

## 4.2. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO PÚBLICO ANDALUZ

El presente epígrafe se centra en el análisis del Sistema Educativo Público de Andalucía<sup>5</sup>, atendiendo a la presencia de mujeres y hombres entre su personal docente a enero de 2020. En esta ocasión, además, se realiza un análisis en profundidad que compara evolutivamente el período 2008-2020, contrastando las tendencias apuntadas en los estudios de evolución previos realizados en 2013 y 2017. En este análisis de 2020 también se analizarán por primera vez los permisos y las retribuciones del personal docente.

Según la Adenda de Género del Anexo de Personal para el Presupuesto 2021, el personal del Sistema Educativo Público andaluz lo componen 109.054 personas de las que 70.941 son mujeres (65,1%) y 38.113 son hombres (34,9%) dándose, por tanto, una feminización del personal a nivel del conjunto que excede los márgenes de equilibrio. El personal funcionario suma casi el total del personal mencionado ya que el personal laboral lo componen 691 personas de las cuales 358 son mujeres (65,1% del personal laboral) y los hombres son 333 (34,9% del personal laboral).

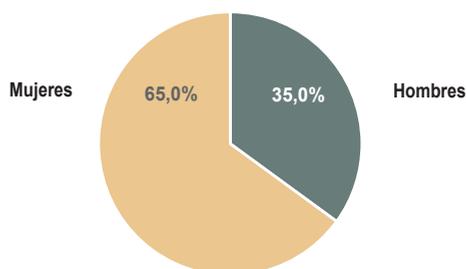
El estudio incluye una valoración general del conjunto del personal docente, observándolo en función de los distintos niveles y tipos de enseñanza, según el tipo de centro y la edad. También se atiende de manera específica al personal dedicado a la inspección educativa y el personal directivo de los centros docentes, que constituyen los puestos de mayor responsabilidad en el sector, y que se han venido caracterizando por contar con mayor presencia masculina. Así mismo, se analiza la temporalidad en el empleo, y los resultados de las pruebas de acceso, comparando la representación por sexo del personal seleccionado y las tasas de éxito para mujeres y para hombres. Finalmente, se estudian las retribuciones por nivel educativo y tipo de enseñanza, así como las características en la utilización de los diferentes permisos, de manera diferenciada entre mujeres y hombres. Dado que ni el Anexo de Personal ni la Adenda de Género recogen algunas variables relevantes para capturar las desigualdades descritas, se considera crucial fundamentar el análisis de Representación en los datos extraídos del Sistema de Información de Recursos Humanos de la Junta de Andalucía (SirHus) y del Sistema de pago delegado para la concertada, con fecha 1 de enero de 2020.

<sup>5</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.

### 4.2.1. Análisis General

Este análisis se realiza con datos a fecha 1 de enero de 2020, y por tanto, no reflejan las contrataciones realizadas con motivo de la pandemia por COVID-19. En enero de 2020, el personal docente del Sistema Educativo Público andaluz, lo conformaban un total de 122.067 personas, que incluye los centros públicos y los concertados, siendo un 0,5% más voluminoso que en 2019. Las mujeres (79.310) representan el 65% del personal docente, un 0,8% más que el año anterior, mientras que los hombres (42.757) conforman el 35% (reduciéndose su presencia en un 0,1% en relación con 2019). En 2020 se consolida, por tanto, la tendencia hacia una mayor feminización del profesorado (IPRHM=1,30)<sup>6</sup> que se viene experimentado desde 2008 (IPRHM=1,22). La sobrerrepresentación femenina entre el profesorado andaluz es, no obstante, menor que la que se produce en el conjunto de España, donde el 72,1% del profesorado de Enseñanzas de Régimen General no universitaria, está conformado por mujeres y el 27,9% por hombres<sup>7</sup>. La representación por sexo también es menos desequilibrada que en el conjunto de los Estados Miembros de la Unión Europea.

GRÁFICO 4.2.1.1. Distribución del personal docente según sexo. Año 2020

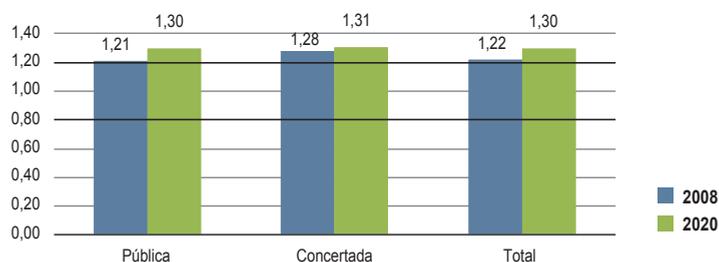


En 2008, los centros de titularidad pública rozaban valores de equilibrio (IPRHM=1,21), mientras que la educación concertada presentaba una representación más feminizada (IPRHM=1,28). Sin embargo, en el período de 2008 a 2020, se ha producido una incorporación creciente de mujeres en ambos tipos de centros, destacándose el mayor desequilibrio que experimentan los centros públicos en 2020 (IPRHM=1,30), donde se alcanzan valores de representación similares a los concertados (IPRHM=1,31).

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

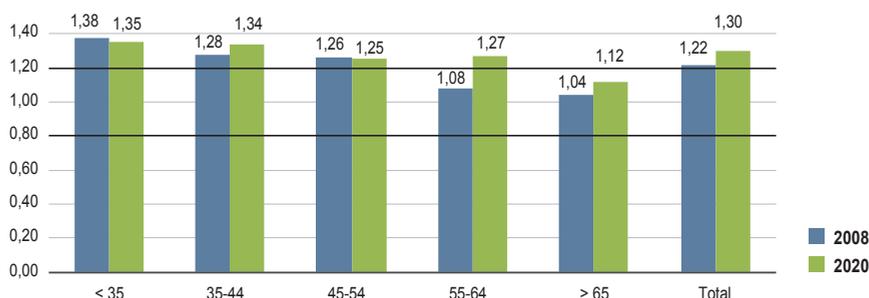
7 Datos para el curso 2017-2018, incluido en el Informe Igualdad en Cifras. MEFP 2020. Aulas por la igualdad, del Ministerio de Educación y Formación Profesional (2020). Para más información: <http://www.educacionyfp.gob.es/gl/dam/jcr:914e956e-9241-49c5-b9a6-d99d6eade751/igualdad-en-cifras-2020-online.pdf>

■ **GRÁFICO 4.2.1.2. IPRHM del personal docente según titularidad de los centros docentes. Años 2008 y 2020**



El análisis evolutivo en función de la edad, revela una presencia mayoritaria de mujeres en todos los tramos de edad, tanto para 2008, como para 2020, con diferencias según la edad. El personal docente menor de 35 años es el más feminizado para ambos años, pero en 2020 se reduce el desequilibrio (IPRHM=1,35) con relación a 2008 (IPRHM=1,38). En ambos años, los hombres y las mujeres mayores de 65 años presentan una representación de género equilibrada.

