



# Análisis de Representación por sexo del Personal

La igualdad de género se considera un principio rector de la acción pública y también un principio organizativo de la Administración andaluza capaz de promover la calidad y la eficacia. La incorporación del principio de igualdad de género en las políticas públicas supone contribuir a avanzar hacia una igualdad más real y efectiva, considerando los intereses del conjunto de la ciudadanía. A pesar de que las administraciones públicas se caracterizan por utilizar sistemas de acceso, promoción y selección basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, como en cualquier otro ámbito social, todavía se observa la reproducción de roles y estereotipos de género que son susceptibles de generar sesgos y desigualdades que influyen en la representación por sexo de su personal. Por ello, el análisis de la representación de hombres y mujeres en los distintos colectivos de personal de la Junta de Andalucía permite percibir si hay igualdad en los puestos, niveles y ámbitos de política en los que el personal al servicio de la Junta de Andalucía desempeña su labor, o bien, persisten desigualdades de género.

El presente capítulo ofrece un análisis por sexo del personal que trabaja en la Administración General de la Junta de Andalucía, el Sistema Educativo Público andaluz, el Servicio Andaluz de Salud, el personal no judicial de la Administración de Justicia, así como de las entidades instrumentales y consorcios del sector público andaluz. El estudio aborda la concentración de mujeres y hombres en los puestos de mayor responsabilidad y salario, conocida como segregación vertical, y la segregación horizontal, que analiza la predominancia de uno u otro sexo en determinadas áreas laborales. La finalidad última es conocer la situación para poder diseñar e implementar medidas correctoras que promuevan un mayor equilibrio de género y, a su vez, mejoren la eficiencia en el uso de los recursos humanos de la Administración Pública andaluza.

Al igual que en ediciones anteriores, se estudia uno de estos colectivos con mayor profundidad y con una perspectiva evolutiva. En este Informe del Presupuesto 2025, se analiza bajo estas características el colectivo del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía en el periodo 2008-2024, lo que permite disponer de una perspectiva temporal de alcance suficiente para contrastar las tendencias identificadas en 2012, 2016 y 2019.

Las fuentes de información que sustentan estos análisis de Representación son los registros del Sistema de Información de Recursos Humanos de la Junta de Andalucía, en los supuestos del personal al servicio de la Administración General y del personal no judicial al Servicio de la Administración de Justicia; de la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional, en el caso del personal docente; del Servicio Andaluz de Salud, en el del personal estatutario.

De manera general, y con vistas a realizar un análisis homogéneo, estático y comparable, los datos se extraen con fecha 1 de enero del ejercicio precedente al presupuesto que se elabora. De esta manera, cuando se alude al año 2024, se refiere exclusivamente a la representación que existía en ese momento. También, en la comparativa con el año anterior, se refiere a la situación existente a 1 de enero de 2023.

En el caso del análisis de los permisos y retribuciones, los datos corresponden al año completo, analizándose las situaciones ocurridas entre el personal de la Administración General en 2016 y 2024, teniendo en cuenta que los últimos datos actualizados corresponden al año completo 2023. También en este colectivo, los datos relativos al personal alto cargo, han sido extraídos con fecha de 25 de septiembre de 2024, al objeto de reflejar un análisis lo más actualizado posible.

Para aportar una visión actualizada de la situación de la plantilla a fecha de cierre de la elaboración presupuestaria, también se incorpora información sobre los datos de la Adenda de género del Anexo de personal, que acompaña al Proyecto de Ley del Presupuesto de la Junta de Andalucía. Sin embargo, dado que ni el anexo ni la adenda incluyen información esencial para identificar desigualdades, como datos relacionados con la edad, la presencia de descendientes u otros aspectos, se considera fundamental basar el análisis de Representación en las conclusiones de las variables evaluadas al 1 de enero. Esta instantánea resulta valiosa, además, para alimentar la serie histórica anual que refleja la evolución de las brechas entre los diferentes grupos.

Para el estudio de la representación se utiliza el IPRHM, un índice que responde a la fórmula  $IPRHM = ((M-H)/(M+H)) + 1$ , 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.

En enero de 2024, se observa que se agudiza la tendencia hacia una mayor feminización observada en los últimos años por parte del conjunto del personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía, ya que en enero de 2024 se ha incrementado el número de mujeres (IPRHM=1,28), con respecto a 2008 (IPRHM=1,20). Esta tendencia se acentúa especialmente entre el personal laboral (IPRHM=1,43), colectivo que continúa siendo el más numeroso; y en menor medida entre el personal funcionario (IPRHM=1,14). Sin embargo, en el caso del personal alto cargo, se ha incrementado el número de hombres en comparación con 2008 (IPRHM=0,92), aunque todavía permanece una distribución equilibrada (IPRHM=0,89). La sobrerrepresentación femenina entre el personal laboral y su mayor presencia en los grupos profesionales y niveles administrativos más bajos, condiciona la existencia de una brecha salarial del 13,2% para el conjunto del personal de la Administración General en 2024, manteniéndose prácticamente inalterada con respecto a 2016, año en el que la brecha salarial de género alcanzaba el 13%.

Entre el personal del Sistema Educativo de Andalucía, a 1 de enero de 2024 se observa la misma situación de feminización del colectivo que el año anterior (IPRHM=1,32). De igual manera, se mantiene el grado de feminización tanto en los centros públicos (IPRHM=1,32) como en los privados (IPRHM=1,31). En 2024 se detiene la progresiva tendencia de incorporación de mujeres a los equipos directivos, ya que se mantiene el IPRHM del año anterior (1,17), siendo su presencia inferior a la de representación de mujeres en el conjunto del personal docente (IPRHM=1,32). Por otra parte, el colectivo más masculinizado, Inspección Educativa, aumenta la presencia femenina ya que su IPRHM pasa del 0,72 de 2023 al 0,75 de 2024.

A 1 de enero de 2024, el personal estatutario del SAS muestra la misma situación de desequilibrio con respecto al año anterior, ya que presenta el mismo IPRHM (1,40), siendo nuevamente el colectivo más feminizado de la Administración Andaluza. Si se considera la edad, la mayor sobrerrepresentación femenina se observa en la cohorte de 35-44 años (IPRHM=1,45) y, con respecto al año anterior, aumenta el equilibrio entre el personal de mayor edad (IPRHM=1,16). La descendencia parece influir en la representación por sexo, ya que se produce mayor feminización entre el personal sin hijos/as

(IPRHM=1,40) o con un descendiente (IPRHM=1,46), y disminuye en el caso de más de dos hijos/as (IPRHM=1,30).

El personal no judicial de Justicia a 1 de enero de 2024 mantiene el mismo grado de feminización que a 1 de febrero de 2023, con un IPRHM de 1,36. Esta misma distribución se observa en los Cuerpos Generales. En las secretarías de los juzgados de Paz, ocupados tradicionalmente por hombres, se agudiza la feminización en comparación con el año anterior (IPRHM=1,07 y 0,93, respectivamente). El Cuerpo de Forenses también ha aumentado la presencia femenina con respecto al año anterior (IPRHM=1,25) pero sigue estando por debajo de la distribución del conjunto (IPRHM=1,36). Los cargos con responsabilidades directivas, presentan una distribución prácticamente paritaria (IPRHM=0,97), idéntica a la del ejercicio anterior.

Finalmente, a 1 de enero de 2024, la representación total de las agencias administrativas, las agencias de régimen especial, las agencias públicas empresariales, los consorcios, las sociedades mercantiles y las fundaciones muestra valores equilibrados (IPRHM=0,92), aunque ligeramente más alejados de la paridad que el ejercicio anterior (IPRHM= 0,95). Los consorcios son las únicas entidades que se mantienen en valores de representación equilibrada (IPRHM=0,94) en el ejercicio 2024. Las sociedades mercantiles (IPRHM=0,69), y las agencias públicas empresariales (IPRHM=0,75) destacan por sobrerrepresentación masculina, y, las fundaciones y la única agencia administrativa incluida en el análisis presentan una plantilla muy feminizada, con un IPRHM de 1,39 y 1,67, respectivamente.

La representación de mujeres y hombres en los cargos intermedios muestra una tendencia hacia una mayor incorporación de mujeres (IPRHM=1). Sin embargo, el personal en los equipos directivos que no ocupa altos cargos (IPRHM=0,60) continúa revelando una sobrerrepresentación masculina, fuera de los márgenes del equilibrio representativo. Además, entre el personal de los órganos de gobierno (IPRHM=0,72) y los máximos cargos directivos (IPRHM=0,51), también se observa una presencia predominante de hombres. Por cuanto al resto de personal, se muestra la misma representación que en el total del colectivo (IPRHM=0,92).

## 3.1. Análisis del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía

La representación y participación igualitaria de mujeres y hombres en la Administración pública es un indicador clave del progreso hacia la diversidad y la igualdad de género de los países, y es necesaria para que las políticas y los servicios públicos reflejen adecuadamente los intereses de todos los miembros de la sociedad<sup>1</sup>. A pesar de los avances legislativos y sociales acaecidos en las últimas décadas, las Administraciones públicas siguen mostrando estereotipos y desigualdades de género que afectan a la representación de su personal y al desempeño profesional en igualdad de condiciones.

En este sentido, en el último ejercicio se ha producido un importante avance en la Administración andaluza, con la aprobación del I Plan de Igualdad de la Administración General de la Junta de Andalucía 2023-2027<sup>2</sup>, cuyo objetivo es fortalecer la integración de la dimensión de género en los valores que configuran la cultura de la Junta de Andalucía y la gestión de sus recursos humanos, garantizando condiciones laborales igualitarias entre las mujeres y hombres que prestan sus servicios en la Administración General de la Junta de Andalucía<sup>3</sup>.

Siguiendo con los análisis que se ha realizado en los Informes de evaluación de impacto de género del Presupuesto en años anteriores, el presente epígrafe se centra en el estudio de la representación de hombres y de mujeres entre el personal de Administración General de la Junta de Andalucía. En esta ocasión el informe contiene un análisis en profundidad que abarca el periodo 2008 – 2024, lo que permite disponer de una perspectiva temporal de alcance suficiente para contrastar las tendencias identificadas en 2012, 2016 y 2019.

De manera general, el informe presenta el examen del personal funcionario y laboral sujeto al VI Convenio de la Administración General de la Junta de Andalucía y sus instituciones y agencias, estudiando factores como el grupo profesional, el nivel administrativo, la edad, la descendencia o la temporalidad. Además, se lleva a cabo un análisis específico de los puestos de mayor responsabilidad, y en concreto, se observa la representación entre el personal alto cargo y el personal funcionario en los niveles 27-30 de la carrera administrativa.

El estudio se efectúa con datos proporcionados por el Sistema de Información de Recursos Humanos de la Junta de Andalucía, con fecha 1 de enero de 2024, salvo los datos relativos al personal alto cargo, extraídos con fecha de 25 de septiembre de 2024.

Para obtener evidencias más actualizadas sobre el número de efectivos que integra el personal de la Administración General, tales datos se complementan con la Adenda de género del Anexo de Personal, obtenidos en octubre de 2024, durante el procedimiento de elaboración del Presupuesto 2025. El examen cuantitativo efectuado sobre esta última fuente de información muestra que el personal de la Administración General de la

1 OCDE (2023), Gender equality in public sector employment.

2 Aprobado por Acuerdo de 24 de octubre de 2023, de Consejo de Gobierno.

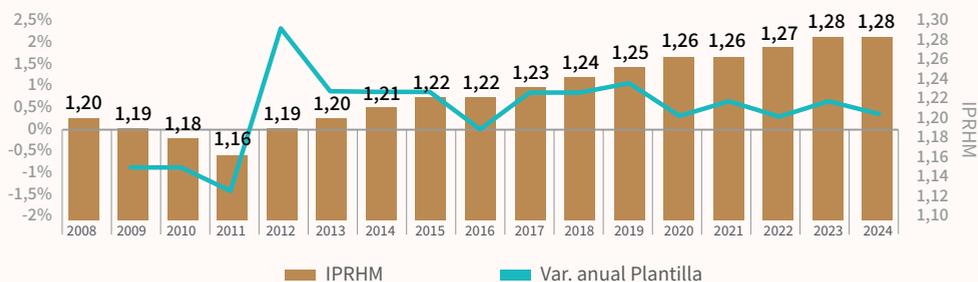
3 [https://juntadeandalucia.es/sites/default/files/2023-10/CJALFP-231027-1%20Plan%20Igualdad\\_Administracion\\_General\\_JuntaAndalucia%202023-2027.pdf](https://juntadeandalucia.es/sites/default/files/2023-10/CJALFP-231027-1%20Plan%20Igualdad_Administracion_General_JuntaAndalucia%202023-2027.pdf)

Junta de Andalucía lo integran 41.373 personas, de las que 26.727 son mujeres (64,6%) y 14.646 hombres (35,4%). Según la Adenda de género, la representación de hombres y mujeres entre el personal alto cargo se distribuye en 118 mujeres que constituyen el 44,7% del total, y 146 hombres que suponen el 55,3%.

### 3.1.1. Análisis general

En enero de 2024, el conjunto del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía muestra un mayor índice de feminización (IPRHM= 1,28) que en 2008, primer año de referencia analizado en el que el IPRHM era 1,20. La representación de mujeres es más acusada que en la Administración General del Estado, en la que se observa una situación paritaria entre ambos sexos en 2023 (IPRHM=1)<sup>4</sup>.

**GRÁFICO 3.1.1.1. EVOLUCIÓN DEL IPRHM DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA. PERIODO 2008-2024**

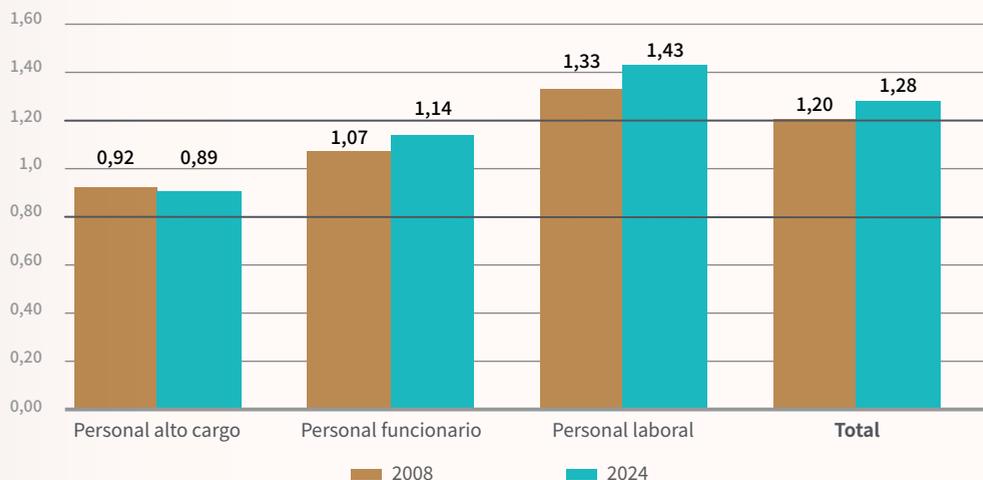


Durante el periodo analizado, la representación de hombres y mujeres se mantuvo dentro del equilibrio hasta el ejercicio 2013. A partir del año siguiente, la presencia de mujeres se intensifica hasta el año 2023, alcanzando el valor máximo de toda la serie (IPRHM=1,28), valor que se mantiene en 2024.

Por categoría laboral, el personal funcionario, que reduce el conjunto de número de efectivos, representa el 49,5% del total en 2024 (el 48,9% en 2008), y presenta una composición más equilibrada aunque con mayoría de mujeres en ambos extremos del periodo estudiado, con un IPRHM de 1,07 en 2008 y 1,14 en 2024. Por su parte, el personal laboral, que también reduce su volumen, sigue siendo la categoría más numerosa (50,5% en 2008 y 49,8% en 2024), y es la que más desequilibrio presenta con un IPRHM de 1,33 en 2008 que se eleva a 1,43 en 2024. Finalmente, el personal alto cargo de la Administración General andaluza, que supone el 0,6% del conjunto del personal, ha mantenido valores de equilibrio desde 2008 (IPRHM=0,92), hasta 2024 año en el que se aleja ligeramente de la paridad (IPRHM=0,89).

<sup>4</sup> IPRHM para la Administración General del Estado según los datos del último Boletín Estadístico del Personal al servicio de las Administraciones Públicas (julio, 2023) 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

**GRÁFICO 3.1.1.2. IPRHM DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA SEGÚN CATEGORÍAS LABORALES. AÑOS 2008 Y 2024**



La distribución de hombres y mujeres en el personal funcionario de la Administración andaluza es similar a la que presenta el conjunto de la Administración General del Estado a julio de 2023 (IPRHM=1,06), aunque con una feminización más acusada en el caso andaluz. Sin embargo, el personal laboral de la Administración General del Estado presenta equilibrio representativo, con una mayor presencia masculina (IPRHM=0,85) que en el personal laboral de la Junta de Andalucía.

**CUADRO 3.1.1.1. PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA SEGÚN CATEGORÍAS, GRUPOS Y GRUPOS PROFESIONALES. AÑOS IPRHM 2008 Y 2024**

Categoría	Año	Grupos y subgrupos					TOTAL
		A1/I	A2/II	C1/III	C2/IV	E/V	
Personal Alto Cargo	2024	0,89					0,89
	2008	0,92					0,92
Personal Funcionario	2024	1,00	1,25	1,27	1,27	2,00	1,14
	2008	0,88	0,91	1,05	1,36	0,80	1,07
Personal Laboral	2024	1,33	1,57	1,51	1,09	1,46	1,43
	2008	1,18	1,48	1,29	1,13	1,40	1,33

Sobrerrepresentación masculina (<0,80). Representación equilibrada (0,80 - 1,20). Sobrerrepresentación femenina (>1,20)

En el análisis por grupos y subgrupos profesionales, se observa que la tendencia a la feminización afecta a casi todos los elementos. Así, el personal funcionario ha intensificado la presencia de mujeres en todos los grupos desde el año 2008, a excepción del grupo C2, el segundo grupo más numeroso entre el funcionariado (un 15,4% del total en

2024). Como consecuencia del incremento masculino, el grupo C2 presenta un IPRHM de 1,27 en 2024 frente al 1,36 de 2008.

