) provocado en ambos momentos por la alta feminización del SAE (IPRHM=1,36 en 2023 y 1,34 en 2017).

En el período se mantiene la representación prácticamente paritaria entre el personal más joven que existía en 2017 (IPRHM=0,99). Por el contrario, en 2023 (IPRHM=0,81) se supera el desequilibrio entre el personal mayor de 55 años de 2017 (IPRHM=0,59).

La temporalidad en el resto del personal ha aumentado en 5,5 puntos, ya que en 2017 afectaba al 24,6% de este personal de las entidades instrumentales y consorcios, y en 2023 afecta al 30,1%. En ambos años incide en mayor medida entre las mujeres (el 40,5% en 2023 y el 34,6% en 2017) que entre los hombres (el 20,7% en 2023 y el 16,3% en 2017), ampliándose la brecha desde 18,3 puntos de 2017 a los 19,8 puntos de 2023.

La parcialidad, sin embargo, se ha reducido en 2,6 puntos a lo largo del período, ya que, si en 2017 afectaba al 6,3% del resto del personal, en 2023 afecta al 3,7%. En ambos años también incide con más intensidad en las mujeres (el 4,8% en 2023 y el 6,9% en 2017) que entre los hombres (el 2,6% en 2023 y el 5,8% en 2017).

4.5.4. Análisis de las retribuciones

El estudio de la presencia de mujeres y hombres entre el personal del sector público andaluz no sujeto al VI Convenio Colectivo del personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, se completa con el análisis de las retribuciones, variable en la que se identifica una brecha de desigualdad entre hombres y mujeres. El análisis para conocer las características de la brecha salarial de género del personal de las entidades instrumentales se realiza, en esta ocasión, por primera vez en el marco del Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía, por lo que solo se han analizado las retribuciones recibidas durante 2022.

La brecha salarial de género consiste en las diferencias retributivas entre mujeres y hombres que resultan de la influencia de diversos factores sociales y que suceden al margen de los sistemas reglados de retribuciones que se aplican en el sector público. Entre estos factores sociales, los estudios especializados y compartidos por instituciones de la Unión Europea como el Parlamento Europeo y la Comisión, destacan la sobrecarga de trabajo reproductivo y de cuidados por parte de las mujeres, la permanencia de estereotipos de género que siguen condicionado la incorporación de las mujeres en el mercado laboral (mayor parcialidad, menor presencia en puestos de mayor responsabilidad y remuneración o sobrerrepresentación en trabajos peor pagados), las prácticas laborales y el propio diseño de los sistemas salariales⁴². La literatura científica y las estadísticas oficiales disponibles ponen de manifiesto que las mujeres tienen, en conjunto, un menor salario por hora y también atesoran menos horas de trabajo remunerado. Así, según

42. Parlamento Europeo (2023). *Comprender la brecha salarial de género: definición y causas*. <https://www.europarl.europa.eu/news/es/headlines/society/20200109ST069925/comprender-la-brecha-salarial-de-genero-definicion-y-causas>; 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>

los datos de Eurostat para 2021, la brecha salarial en España es del 8,9% y para la media de la UE-27, asciende al 12,7%⁴³.

Los mencionados factores de desigualdad de género y discriminación indirecta también afectan al personal de las entidades instrumentales y consorcios del sector público, a pesar de la existencia de normas que establece de manera reglada, procedimentada e igualitaria las diferentes cuantías que recibe su personal, sean hombres o mujeres. En ocasiones se observa, al analizar las remuneraciones en los niveles de mayor responsabilidad, donde los hombres son mayoritarios, que las pocas mujeres que alcanzan estos puestos reciben salarios superiores a los hombres. Esta brecha salarial invertida no se explica por motivos de género si no porque existe poca representatividad de mujeres con estos altos salarios, lo que sí es significativo desde la dimensión de género es que siga habiendo pocas mujeres en estos puestos con altos salarios.

Para el cálculo de la brecha de retribuciones en este análisis, se ha tomado el salario íntegro bruto anual recibido (que comprende el salario base y los complementos) y el número de días trabajados por cada empleado o empleada, obteniendo el salario íntegro bruto por día y por persona⁴⁴. La estructura del salario comprende, según el Estatuto de los Trabajadores, *el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales de la persona trabajadora, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten*. En materia de igualdad salarial, establece también la normativa que *el empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor*⁴⁵.

La brecha salarial de género del conjunto de las agencias públicas empresariales, las agencias de régimen especial, las sociedades mercantiles, las fundaciones y los consorcios del sector público andaluz asciende en 2022 al 8,3%. Existen, no obstante, notables diferencias según el tipo de entidad y las características de su representación. Las entidades más masculinizadas como las sociedades mercantiles (IPRHM=0,72) y las agencias públicas empresariales (IPRHM=0,74), tienen una diferencia retributiva por sexo menos acusada (1,4% y 1,8% respectivamente) que las entidades con mayor presencia femenina. Así, las agencias de régimen especial (IPRHM=1,22) aumentan la diferencia retributiva hasta el 5,6%; mientras que los consorcios (IPRHM=0,93) y las fundaciones (IPRHM=1,41) presentan brechas salariales más amplias, con un 12,3% y un 13,6% respectivamente.