■ **GRÁFICO 4.2.1.3. IPRHM del personal docente según edad. Años 2008 y 2020**



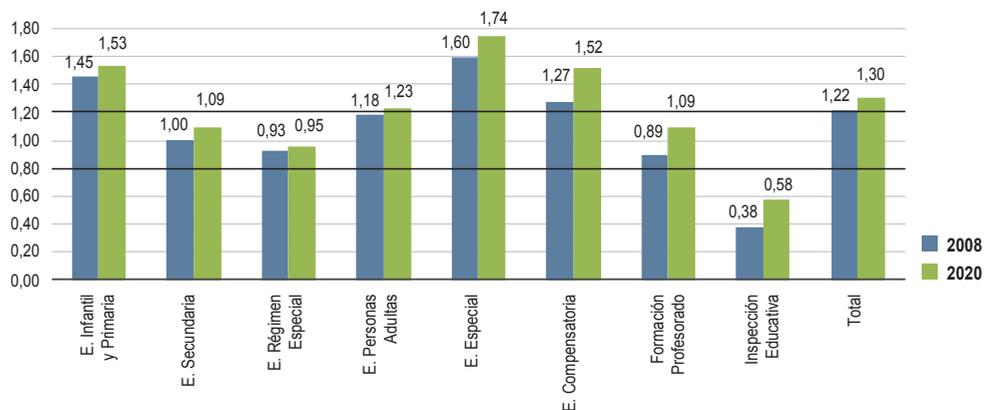
La temporalidad<sup>8</sup> en los centros de titularidad pública alcanza al 17,7% del total del personal, si bien, afecta más a los hombres que a las mujeres, ya que entre el profesorado masculino los puestos temporales alcanzan un 22,3%, mientras que, entre el femenino suponen el 15,3%.

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

El análisis por tipo de enseñanza, muestra que en 2020 se han feminizado todos los tipos de enseñanza con relación a 2008, especialmente en los tipos de enseñanza que en 2008 estaban más masculinizadas. Este es el caso de Inspección Educativa y de la Formación del Profesorado.

<sup>8</sup> La tasa de temporalidad expresa el porcentaje que representan los puestos ocupados con contratos temporales en el conjunto de la plantilla.

GRÁFICO 4.2.2.1. IPRHM del personal docente por tipo de enseñanza. Años 2008 y 2020



Por otro lado, tanto en 2020 como en 2008, la presencia femenina es más acusada en Educación Especial, Educación Infantil y Primaria y en Educación Compensatoria. En ambos años, tanto en Educación Secundaria como en las Enseñanzas de Régimen Especial, se encuentra una distribución más cercana a la paridad.

CUADRO 4.2.2.1. Personal de Sistema Educativo Andaluz. Año 2020 e IPRHM 2020 y 2008

Niveles	Mujeres	Hombres	Total	% Total	IPRHM	
					2020	2008
Educación Infantil y Primaria	36.238	11.036	47.274	38,7	1,53	1,45
centros públicos	29.453	8.744	38.197	31,3	1,54	1,44
centros concertados	6.785	2.292	9.077	7,4	1,49	1,51
Educación Secundaria	32.210	26.804	59.014	48,3	1,09	1,00
centros públicos	26.929	22.413	49.342	40,4	1,09	0,99
centros concertados	5.281	4.391	9.672	7,9	1,09	1,04
Enseñanzas de Régimen Especial (p)	2.271	2.495	4.766	3,9	0,95	0,93
Educación de Personas Adultas (p)	1.262	788	2.050	1,7	1,23	1,18
Educación Especial	5.701	846	6.547	5,4	1,74	1,60
centros públicos	4.745	639	5.384	4,4	1,76	1,63
centros concertados	956	207	1.163	1,0	1,64	1,48
Educación Compensatoria (p)	1.357	427	1.784	1,5	1,52	1,27
Formación del Profesorado (p)	188	157	345	0,3	1,09	0,89
Inspección Educativa (p)	83	204	287	0,2	0,58	0,38
<b>Total</b>	<b>79.310</b>	<b>42.757</b>	<b>122.067</b>	<b>100,0</b>	<b>1,30</b>	<b>1,22</b>
centros públicos	<b>66.288</b>	<b>35.867</b>	<b>102.155</b>	<b>83,7</b>	<b>1,30</b>	<b>1,21</b>
centros concertados	<b>13.022</b>	<b>6.890</b>	<b>19.912</b>	<b>16,3</b>	<b>1,31</b>	<b>1,28</b>

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

(p) solo en centros públicos.

## A. Educación Infantil y Primaria

La Educación Infantil y Primaria suele ser la más feminizada de todos los niveles y tipos de enseñanza, lo que también sucede en el Sistema Educativo Público andaluz, ya que las mujeres representan el 76,7% de este personal docente<sup>9</sup> en 2020.

A lo largo del período 2008-2020 el proceso de feminización de este nivel de enseñanza ha estado impulsado por el aumento de la presencia de mujeres en los centros de titularidad pública, donde ha disminuido proporcionalmente el número de hombres. Así, si en 2008 el IPRHM era de 1,44, en 2020 pasa a 1,54. Sin embargo, en los centros concertados, la tendencia ha sido la inversa: el número de hombres se ha incrementado en mayor medida que el número de mujeres, por lo que al final del período (IPRHM=1,49) se ha atenuado ligeramente el alto desequilibrio de 2008 (IPRHM=1,51).

Aunque las mujeres son mayoría en todas las edades, otro rasgo destacable del período es la leve reducción de la feminización entre el personal docente más joven –que pasa de un IPRHM de 1,53 en 2008 a 1,49 en 2020–, lo que indica que en los últimos años se han ido incorporando más hombres a la docencia en este nivel educativo. Por el contrario, en las edades más avanzadas se observa un proceso de importante feminización de la representación. Así, si el IPRHM del profesorado de 55 a 64 en 2008 era de 1,28, en 2020 pasa a 1,57; y el IPRHM del profesorado mayor de 65 años pasa de 1,39 al inicio del período, a 1,52 en 2020.

### Pruebas de acceso

Otro interesante elemento de análisis son los resultados de las pruebas de acceso al Cuerpo de Maestros y Maestras, celebradas en el período 2017-2019<sup>10</sup>. En concreto, se celebraron dos convocatorias, una en 2017<sup>11</sup> en la que se ofertaron 1.887 plazas; y otra en 2019<sup>12</sup>, en la que se ofertaron 3.800. En ambas convocatorias fueron cubiertas en total 5.649 plazas, el 79,2% por mujeres, y el 20,8% por hombres (IPRHM=1,58). Se mantiene por tanto la tendencia a la feminización en la incorporación de docentes en la Educación Infantil y Primaria, que ha caracterizado todo el período; ofreciendo datos muy similares a los resultados de las oposiciones de 2007, cuando el 75,9% de las plazas fueron cubiertas por mujeres y el 20,5% por hombres.

9 Este porcentaje es, no obstante, inferior que el que presenta España ya que según el Informe Igualdad en Cifras. MEFP 2020. Aulas por la igualdad, del Ministerio de Educación y Formación Profesional (2020), para el conjunto del territorio nacional, en el curso 2017-2018, las mujeres representan el 97,7% en Educación Infantil y el 81,7% en Educación Primaria.

10 El Informe de evaluación de impacto de género del Anteproyecto del Presupuesto de 2013, realizó un análisis comparativo del período 2008-2012, y el de 2017 desde 2013 hasta 2016.