Por otro lado, destaca la paridad a la que se ha llegado en el grupo A1 en 2024 desde los valores de 2008 (IPRHM=0,88), grupo para el que se requieren mayores méritos formativos para su acceso y que cuenta con mayores retribuciones y responsabilidades. El mayor contraste se observa en la intensificación de la feminización en el grupo menos numeroso, el grupo E (IPRHM=2) con respecto al año 2008 (IPRHM=0,80).

En el personal laboral, la presencia de mujeres se ha incrementado en todos los grupos profesionales, excepto en el grupo IV en el que se muestra un incremento de la presencia masculina en 2024 (IPRHM=1,09) con respecto al año 2008 (IPRHM=1,13), manteniéndose dentro de los márgenes de equilibrio representativo.

Uno de los factores a tener en cuenta al analizar la calidad del empleo público desde la perspectiva de género es la temporalidad, que afecta de manera diferenciada a mujeres y hombres. En la Junta de Andalucía, a 1 de enero de 2024 la temporalidad es 0,5 puntos inferior a la observada en el mes de febrero de 2023, afectando a un 20% del personal. La temporalidad es más elevada entre las mujeres (24,1%) aunque ha disminuido 4,9 puntos con respecto al ejercicio anterior. La tasa masculina es casi la mitad de la femenina (12,8%), y disminuye asimismo en 3,8 puntos porcentuales. Finalmente, la brecha de género en la temporalidad desciende a 11,2 puntos, 1,1 puntos menos que en 2023.

La temporalidad es más elevada entre el personal laboral, pero con valores más bajos que en 2023 alcanzando al 37,1% de las mujeres (40,1% en 2023) y al 25,6% (28,1% en 2023) de los hombres de este colectivo, disminuyendo la brecha de género en 0,5 puntos con relación al año anterior, y estabilizándose la brecha de género en 11,5 puntos. En este sentido, la disminución de la temporalidad se explica por la finalización de los procesos de estabilización que se pusieron en marcha en Andalucía para atajar la temporalidad que afecta a las Administraciones públicas<sup>5</sup>, por lo que sus efectos en la reducción de la tasa de temporalidad se han hecho patentes a partir de este ejercicio.

### 3.1.2. Personal alto cargo

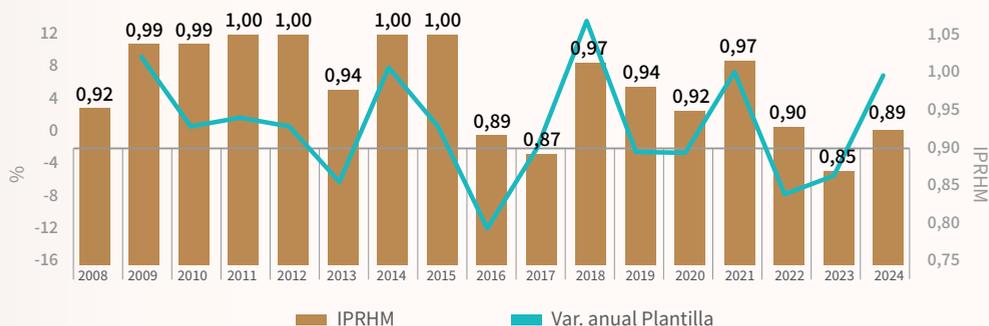
Los datos actualizados a septiembre de 2024 muestran que el personal alto cargo de la Administración General de la Junta de Andalucía presenta una representación equilibrada (IPRHM=0,89), algo más cercana a la paridad que en la misma fecha del año anterior (IPRHM=0,85).

A lo largo del período 2008-2024, el personal alto cargo de la Administración General de la Junta de Andalucía ha mantenido valores de equilibrio muy próximos a la paridad, salvo en los años 2016 (IPRHM=0,89) y 2017 (IPRHM=0,87), en los que se produjo un incremento de la presencia masculina revertida en 2018 (0,97), cuando se vuelven a alcanzar valores próximos a la paridad.

---

<sup>5</sup> 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.

**GRÁFICO 3.1.2.1. EVOLUCIÓN DEL IPRHM DEL PERSONAL ALTO CARGO. PERIODO 2008-2024**



La representación por sexo en 2024 se encuentra dentro de los márgenes de equilibrio en la mayoría de las adscripciones de personal alto cargo de la Junta de Andalucía. Las Consejerías (IPRHM=1,14) y las Viceconsejerías (IPRHM=1,14), presentan mayoría femenina dentro del equilibrio. Las Secretarías Generales son prácticamente paritarias (IPRHM=0,97), mientras las Direcciones Generales y las Delegaciones del Gobierno (IPRHM=0,79), y las Delegaciones Territoriales (IPRHM=0,88) tienen mayor representación masculina. Por su parte, las Secretarías Generales Técnicas (IPRHM=1,29) salen en septiembre de 2024 del equilibrio representativo por mayoría de mujeres, aunque mejorando su situación con respecto al año anterior (IPRHM=1,38). También el resto de altos cargos (IPRHM=0,77) muestra un desequilibrio representativo, esta vez, por una presencia mayoritaria de hombres aunque menos acusada que en 2023 (IPRHM=0,69).

**CUADRO 3.1.2.1. PERSONAL ALTO CARGO SEGÚN SEXO Y ADSCRIPCIÓN. AÑO 2024. IPRHM 2024 Y 2008**

	M	H	TOTAL	2024	2008
Presidencia	0	1	1	0,00	0,00
Consejerías	8	6	14	1,14	0,93
Viceconsejerías	8	6	14	1,14	0,40
Secretaría General	15	16	31	0,97	0,67
Secretaría General Técnica	9	5	14	1,29	1,33
Dirección General y Delegaciones Gobierno	28	43	71	0,79	1,04
Delegaciones Territoriales	35	45	80	0,88	0,90
Otros altos cargos	15	24	39	0,77	0,82
<b>TOTAL</b>	<b>118</b>	<b>146</b>	<b>264</b>	<b>0,89</b>	<b>0,92</b>

Sobrerrepresentación masculina (<0,80). Representación equilibrada (0,80 - 1,20). Sobrerrepresentación femenina (>1,20)

El análisis de la representación por adscripción revela que, en ambos momentos, la Presidencia ha estado ocupada por un hombre y también, que las Viceconsejerías han pasado de tener una sobrerrepresentación masculina en 2008 (IPRHM=0,40) a tener mayoría de mujeres en 2024 (IPRHM=1,14), mientras que las Secretarías Generales Técnicas en ambos periodos analizados, son las más feminizadas (IPRHM=1,33 en 2008 y 1,29 en 2024). El colectivo de otros altos cargos ha pasado del equilibrio en 2008 a presentar una mayoría masculina en 2024.

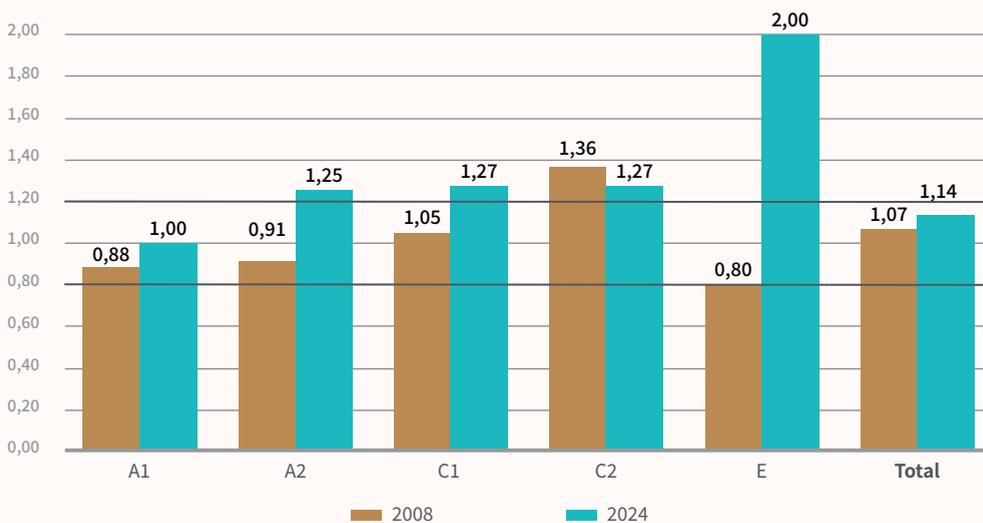
### 3.1.3. Personal funcionario

Durante el periodo 2008-2024 el personal funcionario de la Administración General andaluza se ha feminizado aunque manteniéndose en los márgenes de equilibrio representativo. La misma distribución de mujeres y hombres se mantuvo entre los años 2008 y 2010 (IPRHM=1,07) con una ligera mayoría de mujeres. En 2011 se llega al nivel más cercano a la paridad de toda la serie, con un IPRHM de 1,05. A partir de ese año, se inicia un incremento paulatino de funcionarias que alcanza su punto máximo en 2024 (IPRHM=1,14).

Entre los años 2008 y 2024 la distribución por grupo de la plantilla de personal de Administración General cambia, de tal forma que los subgrupos con más efectivos al principio del periodo son el C1 (28,5%) y el C2 (27,8%). Sin embargo, en 2024 los subgrupos más numerosos son el A1 (47,9%) y el C1 (31%).

La composición de los diferentes subgrupos se ha ido feminizando, e incrementándose la representación femenina según se desciende en el grupo profesional. Por primera vez se obtiene la paridad en el grupo A1 en 2024, hecho que contrasta con la intensa masculinización existente en 2008 (IPRHM=0,88). El único subgrupo que ha aumentado la participación de hombres en este periodo es el grupo C2, que ha pasado de contar con un IPRHM de 1,36 en 2008 a 1,27 en 2024.

**GRÁFICO 3.1.3.1. IPRHM DEL PERSONAL FUNCIONARIO SEGÚN GRUPO PROFESIONAL. AÑOS 2008 Y 2024**



Por nivel administrativo la feminización ha sido generalizada, siendo especialmente llamativo el incremento en la presencia de mujeres en los niveles 27-30, por ser los que ostentan las mayores responsabilidades, que en 2008 presentaban un IPRHM de 0,73 y en 2024 se acercan a la paridad (IPRHM=0,93). En la misma línea se comportan los niveles 24-26, que también se encontraban por debajo de la línea de equilibrio (IPRHM=0,77) y al final del periodo estudiado son prácticamente paritarios (IPRHM=0,97).

Al examinar todos los niveles administrativos con detalle, se observa cómo se ha producido una importante evolución en la participación de mujeres y hombres en los últimos dieciséis años. Los hombres eran mayoría en los niveles 23 y del 25-30 en el año 2008, estando además por debajo del equilibrio representativo. En 2024 todos los niveles se encuentran en el margen de equilibrio, aunque todavía algunos de ellos están alejados de la paridad por mayor representación masculina, entre ellos, el nivel 27 (IPRHM=0,88) y el nivel 29 (IPRHM=0,89).

Los niveles más feminizados en 2008 han continuado aumentando la presencia de mujeres a lo largo de los años, es el caso del nivel 18, el que concentra más efectivos en 2024 (22,5%), y en el que las mujeres están sobrerrepresentadas. En 2008 este colectivo presentaba un IPRHM de 1,23, y en 2024 de 1,32.

**CUADRO 3.1.3.1. PERSONAL FUNCIONARIO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA SEGÚN SEXO, NIVEL Y GRUPO PROFESIONAL. AÑO 2024 E IPRHM 2008 Y 2024**

Grupo/ Nivel	A1		A2		C1		C2		E		Total				IPRHM			
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	Total	%	2024	2008		
30	108	124											108	124	232	1,1	0,93	0,59
29	43	54											43	54	97	0,5	0,89	0,78
28	506	539											506	539	1.045	5,1	0,97	0,78
27	309	394											309	394	703	3,4	0,88	0,69
26	537	638											537	638	1.175	5,7	0,91	0,74
25	2.050	2.169											2.050	2.169	4.219	20,4	0,97	0,77
24	200	158	42	15									242	173	415	2,0	1,17	0,90
23	360	352											360	352	712	3,4	1,01	0,76
22	834	534	480	264									1.314	798	2.112	10,2	1,24	1,08
21			3	40	-	8							3	48	51	0,2	0,12	-
20			537	403	9	80							546	483	1.029	5,0	1,06	0,81
19													-	-	-	-	-	1,00
18			887	439	2.180	1.139							3.067	1.578	4.645	22,5	1,32	1,23
17					57	19	1	15					58	34	92	0,4	1,26	1,33
16					508	386	7	55					515	441	956	4,6	1,08	1,09
15					1.328	704	5	3					1.333	707	2.040	9,9	1,31	1,19
14							772	376					772	376	1.148	5,6	1,34	1,37
13													-	-	-	-	-	0,33
12									7	-			7	-	7	0,0	2,00	0,63
<b>TOTAL</b>	<b>4.947</b>	<b>4.962</b>	<b>1.949</b>	<b>1.161</b>	<b>4.082</b>	<b>2.336</b>	<b>785</b>	<b>449</b>	<b>7</b>	<b>-</b>			<b>11.770</b>	<b>8.908</b>	<b>20.678</b>	<b>100,0</b>	<b>1,14</b>	<b>1,07</b>
			<b>9.909</b>	<b>3.110</b>	<b>6.418</b>	<b>1.234</b>	<b>7</b>						<b>20.678</b>					
<b>IPRHM 2024</b>		<b>1,00</b>		<b>1,25</b>		<b>1,27</b>		<b>1,27</b>		<b>2,00</b>			<b>1,14</b>					
<b>IPRHM 2008</b>		<b>0,88</b>		<b>0,91</b>		<b>1,05</b>		<b>1,36</b>		<b>0,80</b>			<b>1,07</b>					

Sobrerrepresentación masculina (<0,80). Representación equilibrada (0,80 - 1,20). Sobrerrepresentación femenina (>1,20)

Los cambios también se muestran en este periodo al estudiar los tramos de edad del personal funcionario. En 2008, los hombres eran mayoría entre los mayores de 65 años (IPRHM=0,36) y entre los efectivos de 55 a 64 años (IPRHM= 0,78). Por el contrario, las franjas etarias de personal más joven estaban formadas mayoritariamente por mujeres (IPRHM=1,22). La situación en 2024 es bastante distinta entre el personal de mayor edad puesto que la horquilla de más de 65 años, aunque todavía con mayoría de hombres, se acerca cada vez más a la paridad (IPRHM=0,93). El colectivo de personal de entre 55-64 años, que es el más numeroso de todos (44,5%) ya muestra una mayor presencia de mujeres en 2024, con un IPRHM de 1,15 aunque dentro del equilibrio representativo. El grupo de personal de menor edad, por debajo de 35 años, presenta también una composición claramente feminizada en 2024 (IPRHM=1,22).

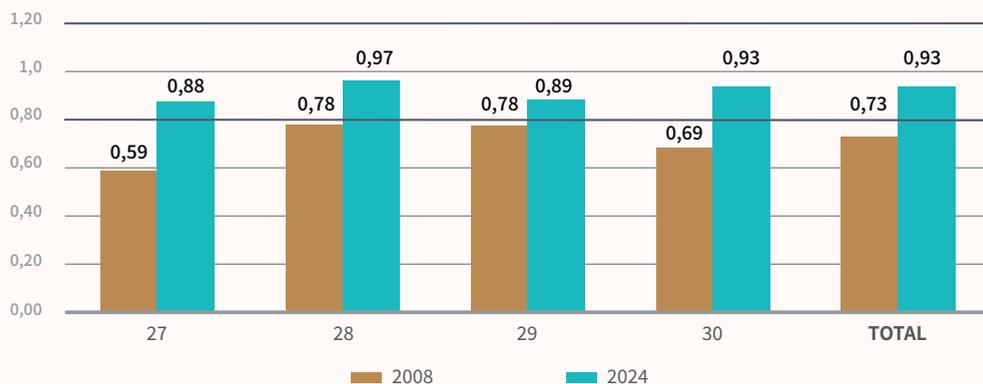
Se observa por tanto como a lo largo del periodo 2008-2024, las mujeres se han incorporado en los tramos de edad más jóvenes y en todos los niveles administrativos, con lo que la masculinización existente en 2008 en casi todos los niveles se ha reducido en los niveles y grupos profesionales más elevados aunque sin llegar todavía al equilibrio representativo. Los niveles intermedios y bajos, sin embargo, han incrementado la feminización inicial superando los límites equilibrados.

Si se toma en consideración la variable de la descendencia, se observa que existe en 2024<sup>6</sup> una feminización mayor entre el personal que no tiene hijos o hijas (IPRHM= 1,15) y que representan el 40,1% del total del funcionariado; o entre la que tiene un solo hijo o hija (IPRHM=1,18). La proporción de mujeres y hombres entre el personal funcionario que tiene dos y tres hijos o más, es más equilibrada, con un IPRHM de 1,11 y 1,08, respectivamente.

### Personal funcionario de los niveles 27-30

El avance en igualdad requiere de una mayor presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y de toma de decisiones, por ello, el análisis de la representación del personal funcionario se completa con una atención específica al personal en los niveles superiores (27-30) de la carrera administrativa.

**GRÁFICO 3.1.3.2. IPRHM DEL PERSONAL FUNCIONARIO SEGÚN NIVELES 27-30. AÑOS 2008 Y 2024**



6 No están disponibles los datos de descendencia para 2008.

El estudio de la distribución de dichos niveles en el periodo 2008-2024, confirma la tendencia hacia una representación más equilibrada en puestos en los que tradicionalmente las mujeres han tenido más dificultades de acceso. En el conjunto de la plantilla se observa que la sobrerrepresentación masculina de 2008 (IPRHM=0,73) ha dejado paso en 2024 a una situación dentro de los límites del equilibrio (IPRHM=0,93) aunque todavía con mayor presencia de hombres.

Por niveles administrativos, la evolución ha sido parecida puesto que en 2008 todos presentaban una situación desequilibrada que se ha ido revirtiendo, alcanzando valores de equilibrio en 2024. El nivel 28 es el que cuenta con más efectivos (50,3%) y es el que se acerca más a la paridad (IPRHM=0,97) en 2024, mientras que el nivel 27, el segundo nivel con más peso (33,8%) muestra la evolución más acusada en este periodo con un IPRHM de 0,88 (IPRHM=0,59 en 2008), aunque lejos de la paridad entre mujeres y hombres.