-
43. 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/sdg_05_20/default/table?lang=en
 44. Cabe señalar que, en esta ocasión, se ha realizado un ajuste en la metodología habitual para el cálculo de la brecha salarial, al no disponer de la información sobre los días de permisos solicitados por el personal. En la metodología habitual se excluye del análisis a las personas que han disfrutado de algún día de los siguientes permisos: permiso no retribuido, permiso por nacimiento y cuidado del menor, situación de incapacidad transitoria a efectos de la Seguridad Social y permiso de reducción de jornada. En este caso, el cálculo de la brecha salarial de las entidades instrumentales incluye los impactos que sobre el salario puede ocasionar la solicitud de alguno de los permisos mencionados.
 45. Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CUADRO 4.5.4.1. Brecha salarial del personal de las entidades instrumentales de sector público andaluz y consorcios no sujeto al VI Convenio Colectivo del personal laboral según tipo de entidad. Año 2022

	Brecha 2022 (%)	IPRHM 2023*	% Personal
APE	1,8	0,74	41,2
ARE	5,6	1,22	16,7
Sociedades Mercantiles	1,4	0,72	21,3
Fundaciones	13,6	1,41	20,0
Conorcios	12,3	0,93	0,7
Total	8,3	0,95	100,0

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

* Elaborado con datos referidos a 1 de enero de 2023.

La categoría de personal también es un factor que condiciona la existencia de una mayor o menor brecha salarial: entre el personal de los equipos directivos no alto cargo, la presencia de mujeres es minoritaria (IPRHM=0,52); sin embargo, llama la atención que su remuneración es superior a la de los hombres, con una brecha del 4,9%. Es decir, las pocas mujeres que consiguen superar el techo de cristal, esto es, aquellas barreras de discriminación invisibles que impiden a las mujeres llegar a puestos de responsabilidad y toma de decisiones independientemente de su formación o méritos, obtienen unos salarios superiores a la mayoría de hombres en este mismo nivel. Por el contrario, entre los mandos intermedios (IPRHM=0,97) y el personal sin cargo (IPRHM=0,95), que suponen el 99,5% del personal y donde hay más presencia femenina, los hombres reciben un mayor salario con una brecha del 9% y de 7,9% respectivamente.

En el grupo de edad de las personas más jóvenes, que supone 7,4% del total, las mujeres menores de 35 años, también alcanzan una remuneración 1,5% superior a los hombres de su misma edad. Sin embargo, las remuneraciones más elevadas se inclinan del lado de los hombres, a excepción de las personas más jóvenes: 8,6% para el personal de 35 a 44 años; 8,9% para el personal de 45 a 54 años; descendiendo hasta el 6,2% para el personal mayor de 54 años donde hay menor presencia relativa de mujeres.

También se observan diferencias en función de la antigüedad, ya que la brecha a favor de los hombres se amplía a medida que aumenta el número de trienios reconocidos; salvo entre el personal con 7 a 9 trienios, entre quienes las mujeres, a pesar de ser minoría (IPRHM=0,58), reciben un salario un 5,8% superior al de los hombres.

Una de las principales variables que influyen en la brecha salarial son los complementos salariales, ya que suelen establecerse tomando como referencia las características de los puestos de trabajo ocupados mayoritariamente por hombres, en los que se premia la total disponibilidad y el mayor tiempo de dedicación (nocturnidad, turnicidad, jornadas especiales, festivos, disponibilidad, horas extras, etc.), lo que tiene un impacto negativo en términos de género⁴⁶.

46. Confederación Sindical de CCOO (2022). *Por la igualdad real, contra la brecha salarial*. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2021). *Guía para la aplicación retributiva de mujeres y hombres*.

CUADRO 4.5.4.2. Brecha salarial del personal de las entidades instrumentales de sector público andaluz y consorcios no sujeto al VI Convenio Colectivo del personal laboral según categoría de personal, edad y antigüedad. Año 2022

	Brecha 2022 (%)	IPRHM 2023*	% Personal
Categoría de personal			
Personal equipos directivos no alto cargo	-4,9	0,52	0,5
Personal mandos intermedios	9,0	0,97	1,9
Resto de personal	7,9	0,95	97,6
Edad			
< 35	-1,5	0,99	7,4
35-44	8,6	1,01	20,6
45-54	8,9	1,01	44,2
> 54	6,2	0,80	27,8
Número de trienios			
0-3	5,4	1,13	20,3
4-6	8,5	1,07	50,2
7-9	-5,8	0,58	22,4
10 o más trienios	9,1	0,76	7,1
SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)			

* Elaborado con datos referidos a 1 de enero de 2023.