11 Regulada por la Orden de 31 de marzo de 2017, por la que se efectúa convocatoria de procedimiento selectivo para el ingreso en el Cuerpo de Maestros.

12 Regulada por la Orden de 25 de marzo de 2019, por la que se efectúa convocatoria de procedimiento selectivo para el ingreso en el Cuerpo de Maestros.

CUADRO 4.2.2.2. Tasas de éxito en las pruebas de acceso a la función docente según sexo y especialidad. Convocatorias 2017 y 2019

Especialidad	Mujeres		Hombres		Total S	IPRHM conv. 2017 y 2019	Tasa de éxito conv. 2017 y 2019	
	P	S	P	S			Mujeres	Hombres
Educación Infantil	6.218	429	228	21	450	1,91	6,9	9,2
Inglés	5.397	921	1.812	247	1.168	1,58	17,1	13,6
Francés	3.297	699	899	174	873	1,60	21,2	19,4
Educación Física	728	83	1.482	163	246	0,67	11,4	11,0
Música	1.441	247	922	119	366	1,35	17,1	12,9
Pedagogía Terapéutica	6.871	727	883	79	806	1,80	10,6	8,9
Audición y Lenguaje	2.355	375	307	27	402	1,87	15,9	8,8
Educación Primaria	6.464	991	2.396	347	1.338	1,48	15,3	14,5
Alternativas a la ESO	7	0	0	0	0			
<b>Total</b>	<b>32.778</b>	<b>4.472</b>	<b>8.929</b>	<b>1.177</b>	<b>5.649</b>	<b>1,58</b>	<b>13,6</b>	<b>13,2</b>

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

P= Personas que se presentan; S= Personas seleccionadas.

Como en las convocatorias anteriores, las mujeres están sobrerrepresentadas en prácticamente todas las especialidades a excepción de Educación Física. Las tasas de éxito son muy similares entre ambos sexos, lo que muestra que la menor presencia de hombres seleccionados, está motivada porque hay menos hombres que se presentan a este tipo de oposiciones.

## B. Educación Secundaria

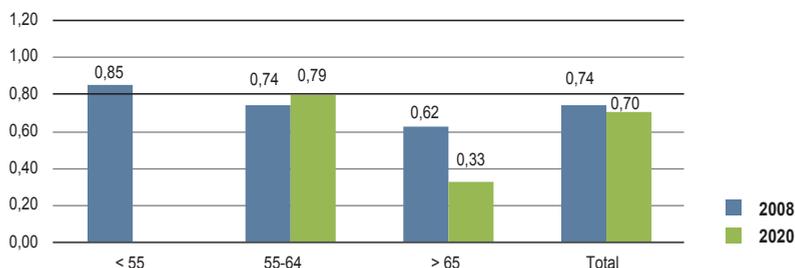
La Educación Secundaria es el nivel educativo que concentra el mayor volumen de profesorado de todo el Sistema Público de Educación andaluz y donde la representación está dentro de los márgenes de equilibrio y muy cercana a la paridad en Andalucía<sup>13</sup>, ya que los hombres constituyen el 45,4% de todo el personal docente en este nivel, y las mujeres el 54,6%.

De 2008 a 2020 se mantienen valores prácticamente paritarios, tanto en los centros de titularidad pública, como en los centros concertados. No obstante, se observa un ligero incremento en la representación de mujeres en ambos tipos de centros: en 2008, en los centros públicos el IPRHM era de 0,99 y en los concertados de 1,04, mientras que, en 2020, en ambos tipos de centros, pasa a 1,09.

A lo largo del período también se ha incrementado el número de mujeres docentes en todas las edades. Destaca el salto experimentado en las edades superiores, donde la presencia de hombres era mayoritaria en 2008 (IPRHM de 0,84 en docentes de 55 a 64 años y de 0,79 para docentes mayores de 65 años), mientras que en 2020 alcanzan valores de representación prácticamente paritarias (IPRHM de 1,02 en docentes de 55 a 64 años y de 0,95 para mayores de 65 años).

13 Según el Informe Panorama de la educación. Indicadores de la OCDE 2019. Informe español, en el conjunto del territorio español el personal docente de la 1ª etapa de Educación Secundaria está conformado en un 60,3% de mujeres y la 2ª etapa por un 55,2%.

■ GRÁFICO 4.2.2.2. IPRHM del personal docente en Educación Secundaria con cátedra según edad. Años 2008 y 2020



Esta tendencia, sin embargo, no se traslada al profesorado con cátedra, que son los puestos más elevados en la escala docente no universitaria, y que representan el 0,62% del total del profesorado. En 2020 el 64,9% del personal docente con cátedra son hombres. En concreto, en Educación Secundaria, se observa una disminución de las mujeres con cátedra en este nivel de enseñanza a lo largo del período, lo que agudiza el desequilibrio y acentúa la sobrerrepresentación masculina en 2020. El análisis por edad revela que la representación más desequilibrada se produce entre el personal docente de mayor edad, y que en 2020 no hay ninguna mujer catedrática menor de 55 años.

### Pruebas de acceso

Desde el año 2016 se ha realizado una nueva convocatoria al Cuerpo de Profesorado de Enseñanza Secundaria en 2018<sup>14</sup>, en la que se ofertaron 4.229 plazas. Finalmente, fueron cubiertas 4.166 plazas con una representación casi equilibrada, ya que el 59,8% las ocuparon mujeres, y el 40,2% hombres. Así mismo, la convocatoria de 2018 también incluía el concurso de 823 plazas al Cuerpo de Profesorado Técnico de Formación Profesional, de las que se cubrieron 773, el 53% por hombres y el 47% por mujeres.

A nivel agregado, se observa cómo en las convocatorias de los últimos años se han ido incorporando más mujeres entre las personas seleccionadas. Se ha superado así el desequilibrio de las oposiciones de 2008, cuando el 63% de las plazas del Cuerpo de Profesorado de Enseñanza Secundaria y del Cuerpo de Profesorado Técnico de Formación Profesional, se cubrieron por hombres, y el 37% por mujeres. En 2018, son más mujeres las que acceden a los puestos de ambos cuerpos, representando el 57,8% de las personas seleccionadas, mientras que los hombres, el 42,2%.

En el Cuerpo de Profesorado de Enseñanza Secundaria, destacan algunas especialidades ampliamente feminizadas, como Francés, Orientación Educativa, Procesos Diagnósticos Clínicos y Productos Ortoprotésicos, Hostelería y Turismo o Intervención Sociocomunitaria. Al mismo tiempo, se observa la tendencia opuesta en especialidades muy masculinizadas, especialmente las más

14 Regulada por la Orden de 5 de abril de 2018, por la que se efectúa la convocatoria de procedimientos selectivos para el ingreso en los Cuerpos de Profesores de Enseñanza Secundaria, Profesores Técnicos de Formación Profesional, Profesores de Escuelas Oficiales de Idiomas, Profesores de Artes Plásticas y Diseño, Maestros de Taller de Artes Plásticas y Diseño y acceso al Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria y al Cuerpo de Profesores de Artes Plásticas y Diseño.

técnicas como Organización y Procesos de Mantenimiento de Vehículos, Sistemas Electrotécnicos, Organización y Proyectos de Fabricación Mecánica o de Sistemas Energéticos, entre otras.