Por edad, en 2024 los efectivos que ocupan estos niveles se concentran en el tramo de 45-54 años (44,1% del total), tramo en el que la presencia masculina sigue siendo mayoritaria en los niveles 27, 28 y 29. Esta presencia es aún más acusada en la franja 55-64 y más de 65 años en todos los niveles que conforman los puestos de mayor responsabilidad entre el personal funcionario. Sin embargo, las mujeres son mayoría en estos niveles en las edades comprendidas entre 35 y 44 años, mientras en los menores de 35 años, la situación es más igualitaria aunque con una proporción masculina ligeramente más elevada.

La descendencia sigue condicionando la presencia de mujeres en los puestos de mayor responsabilidad en ambos años, puesto que la opción con más representación femenina es la de sin descendientes, con un IPRHM de 0,90 en 2008 y de 1,01 en 2024. En el resto de opciones con uno, dos o tres y más descendientes, los hombres siguen estando más representados aunque en 2024 dentro del equilibrio. Cabe destacar que en la opción de tres y más descendientes, la situación ha pasado de una mayor presencia masculina en 2008 (IPRHM=0,59) a una situación cercana a la paridad (IPRHM=0,94) en 2024.

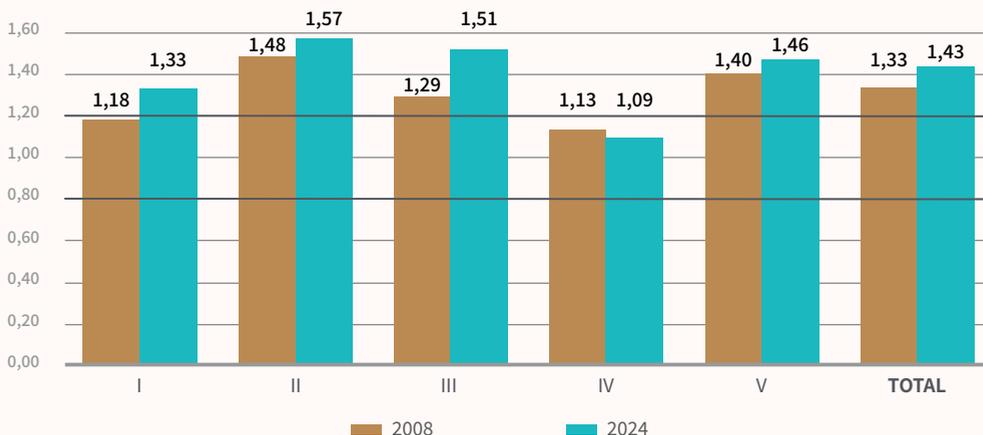
### 3.1.4. Personal laboral

El personal laboral al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía representa el 49,8% del total de efectivos, reduciendo su peso con relación a 2008, cuando el porcentaje de personal laboral era del 50,5%. También en 2024 se trata de la categoría más feminizada (IPRHM=1,43), incluso en mayor medida que en 2008 (IPRHM=1,33), lo que condiciona el desequilibrio del conjunto del personal de la Administración General.

A lo largo del periodo 2008-2024 se observa un incremento progresivo de la participación femenina, salvo en los años 2010 y 2011, en los que se reduce ligeramente esta tendencia (IPRHM=1,28). En 2012 se retoma la línea de crecimiento hasta el año 2024, año en el que se observa el desequilibrio más acusado.

La alta representación femenina se manifiesta en todos los grupos profesionales desde el año 2008. Solo la categoría IV incrementa la representación masculina en 2024 (IPRHM=1,09) respecto al primer año estudiado (IPRHM=1,13). La mayor feminización se encuentra en el grupo II en los dos años analizados con un IPRHM de 1,57 en 2024, y 1,48 en 2008. Le sigue en mayor proporción de mujeres el grupo III y el grupo V, siendo este último el más numeroso del personal laboral (43,5% del total).

**GRÁFICO 3.1.4.1. IPRHM DEL PERSONAL LABORAL SEGÚN GRUPO PROFESIONAL. AÑOS 2008 Y 2024**



En el análisis por edad se observa una progresiva feminización en todos los tramos de edad de personal laboral entre los años 2008 y 2024, a excepción de los efectivos menores de 35 años, en los que se ha incrementado la proporción masculina con respecto a 2008. La franja de edad 55-64 es la que concentra el mayor número de efectivos en 2024 (60,6%) y presenta un IPRHM de 1,39, mientras en 2008 contaba con un IPRHM de 1,20.

No se observa una incidencia de la descendencia sobre la feminización del personal, viéndose que todas las opciones superan los márgenes de la representación equilibrada en 2024. Así, entre el personal laboral con un hijo o hija se encuentra la mayor presencia relativa de mujeres (IPRHM=1,44), con valores superiores a los del 2008 (IPRHM=1,34); mientras que, entre el personal sin descendientes o con dos hijos en 2024, el índice es

el mismo (IPRHM=1,43). Como ocurre entre el personal funcionario, se observa que hay más presencia relativa de hombres en el grupo de efectivos que tienen tres o más descendientes, tanto en 2008 (IPRHM=1,24) como en 2024 (IPRHM=1,41).

### 3.1.5. Análisis de retribuciones

El presente epígrafe sobre el personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía, se completa con el análisis de las retribuciones que recibe dicho personal durante el ejercicio 2023, con datos a 1 de enero de 2024. Esta información resulta de utilidad para trazar la evolución de la brecha salarial de género en el período 2016-2024 y disponer de información relevante y complementaria al análisis de la representación.

La brecha salarial de género es un indicador de la desigualdad laboral de género que dimensiona el mayor salario que los hombres perciben respecto de las mujeres motivado por las desventajas a las que se enfrentan estas a la hora de incorporarse al mercado laboral, fruto de factores de discriminación indirecta<sup>7</sup>. Entre estas desventajas se destacan las peores tasas de empleo que presentan las mujeres, su mayor participación en la contratación parcial, su concentración en sectores con peores remuneraciones mientras que tienen menor presencia en puestos de liderazgo y alto nivel o las dificultades de conciliación que suelen afectar en mayor medida a las mujeres<sup>8</sup>.

La brecha salarial media para el conjunto de los países OCDE en 2022 era de 11,4%<sup>9</sup>; y para España, los últimos datos de Eurostat para 2022<sup>10</sup> la sitúan en el 8,7%, mientras que la media para la UE-28 es del 12,7%. En 2022, la mayoría de los Estados miembros de la UE registraron una brecha salarial de género inferior (en términos absolutos) en el sector público que en el sector privado. Esto podría deberse al hecho de que, en la mayoría de los Estados miembros de la UE, los salarios en el sector público están determinados por tablas salariales transparentes que se aplican por igual a hombres y mujeres.

En el ámbito de la Administración pública, donde se cuenta con sistema de acceso a la función pública y promoción profesional más abiertos, reglados y objetivos, la brecha salarial de género tiene una explicación más directamente vinculada a la estructura de la plantilla de la administración y al puesto que ocupan las mujeres dentro de su carrera administrativa. Esto revela la permanencia del techo de cristal, que dificulta a muchas mujeres seguir accediendo en su carrera profesional a los puestos de máxima decisión, poder y retribución.

<sup>7</sup> La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el art. 6.1. describe la discriminación directa por razón de sexo com "la situación en que se encuentra una persona que sea, o haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable"; y en su art. 6.2. describe la discriminación indirecta por razón de sexo "la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados".

<sup>8</sup> 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>

<sup>9</sup> OCDE (2023). OECD Dashboard on Gender Gaps. <https://www.oecd.org/en/topics/gender-equality.html?oecd-control-90d4bb70b2-var2=OECDç10>

<sup>10</sup> Brecha laboral de género no ajustada a las características individuales, y calculada en salario por hora. <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem180/default/table?lang=en>

Es decir, tanto la infrarrepresentación de mujeres en los puestos de máxima responsabilidad y por tanto mayor remuneración debida a la existencia del techo de cristal, como su mayor presencia en los niveles inferiores de los grupos profesionales como el C1 y C2, superiores a los márgenes de representación equilibrada, explican que a nivel agregado exista una brecha salarial o una gran diferencia retributiva de género.

El Estatuto del Empleado Público, define las retribuciones básicas como las retribuciones del personal funcionario según la adscripción de su cuerpo o escala a un determinado subgrupo o grupo de clasificación profesional y por su antigüedad en el mismo. Se incluyen también los complementos por sueldo y trienios de las pagas extraordinarias. Por otro lado, las retribuciones complementarias se vinculan con las características de los puestos de trabajo, la carrera profesional o el desempeño, rendimiento o resultados alcanzados por el personal funcionario. Las retribuciones del personal laboral se determinan de acuerdo a la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo, respetando en cualquier caso lo establecido en la legislación para el personal funcionario sobre cuantías y retribuciones.

Para el cálculo de la brecha salarial de género, se ha tomado en consideración el salario íntegro bruto anual y el número de días trabajados, obteniéndose el salario íntegro bruto por día y por persona. Posteriormente se han excluido las personas que han disfrutado de algún día de los siguientes permisos: situación de incapacidad transitoria a efectos de la Seguridad Social, permiso de reducción de jornada, permiso no retribuido y permiso de maternidad y paternidad. La brecha se obtiene calculando la diferencia entre los salarios medios de los hombres y de las mujeres, en relación con los ingresos medios de los hombres, expresada en porcentaje.

Como se ha analizado en apartados anteriores, en 2024 el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía muestra una representación caracterizada por una mayor presencia de mujeres (IPRHM=1,28) en todas las categorías profesionales, especialmente entre el personal laboral (IPRHM=1,43), mientras que el personal alto cargo (IPRHM=0,90) y el personal funcionario (IPRHM=1,14) presentan valores equilibrados. Esta sobrerrepresentación entre el personal laboral y su mayor presencia en los grupos profesionales y niveles administrativos más bajos, condiciona la existencia de una brecha salarial del 13,2% para el conjunto del personal de la Administración General en 2024.

El análisis comparativo entre 2016, primer año en que se realizó este análisis, y 2024<sup>11</sup> refleja una situación prácticamente inalterada en el conjunto del personal, puesto que entonces la brecha era del 13%. Sin embargo, se observa un incremento de la misma con respecto a 2019, año en el que la brecha salarial de género era de un 12,4%<sup>12</sup>.

El personal funcionario ha reducido la brecha salarial desde un 10,8% en 2016 a un 9,5% en 2024. Por el contrario, entre el personal laboral la brecha se eleva ligeramente desde el 4,4% el primer año estudiado al 4,9% de 2024. Finalmente, entre el personal alto cargo, se da por primera vez la brecha de género entre ambos sexos a favor de los hombres,

---

**11** Los datos han sido extraídos con fecha 1 de enero de 2024 pero hacen referencia a las situaciones de retribuciones y permisos que han tenido lugar durante el ejercicio 2023.

**12** El diagnóstico del I Plan de Igualdad de la Administración General de la Junta de Andalucía 2023-2027, identifica una brecha salarial de género a 31 de diciembre de 2021 para la plantilla de la Administración general de la Junta de Andalucía, de 12,7 puntos.

con un 2,9% en 2024. Anteriormente, la brecha salarial de género presentaba valores negativos (un -0,8% en 2016 o un -1,6% en 2019), es decir, las mujeres contaban con un salario medio bruto más elevado que los hombres alto cargo.

Por grupos profesionales de personal funcionario, en 2024 es el grupo C2 el que presenta una mayor brecha (6,5%), seguido del grupo C1 (4,4%) y finalmente, los grupos A1 y A2 (brecha del 3,4% y del 0,9%, respectivamente) que experimentan un mayor equilibrio. En el análisis comparado, destaca la reducción de la diferencia salarial en el grupo A2 desde el 7,9% en 2016, al 0,9% en 2024. Por el contrario, se amplían las brechas en los demás grupos, del 3,2% al 3,4% en el grupo A1, del 2,1% al 4,4% en el grupo C1 y la subida más llamativa se produce en el grupo C2, del 1,4% al 6,5%.

Por niveles administrativos, no se observa prácticamente brecha salarial en los niveles 27-30 en ambos momentos. Y se hallan las brechas más destacadas en 2024 en los niveles 15-17 (4%) y 18-20 (3,4%), habiéndose incrementado desde 2016, en que contaba con valores de 0,7% y 2,1%, respectivamente.

**CUADRO 3.1.5.1. IPRHM DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA Y BRECHA SALARIAL DE GÉNERO. AÑOS 2016 Y 2024**

Categoría	Brecha 2024	Brecha 2016	IPRHM 2024	IPRHM 2016
Personal Alto Cargo	2,9	-0,8	0,90	0,89
Personal Funcionario	9,5	10,8	1,08	1,10
Personal Laboral	4,9	4,4	1,37	1,35
<b>Análisis por edad</b>				
< 35	5,2	9,8	1,22	1,42
35-44	5,7	11,6	1,31	1,20
45-54	14,0	12,5	1,20	1,26
> 55	14,2	13,9	1,21	1,19
<b>Análisis por descendencia</b>				
0	9,0	8,7	1,22	1,27
1	13,7	12,3	1,24	1,24
2 y más	16,3	15,3	1,20	1,19

*Sobrerrepresentación masculina (<0,80). Representación equilibrada (0,80 - 1,20). Sobrerrepresentación femenina (>1,20)*

Entre el personal laboral, el grupo profesional que presenta una mayor brecha en 2024 es el III (9,8%), seguido del IV (9%) y del grupo V (5,5%); finalmente, las retribuciones más igualitarias se encuentran en el grupo I (1,3%) y en el grupo II (0,2%). En 2016 las diferencias salariales más destacadas se encontraban en el grupo III, que presentaba una brecha del 9,4%; le seguían el grupo V (3,4%) y el grupo I (2,5%).

En el análisis por edad, se observa que la brecha salarial es más elevada a medida que se avanza en la edad. En ambos años, los tramos de edad con mayores diferencias salariales son los de mayores de 55 años (13,9% en 2016 y 14,2% en 2024), y los 45-54 años (12,5% en 2016 y 14% en 2024). Cabe destacar que entre el personal menor de 35 años

(5,2%) y el personal entre 35 a 44 años (5,7%), se aprecian en 2024 brechas salariales menores a las de 2016 (9,8% y 11,6% respectivamente).

Finalmente, se observa una clara correlación entre la brecha salarial de género y el número de descendientes en ambos momentos. Así, si entre el personal sin descendencia la diferencia es del 9% en 2024 y del 8,7% en 2016, a medida que se avanza en el número de descendientes esta diferencia se va incrementando. Para la opción de un descendiente, la brecha asciende al 13,7% en 2024 y al 12,3% en 2016, mientras que para la opción de dos y más, se alcanzan valores del 16,3%, en 2024 y del 15,3% en 2016.

Se observa por tanto que la positiva evolución de la brecha salarial que había experimentado el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía en los últimos ejercicios se ha estancado e incluso se ha ampliado ligeramente en el último año estudiado. Los factores que pueden estar influyendo en esta situación son, por un lado, el incremento en la brecha en el personal alto cargo que ha pasado de ser negativa hacia los hombres en 2016, a serlo hacia las mujeres en 2024, y por otro lado, por las razones estructurales que ya se han identificado en análisis de años anteriores: la mayor concentración de mujeres en los grupos profesionales y niveles administrativos inferiores y por tanto, con menores retribuciones y menos complementos asociados; y la presencia minoritaria de las mujeres entre el personal con mayor edad lo que también reduce los ingresos por actividad. También, la mayor dedicación de las mujeres en el cuidado de descendientes y las dificultades de conciliación puede condicionar su carrera profesional y su acceso a puestos de mayor nivel y remuneración.

### 3.1.6. Análisis de permisos y situaciones administrativas

El análisis de la representación del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía se completa con el estudio de los permisos a los que acceden hombres y mujeres, atendiendo a su uso diferenciado y valorando su posible influencia en las retribuciones y en la promoción profesional y, como consecuencia de ello, en la carrera profesional en general. Cabe aclarar que las situaciones y permisos incluidos en este apartado constituyen un listado específico que no es exhaustivo ni completo, sino que ha sido seleccionado a los efectos de este informe.

Los permisos que se analizan a continuación son los siguientes: las situaciones de incapacidad transitoria a efectos de la Seguridad Social (IT), los permisos no retribuidos (PNR), los permisos de reducción de jornada (RJ), y los permisos por nacimiento y cuidado de menores. El estudio analiza la distribución de días de cada una de las situaciones administrativas disfrutadas por mujeres y hombres en función de diversas variables (categoría profesional, nivel administrativo, edad, descendencia) y para ello se emplea el Índice de Utilización (IUt) como cociente entre la presencia de las mujeres en los permisos y su presencia en la plantilla. Si el índice es mayor que 1 significa que las mujeres solicitan permisos por encima de su representación en la plantilla y lo contrario, si es menor de 1.

En 2024, el 27,1% de las personas que trabajan para la Administración General de la Junta de Andalucía (de las que el 64,1% son mujeres y el 35,9% hombres) ha solicitado algún tipo de permiso. La utilización de los permisos está claramente feminizada ya que el 73,4% del personal que los ha solicitado, son mujeres. En el período 2016-2024 se observa un incremento tanto en el peso absoluto del personal que solicita algún tipo

de permiso en la Administración General (en 2016 era del 24,5%) como en el volumen relativo de las mujeres que los han utilizado (en 2016 era del 71%).