Resulta de interés, por tanto, el análisis de las diferencias retributivas exclusivamente de los complementos salariales. Para ello, se ha aplicado la metodología de cálculo de la brecha salarial al análisis de las retribuciones obtenidas por complementos, resultando un ascenso de la brecha al 35,5%. De nuevo, en aquellas entidades donde la presencia de mujeres es mayor, la brecha de complementos se acentúa: las fundaciones son las entidades con una mayor brecha de complementos (38,4%), seguida de los consorcios (25,4%) y las agencias de régimen especial (14%). La brecha por complementos se reduce en las sociedades mercantiles (9,6%), donde la presencia masculina es mayoritaria. Sin embargo, es también muy elevada en las agencias públicas empresariales (22,9%), a pesar de la sobrerrepresentación de hombres en sus equipos.

Entre el resto del personal, la brecha de complementos salariales asciende al 37,1%. Sin embargo, entre el personal directivo no alto cargo y el personal de mandos intermedios, que representan respectivamente el 0,5% y el 1,9% del total, son las mujeres quienes reciben una mayor retribución asociada a los complementos, con una brecha del 56% en el del personal directivo no alto cargo y del 13,3% en el caso de los cargos intermedios. En el caso del personal directivo no alto cargo, se observa que, a pesar de haber más hombres en esta categoría de personal, la mayoría no reciben ningún tipo de complemento salarial, aunque cuando lo perciben, su cuantía es superior al que perciben las mujeres. Al mismo tiempo, aunque las directivas no alto cargo son menos numerosas que los hombres, prácticamente la totalidad de ellas percibe algún tipo de complemento salarial, que explica la brecha de género invertida.

CUADRO 4.5.4.3. Brecha salarial del personal directivo alto cargo de las entidades instrumentales de sector público andaluz y consorcios no sujeto al VI Convenio Colectivo del personal laboral según tipo de entidad. Año 2022

	Brecha 2022 (%)	IPRHM 2023*	% Personal
APE	13,2	0,33	21,0
ARE	0,3	1,00	3,5
Sociedades Mercantiles	-16,0	0,29	24,5
Fundaciones	-18,6	0,71	29,8
Consortios	-40,6	0,67	21,0
Total	-5,7	0,53	100,0

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

* Elaborado con datos referidos a 31 de mayo de 2023.

Aunque las mujeres son ampliamente minoritarias entre el personal directivo alto cargo (IPRHM=0,53), a lo largo de 2022 su remuneración ha sido un 5,7% mayor a la de los hombres. La brecha salarial es más acentuada en los consorcios (40,6%), seguida de las fundaciones (18,6%) y las sociedades mercantiles (16%). Por el contrario, los hombres directivos alto cargo de las agencias públicas empresariales perciben un salario un 13,2% superior a la de las mujeres directivas, y en las agencias de régimen especial, un 0,3% superior. Con relación a los complementos salariales, la brecha de complementos en 2022 es de un 68,4% a favor de los hombres.

4.5.5. Planes de igualdad

Los Planes de igualdad son una herramienta fundamental con la que cuentan las empresas o entidades laborales para incorporar el principio de igualdad en su planificación, gestión y organización del trabajo. La normativa española y andaluza en materia de igualdad establece, además, la obligación para las entidades laborales de desarrollar dichos planes. 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 mayo de 2023.

La puesta en marcha de planes de igualdad se está extendiendo entre las entidades instrumentales y consorcios del sector público andaluz, ya que en la fecha indicada el 42,4% del conjunto de entidades disponían de un plan vigente. Como el año anterior, la existencia de planes de igualdad es más frecuente entre las agencias públicas empresariales, aunque todavía hay entidades que carecen del mismo. Este es el caso de la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional al Desarrollo (AACID), la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA), la Agencia de Obra Pública de la Junta de Andalucía, la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía.

Mientras que el año anterior ningún consorcio disponía de un plan de igualdad, en 2023 tres consorcios han impulsado uno: el C.T. Metropolitano del Área de Córdoba, el C.T. Metropolitano Área de Granada y el C.T. Metropolitano del Campo de Gibraltar. Por su parte, ocho fundaciones cuentan con un plan de igualdad vigente y actualizado: la F.P.A. para la Gestión de la Investigación en Salud de Sevilla; la F.P.A. para la Investigación Biosanitaria de Andalucía Oriental Alejandro Otero (FIBAO); la F.P.A. Parque Tecnológico de Ciencias de la Salud de Granada; la F.P.A. Centro de Estudios Andaluces; la F.P.A. Progreso y Salud; la Fundación Real Escuela Andaluza del Arte Ecuestre; la Fundación Instituto de Estudios sobre la Hacienda Pública de Andalucía (IEHPA); y la Fundación Centro de las Nuevas Tecnologías del Agua (CENTA).

Finalmente, entre las sociedades mercantiles que disponen de un plan de igualdad se encuentran la 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); y la Red de Villas Turísticas de Andalucía S.A.