**CUADRO 4.2.2.3. Tasas de éxito en las pruebas de acceso al Cuerpo de Profesorado de Enseñanza Secundaria según sexo. Convocatoria 2018**

Especialidad	Mujeres		Hombres		Total S	IPRHM conv. 2018	Tasa de éxito conv. 2018	
	P	S	P	S			Mujeres	Hombres
Filosofía	162	34	235	41	75	0,91	21,0	17,4
Griego	21	8	22	12	20	0,80	38,1	54,5
Latín	129	19	82	21	40	0,95	14,7	25,6
Lengua Castellana y Literatura	1.657	389	683	106	495	1,57	23,5	15,5
Geografía e Historia	1.513	246	1.952	299	545	0,90	16,3	15,3
Matemáticas	1.133	300	1.053	280	580	1,03	26,5	26,6
Física y Química	610	115	378	83	198	1,16	18,9	22,0
Biología y Geología	1.041	166	584	82	248	1,34	15,9	14,0
Dibujo	318	45	260	30	75	1,20	14,2	11,5
Francés	656	164	134	18	182	1,80	25,0	13,4
Inglés	1.613	331	579	88	419	1,58	20,5	15,2
Música	131	23	139	12	35	1,31	17,6	8,6
Educación Física	397	55	1.184	143	198	0,56	13,9	12,1
Orientación Educativa	1.027	84	185	12	96	1,75	8,2	6,5
Tecnología	288	81	440	117	198	0,82	28,1	26,6
Economía	577	97	324	51	148	1,31	16,8	15,7
Administración de Empresas	165	54	99	41	95	1,14	32,7	41,4
Análisis y Química Industrial	22	11	13	5	16	1,38	50,0	38,5
Ases. y Proc. de Imag. Personal	48	14	10	4	18	1,56	29,2	40,0
Formación y Orientación Laboral	438	71	180	21	92	1,54	16,2	11,7
Hostelería y Turismo	175	25	42	5	30	1,67	14,3	11,9
Informática	137	39	312	85	124	0,63	28,5	27,2
Intervención Sociocomunitaria	226	37	65	9	46	1,61	16,4	13,8
Organización y Gestión Comercial	60	22	45	21	43	1,02	36,7	46,7
Org. y Proc. de Manto. Vehículos	9	2	42	13	15	0,27	22,2	31,0
Org. y Proy. de Fab. Mecánica	19	3	36	13	16	0,38	15,8	36,1
Org. y Proy. de Sist. Energéticos	17	3	47	10	13	0,46	17,6	21,3
Procesos de Producción Agraria	40	8	36	7	15	1,07	20,0	19,4
Proc. Diag. Clín. y Prod. Ortoprot.	60	22	19	4	26	1,69	36,7	21,1
Procesos Sanitarios	98	12	43	4	16	1,50	12,2	9,3
Sistemas Electrotécnicos	14	5	49	22	27	0,37	35,7	44,9
Sist. Elect. y Automáticos	14	6	61	16	22	0,55	42,9	26,2
<b>Total</b>	<b>12.815</b>	<b>2.491</b>	<b>9.333</b>	<b>1.675</b>	<b>4.166</b>	<b>1,20</b>	<b>19,4</b>	<b>17,9</b>

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

P= Personas que se presentan; S= Personas seleccionadas.

A pesar de esta segregación horizontal por especialidades, se observan casos entre las especialidades más feminizadas donde los hombres tienen mejores tasas de éxito, como por ejemplo, en Asesoría y Procesos de Imagen Personal. También resultan muy relevantes las mayores tasas de éxito de las mujeres en la mayoría de las especialidades que se caracterizan por una sobrerrepresentación masculina como Educación Física, Informática o Sistemas Electrotécnicos y Automáticos.

La convocatoria de 2018 también incluía el concurso de plazas al Cuerpo de Profesorado Técnico de Formación Profesional, que se cubrieron el 53% por hombres, y el 47% por mujeres. Si bien, los hombres son mayoría entre el personal seleccionado para este cuerpo, un análisis por especialidad revela una representación muy polarizada, con solo tres especialidades en los márgenes del equilibrio: Operaciones y Equipos de Elaboración de Productos Alimentarios, Operaciones de Producción Agraria y Técnicas y Procedimientos de Imagen y Sonido.

#### CUADRO 4.2.2.4. Tasas de éxito en las pruebas de acceso al Cuerpo de Profesorado Técnico de Formación Profesional según sexo. Convocatoria 2018

Especialidad	Mujeres		Hombres		Total S	IPRHM conv. 2018	Tasa de éxito conv. 2018	
	P	S	P	S			Mujeres	Hombres
Cocina y Pastelería	55	17	107	43	60	0,57	30,9	40,2
Equipos Electrónicos	8	7	35	21	28	0,50	87,5	60,0
Estética	87	20	1	0	20	2,00	23,0	0,0
Fab. e Inst. de Carpintería y Mueble	1	0	51	25	25	0,00	0,0	49,0
Inst. y Manto. de Eq. Tér. y Fluidos	7	1	40	18	19	0,11	14,3	45,0
Instalaciones Electrotécnicas	20	7	124	42	49	0,29	35,0	33,9
Laboratorio	28	13	15	7	20	1,30	46,4	46,7
Mantenimiento de Vehículos	3	0	159	50	50	0,00	0,0	31,4
Mec. y Manto. de Máquinas	3	0	59	18	18	0,00	0,0	30,5
Ope. y Eq. de Elab. de Prod. Aliment.	20	9	14	8	17	1,06	45,0	57,1
Operaciones de Procesos	4	3	10	9	12	0,50	75,0	90,0
Operaciones de Producción Agraria	77	20	88	30	50	0,80	26,0	34,1
Patronaje y Confección	36	8	5	4	12	1,33	22,2	80,0
Peluquería	58	23	7	3	26	1,77	39,7	42,9
Proc. de Diag. Clínico y Ortoprot.	69	22	23	3	25	1,76	31,9	13,0
Proc. Sanitarios y Asistenciales	179	31	56	9	40	1,55	17,3	16,1
Procesos Comerciales	48	17	34	10	27	1,26	35,4	29,4
Procesos de Gestión Administrativa	162	63	77	26	89	1,42	38,9	33,8
Producción de Artes Gráficas	13	8	14	5	13	1,23	61,5	35,7
Servicios a la Comunidad	454	59	91	11	70	1,69	13,0	12,1
Servicios de Restauración	25	3	32	1	4	1,50	12,0	3,1
Sist. Aplicaciones Informáticas	59	23	152	36	59	0,78	39,0	23,7
Soldadura	0	0	50	20	20	0,00		40,0
Téc.y Proc. de Imagen y Sonido	52	9	44	11	20	0,90	17,3	25,0
<b>Total</b>	<b>1.468</b>	<b>363</b>	<b>1.288</b>	<b>410</b>	<b>773</b>	<b>0,94</b>	<b>24,7</b>	<b>31,8</b>

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

P= Personas que se presentan; S= Personas seleccionadas.