### 3.1.6.1. Situaciones por incapacidad transitoria (IT)

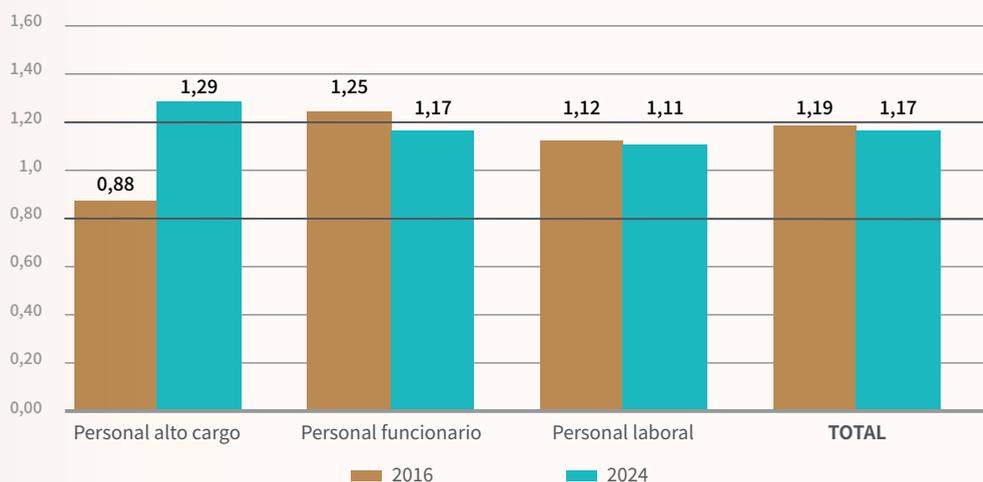
Los días de situaciones administrativas utilizados por incapacidad laboral transitoria (IT) fueron los más numerosos de todos los permisos analizados. El número de personas que se acogieron a este tipo de permiso en 2024 representó el 24,7% de la plantilla de la Administración General de la Junta de Andalucía, de las cuales el 73,3% fueron mujeres. Si se realiza el análisis por el número de días de baja, la participación de las mujeres alcanza el 74,7% de un total de 598.872 días.

El IUt-IT es de 1,17 en 2024, lo que indica que el uso de este tipo de situaciones administrativas por parte de las mujeres está por encima de su representación sobre el total de la plantilla. Las mujeres participan un 17% más en el reparto de los días por incapacidad laboral transitoria. Con respecto a 2016, se observa una disminución en dicho uso puesto que entonces se hallaba el IUt-IT en 1,19.

El personal alto cargo es la categoría de personal que menos uso hace de la incapacidad laboral transitoria. En años anteriores, eran los hombres los que utilizaban más estos permisos en relación con su representación en el colectivo, mostrando un IUt-IT de 0,88 en 2016 y 0,79 en 2019. Sin embargo, en 2024 se observa una mayor utilización de la IT entre las mujeres alto cargo, con un IUt-IT de 1,29.

El personal funcionario, que representa el 49,5% del total del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, ha utilizado el 35,9% de las situaciones por incapacidad laboral transitoria. En 2024, con un IUt-IT de 1,17, idéntico al del conjunto del personal, se observa el descenso en el uso por parte de las mujeres en esta categoría con respecto al ejercicio 2019 (IUt-IT=1,23) y sobre todo a 2016 (IUt-IT= 1,25). Finalmente, el personal laboral que supone el 49,8% del total, presenta un IUt-IT=1,11 en 2024, superior al de 2016 (IUt-IT=1,10), lo que indica que las mujeres de este colectivo también solicitan estos permisos por encima de su representación en la plantilla.

**GRÁFICO 3.1.6.1. IUT-IT POR GRUPO CATEGORÍA PROFESIONAL. AÑOS 2016 Y 2024**



Dentro del personal funcionario, el mayor uso de las mujeres de los días por IT va reduciéndose según se desciende por grupos y niveles. La mayor utilización de estos días por parte de las mujeres es generalizada en todos los grupos, especialmente en el grupo A1, con un IUt-IT=1,21 en 2024, aunque inferior al de 2016 (IUt-IT=1,42).

También es generalizada la mayor utilización de estas situaciones administrativas por parte de las mujeres entre el personal laboral, aunque al contrario que ocurre entre el personal laboral, los grupos más bajos son los que muestran un uso más elevado de los permisos de incapacidad laboral transitoria. En 2024, cabe destacar el descenso de uso en el grupo I con un IUt-IT=1,04, desde el 1,28 de 2016, y el incremento en el grupo IV, con un IUt-IT=1,28 respecto al IUt-IT=1,14 de 2016.

**CUADRO 3.1.6.1. DÍAS DE SITUACIÓN POR INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA (IT) DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA Y SUS CORRESPONDIENTES BRECHAS DE GÉNERO. AÑOS 2016 Y 2024**

Días de situación por incapacidad transitoria (IT)	M	H	T	IPRHM (IT)	IPRHM (Total)	IUt-IT 2024	IUt-IT 2016	% TOTAL 2024
Personal Alto Cargo	27	20	47	1,15	0,89	1,29	0,88	0,0
Personal Funcionario	142.892	72.243	215.135	1,33	1,14	1,17	1,25	35,9
Personal Laboral	304.316	79.374	383.690	1,59	1,43	1,11	1,12	64,1
<b>TOTAL</b>	<b>447.235</b>	<b>151.637</b>	<b>598.872</b>	<b>1,49</b>	<b>1,28</b>	<b>1,17</b>	<b>1,19</b>	<b>100,0</b>
<b>Análisis por edad</b>								
< 35	4.520	1.424	5.944	1,52	1,24	1,22	1,33	1,0
35-44	29.164	7.096	36.260	1,61	1,36	1,18	1,31	6,1
45-54	91.435	30.704	122.139	1,50	1,26	1,19	1,13	20,4
> 55	322.116	112.413	434.529	1,48	1,28	1,16	1,22	72,6
<b>Análisis por descendencia</b>								
0	178.155	56.377	234.532	1,52	1,29	1,18	1,16	39,2
1	97.961	32.769	130.730	1,50	1,31	1,14	1,17	21,8
2 y más	171.119	62.491	233.610	1,46	1,26	1,16	1,23	39,0

Sobrerrepresentación masculina (<0,80). Representación equilibrada (0,80 - 1,20). Sobrerrepresentación femenina (>1,20)

Por edad se observa que el personal de ambos sexos hace un mayor uso de la incapacidad laboral transitoria a medida que avanza en edad. Al mismo tiempo es generalizada la mayor presencia de mujeres en los días por IT en todos los grupos de edad, si bien se intensifica entre el personal más joven, donde las mujeres menores de treinta y cinco años utilizan entre un 22% más las IT, frente al 16% de las mujeres de más de cincuenta y cinco años en 2024. Los valores del IUt-IT en todas las franjas de edad, excepto en la de 45-54 años, son inferiores en 2024 a los de 2016, lo que demuestra un descenso en la proporción de mujeres con respecto a su representación en cada grupo etario.

Finalmente, se aprecia un cambio con respecto a años anteriores en cuanto a cómo condiciona la descendencia la posibilidad de usar la situación de incapacidad laboral

transitoria. Si en 2019, considerando todas las situaciones sin descendencia y con descendencia, el mayor uso de días lo hacían las personas con dos o más hijos o hijas, representando porcentajes del 43,7% sobre el total de solicitudes. En 2024, son las personas sin descendencia las que más han utilizado este tipo de situaciones, representando el 39,2% del total aunque superando por solo dos décimas al grupo de personas con dos o más hijos/as. En todos los casos son las mujeres las que hacen un mayor uso del permiso.

### 3.1.6.2. Permisos no retribuidos (PNR)

Los permisos no retribuidos son los permisos vinculados a: los asuntos propios sin retribución, permiso sin retribución, permiso por asistencia a curso selectivo o práctico en otra Administración, permiso por colaboración con ONG, permiso no retribuido a ex diputados y ex alto cargo, permiso por ausencia para prestar servicios en otra administración pública, por enfermedad grave o irreversible del cónyuge, permiso para la realización de estudios oficiales o especialización relacionada con el puesto de trabajo, y permiso permanente no retribuido a ex parlamentarios y parlamentarias y ex alto cargo.

Un 0,7% de las personas que trabajan en la Administración General, es decir, 289 personas, solicitaron en 2024 alguno de estos permisos no retribuidos. En total, se pidieron 6.827 días de permisos no retribuidos. El 58,1% fueron solicitados por mujeres y el 41,9% por hombres. En términos ponderados, el índice de utilización de permisos no retribuidos fue de 0,91; es decir, las mujeres participaron por debajo de su representación en el conjunto del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía en 2024 (IPRHM=1,28).

La mayor proporción de días de permisos no remunerados se concentró en el personal funcionario, con un 70,7% de los días solicitados, dos puntos porcentuales inferior a la cifra de 2016. Las mujeres utilizaron más los días de permisos no remunerados tanto entre el personal funcionario como entre el personal laboral. Entre el personal alto cargo, no se solicitaron días de permiso no remunerados.

Dentro del personal funcionario y según sus niveles administrativos, las funcionarias de niveles 24-26 utilizaron un 25% más que los funcionarios los permisos no retribuidos en términos relativos, pese a que la presencia de mujeres en estos niveles es menor con un IPRHM de 0,97. Al contrario que en 2016, en 2024 fueron los hombres los que más permisos solicitaron en los niveles 27-30, con un IUt-PNR de 0,46.

Por grupos profesionales, el grupo A1 concentra el 42,7% de los permisos no retribuidos solicitados en el personal funcionario, en los que son mayoría las mujeres (IUt-PNR=1,16) aunque en una proporción menor que en 2016 (IUt-PNR=1,26). Destaca el grupo C2 porque a pesar de contar con un IPRHM de 1,27 para 2024 es el grupo que reúne más días solicitados por hombres, con IUt-PNR de 0,52.

El personal laboral solicitó el 29,3% del total de días de permiso no remunerados en 2024, dos puntos porcentuales más que en 2016. Las mujeres de los grupos I y II son las que más utilizaron estos permisos, si bien destaca que los hombres pidieron más días de permisos de este tipo en los grupos III, IV y V.

**CUADRO 3.1.6.2. DÍAS DE PERMISO NO RETRIBUIDO (PNR) DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA Y SUS CORRESPONDIENTES BRECHAS DE GÉNERO. AÑOS 2016 Y 2024**

Días de permiso no retribuido (PNR)	M	H	T	IPRHM (PNR)	IPRHM (Total)	IUt-PNR 2024	IUt-PNR 2016	% TOTAL 2024
Personal Alto Cargo	0	0	0		0,89			0,0
Personal Funcionario	2.781	2.046	4.827	1,15	1,14	1,01	1,21	70,7
Personal Laboral	1.184	816	2.000	1,18	1,43	0,83	1,15	29,3
<b>TOTAL</b>	<b>3.965</b>	<b>2.862</b>	<b>6.827</b>	<b>1,16</b>	<b>1,28</b>	<b>0,91</b>	<b>1,14</b>	<b>100,0</b>
<b>Análisis por edad</b>								
< 35	115	134	249	0,92	1,24	0,74	0,95	3,6
35-44	758	242	1.000	1,52	1,36	1,12	1,16	14,6
45-54	1.049	1.409	2.458	0,85	1,26	0,68	1,13	36,0
> 55	2.043	1.077	3.120	1,31	1,28	1,02	1,16	45,7
<b>Análisis por descendencia</b>								
0	1.665	1.106	2.771	1,20	1,29	0,94	0,92	40,6
1	1.106	1.194	2.300	0,96	1,31	0,73	1,21	33,7
2 y más	1.194	562	1.756	1,36	1,26	1,08	1,32	25,7
Sobrerrepresentación masculina (<0,80). Representación equilibrada (0,80 - 1,20). Sobrerrepresentación femenina (>1,20)								

Los tramos de edad en los que se concentran más solicitudes de permisos sin retribución son los correspondientes a las franjas de 45-54 que contienen un 36% de los mismos y en el que los hombres solicitaron más días; y de mayores de 55 años, en la que se identifican el 45,7% del total de las solicitudes, con un IUt-PNR de 1,02, es decir, las mujeres toman los días en una proporción prácticamente igual a su representación en la plantilla. En ambos tramos de edad, la proporción de solicitudes femeninas ha disminuido con respecto a las registradas en 2016 en estas franjas de edad.

Con respecto al número de descendientes, la situación es muy parecida a la tendencia identificada en 2016, observándose que el personal sin hijos/as es el que solicita más permisos en 2024, con un 40,6%, cifra similar a la reflejada en 2016 (40,8%). Le siguen las solicitudes de personas con un descendiente (33,7%) y las de dos descendientes (25,7%) que es la que presenta una mayor feminización (IUt-PNR=1,08), aunque menos pronunciada que en 2016 (IUt-PNR=1,32).

### 3.1.6.3. Permisos para la reducción de jornada (RJ)

El permiso por reducción de la jornada da la posibilidad al personal de disminuir la jornada diaria, con la correspondiente reducción de retribuciones, teniendo en cuenta siempre las necesidades del servicio. Existe la modalidad de un tercio o de la mitad de la jornada semanal.

El personal que solicitó un permiso de reducción de jornada con datos a 1 de enero de 2024 en la Junta de Andalucía ascendió al 1,1% de la plantilla, lo que supone 465 personas.

De ellas el 86% fueron mujeres, mientras que en 2016 fueron el 87,2%. En total fueron solicitados 86.428 días de permiso, 74.376 por mujeres y 12.052 por hombres. Este tipo de permiso presenta un uso más feminizado que los no retribuidos (IUt-RJ=1,34), es decir, las mujeres utilizaron en términos relativos un 34% más de días de reducción de jornada en relación con su representación en la plantilla. En cualquier caso este uso feminizado fue inferior al observado en 2016 (IUt RJ=1,44).

El personal alto cargo no recurrió a estos permisos, repartiéndose los días de RJ entre el 68,3% de los días que tomó el personal funcionario y el 31,7% del personal laboral. Aunque, en ambos casos, la participación ponderada de las mujeres fue muy elevada, al igual que en ejercicios anteriores el personal funcionario registró una mayor intensidad de participación en las mismas.

La mayor utilización de las funcionarias de días con reducción de jornada es generalizada en todos los grupos profesionales; si bien, es mayor en el grupo A1 que además es el que concentra más días (un 37,2% del total) en 2024. Por niveles administrativos, también se observa una feminización en la utilización de estos permisos en los niveles 27-30 y niveles 24-26. Aunque la situación es parecida a la que se observa en 2016, excepto en los niveles 27-30, ha disminuido el uso que las mujeres han hecho de la reducción de jornada.

En el personal laboral, el grupo V es que agrupa la mayor parte de las solicitudes, con un 30,2% de días de reducción de jornada y con una patente feminización (IUt-RJ=1,28) superior a la de 2016 (IUt-RJ=1,24). Destaca, asimismo, el grupo I por contar con el índice más feminizado de todos (IUt-RJ=1,50) y sin ningún permiso masculino, habiendo experimentado un gran incremento con respecto a 2016 (IUt-RJ=1,36).

**CUADRO 3.1.6.3. DÍAS DE PERMISO POR REDUCCIÓN DE JORNADA (RJ) DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA Y SUS CORRESPONDIENTES BRECHAS DE GÉNERO. AÑOS 2016 Y 2024**

Días de permiso por reducción de jornada (RJ)	M	H	T	IPRHM (RJ)	IPRHM (Total)	IUt-RJ 2024	IUt-RJ 2016	% TOTAL 2024
Personal Alto Cargo	0	0	0		0,89			0,0
Personal Funcionario	49.587	9.483	59.070	1,68	1,14	1,47	1,62	68,3
Personal Laboral	24.789	2.569	27.358	1,81	1,43	1,27	1,30	31,7
<b>TOTAL</b>	<b>74.376</b>	<b>12.052</b>	<b>86.428</b>	<b>1,72</b>	<b>1,28</b>	<b>1,34</b>	<b>1,44</b>	<b>100,0</b>
<b>Análisis por edad</b>								
< 35	652	245	897	1,45	1,24	1,17	1,41	1,0
35-44	22.187	3.603	25.790	1,72	1,36	1,27	1,51	29,8
45-54	34.206	4.605	38.811	1,76	1,26	1,40	1,38	44,9
> 55	17.331	3.599	20.930	1,66	1,28	1,29	1,41	24,2
<b>Análisis por descendencia</b>								
0	17.955	3.089	21.044	1,71	1,29	1,33	1,38	24,3
1	20.707	2.839	23.546	1,76	1,31	1,34	1,41	27,2
2 y más	35.714	6.124	41.838	1,71	1,26	1,35	1,50	48,4

Sobrerrepresentación masculina (<0,80). Representación equilibrada (0,80 - 1,20). Sobrerrepresentación femenina (>1,20)

El personal con edades comprendidas entre 45-54 años es el que reúne el mayor porcentaje de días de permiso por reducción de jornada en 2024 (el 44,9%), siendo también el tramo en el que se da un mayor número de días solicitado por mujeres (IUt-RJ=1,40). Esta situación es diferente a la registrada en 2016 en la que la franja 35-44 años era la más feminizada (IUt-RJ=1,51). Con respecto al número de hijos se observa una clara relación en 2024 entre el número de hijos, el número de días y la participación de las mujeres. La mayor concentración se da en las personas que tienen dos y más hijos, y que expresan el mayor índice de feminización en el uso (IUt-RJ=1,35), situación similar a la observada en 2019 y 2016.

### 3.1.6.4 Permisos por nacimiento y cuidado del menor (PNC)

Desde enero de 2021 se ha implantado plenamente el permiso por nacimiento y cuidado del menor, que iguala la duración del permiso para ambos progenitores, y que sustituye a los antiguos permisos por maternidad y paternidad, en virtud del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Con datos a 1 de enero de 2024, los permisos por nacimiento de hijo o hija fueron solicitados por un 0,7% de la plantilla de la Administración General de la Junta de Andalucía, con una participación de mujeres del 58,5%. Este porcentaje muestra una tendencia de incremento de la participación de los hombres en este tipo de permiso con respecto a 2016, año en el que las mujeres representaban el 65,8% del total. El IUt-PNC de 0,91 confirma esta tendencia mostrando cómo las mujeres hacen uso de este permiso por debajo de su representación (IPRHM=1,28) en la plantilla. En 2016 el IUt-PNC era 1,08.

En total se solicitaron 20.832 días en 2024, 13.312 por parte de las mujeres, y 7.520, los hombres, es decir, las mujeres solicitaron un 63,9% de dichos días. El índice de utilización igual a 1 muestra que las mujeres pidieron dichos permisos en la misma proporción en la que están representadas en el total de la plantilla. Es de destacar que el IUt desciende con respecto a 2016, año en el que alcanzó el 1,47.