Las plazas en el resto de especialidades se han cubierto de manera desequilibrada, bien por sobrerrepresentación masculina, como Mantenimiento de Vehículos, Mecanizado y Mantenimiento de Máquinas o Soldadura en las que no se ha seleccionado ninguna mujer; o bien, por sobrerrepresentación femenina. La mayor presencia de mujeres se da en Estética, donde solo se han seleccionado mujeres, y también en otras especialidades como Peluquería, Patronaje y Confección, Procedimientos de Diagnóstico Clínico y Ortoprotésico o Servicios a la Comunidad, entre otras.

También resulta relevante las mayores tasas de éxito masculinas en especialidades muy feminizadas, como Patronaje y Confección o Peluquería; así como las mejores tasas de éxito femeninas en especialidades como Equipos Electrotécnicos, Instalaciones Electrotécnicas o Sistemas y Aplicaciones Informáticas, caracterizadas por una representación muy masculinizada.

### C. Educación de Personas Adultas

La plantilla docente de la Educación de Personas Adultas impartida exclusivamente en los centros públicos, representa en 2020 el 1,7% de todo el personal docente del sistema educativo. La evolución de 2008 a 2020 sigue dos tendencias diferenciadas: de 2008 a 2017 se produce un ligero incremento en la presencia masculina, lo que mejora los valores de representación respecto a 2008 (IPRHM=1,18); sin embargo, a partir de 2017 cambia la tendencia y la proporción de mujeres aumenta cada año, hasta sobrepasar en 2020 los límites del equilibrio representativo (IPRHM=1,23).

Si se analiza el personal docente en función de la edad, las mujeres son mayoría en todos los tramos de edad, en 2020, mientras que, en 2008, los hombres eran mayoría entre el personal mayor de 55 años. No obstante, en el período se observa cómo la presencia de mujeres disminuye ligeramente entre el personal más joven, y de manera más contundente entre el personal de 35 a 54 años (pasando en 2008 de un IPRHM de 1,32 para docentes de 35 a 44 años y de 1,34 para docentes de 45 a 54 años, a un IPRHM de 1,17 en ambos casos en 2020). Por el contrario, en 2020 se produce una importante incorporación de mujeres entre el personal docente de mayor edad, lo que condiciona el desequilibrio del conjunto, ya que el personal entre 55 y 64 años (IPRHM=0,91 en 2008 y 1,24 en 2020) representa el 37,3% del total de la plantilla en este tipo enseñanza.

### D. Educación Especial

La Educación Especial presenta la plantilla con mayor presencia relativa de mujeres de todo el Sistema Educativo Público andaluz, tanto en 2008 (IPRHM=1,60) como en 2020 (IPRHM=1,74), si bien solo supone el 5,4% del profesorado andaluz. A lo largo del período de análisis, se aprecia una tendencia de feminización creciente, alcanzando los valores de desequilibrio más agudizados en 2020, cuando las mujeres representan el 87,1% del personal docente en este tipo de enseñanza. En ambos años, el desequilibrio de género es mayor en los centros públicos (IPRHM=1,63 en 2008 y 1,76 en 2020) que en los centros concertados (IPRHM=1,48 en 2008 y 1,64 en 2020); si bien, en los centros concertados se observa un ritmo en el aumento relativo de mujeres más acelerado que en los públicos.

El análisis por edad constata esta feminización para todas las edades, siendo más acusada entre el profesorado más joven (IPRHM=1,72 en 2008 y 1,82 en 2020 para menores de 35 años; e IPRHM=1,67 en 2008 y 1,80 en 2020 para docentes entre 35 a 44 años). A lo largo

del período se observa, sin embargo, cómo el desequilibrio ha crecido a mayor ritmo entre el personal docente mayor de 55 años ya que en 2020 (IPRHM=1,62 para docentes de 55 a 64 y de 1,60 para mayores de 65) se alcanzan valores considerablemente más elevados que en 2008 (IPRHM=1,37 en ambos casos).

### E. Educación Compensatoria

La Educación Compensatoria<sup>15</sup> que se imparte en los centros públicos, representa el 1,5% del total profesorado en 2020. En el período de análisis, el personal docente de este tipo de enseñanza se ha feminizado, pasando de estar cerca del equilibrio en 2008 (IPRHM=1,27) a un importante desequilibrio en 2020 (IPRHM=1,52). Si en 2008 el profesorado menor de 35 años era el que presentaba una mayor feminización (IPRHM=1,69), en 2020 es el profesorado de 35 a 44 años (IPRHM=1,62). A lo largo del período cabe destacar el inicio del desequilibrio entre el profesorado de 55 a 64 años, donde la presencia de mujeres se acentúa de manera notable (IPRHM=0,83 en 2008 y 1,42 en 2020). Así mismo, destaca la evolución entre el profesorado mayor de 65 años, donde los hombres son mayoría, incluso, arrojando valores de sobrerrepresentación masculina en 2020 (IPRHM=0,76) y rompiendo también con la representación equilibrada de 2008 (IPRHM=0,82).

### F. Enseñanzas de Régimen Especial

Las Enseñanzas de Régimen Especial se refieren a las enseñanzas artísticas, las deportivas y las enseñanzas especializadas de idiomas, que cuentan con una organización propia y que también se imparten exclusivamente en los centros de titularidad pública<sup>16</sup>.

El profesorado en las Enseñanzas de Régimen Especial se ha venido caracterizando por presentar un equilibrio entre profesores y profesoras durante el período, con valores cercanos a la paridad. Tanto en 2008 como en 2020 los hombres son mayoría entre este personal docente, aunque en 2020 (IPRHM=0,95) se observa un ligero incremento en el número de mujeres con relación a 2008 (IPRHM=0,93). Sin embargo, entre el profesorado mayor de 65 años, desde 2012 se rompe el equilibrio inicial (IPRHM=0,91 en 2008) y se produce una sobrerrepresentación masculina en 2020 (IPRHM=0,76), pero que significa un porcentaje muy bajo del total (el 0,76% en 2020), por lo que no incide en la representación del conjunto.

### G. Formación del Profesorado

El profesorado en este tipo de enseñanza en centros públicos, constituye en 2020 el 0,3% del total del personal docente, y presenta una representación por sexo equilibrada donde las mujeres representan el 54,4% y los hombres el 45,6%. En 2008 (IPRHM=0,89) los hombres eran mayoría en todas las edades y, sin embargo, a lo largo del período se han ido incorporando mujeres a este tipo de enseñanza, hasta que en 2020 (IPRHM=1,09) se han convertido en mayoría entre el profesorado más joven (IPRHM=1,25) y el profesorado de 45 a 55 años (IPRHM=1,12).

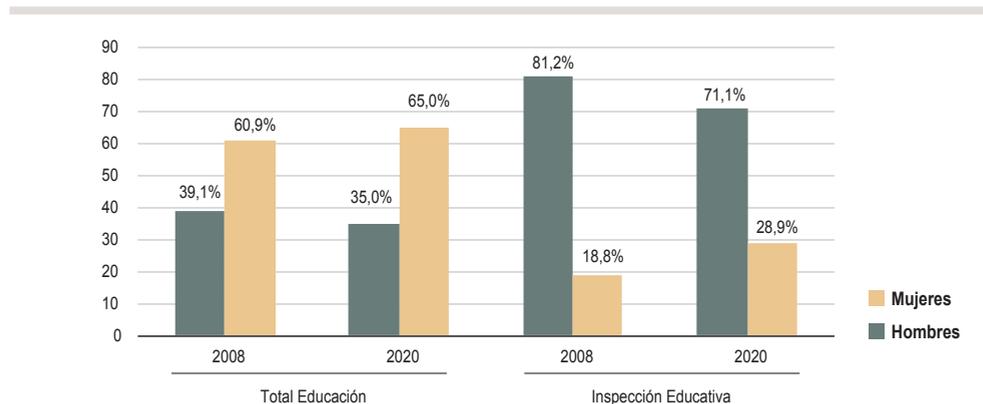
15 Comprende un conjunto de medidas (aulas hospitalarias, acompañamiento escolar, apoyo lingüístico a personas migrantes, apoyo a la escuela rural) dirigidas al alumnado que se encuentra en situación de desventaja para el acceso, permanencia y promoción en el sistema educativo.

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

## H. Inspección Educativa

El personal docente encargado de la Inspección Educativa es el que menor presencia tiene en todo el sistema educativo, representando en 2020 el 0,2% del total; se trata, sin embargo, del personal con niveles de responsabilidad y remuneración más elevados<sup>17</sup>.

■ GRÁFICO 4.2.2.3. Distribución del personal en la Inspección Educativa según sexo. Años 2008 y 2020



La mayor presencia de mujeres en el conjunto del sistema educativo público andaluz, no se traduce en una representación proporcional en el cuerpo de Inspección Educativa, que resulta, por el contrario, ampliamente masculinizado. Este desequilibrio puede estar motivado por los requisitos de acceso, ya que se necesita una experiencia previa de tres mandatos en un cargo de dirección de un centro docente<sup>18</sup>. No obstante, a lo largo del período se observa una presencia creciente de inspectoras, que se corresponde con la progresiva incorporación de mujeres en los equipos directivos en los últimos años.

Los hombres son mayoría en todas las edades, tanto en 2008 (IPRHM=0,38) como en 2020 (IPRHM=0,58); no obstante, a lo largo del período se observa una mayor presencia de mujeres en los tramos de edad centrales. Cabe destacar también, que desde 2009 la presencia femenina entre el personal de inspección más joven cayó desde la representación paritaria de 2008, a valores de amplio desequilibrio; desde entonces, el número de mujeres ha ido incrementándose hasta alcanzar en 2016 el pico de representación menos desequilibrado (IPRHM=0,75), volviendo a descender en los años siguientes, hasta 2020 (IPRHM=0,64).

17 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 tienen consideración de autoridad pública (Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía).

18 El art. 3.2. de la Orden de 26 de abril de 2011 de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía establece que, además de cumplir con los requisitos generales, las personas participantes en el proceso de selección al cargo de inspector/a educativo deberá acreditar haber ejercido con evaluación positiva, al menos durante tres mandatos, el cargo de director/a.

#### CUADRO 4.2.2.5. Personal docente con función inspectora según sexo y tipo de puesto. Año 2020 e IPRHM 2020 y 2008

	Mujeres	Hombres	Total	IPRHM	
	2020			2020	2008
Inspector/a General de Educación	0	1	1	0,00	2,00
Inspector/a Central	1	2	3	0,67	0,67
Jefe/a de Servicio de Inspección	1	7	8	0,25	2,00
Adjunto/a Servicio de Inspección	1	7	8	0,25	0,57
Coordinador/a Equipo de Zona	13	27	40	0,65	0,30
Inspector/a de Educación	67	159	226	0,59	0,40
Asesor/a Inspección Educativa	0	1	1	0,00	0,00
<b>Total</b>	<b>83</b>	<b>204</b>	<b>287</b>	<b>0,58</b>	<b>0,38</b>

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

(p) solo en centros públicos.

La mayor presencia femenina a lo largo del período viene marcada por la incorporación de mujeres en los puestos básicos del cuerpo de inspección, especialmente, entre los inspectores e inspectoras de educación, que son el colectivo más numeroso. A lo largo del período, los hombres se han incorporado a la Jefatura de Servicios de Inspección y han aumentado su presencia entre el personal Adjunto a los Servicios de Inspección; así mismo, en 2020 el puesto de Inspector/a General de Educación lo ocupa un hombre, mientras que en los años precedentes había sido ocupado por una mujer.

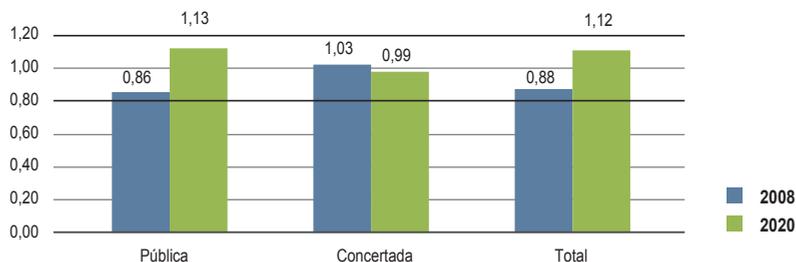
#### 4.2.3. Análisis de los equipos directivos

Siguiendo la metodología de los análisis evolutivos de los Informes de 2013 y 2017, el estudio de los equipos directivos del personal docente del Sistema Educativo Público andaluz, se realiza teniendo en consideración exclusivamente la Educación Infantil y Primaria, la Educación Secundaria y la Educación de Personas Adultas. A lo largo del período 2008-2020 la composición de los equipos directivos ha mantenido una representación equilibrada, tanto en los centros de titularidad pública, como en los centros concertados.

Así mismo, otra tendencia del periodo es la incorporación progresiva de profesoras en puestos de dirección, especialmente, en los centros públicos donde se concentran la mayoría de los equipos directivos (en 2020 representan el 90,7%), y que condicionan, por tanto, el resultado del conjunto. Si en 2008 los hombres eran mayoría entre el personal directivo de los centros públicos, en 2020 son las mujeres las que tienen una mayor presencia, dentro de los márgenes de equilibrio. Por el contrario, en los centros de titularidad concertada, se ha mantenido una distribución prácticamente paritaria a lo largo de todo el período.

La participación de las mujeres ha aumentado en los equipos directivos de todos los niveles y tipos de enseñanza analizados. Este incremento en Infantil y Primaria, así como en la Educación de Personas Adultas, ha llevado a sobrepasar los valores de representación equilibrada. Así mismo, en la Educación Secundaria, al inicio del período los equipos directivos se caracterizaban por presentar una sobrerrepresentación masculina, sin embargo en 2020, se han alcanzado valores de equilibrio.