En conjunto en 2024, 161 mujeres disfrutaron del permiso por nacimiento, con una media de 82,7 días disfrutados, si bien la duración más generalizada fue de 112 días que utilizaron 44 mujeres.

Con respecto a 2016, se observa un descenso de mujeres que solicitaron los permisos. En dicho ejercicio, lo pidieron 453 mujeres con una media de 83,3 días y con la duración más frecuente de 110 días.

En 2024, la mayoría de estas mujeres fueron funcionarias (67,1%), frente al personal laboral (32,9%), mientras que ninguna mujer en puestos de alto cargo solicitó un permiso de este tipo. En relación con 2016, la distribución ha cambiado puesto que entonces el 75,1% de las mujeres solicitantes eran funcionarias, el 24,7% eran laborales y el 0,2%, mujeres alto cargo.

El grupo A1 sigue siendo el que destaca más por su peso en el total de mujeres funcionarias que han solicitado permisos de este tipo en 2024, con un 50,9% aunque ha descendido con respecto al de 2019 (53,1%). Por niveles administrativos, al igual que en 2016, los permisos se distribuyen de forma muy equilibrada. Entre el personal laboral, y

siguiendo las mismas tendencias que en los anteriores años estudiados, el grupo III es el que concentra un mayor número de mujeres (56,6%) seguido de los grupos II y V (15,1%).

Por edad, las mujeres se concentran en la franja de edad 35-44 años, con un 70,8% de mujeres en ese tramo, seguidas por la franja de menores de 35 (19,3%). La franja de edad entre 45-54, con un 9,3%, presenta un porcentaje más elevado que en 2016, año en el que representaba un 3,8%. Por número de descendientes, las mujeres que van a tener su primer hijo o hija son la mayoría (59%), seguidas de las que ya cuentan con un descendiente (31,1%).

Por su parte, a lo largo de 2024, un total de 114 hombres solicitaron un permiso por nacimiento con una media de 66 días, aunque la duración más utilizada fue de 112 días y de 42 días con 16 hombres que utilizaron tanto uno como otro número de días. Con relación a 2016, se observa un descenso de hombres que han solicitado el permiso, puesto que entonces fueron 235, pero un incremento tanto en la media de días (17,8 días) como en la duración más frecuente (15 días). La razón de este incremento en el disfrute de días de permiso por nacimiento de hijo/a está en los cambios legislativos mencionados anteriormente, y que han favorecido que los hombres puedan utilizar estos permisos de manera más prolongada.

El 81,6% de los hombres que pidieron permisos durante 2024 fueron personal funcionario y el 14,9%, personal laboral, mientras que el 3,5% eran hombres alto cargo. Con respecto a 2016 se aprecia cómo disminuye el uso por parte del personal funcionario puesto que entonces fueron un 87,2%, y un 12,8%, personal laboral. El personal alto cargo masculino no solicitó ese año ningún permiso de este tipo. Con respecto a la edad, al igual que en los años anteriores estudiados, los permisos se concentran en las franjas de edad de 35-44 (54,4%) y de 45-54 (28,9%).

En función del grupo profesional, en 2024 los hombres funcionarios que pidieron permisos se concentran en los niveles más altos, particularmente en el grupo A1 (55,9%) y C1 (25,8%). Por niveles administrativos, los hombres de los niveles centrales fueron los que más permisos solicitaron, especialmente los de los niveles 24-26 y 21-23. En ambos casos, se observan tendencias similares a las del año 2016. Por su parte, la mayor parte de los hombres del personal laboral que disfrutaron de este permiso se concentraron en el grupo III tanto en 2024 como en 2016.

La utilización del permiso por nacimiento se localiza en los hombres funcionarios y laborales con edades comprendidas entre los treinta y cinco y cuarenta y cuatro años de edad, dónde se concentra el 54,4% de los hombres que recurrieron a estos permisos. La mayoría de los hombres que disfrutaron de los permisos por nacimiento tiene un descendiente (37,7%), frente al 35,1% de aquellos que van a ser padres por primera vez.

## 3.2. Análisis del personal del Sistema Educativo Público Andaluz

El análisis de la representación del Sistema Educativo Público de Andalucía<sup>1</sup> incluye una valoración general de la presencia de mujeres y hombres en el conjunto del personal docente, atendiendo a los distintos niveles y tipos de enseñanza, (salvo la universitaria) en función del tipo de centro y tomando en consideración la edad. Posteriormente, se analiza de manera específica el personal dedicado a la inspección educativa y el personal directivo de los centros docentes, que constituyen los puestos de mayor responsabilidad en el sector.

Este estudio se realiza a partir de los datos extraídos a fecha 1 de enero de 2024 del Sistema de Información de Recursos Humanos de la Junta de Andalucía (SirHus) y del Sistema de pago delegado para la educación concertada. El epígrafe ofrece un panorama de la representación del colectivo en dicha fecha en el marco del curso 2023/2024, ofreciéndose una comparativa con respecto a la situación existente en el curso 2022/2023.

Estos datos se complementan con los recogidos en la Adenda de género del Anexo de personal que forma parte de la documentación del Presupuesto 2025, con fecha de septiembre de 2024. Según la Adenda, el personal del Sistema Educativo Público andaluz lo componen 106.806 personas, de las que 70.543 son mujeres (66%) y 36.263 son hombres (34%). El personal funcionario suma casi el total del personal mencionado, ya que el personal laboral lo componen 762 personas, de las cuales 367 son mujeres (48,2% del personal laboral) y los hombres son 395 (51,8% del personal laboral).

### 3.2.1. Análisis General

La distribución por sexo del personal del Sistema Educativo de Andalucía es, a 1 de enero de 2024, idéntica a la del ejercicio anterior con un IPRHM de 1,32 que muestra la acusada feminización del colectivo. Por tipo de centro, tanto los centros de titularidad pública como los concertados presentan también la misma proporción de hombres y mujeres entre su personal que en 2023, con un IPRHM de 1,32 y 1,31, respectivamente.

Por tipos y niveles de enseñanza, el colectivo más masculinizado sigue siendo el de Inspección Educativa, cuyo IPRHM pasa del 0,72 en 2023 al 0,75 en 2024 sin alcanzar todavía los márgenes de equilibrio. Por su parte, en la Educación Compensatoria se produce un leve incremento masculino que no modifica sensiblemente el intenso desequilibrio, con un IPRHM de 1,63.

Al igual que en 2023, la Educación Secundaria, las Enseñanzas de Régimen Especial y la Formación del Profesorado se sitúan en los márgenes de la representación equilibrada. Mientras la primera mantiene un IPRHM inalterado de 1,13, las Enseñanzas de Régimen

---

<sup>1</sup> 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.

Especial (IPRHM=1,02) y la Formación del Profesorado (IPRHM=1,16) siguen la tendencia de feminización generalizada.

De la comparativa con 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 hombres<sup>2</sup>, así como con los países miembros de la Unión Europea y los países de la OCDE<sup>3</sup>, se concluye que la presencia de mujeres entre el profesorado en el Sistema Educativo Público andaluz resulta inferior (66% mujeres y 34% hombres).

### CUADRO 3.2.1.1. PERSONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO ANDALUZ. AÑO 2024 E IPRHM 2024 Y 2023\*

Niveles	Mujeres	Hombres	Total	% Total	IPRHM	
					2024	2023
Educación Infantil y Primaria	36.074	10.991	47.065	36,9	1,53	1,53
centros públicos	29.255	8.648	37.903	29,7	1,54	1,55
centros concertados	6.819	2.343	9.162	7,2	1,49	1,49
Educación Secundaria	35.296	27.437	62.733	49,2	1,13	1,13
centros públicos	29.749	22.935	52.684	41,3	1,13	1,13
centros concertados	5.547	4.502	10.049	7,9	1,10	1,11
Enseñanzas de Régimen Especial (p)	2.578	2.499	5.077	4,0	1,02	0,99
Educación de Personas Adultas (p)	1.285	800	2.085	1,6	1,23	1,22
Educación Especial	6.604	884	7.488	5,9	1,76	1,75
centros públicos	5.543	649	6.192	4,9	1,79	1,78
centros concertados	1.061	235	1.296	1,0	1,64	1,62
Educación Compensatoria (p)	1.956	437	2.393	1,9	1,63	1,64
Formación del Profesorado (p)	206	150	356	0,3	1,16	1,13
Inspección Educativa (p)	111	184	295	0,2	0,75	0,72
<b>TOTAL</b>	<b>84.110</b>	<b>43.382</b>	<b>127.492</b>	<b>100</b>	<b>1,32</b>	<b>1,32</b>
<b>centros públicos</b>	<b>70.683</b>	<b>36.302</b>	<b>106.985</b>	<b>83,9</b>	<b>1,32</b>	<b>1,32</b>
<b>centros concertados</b>	<b>13.427</b>	<b>7.080</b>	<b>20.507</b>	<b>16,1</b>	<b>1,31</b>	<b>1,31</b>

Sobrerrepresentación masculina (<0,80). Representación equilibrada (0,80 - 1,20). Sobrerrepresentación femenina (>1,20)

(p) sólo en centro públicos.

\* Referido a 1 de enero de 2023 y 2024 respectivamente.

**2** Datos para el curso 2020-2021, no actualizados, incluidos en el Informe Igualdad en Cifras. MEFP 2024. Aulas por la igualdad, del Ministerio de Educación y Formación Profesional (2024). Para más información: file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Igualdad\_en\_cifras\_MEPD\_2024\_Aulas\_por\_la\_iguald.pdf

**3** Según los datos de 2021, no actualizados, 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>

Al realizar el análisis por edad, se observa que las mujeres siguen siendo mayoritarias en todos los tramos de edad. No obstante, entre el personal menor de 35 años se aprecia un ligero aumento en la presencia de hombres (IPRHM=1,35) con relación a la misma fecha de 2023 (IPRHM=1,36). Por su parte, el único grupo de edad que contaba con representación equilibrada, el de mayores de 65 años, aumenta asimismo su composición de mujeres (IPRHM=1,23).

En 2024 la temporalidad<sup>4</sup> del personal de los centros de titularidad pública afecta al 17,3% del total de dicho personal, reduciéndose considerablemente con relación a la misma fecha de 2023, cuando el porcentaje de contratos temporales ascendió al 23,7%. La temporalidad sigue siendo más acusada entre los hombres (18,1%) que entre las mujeres (16,9%), pero con una brecha inversa de 1,2 puntos porcentuales. Los datos de temporalidad en los centros de educación concertada muestran que el porcentaje de contratos temporales asciende al 18,5%. A diferencia de los centros de titularidad pública, en la educación concertada la temporalidad afecta más a las mujeres (19%) que a los hombres (17,7%) con una brecha de 1,3 puntos. Por tanto, en el conjunto del Sistema Educativo Público de Andalucía la temporalidad total alcanza al 17,5% del personal docente, siendo 0,8 puntos más elevada entre los hombres (18,1%) que entre las mujeres (17,2%).

### 3.2.2. Análisis del personal docente por tipo de enseñanza

A continuación se presenta un análisis específico de la representación por sexo de cada uno de los colectivos que conforma el personal del Sistema educativo andaluz por tipo de enseñanza.

#### A. Educación Infantil y Primaria

El cuerpo docente de Educación Infantil y Primaria concentra al 36,9% del total del personal, y mantiene el nivel de feminización del año anterior con un IPRHM de 1,53, siendo uno de los colectivos con más presencia femenina. Los centros públicos presentan una representación ligeramente menos feminizada (IPRHM=1,54) con respecto a los valores registrados el 1 de enero de 2023, pero en cualquier caso más desequilibrada que la de los centros concertados (IPRHM=1,49) que se mantiene inalterada con respecto al ejercicio anterior.

El análisis por edad del personal docente de infantil y primaria muestra como en 2024 se rompe la tendencia de incremento de la incorporación de hombres entre el profesorado menor de 35 años, incrementándose su IPRHM hasta el 1,49. En cambio, el personal de 35 a 44 años (IPRHM=1,51), de 45-54 años (IPRHM=1,51) y de 55 a 64 (IPRHM=1,62) muestran una mayor presencia masculina en relación con 2023. Por último, el personal mayor de 65 años aumenta la representación femenina de manera más acusada, pasando su IPRHM de 1,61 en 2023 a 1,66 en 2024.

---

<sup>4</sup> La tasa de temporalidad expresa el porcentaje que representan los puestos ocupados con contratos temporales en el conjunto de la plantilla.

## B. Educación Secundaria y Formación Profesional

A 1 de enero de 2024, el profesorado de Educación Secundaria es el más numeroso de todo el Sistema Público de Educación andaluz, ya que supone el 49,2% del profesorado y presenta una representación al igual que en el año precedente, dentro de los márgenes de equilibrio (IPRHM=1,13). Los centros de titularidad pública cuentan con la misma composición que el conjunto del colectivo (IPRHM=1,13) sin mostrar variaciones con respecto al año anterior, mientras se aprecia un ligero incremento masculino en la educación concertada (IPRHM=1,10) en el análisis interanual.

Por edad, en el segmento de profesorado mayor de 65 años tradicionalmente más masculinizado, se incrementa la participación femenina alcanzando prácticamente la paridad con un IPRHM de 0,99. Al contrario, los tramos de menores de 35 y de 35-44 aumentan ligeramente la proporción de hombres con respecto al ejercicio anterior, con IPRHM de 1,16 y 1,19 respectivamente, por lo que aunque cuentan en su conjunto con mayor participación de mujeres, se mantienen dentro de los márgenes de equilibrio representativo.

La mayor presencia femenina en el conjunto del profesorado no se observa en el caso del personal que desempeña los puestos de cátedra de Educación Secundaria y Formación Profesional, ocupados en su mayoría por hombres. En 2024 los datos muestran un cambio de tendencia, incrementándose levemente la proporción femenina en este colectivo (IPRHM=0,66) con respecto al ejercicio anterior (IPRHM=0,64). Dicha situación viene dada por el aumento de mujeres en el tramo de mayores de 65 años, con un IPRHM de 0,67 en 2024.

## C. Educación de Personas Adultas

La Educación de Personas Adultas se imparte exclusivamente en los centros de titularidad pública y a 1 de enero 2024 representa el 1,6% de todo el personal docente del Sistema Educativo Público de Andalucía. Se consolida la tendencia de feminización en este tipo de enseñanza, presentando un desequilibrio (IPRHM=1,23) más acusado (IPRHM=1,22) que el año anterior.

Las mujeres son mayoría en todos los tramos de edad, mostrando un equilibrio representativo entre el personal docente de 45-54 años (IPRHM=1,11), y mayor de 65 años (IPRHM=1,08) y un desequilibrio en el resto de edades. Se observa una tendencia a la feminización en todos los tramos excepto en el de mayores de 65 años, en el que se incrementa la participación masculina con respecto al año anterior (IPRHM=1,08).

En este contexto de elevada feminización, las mujeres con cátedra en este tipo de enseñanza son minoritarias (IPRHM=0,50), y su presencia ha disminuido respecto a enero de 2023 (IPRHM=0,67).

## D. Educación Especial

El personal docente de Educación Especial representa el 5,9% del total y vuelve a ser en enero de 2024 el más feminizado de todo el Sistema Educativo Público andaluz, agudizándose esta tendencia con respecto al ejercicio anterior (IPRHM=1,76). El desequilibrio es mayor en los centros públicos (IPRHM=1,79) que en los centros concertados (IPRHM=1,64), confirmándose la brecha por tipo de centro y las tendencias de los últimos años.

El tramo de edad 35-44 además de ser el más numeroso (37,8% del total) vuelve a ser el más feminizado en 2024, con un valor de IPRHM de 1,83. En el resto de horquillas etarias ha aumentado la participación de mujeres excepto en la de mayores de 65 años en la que han disminuido con respecto al ejercicio anterior (IPRHM=1,64).

## E. Educación Compensatoria

La Educación Compensatoria<sup>5</sup> se imparte exclusivamente en los centros públicos y registra una de las representaciones más feminizadas del Sistema Educativo Público andaluz (IPRHM=1,63) aunque incrementa ligeramente la participación masculina en 2024 con respecto al ejercicio anterior. También en la Educación Compensatoria las mujeres son mayoría en todos los tramos de edad, en especial, entre el profesorado más joven, siendo el menor de 35 años (IPRHM=1,77) el más feminizado.

## F. Enseñanzas de Régimen Especial

Las Enseñanzas de Régimen Especial contemplan las enseñanzas artísticas, deportivas y las enseñanzas especializadas de idiomas, que se imparten exclusivamente en los centros de titularidad pública<sup>6</sup> y cuentan con una organización propia. El personal docente de este tipo de enseñanza muestra a 1 de enero de 2024 una representación prácticamente paritaria (IPRHM=1,02), con un ligero incremento de la presencia femenina con relación a la misma fecha de 2023 (IPRHM=0,99). Este aumento se produce especialmente entre el profesorado de 35-44 años, donde el IPRHM pasa de 1,02 a 1,08. El tramo de edad más numeroso, el comprendido entre los 45-54 años que concentra el 40,5% del personal de este tipo de enseñanza, cuenta con una mayor presencia masculina aunque cercana a la paridad (IPRHM= 0,98).

Este tipo de enseñanza contiene el 88,7% de las cátedras del Sistema Educativo Público de Andalucía, en las que presenta una elevada masculinización (IPRHM=0,82) pero dentro de los márgenes del equilibrio representativo; aunque con una proporción más elevada de mujeres que en el ejercicio anterior (IPRHM=0,74).

## G. Formación del Profesorado

La Formación del Profesorado se imparte exclusivamente en los centros públicos, representando solo el 0,3% del conjunto del profesorado, a 1 de enero de 2024. Se observa una tendencia a la feminización en este colectivo (IPRHM=1,16) con respecto al año anterior (IPRHM=1,13) , aunque todavía dentro del equilibrio representativo.

## H. Inspección Educativa

El personal de la Inspección Educativa tiene mayores responsabilidades y retribuciones más elevadas<sup>7</sup>, y se trata del sector de personal más masculinizado (IPRHM=0,75), por debajo de la representación equilibrada. A 1 de enero de 2024 este personal constituye el 0,2% de todo el sistema educativo. A pesar de que las mujeres se van incorporando

---

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> Capítulos VI, VII y VIII de la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía.

progresivamente a estos puestos, su presencia relativa todavía no se corresponde con su representación en el conjunto del Sistema Educativo Público andaluz.