■ GRÁFICO 4.2.3.1. IPRHM de los equipos directivos docentes según titularidad de los centros\*, Años 2008 y 2020



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

■ CUADRO 4.2.3.1. Equipos directivos de Sistema Educativo Andaluz. Año 2020 e IPRHM 2020 y 2008

	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	IPRHM	
					2020	2008
<b>Equipos directivos niveles</b>						
Educación Infantil y Primaria	3.897	2.340	6.237	54,6	1,25	0,96
Educación Secundaria	2.289	2.565	4.854	42,5	0,94	0,73
Educación de Personas Adultas (p)	198	130	328	2,9	1,21	1,12
<b>Total</b>	<b>6.384</b>	<b>5.035</b>	<b>11.419</b>	<b>100,0</b>	<b>1,12</b>	<b>0,88</b>
<b>centros públicos</b>	<b>5.858</b>	<b>4.495</b>	<b>10.353</b>	<b>90,7</b>	<b>1,13</b>	<b>0,86</b>
<b>centros concertados</b>	<b>526</b>	<b>540</b>	<b>1.066</b>	<b>9,3</b>	<b>0,99</b>	<b>1,03</b>
<b>Equipos directivos cargos</b>						
Dirección	1.749	1.854	3.603	31,6	0,97	0,71
Vicedirección (p)	257	238	495	2,2	1,04	0,78
Subdirección (c)	124	122	246	4,3	1,01	1,08
Jefatura de Estudios	2.561	1.650	4.211	36,9	1,22	1,03
Secretaría (p)	1.693	1.171	2.864	25,1	1,18	0,88
<b>Total</b>	<b>6.384</b>	<b>5.035</b>	<b>11.419</b>	<b>100,0</b>	<b>1,12</b>	<b>0,88</b>
<b>centros públicos</b>	<b>5.858</b>	<b>4.495</b>	<b>10.353</b>	<b>90,7</b>	<b>1,13</b>	<b>0,86</b>
<b>centros concertados</b>	<b>526</b>	<b>540</b>	<b>1.066</b>	<b>9,3</b>	<b>0,99</b>	<b>1,03</b>

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

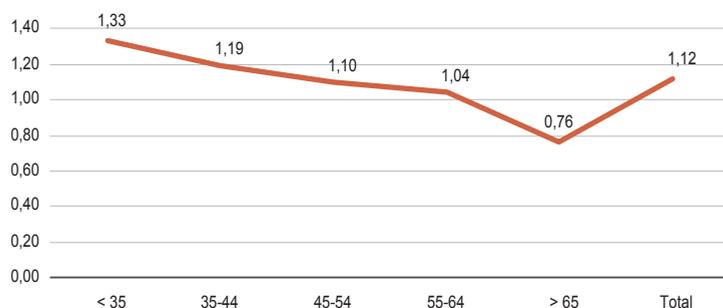
Solo Educación Infantil y Primaria, Educación Secundaria y Educación de Personas Adultas.

La presencia de mujeres y hombres en los equipos directivos en función del cargo, ha sufrido también cambios de 2008 a 2020. Así por ejemplo, se aprecia una disminución de la presencia masculina en los puestos de Dirección y Vicedirección, alcanzando en 2020 valores de representación equilibrada. La incorporación de mujeres en los puestos de Jefatura de Estudios ha sido la

más destacada, llegando incluso en 2020 a presentar una sobrerrepresentación femenina. Por el contrario, los puestos de Subdirección en los centros concertados han incrementado la presencia de hombres docentes; mientras que en las Secretarías de los centros públicos, se destaca la mayor incorporación de mujeres.

En relación con la edad, otra tendencia del período es la mayor presencia de mujeres en los equipos directivos, especialmente, entre las edades más jóvenes. Aunque la composición de los equipos se caracteriza por una importante presencia del personal de 45 a 54 años (en 2020 representan el 39,2%), donde se observan valores dentro del rango de equilibrio; el personal de 35 a 44 años también es relevante (el 33,6% en 2020), presentando valores más feminizados; así como el personal menor de 35 años que, aunque minoritario (representa el 2,5% del total en 2020), viene ofreciendo valores de sobrerrepresentación femenina, prácticamente desde el inicio del período hasta 2020.

GRÁFICO 4.2.3.2. IPRHM de los equipos directivos docentes según edad. Año 2020



#### 4.2.4. Análisis de las retribuciones

El estudio de la representación de mujeres y hombres en el Sistema Educativo Público andaluz, se completa, por primera vez, con el análisis de las retribuciones del personal docente con el objetivo de conocer las características de la brecha salarial de género en 2020. La brecha salarial de género consiste en las diferencias retributivas entre mujeres y hombres, resultado del impacto de factores como las prácticas laborales, el diseño de los sistemas salariales, los imaginarios simbólicos y culturales o la sobrecarga de trabajo reproductivo y de cuidado, entre otros, que condicionan la incorporación de las mujeres en el mercado laboral<sup>19</sup>.

En la actualidad, las mujeres presentan peores tasas de empleo, son mayoría en las contrataciones parciales, se concentran en sectores con peores remuneraciones y, al mismo tiempo, tienen menor presencia en puestos de mayor responsabilidad y remuneración. Por todo ello,

19 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>

según los últimos datos de Eurostat para 2018, la brecha salarial en España es del 14% y para la media de la UE-28, del 15,7%<sup>20</sup>.

En 2020 el profesorado femenino es ampliamente mayoritario en el Sistema Educativo Público andaluz, sin embargo, su retribución es un 3,4% inferior a la del profesorado masculino<sup>21</sup>. En general, la diferencia retributiva es superior en los centros de titularidad pública que en los concertados, sin embargo, esta tendencia general varía en función del tipo de enseñanza. Así, por ejemplo, en la Educación Secundaria y en la Educación Especial, la brecha salarial de género es mayor en los centros concertados.

#### ■ CUADRO 4.2.4.1. Ingresos por día del personal del Sistema Educativo Andaluz y brechas de género. Año 2020

	Mujeres	Hombres	Total	Brecha 2020	%/ Total
<b>Ingresos día (media €)</b>					
Total Educación	93,8	97,1	95,0	3,4	100,0
centros públicos	99,8	103,3	101,1	3,4	77,3
centros concertados	74,0	74,6	74,2	0,8	22,7
<b>Análisis por niveles</b>					
Educación Infantil y Primaria	91,6	92,7	91,9	1,2	38,6
centros públicos	97,1	99,0	97,6	1,9	28,5
centros concertados	75,5	75,6	75,6	0,1	10,0
Educación Secundaria	95,7	98,0	96,8	2,3	49,7
centros públicos	103,4	104,8	104,1	1,3	38,2
centros concertados	71,7	73,7	72,6	2,8	11,5
Enseñanza Régimen Especial (p)	99,9	100,4	100,2	0,5	3,5
Educación Personas Adultas (p)	98,4	100,9	99,5	2,5	1,6
Educación Especial	90,2	92,9	90,6	2,9	4,8
centros públicos	93,9	97,7	94,4	3,9	3,6
centros concertados	77,9	82,8	78,8	5,9	1,2
Educación Compensatoria (p)	100,7	105,4	102,0	4,5	1,3
Formación del Profesorado (p)	109,3	114,4	111,7	4,5	0,3
Inspección Educativa (p)	151,3	160,5	157,9	5,8	0,3

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

21 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.