Entre el profesorado con función inspectora, en enero de 2024 la presencia de mujeres va progresivamente aumentando entre los puestos base, confirmando la tendencia de los últimos años. Hay más mujeres, por tanto, entre las inspectoras e inspectores de educación (IPRHM=0,78) con respecto al ejercicio anterior. 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, al igual que en 2023.

Se observa una tendencia a una mayor incorporación de mujeres entre el personal más joven, que en este caso es el personal de 35 a 44 años (IPRHM=1,10), manteniéndose dentro de los márgenes de equilibrio. Entre el resto del personal se mantiene la acusada masculinización, especialmente, entre el personal mayor de 65 años (IPRHM=0,37).

**CUADRO 3.2.2.1. PERSONAL DOCENTE CON FUNCIÓN INSPECTORA SEGÚN SEXO Y TIPO DE PUESTO. AÑO 2024 E IPRHM 2024 Y 2023\***

	Mujeres	Hombres	Total	IPRHM	
	2024			2024	2023
Inspector/a General de Educación	0	1	1	0,00	0,00
Inspector/a Central	3	1	4	1,50	1,50
Jefe/a de Servicio de Inspección	1	7	8	0,25	0,00
Adjunto/a Servicio de Inspección	2	5	7	0,57	0,25
Coordinador/a Equipo de Zona	13	25	38	0,68	0,85
Inspector/a de Educación	92	145	237	0,78	0,73
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>	<b>184</b>	<b>295</b>	<b>0,75</b>	<b>0,72</b>

Sobrerrepresentación masculina (<0,80). Representación equilibrada (0,80 - 1,20). Sobrerrepresentación femenina (>1,20)

\* Referido a 1 de enero de 2023 y 2024 respectivamente.

### 3.2.3. Análisis de los equipos directivos

La composición de los equipos directivos en el Sistema Educativo Público Andaluz refleja la misma situación que el ejercicio anterior con un IPRHM de 1,17 en su conjunto, aunque con menor proporción femenina que en el total del personal (IPRHM= 1,32). Por tipo de centro, se amplía levemente la incorporación de mujeres en la dirección tanto en los centros públicos (IPRHM=1,18) como en los concertados (IPRHM=1,09) con respecto al año anterior.

Por tipo de enseñanza y nivel, se observa un aumento de presencia femenina en todos los casos excepto en los equipos de Enseñanzas de Régimen Especial (IPRHM=1,06) y los

7 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).

de Educación de Personas Adultas (IPRHM= 1,15). Los equipos directivos de la Educación Infantil y Primaria (IPRHM=1,31) y de la Educación Especial (IPRHM=1,66), presentan la sobrerrepresentación femenina más acusada.

**CUADRO 3.2.3.1. EQUIPOS DIRECTIVOS DEL SISTEMA EDUCATIVO ANDALUZ. AÑO 2024 E IPRHM 2024 Y 2023**

Equipos directivos niveles	Mujeres	Hombres	Total	% Total	IPRHM	
					2024	2023
Educación Infantil y Primaria	4.057	2.140	6.197	49,8	1,31	1,30
centros públicos	3.848	1.993	5.841	46,9	1,32	1,31
centros concertados	209	147	356	2,9	1,17	1,18
Educación Secundaria	2.549	2.487	5.036	40,5	1,01	1,00
centros públicos	2.180	2.112	4.292	34,5	1,02	1,00
centros concertados	369	375	744	6,0	0,99	0,99
Enseñanzas de Régimen Especial (p)	314	276	590	4,7	1,06	1,08
Educación de Personas Adultas (p)	198	146	344	2,8	1,15	1,19
Educación especial	89	18	107	0,9	1,66	1,59
centros públicos	36	8	44	0,4	1,64	1,64
centros concertados	53	10	63	0,5	1,68	1,56
Educación Compensatoria (p)	33	39	72	0,6	0,92	0,86
Formación del Profesorado (p)	50	45	95	0,8	1,05	1,03
<b>TOTAL</b>	<b>7.290</b>	<b>5.151</b>	<b>12.441</b>	<b>100,0</b>	<b>1,17</b>	<b>1,17</b>
<b>centros públicos</b>	<b>6.659</b>	<b>4.619</b>	<b>11.278</b>	<b>90,7</b>	<b>1,18</b>	<b>1,17</b>
<b>centros concertados</b>	<b>631</b>	<b>532</b>	<b>1.163</b>	<b>9,3</b>	<b>1,09</b>	<b>1,08</b>
<b>Equipos directivos cargos</b>						
Dirección	1.968	1.924	3.892	31,3	1,01	1,00
centros públicos	1.676	1.671	3.347	26,9	1,00	0,99
centros concertados	292	253	545	4,4	1,07	1,07
Subdirección (c)	143	115	258	2,1	1,11	1,05
Vicedirección (p)	357	249	606	4,9	1,18	1,18
Jefatura de Estudios	2.900	1.696	4.596	36,9	1,26	1,26
centros públicos	2.704	1.532	4.236	34,0	1,28	1,27
centros concertados	196	164	360	2,9	1,09	1,12
Secretaría (p)	1.922	1.167	3.089	24,8	1,24	1,23
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>7.290</b>	<b>5.151</b>	<b>12.441</b>	<b>100,0</b>	<b>1,17</b>	<b>1,17</b>
<b>centros públicos</b>	<b>6.659</b>	<b>4.619</b>	<b>11.278</b>	<b>90,7</b>	<b>1,18</b>	<b>1,17</b>
<b>centros concertados</b>	<b>631</b>	<b>532</b>	<b>1.163</b>	<b>9,3</b>	<b>1,09</b>	<b>1,08</b>

Sobrerrepresentación masculina (<0,80). Representación equilibrada (0,80 - 1,20). Sobrerrepresentación femenina (>1,20)

(p) sólo en centro públicos.

Los centros de titularidad pública de Educación Infantil y Primaria, y Educación Secundaria son los que concentran la mayor parte del personal de los equipos directivos del Sistema Educativo Andaluz, con un 46,9% y un 34,5% respectivamente, y en ambos casos se incrementa la feminización en los equipos directivos con respecto al año anterior. Los centros de educación concertada presentan un ligero incremento de hombres en el primer caso, y mantienen una situación casi paritaria en el segundo.

El análisis por tipo de cargo, revela que las mujeres son mayoría, especialmente, entre los puestos directivos base, y tanto las Secretarías (IPRHM=1,24) como las Jefaturas de Estudios (IPRHM=1,26) presentan una sobrerrepresentación femenina. Los puestos de dirección se encuentran en una situación por encima de la paridad (IPRHM=1,01), estando ligeramente más feminizados que el año anterior (IPRHM=1). Cabe señalar, no obstante, que en la educación concertada (IPRHM=1,07) esta presencia de hombres es menor que en los centros de titularidad pública (IPRHM=1).

Al analizar el personal directivo por edad, se observa que en todas las franjas etarias se incrementa la presencia de mujeres, excepto en la de menores de 35 años en la que disminuye, presentando aun así la misma sobrerrepresentación que el Personal del Sistema Educativo andaluz en su conjunto (IPRHM=1,32), y en la de 55-64 en la que la representación se mantiene en los mismos términos que el año anterior (IPRHM=1,11). El personal mayor de 65 años (IPRHM=0,85) sigue manteniendo la mayoría masculina aunque se observa una tendencia a la feminización con respecto al ejercicio anterior (IPRHM=0,81).

## 3.3. Análisis del personal del Servicio Andaluz de Salud

El estudio de la presencia de mujeres y hombres entre el personal del Servicio Andaluz de Salud (SAS) descrito en este epígrafe analiza su representación según el grupo profesional, el servicio sanitario, la profesión o el nivel de la carrera administrativa en el que se enmarcan. Se realiza además un análisis en profundidad de cada una de las modalidades de prestación de servicios, así como de los niveles de mayor responsabilidad del sistema, teniendo en cuenta la influencia de la edad y el número de descendientes en la representación por sexo de su personal estatutario. El análisis incluye al personal del SAS procedente de las extintas APE Sanitarias tras los procesos de estabilización acaecidos en 2023.

El informe se realiza con los datos extraídos a 1 de enero de 2024 facilitados por la agencia administrativa y del Sistema de Información de Gestión de Recursos Humanos, Oposiciones, Nóminas, Turnos/traslados y Expedientes (GERHONTE). Esta información se complementa con los datos ofrecidos en la Adenda de género del Anexo de Personal del Presupuesto 2025, obtenidos a fecha de septiembre de 2024.

De acuerdo con los datos de la Adenda, el personal del Servicio Andaluz de Salud lo integran 98.526 personas, de las que 69.052 son mujeres (70,1%) y 29.474 son hombres (29,9%). El personal estatutario constituye prácticamente la totalidad de la plantilla, ya que el personal laboral lo componen 6 personas de las cuales el 33,3% son mujeres y el 66,7%, hombres. El análisis presenta una imagen fija de la representación del SAS a 1 de enero de 2024 y las referencias al año 2024 muestran exclusivamente la situación de la representación de género en dicho momento de enero. De igual manera, la comparativa con 2023, se refiere también a la situación existente en la misma fecha del año anterior.

En todos los sistemas sanitarios las mujeres siguen siendo mayoritarias entre el personal. Sin embargo, las trabajadoras sanitarias tienden a ocupar puestos de menor categoría y, al mismo tiempo, son una minoría en los puestos directivos y de toma de decisiones<sup>1</sup> y tienen remuneraciones más bajas. Para contrarrestar esta situación, el SAS puso en marcha el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en SAS<sup>2</sup>, con el objetivo de lograr la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres del personal sanitario e implantar una cultura de la organización comprometida con la igualdad.

### 3.3.1. Análisis General

El personal estatutario del SAS, a 1 de enero de 2024, mantiene el mismo desequilibrio entre mujeres y hombres (IPRHM=1,40) que en la misma fecha del año anterior. Este valor

<sup>1</sup> A nivel mundial, según la OMS, las mujeres representan el 70% de la fuerza laboral en el sector pero solo el 25% ocupa puestos de responsabilidad. Para más información: <https://www.who.int/es/news-room/feature-stories/detail/10-key-issues-in-ensuring-gender-equity-in-the-global-health-workforce>. En la UE-28, la proporción de mujeres asciende al 78% del personal de salud. Para más información: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/health#toc-issues-of-gender-inequality-in-the-policy-area>.

<sup>2</sup> <https://www.sspa.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/profesionales/igualdad-mujeres-y-hombres>

lo convierte en el colectivo más feminizado de la Administración andaluza, y confirma la tendencia observada en los últimos años.

En el análisis por edad, se observa que solo el personal mayor de 65 años presenta un equilibrio representativo (IPRHM=1,16) que se incrementa con respecto al ejercicio anterior (IPRHM=1,11), mientras que en el tramo entre 35-44 años (IPRHM=1,45) se produce la mayor sobrerrepresentación femenina.

La descendencia parece influir en la representación, ya que la mayor feminización se produce entre el personal sin hijos/as (IPRHM=1,40) o con un descendiente (IPRHM=1,46), ya que la representación masculina es relativamente más elevada entre el personal con más de dos hijos/as (IPRHM=1,30), que entre el personal sin descendencia o con un solo descendiente.

### 3.3.2. Análisis del personal del SAS por categorías

#### A. Distribución del personal por grupos profesionales

A 1 de enero de 2024, las mujeres siguen siendo mayoría en todos los grupos profesionales. Destaca la amplia brecha de representación que se produce entre el personal del subgrupo C2 (IPRHM=1,62), que representa el 24,8% de la plantilla, aunque ligeramente menor que en la misma fecha de 2023 (IPRHM=1,63). La intensa feminización del personal auxiliar de enfermería (IPRHM=1,82), que constituye un 63,3% del subgrupo C2, condiciona el desequilibrio del conjunto. No obstante, se observa una tendencia de incremento de la presencia masculina en este subgrupo en los últimos años.

El subgrupo A2 es el más numeroso de los efectivos del SAS (29,2%) y contiene una plantilla marcadamente feminizada (IPRHM=1,53), desequilibrio que se agudiza con respecto al año anterior (IPRHM=1,52). El personal de enfermería es mayoritario en este subgrupo (81,9%), y presenta la misma feminización que el ejercicio anterior (IPRHM=1,54). En desequilibrio representativo le sigue el subgrupo C1 (IPRHM=1,30), que es menos numeroso, ya que solo representa el 9,7% del personal, y el grupo E (IPRHM=1,29), que supone el 8,8% de la plantilla. El subgrupo A1, que tiene requisitos académicos de superior nivel para su acceso, es el único que se encuentra dentro de los márgenes de equilibrio representativo en 2024 (IPRHM=1,14), aunque menos que el año anterior (IPRHM=1,11). Este subgrupo es el segundo en volumen de efectivos en 2024 (27,4%) y los médicos y las médicas son el colectivo más numeroso (65,7%), cuya presencia relativa (IPRHM=1,14) marca los valores del conjunto.

#### B. Distribución del personal según niveles de la carrera administrativa

Por niveles de la carrera administrativa, el análisis muestra que en enero de 2024 las mujeres representan el 74,3% del personal hasta el nivel 22 (IPRHM=1,49), mientras que su presencia se reduce hasta el 55,1% en los niveles del 23 al 29 (IPRHM=1,10) que son los que cuentan con un mayor equilibrio. No obstante, esta segregación vertical se agudiza en los niveles superiores (del 27 al 29), donde los hombres son mayoritarios y las mujeres solo representan el 34,1% (IPRHM=0,68) aunque menos acusada que el año precedente (IPRHM=0,66).

En los niveles 27-29 el análisis por cargos revela que entre los cargos directivos hay equilibrio representativo (IPRHM= 0,90), pero entre los cargos intermedios, que son mayoría, hay sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,59), y ello condiciona el IPRHM total (0,68) en estos niveles.

El análisis de la plantilla estatutaria del SAS por niveles de la carrera administrativa, revela por tanto que las mujeres se concentran en los niveles inferiores, mientras que los hombres son mayoritarios en los niveles superiores.

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

En el análisis por puesto de trabajo y por la naturaleza de la actividad del personal estatutario del SAS, se observa que los puestos básicos son los más numerosos de la plantilla (89,8%). Al igual que el ejercicio anterior, este colectivo es el que muestra una representación más elevada de mujeres (IPRHM=1,42). Entre los puestos básicos se encuentra el personal de medicina, que representa el 18% de la plantilla y que tiene equilibrio representativo (IPRHM=1,14), si bien, con mayor presencia de mujeres que el año anterior (IPRHM=1,10)<sup>1</sup>. Le siguen en volumen el personal de enfermería (23,9%), y el personal de cuidados auxiliares de enfermería, que representa el 15,7% del total. Estos colectivos están sin embargo altamente feminizados (IPRHM=1,54 y 1,82 respectivamente)<sup>2</sup>, condicionando el desequilibrio del conjunto.

**CUADRO 3.3.2.1. PERSONAL DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD SEGÚN NATURALEZA DE LA ACTIVIDAD. AÑO 2024 E IPRHM 2024 Y 2023\***

	Mujeres	Hombres	Total	IPRHM		
				2024	2023	% Total
Cargos Directivos	172	211	383	0,90	0,88	0,4
Cargos Intermedios	1.768	1.679	3.447	1,03	1,00	3,5
Formación	4.097	2.046	6.143	1,33	1,33	6,3
Puestos Básicos	62.416	25.248	87.664	1,42	1,42	89,8
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>68.453</b>	<b>29.184</b>	<b>97.637</b>	<b>1,40</b>	<b>1,40</b>	<b>100,0</b>

Sobrerrepresentación masculina (<0,80). Representación equilibrada (0,80 - 1,20). Sobrerrepresentación femenina (>1,20)

\* Referido a 1 de enero de 2023 y 2024 respectivamente.

El siguiente colectivo en número de efectivos es el de celadores/as que con un 7,6% de total de la plantilla, se mantiene dentro en los márgenes del equilibrio representativo (IPRHM=0,90). Por último, destacan por su amplia sobrerrepresentación femenina los colectivos de personal trabajador/a social (IPRHM=1,70) y personal auxiliar administrativo/a (IPRHM=1,67), y por su composición altamente masculinizada, el personal veterinario (IPRHM=0,75).

1 Los últimos datos de personal médico colegiado del INE de 2023, también confirman la representación equilibrada de este colectivo a nivel estatal (IPRHM=1,08), ya que las médicas representan el 53,9%.

2 Los últimos datos del INE de 2023, 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.

Los puestos en formación representan a 1 de enero de 2024 el 6,3% del total del personal del SAS, y mantienen la misma composición desequilibrada que el ejercicio anterior (IPRHM=1,33). La feminización es más acusada entre otro personal en formación (IPRHM=1,78) aunque con menos intensidad que el año anterior (IPRHM= 1,80). El personal MIR por su parte se encuentra en los mismos parámetros de representación que el año anterior (IPRHM=1,29).

Por volumen de efectivos, le siguen los cargos intermedios, que representan el 3,5% de la plantilla, y muestran valores paritarios (IPRHM= 1,03), prácticamente en la misma situación que el año anterior. Finalmente, entre los cargos directivos, que representan el 0,4% del total de la plantilla, la representación femenina se ha incrementado en 2024 (IPRHM=0,90) con respecto a 2023 (IPRHM=0,88)

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

El Servicio Andaluz de Salud organiza la asistencia sanitaria en cuatro modalidades de servicio: la asistencia especializada<sup>1</sup>, las áreas de gestión sanitaria<sup>2</sup>, la atención primaria<sup>3</sup> y otros servicios<sup>4</sup>. Cada modalidad incluye un tipo de personal, que se rige por una normativa de estructura, organización y funcionamiento profesional específico, según la naturaleza de los servicios que prestan y sus necesidades organizativas.

La asistencia especializada es el tipo de servicio con más volumen de efectivos del SAS, ya que suponen el 55,7% del conjunto de la plantilla (sin tener en cuenta el personal en formación). Se trata de un servicio con una elevada presencia de mujeres (IPRHM=1,45) debido a que integra las profesiones más feminizadas: el personal de enfermería, que representa el 23,5% del total de la asistencia especializada y el personal de cuidados auxiliares de enfermería, que representa el 19,4%. Ambos se caracterizan por una sobre-representación femenina en 2024 (IPRHM=1,61 y 1,82 respectivamente). Por su parte, el personal médico constituye el 14,4% del total y tiene una representación prácticamente paritaria (IPRHM=1,06). No obstante, este colectivo está más masculinizado en la asistencia especializada que en el conjunto de la plantilla (IPRHM=1,14). Los dos subgrupos mayoritarios en la asistencia especializada son A2 (el 28,1%) y C2 (el 24,7%), y ambos tienen en 2024 la representación más alejada del equilibrio con mayor participación femenina (IPRHM=1,58 y 1,76 respectivamente).

La siguiente modalidad de servicio en número de efectivos es el área de gestión sanitaria, con el 27,9% del total (sin personal en formación) manteniendo la misma proporción

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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 de 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 los Órdenes de 17 de junio de 2020, de 28 de noviembre de 2018 y de 14 de mayo de 2018 a los Órdenes de 13 de febrero de 2013 y de 20 de noviembre de 2009.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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.

femenina que el año anterior (IPRHM=1,37). El personal de enfermería (24%), el personal de medicina (19,3%) y el personal de cuidados auxiliares de enfermería (14,6%) son también los colectivos más numerosos en este tipo de servicios. Mientras el personal de enfermería acrecienta ligeramente la participación femenina en 2024 (IPRHM=1,51) con respecto al ejercicio anterior; el personal de cuidados auxiliares de enfermería presenta mayor presencia masculina (IPRHM=1,81) que un año antes (IPRHM= 1,88) aunque se mantiene la elevada representación femenina. Por su parte, el personal de medicina en las áreas de gestión sanitaria (IPRHM=1,14) refleja la misma composición que en el conjunto de la plantilla del SAS. El personal celador (IPRHM=0,81) y el personal veterinario (IPRHM=0,77) mantienen representaciones muy masculinizadas como en años anteriores.

Los subgrupos A2, A1 y C2 son los que concentran al mayor número de personal (el 29,9%, el 27,7% y el 26% respectivamente) en las áreas de gestión sanitaria. La feminización es más intensa en los subgrupos A2 y C2, con un IPRHM de 1,49 y 1,56 respectivamente. El subgrupo A1 permanece dentro de los márgenes de equilibrio representativo (IPRHM=1,15), aunque con mayor proporción de mujeres que el ejercicio anterior (IPRHM=1,12).

La atención primaria es la tercera modalidad en volumen de efectivos, con un 15,8% de la plantilla del SAS (sin tener en cuenta el personal en formación). A 1 de enero de 2024 cuenta con un IPRHM por encima de los valores equilibrados (IPRHM=1,31) aunque menos feminizado que en las modalidades anteriores. Los colectivos más numerosos son el personal médico (28,6%), el personal de enfermería (25,5%) y el personal auxiliar administrativo (10,7%). El personal médico se ha feminizado en los últimos años hasta llegar en 2024 a un IPRHM=1,27, siendo en esta modalidad en la que se observa una mayor participación de mujeres, y también por encima de los valores del conjunto de la plantilla. En la línea de las modalidades anteriores, tanto el personal de enfermería (IPRHM=1,38) como el auxiliar administrativo (IPRHM=1,66) están altamente feminizados. Por el contrario, el personal celador (IPRHM=0,35) y de veterinaria (IPRHM=0,73) está conformado mayoritariamente por hombres, si bien, solo representa el 7,8% y el 1,7% del personal total en este tipo de servicio. Los subgrupos mayoritarios en atención primaria son el A1, con el 40,7% del total, y el subgrupo A2 con un 32,1%, ambos con valores por encima del equilibrio representativo.

Por último, la modalidad otros servicios incluye al personal del SAS que presta sus servicios en los Centros de Transfusión, Tejidos y Células (CTTC) y que representa el 0,5% del total. Este tipo de servicio también presenta una feminización muy acusada (IPRHM=1,42), aunque en menor medida que el año anterior (IPRHM=1,48).

### 3.3.3. Personal con responsabilidades de gestión

Los puestos y niveles con mayor responsabilidad del SAS se concentran en el subgrupo A1, subgrupo en el que se observa una tendencia ascendente de la participación femenina en los últimos años, alcanzando un IPRHM de 1,14 en 2024. Los cargos intermedios mantienen prácticamente los mismos valores casi paritarios que el ejercicio anterior (IPRHM=1,03), al igual que ocurre con los puestos directivos, donde las mujeres aumentan ligeramente (IPRHM= 0,90) su presencia con relación al año anterior (IPRHM=0,88).

La distribución de los niveles superiores de la carrera administrativa (27-29) mantiene la mayor participación masculina (IPRHM=0,68), aunque en menor medida que un año antes (IPRHM=0,66). Por edad, cabe señalar que se mantienen valores de equilibrio representativo tanto entre el personal menor de 44 años (IPRHM=1,05), en el que se ha incrementado la presencia masculina con respecto al año anterior (IPRHM=1,15), como entre el personal de 45 a 54 años (IPRHM=0,89). Por el contrario, la sobrerrepresentación masculina se acentúa en el resto de personal a medida que se asciende en el número de años, mostrando un (IPRHM=0,54) en el personal de 55 a 64 años y de 0,49 para el grupo de mayores de 65 años.

Para concluir, la descendencia incide en la representación de estos niveles superiores, puesto que el 40,3% de las mujeres en los niveles 27-29 de la carrera administrativa se concentran en la opción sin descendientes, lo que también muestra la incidencia de esta variable en su participación. Los valores se mantienen por debajo de los márgenes del equilibrio representativo en la opción sin descendientes (IPRHM=0,76) y con un solo descendiente (IPRHM=0,79), mientras que las opciones con dos hijos/as (IPRHM=0,60) y más de dos (IPRHM=0,56) están ampliamente masculinizadas.

## 3.4. Análisis del personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia

El Estatuto de Autonomía para Andalucía establece las competencias de la Junta de Andalucía sobre el personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia<sup>1</sup> que clasifica al funcionariado en dos grandes grupos. Por una parte, los cuerpos generales, donde se integran el Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa, el Cuerpo de Tramitación Procesal y Administrativa y el Cuerpo de Auxilio Judicial. Por otra parte, los Cuerpos Especiales, donde la competencia de la Junta de Andalucía se limita al Cuerpo de Forenses, que desarrolla su labor en los Institutos de Medicina Legal ubicados en el territorio autonómico.

El presente apartado analiza la composición por sexo del personal no judicial al servicio de la Administración andaluza, y las brechas existentes entre mujeres y hombres según las diferentes categorías y cuerpos, así como edad y descendencia. Los datos utilizados en este análisis provienen del Sistema de Información de Recursos Humanos de la Junta de Andalucía (SIRhUS), y fueron extraídos a fecha 1 de enero de 2024. En su comparativa con el año anterior, se refieren a la situación existente a 1 de febrero de 2023.

Para obtener una imagen más actualizada del número de efectivos que integra el personal no judicial, estos datos se complementan con los de la Adenda de género del anexo de personal, extraídos en septiembre de 2024, durante el procedimiento de elaboración del Presupuesto 2025. El análisis cuantitativo efectuado sobre esta última fuente de información revela que el personal no judicial de la Junta de Andalucía lo integran 7.383 personas de los cuerpos de personal funcionario, de los que 4.985 son mujeres (67,5%) y 2.398 son hombres (32,5%).

### 3.4.1. Análisis general

En su conjunto la composición por sexo del personal no judicial al servicio de la Administración andaluza, no ha experimentado cambios significativos en el último año puesto que se mantiene la misma distribución por sexo con una marcada sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,36).

La participación femenina es más elevada en todos los grupos de personal, y destaca por su peso cuantitativo el grupo C1 en el que se concentra un 47,1% del total de los efectivos, que con la misma distribución que en 2023 sigue siendo el grupo con el IPRHM=1,42 más elevado. El grupo A2 se mantuvo como segundo grupo en número de efectivos (29,7%) y aumentó la presencia de mujeres elevando su IPRHM hasta el 1,35 para 2024 (IPRHM=1,34 en 2023). El grupo A1, el más minoritario de todos y para el que se requiere una mayor cualificación incrementó asimismo la participación femenina (IPRHM=1,25) con respecto al año anterior (IPRHM=1,22).

---

<sup>1</sup> 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.

Por categorías de personal, la sobrerrepresentación femenina se mantuvo en los mismos términos que en 2024 en todas las categorías excepto en la de personal interino de refuerzo, en la que se hizo más acusada, pasando su IPRHM de 1,59 a 1,61. El personal no judicial al servicio de la Administración andaluza es mayoritariamente funcionario de carrera (84,2%) y femenino, presentando un IPRHM de 1,32. No obstante al disminuir el peso del personal funcionario e incrementarse el del personal interino e interino de refuerzo, con una feminización mucho más acusada, la tasa de temporalidad<sup>2</sup> se incrementó tres décimas sobre la del año anterior, alcanzando el 15,8% del conjunto del personal no judicial. En el mismo sentido, la brecha de género asciende a 7 puntos (frente a 6,9 puntos del año anterior), ya que incide en el 18% de las mujeres frente al 11% de los hombres.

El análisis según la edad del personal apenas ha experimentado cambios en 2024. Así, en los grupos de edad de 45-54 y el de mayores de 54 años, donde se concentra el 79,8% de los efectivos, se ha incrementado ligeramente la presencia de mujeres alcanzando un IPRHM de 1,41 y 1,26, respectivamente. En las edades más jóvenes, menores de 35 años, se profundiza el desequilibrio existente alcanzando un IPRHM de 1,51, lo que consolida la tendencia en los próximos años hacia una mayor feminización del colectivo.

Con respecto a la antigüedad en el servicio, y aunque la presencia de mujeres es generalizadamente mayoritaria, existe una sobrerrepresentación masculina entre los efectivos con más número de trienios que se incrementa en 2024. Se registra una alta participación femenina entre el personal con una antigüedad en el servicio de hasta nueve trienios, desequilibrio que desaparece conforme aumentan los trienios, hasta el punto de que a partir de los 13 trienios la presencia de hombres es mayoritaria.

El número de descendientes es también importante en el análisis de este colectivo. Las mujeres tienen una representación mayoritaria en todas las opciones, pero disminuyen conforme se incrementa el número de hijos e hijas. El 40,6% del personal no tiene hijos y presenta el IPRHM más elevado en 2024, con un valor de 1,38.

### 3.4.2. Cuerpos Generales de la Administración de Justicia

El personal que compone los cuerpos generales de la Administración de Justicia en la Junta de Andalucía representa el 97,8% del total manteniéndose la misma representación de mujeres que en 2023 (IPRHM=1,36).

Los Cuerpos Generales están conformados por el personal de Gestión Procesal y Administrativa, de Tramitación Procesal y Administrativa y de Auxilio Judicial. Los grupos que conforman los cuerpos generales mantuvieron la misma composición por sexo que el año anterior, excepto el de personal dedicado a la Gestión procesal que incrementó ligeramente la participación femenina hasta alcanzar su IPRHM el 1,35.

El cuerpo más numeroso siguió siendo el de Tramitación Procesal y Administrativa en el que se ubica el 48,2% del personal, siendo también el más feminizado de todos, hecho que se mantuvo inalterado en 2024 (IPRHM=1,42). En este grupo la feminización se agudiza en las categorías de personal no funcionario, elevándose en 2024 la participación de mujeres en la categoría de interino de refuerzo, con un IPRHM de 1,63 frente al 1,60

---

<sup>2</sup> La tasa de temporalidad es la proporción que los puestos interinos y de refuerzo representan sobre el total.

del anterior ejercicio. El personal funcionario interino registró un descenso en ese sentido con un IPRHM de 1,65 frente al 1,66 del ejercicio anterior.

El Cuerpo de Gestión Procesal continuó siendo el segundo cuerpo por volumen de personal (30,4%) y también registró un cierto aumento de participación de mujeres, modificando ligeramente el valor del índice de presencia relativa situado en 1,35. En este cuerpo la feminización también es más elevada entre el personal interino (IPRHM=1,64) e interino de refuerzo (IPRHM=1,67) que en el personal funcionario (IPRHM=1,32) aunque en 2024, esta última categoría ha experimentado un aumento de la presencia femenina.

La Gestión Procesal y Administrativa incluye el personal de las Secretarías de los Juzgados de Paz, un colectivo donde el nivel formativo de acceso es mayor y donde se alcanzan las retribuciones más elevadas. Aunque las secretarías de los Juzgados de Paz han sido ocupadas tradicionalmente por una mayoría de hombres, en los últimos años se asiste a un aumento gradual de la presencia de mujeres. En 2024, la presencia femenina es mayoritaria registrando un IPRHM de 1,07 frente a la mayoría masculina del año anterior (IPRHM=0,93). Este incremento ha venido dado por una mayor participación de mujeres entre el funcionariado de carrera que ha llevado esta categoría a rozar la paridad (IPRHM=0,99).

El aumento de la presencia de mujeres en el Cuerpo de Auxilio Judicial también fue escaso y no alteró de modo significativo la situación de la representación de hombres y mujeres (IPRHM=1,26).

### 3.4.3. Cuerpos Especiales de la Administración de Justicia

La Junta de Andalucía tiene competencias, dentro de los cuerpos especiales, sobre el Cuerpo de Forenses que presta servicio en los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses<sup>3</sup>. Aunque de escaso peso (2,2%) en el conjunto del personal, este cuerpo ha sido tradicionalmente objeto de interés desde la perspectiva de género por ser el colectivo con el nivel de formación más elevado y también, el mejor retribuido.

La distribución por sexo del total del Cuerpo de Forenses muestra la paulatina feminización de este colectivo (IPRHM = 1,25), incrementando la presencia de mujeres con respecto al año anterior (IPRHM=1,22) aunque con menos desequilibrio que en el conjunto del personal no judicial (IPRHM= 1,36). Todas las categorías muestran una intensificación de la participación femenina. El personal funcionario de carrera concentra el número de efectivos más relevante (en torno al 80,3% del conjunto) y presenta un IPRHM más equilibrado (IPRHM=1,24), mientras que en el personal funcionario interino se aprecia en 2024 una representación equilibrada (IPRHM=1,15). Aunque de menor relevancia cuantitativa, entre el personal interino de refuerzo, se pasa de la paridad existente en el ejercicio anterior a una presencia desequilibrada de mujeres (IPRHM=1,56).

La estructura jerárquica del Cuerpo de Forenses contempla, en orden descendente, las direcciones de los Institutos de Medicina Legal (IML) correspondientes a cada una de las ocho provincias andaluzas, las jefaturas de servicio y las jefaturas de sección.

---

<sup>3</sup> 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.

Dicha estructura jerárquica se asienta sobre una base funcional compuesta por los forenses generalistas que operan en cada uno de los IML, entre quienes se ha registrado un notable aumento de la presencia de mujeres respecto del año anterior, elevando el valor del IPRHM (1,31). Por su parte, a pesar del aumento significativo del número de mujeres también entre los cargos con responsabilidades directivas, la presencia de hombres sigue siendo ligeramente mayor, lo que resulta en una distribución prácticamente paritaria (IPRHM=0,97). La situación se mantiene inalterada con respecto al ejercicio anterior, destacando especialmente el colectivo de las jefaturas de servicio en las que la presencia masculina es más acusada (IPRHM=0,80).

Por edad, las franjas de 45-54 y mayores de 54 años siguen mostrando los mismos valores que en 2023 dentro de los márgenes de equilibrio, pero con una mayor masculinización en el segundo caso. Por el contrario, se observa cómo se agudiza la feminización a medida que se desciende en la edad, incrementándose en 2024 la participación de mujeres en las edades de 35-44 y menores de 35, con un IPRHM de 1,83 y 1,85, respectivamente.

El mismo fenómeno se produce teniendo en consideración el número de descendientes: las mujeres están sobrerrepresentadas entre el personal sin descendientes (IPRHM=1,40) y el personal con un solo hijo/a (IPRHM=1,35); mientras que entre el personal con dos descendientes (IPRHM=0,98) o con tres o más (IPRHM=1,13), se alcanzan valores de equilibrio representativo.

### 3.5. Análisis del personal de las entidades instrumentales del sector público andaluz no sometido al VI Convenio de Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía

Las entidades instrumentales de la Administración andaluza están reguladas en el Título III de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía. Estas entidades incluyen las agencias administrativas, de régimen especial y públicas empresariales, las fundaciones y sociedades mercantiles del sector público andaluz. Los consorcios, por su parte, se mencionan en el artículo 12 de dicha Ley y son organizaciones personificadas de gestión, que pueden estar adscritas a la Administración de la Junta de Andalucía, y se rigen por el régimen orgánico, funcional, financiero, presupuestario, contable y de control autonómico.

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, establece como obligación para las entidades instrumentales del sector público andaluz garantizar una representación equilibrada entre hombres y mujeres en su personal, además de desarrollar planes de igualdad laboral. Estas medidas son herramientas clave para promover la igualdad de oportunidades entre el personal, y también se consideran factores estratégicos que mejoran la calidad y productividad del sector público.

Este apartado realiza un análisis del personal de las agencias públicas empresariales (APE), las agencias de régimen especial (ARE), las agencias administrativas, los consorcios, las sociedades mercantiles y las fundaciones del sector público andaluz, considerando las siguientes categorías: en primer lugar, el personal de los órganos de gobierno, como consejos de administración, patronatos o consejos rectores; en segundo lugar, el personal directivo, diferenciando entre personal alto cargo y otros miembros de los equipos directivos; y por último, el resto del personal, incluyendo mandos intermedios y puestos base. Además, se examina en este último grupo el impacto de la categoría profesional, la edad, el tipo de contrato y la duración de la jornada en la representación. El capítulo también ofrece un balance de los planes de igualdad implementados por las entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía.

Los datos relativos a los órganos de gobierno y el personal directivo han sido solicitados a las entidades directamente por la Dirección General de Presupuestos de la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos y se han compilado con fecha 30 de septiembre de 2024. La información relativa al personal directivo que no es alto cargo y el resto del personal ha sido extraída a fecha 1 de enero de 2024, a través de la Central de Información, uno de los subsistemas de GIRO, y es reportada por las propias entidades. Este estudio complementa también la información de la Adenda de Género del Anexo de Personal que acompaña al Presupuesto 2025, de acuerdo con la cual, a fecha de septiembre de 2024, el personal de las entidades instrumentales del Sector Público andaluz está formado por 14.034 personas, siendo 6.007 mujeres (42,8%) y 8.027 hombres (57,2%).

### 3.5.1. Análisis general de las entidades instrumentales y los consorcios del sector público andaluz

A fecha 1 de enero de 2024, la representación total de las agencias administrativas (Agencia para la Calidad Científica y Universitaria de Andalucía, ACCUA), las agencias de régimen especial (Servicio Andaluz de Empleo -SAE- y Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía -AGAPA-), las agencias públicas empresariales, los consorcios, las sociedades mercantiles y las fundaciones muestra valores equilibrados (IPRHM=0,92), aunque ligeramente más alejados de la paridad que el ejercicio anterior (IPRHM= 0,95).

Los consorcios son las únicas entidades que se mantienen en valores de representación equilibrada (IPRHM=0,94) en el ejercicio 2024. Las sociedades mercantiles (IPRHM=0,69), y las agencias públicas empresariales (IPRHM=0,75) destacan por sobrerrepresentación masculina, mientras que las fundaciones y la única agencia administrativa incluida en el análisis presentan una plantilla muy feminizada, con un IPRHM de 1,39 y 1,67, respectivamente.

La representación de mujeres y hombres en los cargos intermedios muestra una tendencia hacia una mayor incorporación de mujeres (IPRHM=1). Sin embargo, el personal en los equipos directivos que no ocupa altos cargos (IPRHM=0,60) continúa revelando una sobrerrepresentación masculina, fuera de los márgenes del equilibrio representativo. Además, entre el personal de los órganos de gobierno (IPRHM=0,72) y los máximos cargos directivos (IPRHM=0,51), también se observa una presencia predominante de hombres. Por cuanto al resto de personal, se muestra la misma representación que en el total (IPRHM=0,92)

La participación de mujeres en los órganos de gobierno (36%) de las entidades instrumentales y los consorcios del sector público andaluz es inferior en 2024 a la media en los consejos de administración de las empresas del IBEX35<sup>1</sup> (39,8%) en 2023. Sin embargo, la participación de mujeres en estos órganos de gobierno es más elevada en Andalucía que en la media de las mayores compañías cotizadas de la Unión Europea, que en 2023 es del 33,9%<sup>2</sup>.

### 3.5.2. Personal de órganos de gobierno

Los órganos de gobierno de las entidades instrumentales y los consorcios del sector público andaluz están conformados, a 30 de septiembre de 2024, por 744 personas, de las que 268 son mujeres y 476 son hombres. En su conjunto, estas entidades instrumentales han reducido el volumen de personal de órganos de gobierno en un 6,9% con relación al año anterior.

La representación en dichos órganos de gobierno (IPRHM=0,72) muestra un incremento de la participación femenina con respecto a 2023 (IPRHM=0,65). Esta tendencia se explica

<sup>1</sup> En el conjunto del mercado continuo la representación de las mujeres muestra un progresivo aumento en los últimos años, alcanzando el 34,5% en 2023. ATREVIA e IESE (2023). XII Informe Mujeres en los Consejos del IBEX y VII Radiografía del mercado continuo. <https://landing.atrevia.com/hubfs/Informe%20Mujeres/XII%20INFORME%20DE%20MUJERES%20EN%20LOS%20CONSEJOS%20DEL%20IBEX%2035.pdf>

<sup>2</sup> Dato obtenido de la base de indicadores de género del European Institute for Gender Equality: [https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicador/wmidm\\_bus\\_bus\\_\\_wmid\\_comp\\_compbm](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicador/wmidm_bus_bus__wmid_comp_compbm)

por la mayor presencia de mujeres que se experimenta en las ARE (IPRHM=1,29) en relación con el año precedente (IPRHM=1,11) y por la inclusión de la agencia administrativa ACCUA cuyo órgano de gobierno se acerca a la paridad (IPRHM=0,94). Al mismo tiempo, los Consorcios (IPRHM=0,75) reducen la presencia masculina con respecto a 2023 (IPRHM=0,55), al igual que las Fundaciones (IPRHM=0,61) que lo hacen de manera más discreta en relación con el año anterior (IPRHM=0,57). Sin embargo, las Sociedades mercantiles incrementan este desequilibrio (IPRHM=0,56) en 2024 con respecto al año anterior (IPRHM=0,61).

También se identifican entidades con representaciones en los márgenes de equilibrio. Este es el caso de la Agencia Pública Andaluza de Educación, la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía y la Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía, que alcanzan la paridad (IPRHM=1). Entre los consorcios, tanto el Consorcio de Transporte Metropolitano de la Bahía de Cádiz (IPRHM=0,91), como el Consorcio Parque de las Ciencias de Granada (IPRHM=0,96), presentan en 2024 consejos de administración cercanos a la paridad.

Entre las Sociedades mercantiles se encuentran dos entidades en el equilibrio representativo: Verificaciones Industriales de Andalucía S.A. y la Sociedad Andaluza para el Desarrollo de las Telecomunicaciones, S.A.M.P., con valores de IPRHM de 1,00 y 0,91, respectivamente. Finalmente, el equilibrio representativo se aprecia en los consejos de administración de la Fundación Pública Andaluza Andalucía Emprende (IPRHM=0,91) y la Fundación Real Escuela Andaluza del Arte Ecuestre (IPRHM=0,84).

### 3.5.3. Personal directivo

#### Personal directivo alto cargo que ostenta la mayor responsabilidad

El personal directivo alto cargo (gerencia, dirección ejecutiva, etc.) de las entidades instrumentales y los consorcios del sector público andaluz, está compuesto en septiembre de 2024 por un total de 51 personas, de las que 38 son hombres y 13 mujeres. En 2024 se acentúa, por tanto, el desequilibrio representativo (IPRHM=0,51) al haber menos mujeres en dichos cargos que el año precedente (IPRHM=0,53).

Las agencias de régimen especial mantienen la paridad observada en 2023 (IPRHM=1) y aumenta la participación femenina en las agencias públicas empresariales (IPRHM=0,46) al igual que en las Sociedades mercantiles (IPRHM=0,40), pero en estos dos últimos casos bastante alejados del equilibrio representativo.

Por el contrario, los consorcios experimentan un incremento de participación masculina entre su personal directivo en 2024 (IPRHM=0,50) con respecto al año anterior (IPRHM=0,67), en la misma línea que las fundaciones que muestran mayor sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,62) en relación con 2023 (IPRHM=0,71).

#### Personal de los equipos directivos no alto cargo

En septiembre de 2024, el personal directivo que no es alto cargo muestra un aumento de la participación femenina con respecto al año anterior, aunque sin alcanzar el equilibrio representativo, ya que, de las 96 personas incluidas en esta categoría, 29 son mujeres y 67 hombres (IPRHM=0,60). En 2023 este colectivo presentaba un IPRHM de 0,52.

Las fundaciones, que concentran al 11,5% del total del personal directivo de las entidades, alcanzan una representación equilibrada (IPRHM=0,91), en el resto de las entidades se mantiene una acusada masculinización. El mayor desequilibrio se observa en las agencias de régimen especial (IPRHM=0,00), que representan el 3,1% del total de entidades, y los consorcios (IPRHM=0,33), que representan el 12,5% de este personal. Le siguen las sociedades mercantiles, (IPRHM=0,57) y finalmente las agencias públicas empresariales, que son las entidades que más efectivos concentran (51%), con un IPRHM de 0,65.

En 2024 cabe destacar varias entidades que muestran una representación paritaria (IPRHM=1) en sus puestos directivos no alto cargo. Son las siguientes: la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía, la Agencia empresarial para la Transformación y Desarrollo Económico (TRADE), y el Consorcio de Transportes Metropolitanos del Campo de Gibraltar.

Por volumen de personal directivo, destaca la Sociedad Canal Sur Radio y Televisión, S.A. (IPRHM=0,67); le sigue la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA) (IPRHM=0,50), y la Radio Televisión de Andalucía (RTVA) (IPRHM=0,40), todas con una representación fuera de los márgenes de equilibrio.

La temporalidad de este personal se ha reducido del 6,2% en 2023 al 3,1% en 2024, siendo ligeramente más elevada entre las mujeres que entre los hombres. En cuanto a la edad de este colectivo, más de la mitad de los efectivos (54,2%) se sitúan en la franja 45-54 años, con mayor presencia masculina (IPRHM=0,69).

### 3.5.4. Personal no directivo

#### Personal en mandos intermedios

A 1 de enero de 2024, se confirma la tendencia a la mayor presencia de mujeres en los mandos intermedios de las entidades instrumentales identificada en años anteriores, alcanzando una representación completamente paritaria (IPRHM=1). Sin embargo, al analizar por tipo de entidad, se observan diferencias notables. Las agencias públicas empresariales, que concentran el 43,4% de los mandos intermedios, muestran equilibrio representativo entre hombres y mujeres (IPRHM=0,96). En contraste, las fundaciones, que representan el 29,4% de estos mandos, están feminizadas (IPRHM=1,31). Por otro lado, tanto las sociedades mercantiles (23,9%) como el Consorcio Parque de las Ciencias de Granada, el único consorcio con mandos intermedios, presentan una sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,75 y 0,33, respectivamente).

También se observan diferencias dentro del mismo grupo de entidades. Entre las agencias públicas empresariales, la Agencia Pública de Puertos de Andalucía (APPA) presenta paridad (IPRHM=1), mientras que la Agencia Andaluza de la Energía (IPRHM=1,11) y la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA) (IPRHM=0,95) muestran equilibrio representativo. Fuera de los valores de equilibrio se encuentran la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía (ASSDA) con sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,23), mientras que la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (AMAYA) (IPRHM=0,15) y la Agencia de Obra Pública de la Junta de Andalucía (AOPJA) (IPRHM=0,40) muestran sobrerrepresentación masculina.

Entre las sociedades mercantiles, en 2024 destacan Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A. (VEIASA) y la Empresa Pública de Gestión de Activos, S.A., por su paridad (IPRHM=1). Sin embargo, la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera (AGAPA) tiene sobrerepresentación masculina (IPRHM=0,75). En el caso de las fundaciones, todas tienen una mayor presencia femenina en los mandos intermedios, excepto la Real Escuela Andaluza del Arte Ecuestre, F.P.A., que cuenta con una representación equilibrada (IPRHM=0,84).

A comienzos de 2024, el 87% de los mandos intermedios de las entidades y consorcios analizados tenía más de 45 años. Entre el personal mayor de 55, la menor presencia femenina (IPRHM=0,89) contrasta con los niveles de representación equilibrada que se observan en otros grupos de edad. En cuanto a la temporalidad, afecta al 4,8% de los mandos intermedios, siendo mayor entre los hombres (5,3%) que entre las mujeres (4,3%). Finalmente, no existen diferencias por tipo de jornada entre mujeres y hombres porque todo el personal de mandos intermedios trabaja a jornada completa.

## Resto del personal

El análisis realizado al 1 de enero de 2024 de las entidades instrumentales del sector público andaluz, muestra una situación cercana al equilibrio representativo del personal no directivo (IPRHM=0,92), aunque ligeramente menos cercana a la paridad en comparación con el año anterior (IPRHM=0,95).

Las agencias públicas empresariales concentran casi la mitad de este personal (43,7%) y evidencian una sobrerrepresentación masculina en 2024 (IPRHM=0,75). Este desequilibrio se debe a la alta masculinización de la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (AMAYA) (IPRHM=0,26), que representa el 54,4% del personal no directivo de las agencias, influyendo en la representación global. En contraste, la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía (ASSDA) (IPRHM=1,59) y la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA) (IPRHM=1,45) presentan una sobrerrepresentación femenina. Además, siete agencias mantienen valores de representación equilibrados.

Las sociedades mercantiles ocupan el segundo lugar en volumen (22,4%) y, en general, también muestran una tendencia hacia la masculinización (IPRHM=0,69). Sin embargo, algunas entidades tienen una fuerte presencia femenina, como el Parque Científico y Tecnológico Cartuja, S.A. (IPRHM=1,67). Por otro lado, las entidades con mayor cantidad de personal, como Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A. (VEIASA) (IPRHM=0,38), Cetursa Sierra Nevada, S.A. (IPRHM=0,63) y Canal Sur Radio y Televisión, S.A. (IPRHM=0,77), tienen sobrerrepresentación masculina. De igual forma, la Red Logística de Andalucía, S.A., aunque con menor número de efectivos, también está muy masculinizada (IPRHM=0,62).

Las fundaciones representan el 15% del personal no directivo y muestran un gran desequilibrio con mayor número de mujeres en sus plantillas (IPRHM=1,39), siendo la Real Escuela Andaluza del Arte Ecuestre F.P.A. (IPRHM=0,47) una excepción al contar con mayor presencia masculina. Solo tres fundaciones tienen una representación equilibrada: la F.P.A. Centro de Estudios Andaluces (IPRHM=1,07), la F.P.A. Rodríguez Acosta (IPRHM=1,14) y la F.P.A. Parque Tecnológico de Ciencias de la Salud de Granada (IPRHM=1,20).

Los consorcios, que solo representan el 0,7% del personal no directivo, muestran valores ligeramente por encima de la paridad (IPRHM=1,02). Seis consorcios presentan una

distribución de personal equilibrada, destacando fuera de este rango el Consorcio de Transporte Metropolitano del Área de Jaén (IPRHM=0,40), con sobrerrepresentación masculina. Los Consorcios Metropolitanos de la Costa de Huelva (IPRHM= 2,00) y del Área de Almería (IPRHM=1,33), del Área de Granada (IPRHM=1,40), y del Área de Córdoba (IPRHM=2,00), presenta una sobrerrepresentación femenina. Finalmente, la Agencia ACCUA muestra una elevada proporción de mujeres en la composición de su personal, con un IPRHM de 1,67.

En enero de 2024, el 45,2% del personal de las entidades instrumentales analizadas se concentra en la franja de edad de 45-54 años, que muestra una representación prácticamente paritaria (IPRHM=1,04). El siguiente colectivo en volumen de personal es el correspondiente a los mayores de 55 años, que representan un 34,2% del total, un colectivo con mayoría masculina, aunque dentro de los márgenes de equilibrio (IPRHM=0,81). Le siguen en número de efectivos, el colectivo de 35 a 44 años, que presenta una composición equilibrada (IPRHM=0,87); y el personal de menos de 34 años (IPRHM=0,75); que con una sobrerrepresentación de hombres no alcanza los márgenes de equilibrio.

La temporalidad afecta en la misma fecha al 24,2% de los puestos y es más acusada entre las mujeres (32,2%) que entre los hombres (17,4%). La parcialidad afecta al 3,5% de los puestos base, siendo las mujeres las que ocupan en mayor medida los puestos de menor estabilidad (4%) que los hombres (3,1%). No obstante, el 96,5% de los puestos base de las entidades instrumentales trabaja a tiempo completo en 2024.

### 3.5.5. Planes de igualdad

Las empresas y entidades laborales disponen de los planes de igualdad como una herramienta clave para integrar el principio de igualdad en la planificación, gestión y organización del trabajo. Además, la implementación de estos planes es un requisito para las entidades laborales, según la normativa española y andaluza sobre igualdad. En particular, en Andalucía, el artículo 32.1 de la Ley 12/2007 amplía esta obligación a la Administración de la Junta de Andalucía, sus empresas públicas y sus entidades instrumentales.

Este epígrafe ofrece un análisis sobre la existencia de planes de igualdad en el sector público andaluz, basándose en los datos proporcionados por las propias entidades y recopilados hasta el 30 de septiembre de 2024. La existencia de planes de igualdad está cada vez más extendida entre las entidades y consorcios analizados, ya que un 63,5% disponen de un plan de igualdad vigente, lo que supone 21,1 puntos porcentuales más que en 2023.

Las agencias públicas empresariales son las entidades en las que la existencia de planes de igualdad está más extendida, con un 76,9% del total. Únicamente, la Agencia Empresarial para la Transformación y el Desarrollo Económico y la Agencia Andaluza de Cooperación para el Desarrollo (AACID) no disponen de uno a la fecha de recopilación de los datos para elaborar este informe.

Con respecto a los consorcios, mientras en el ejercicio anterior únicamente tres disponían de un plan de igualdad, en 2024 un total de ocho han elaborado uno: el Consorcio Parque de las Ciencias de Granada, el Consorcio de Transporte Metropolitano del Área

de Córdoba, el Consorcio de Transporte Metropolitano del Área de Granada, el Consorcio de Transporte Metropolitano del Campo de Gibraltar, el Consorcio de Transporte Metropolitano del Área de Jaén, el Consorcio Metropolitano de Transportes Bahía de Cádiz, el Consorcio de Transporte Metropolitano del Área de Málaga y el Consorcio de Transporte Metropolitano de la Costa de Huelva.

Por su parte, siete fundaciones cuentan con un plan de igualdad vigente: la Fundación Pública Andaluza Parque Tecnológico de Ciencias de la Salud de Granada, F.P.A., la Fundación Pública Andaluza San Juan de Dios de Lucena y F.F.C., la Fundación Andalucía Emprende F.P.A., la Fundación Pública Andaluza Barenboim-Said; la F.P.A. Centro de Estudios Andaluces; la Fundación Instituto de Estudios sobre la Hacienda Pública de Andalucía (IEHPA), y la Fundación Real Escuela Andaluza del Arte Ecuestre.

Cinco Sociedades Mercantiles disponen de un plan de igualdad: la Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía, S.A.; la Empresa Andaluza de Gestión de Instalaciones y Turismo Juvenil, S.A. (INTURJOVEN); Cetursa Sierra Nevada S.A., Sociedad Andaluza para el Desarrollo de las Telecomunicaciones, S.A.M.P. y Red de Villas Turísticas.

Finalmente, la única agencia administrativa tenida en cuenta en este análisis, la Agencia para la Calidad Científica y Universitaria de Andalucía (ACCUA), no cuenta con un plan de igualdad a la fecha de elaboración de este informe.