	Mujeres	Hombres	Total	Brecha 2020	%/ Total
<b>Análisis por puestos directivos</b>	112,1	116,7	114,2	3,9	10,8
Dirección	118,4	123,6	121,2	4,2	3,4
Vicedirección (p)	121,3	123,4	122,4	1,7	0,5
Subdirección (c)	91,2	94,3	92,7	3,3	0,3
Jefatura de Estudios	109,0	111,0	109,8	1,8	3,9
Secretaría (p)	110,7	114,9	112,5	3,7	2,6
<b>Análisis por edad</b>					
< 35	77,1	77,3	77,2	0,3	15,3
35-44	89,8	90,4	90,0	0,7	32,9
45-54	99,6	102,6	100,8	2,9	30,7
> 55	104,8	111,3	107,4	5,9	21,1
<b>Análisis por descendientes (p)</b>					
0	97,9	100,4	98,8	2,5	55,6
1	106,3	112,2	108,5	5,3	12,0
2 ó más	103,0	108,5	105,3	5,1	9,6

La Inspección Educativa es el tipo de enseñanza donde las mujeres docentes presentan una mayor diferencia retributiva con relación a los hombres (un 5,8% menos), seguida de la Educación Compensatoria y la Formación del Profesorado (un 4,5% menos en ambos casos). Estas diferencias retributivas en el cuerpo de Inspección Educativa se deben a la ocupación de diferentes puestos dentro de la estructura organizativa de la misma.

Las mujeres en puestos directivos también reciben una retribución 3,9% inferior a la de los hombres, siendo más acusada la brecha de ingresos en los puestos de dirección (del 4,2%). Así mismo, entre el profesorado más joven, existe una mayor igualdad retributiva, aunque ligeramente favorable a los hombres (0,3%); mientras que a medida que se avanza en la edad del personal docente, también se incrementa la brecha de ingresos, llegando al 5,9% entre el profesorado mayor de 55 años.

Finalmente, la descendencia también parece incidir en la cuantía de la brecha salarial en los centros de titularidad pública, ya que se duplica a partir del primer hijo, pasando de un 2,5% entre el profesorado sin descendencia, al 5,3% cuando se tiene un hijo o hija, y al 5,1% cuando se tienen dos o más descendientes. Cabe explicar, que las únicas diferencias retributivas que pueden darse en este colectivo están ligadas a la ocupación de diferentes puestos dentro de la estructura organizativa de la misma. Según los datos se podría interpretar que el mayor número de descendientes influye en la elección de dichos puestos.

#### 4.2.5. Análisis de los permisos y situaciones administrativas

Con fecha 1 de enero de 2020, también se van a estudiar por primera vez los permisos y situaciones administrativas solicitadas, durante todo el año 2019, por las mujeres y por los hombres en el conjunto del personal docente andaluz. En concreto, se analizan las situaciones de incapacidad transitoria a efectos de la Seguridad Social (IT), los permisos de reducción de jornada (RJ), los permisos no retribuidos (PNR) y los permisos de maternidad y paternidad. El estudio atiende a la distribución de los días solicitados en cada una de las situaciones administrativas disfrutadas por mujeres y hombres, en función del tipo de centro, el tipo de enseñanza, la edad, la descendencia y la situación en puestos directivos.

El estudio 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. Cabe aclarar, que las situaciones y permisos aquí tratados constituyen un listado específico de situaciones, no exhaustivo ni completo, sino selectivo a los únicos efectos del análisis de este informe.

El 29,5% del personal docente andaluz ha solicitado algún tipo de permiso a lo largo de 2019, y cabe destacar la amplia feminización de su utilización, ya que el 71,7% de dicho personal solicitante son mujeres, cuando las docentes representan el 65% del conjunto del profesorado. Los permisos más utilizados son los derivados de una incapacidad transitoria, que representan el 63,1% del total de los permisos; le siguen los permisos no retribuidos, que constituyen el 19,6% de los permisos solicitados, los permisos por maternidad y/o paternidad que representan el 11,2%, y finalmente, los permisos para la reducción de jornada, conformando el 6,1% del total de los permisos solicitados.

Durante 2019, el 74,2% de los permisos por incapacidad transitoria<sup>22</sup> fueron solicitados por las profesoras andaluzas, en una proporción, por tanto, superior a su representación en el total del cuerpo docente, donde las mujeres representan el 65% del total del personal, por lo que el IUt-IT fue de 1,19. El índice es menor en los centros concertados (IUt-IT=1,15) que en los de titularidad pública; y teniendo en cuenta el tipo de enseñanza, es mayor en las Enseñanzas de Régimen Especial (IUt-IT=1,29) y en la Educación Secundaria (IUt-IT=1,23), mientras que su utilización es mayoritariamente masculina en la Inspección Educativa (IUt-IT=0,88). Por otro lado, en los puestos directivos también se observa una feminización en la utilización de la incapacidad transitoria (IUt-IT=1,20), así como entre el personal docente menor de 45 años (IUt-IT=1,26), y entre el profesorado sin descendientes (IUt-IT=1,20).

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

■ CUADRO 4.2.5.1. Días de permiso por incapacidad laboral transitoria (IT) del personal del Sistema Educativo Andaluz y sus correspondientes brechas de género. Año 2020

Días de Permiso por incapacidad transitoria (IT)	M	H	T	IPRHM (IT)	IPRHM (Total)	IUt 2020	% Total
<b>Total Educación</b>	1.124.388	328.668	1.453.056	1,55	1,30	1,19	100,0
centros públicos	1.079.050	313.975	1.393.025	1,55	1,30	1,19	95,9
centros concertados	45.338	14.693	60.031	1,51	1,31	1,15	4,1
<b>Análisis por niveles</b>							
Educación Infantil y Primaria	541.751	88.532	630.283	1,72	1,53	1,12	43,4
centros públicos	516.484	83.060	599.544	1,72	1,54	1,12	41,3
centros concertados	25.267	5.472	30.739	1,64	1,49	1,10	2,1
Educación Secundaria	397.289	192.484	589.773	1,35	1,09	1,23	40,6
centros públicos	381.155	183.773	564.928	1,35	1,09	1,24	38,9
centros concertados	16.134	8.711	24.845	1,30	1,09	1,19	1,7
Enseñanza Régimen Especial (p)	33.171	20.736	53.907	1,23	0,95	1,29	3,7
Educación Personas Adultas (p)	27.073	9.781	36.854	1,47	1,23	1,19	2,5
Educación Especial	98.369	9.260	107.629	1,83	1,74	1,05	7,4
centros públicos	94.432	8.750	103.182	1,83	1,76	1,04	7,1
centros concertados	3.937	510	4.447	1,77	1,64	1,08	0,3
Educación Compensatoria (p)	24.578	4.781	29.359	1,67	1,52	1,10	2,0
Formación del Profesorado (p)	1.469	1.093	2.562	1,15	1,09	1,05	0,2
Inspección Educativa (p)	688	2.001	2.689	0,51	0,58	0,88	0,2
<b>Análisis de los puestos directivos</b>	<b>49.800</b>	<b>24.605</b>	<b>74.405</b>	<b>1,34</b>	<b>1,12</b>	<b>1,20</b>	<b>5,1</b>
Dirección	13.977	9.665	23.642	1,18	0,97	1,22	1,6
centros públicos	13.038	9.300	22.338	1,17	0,96	1,22	1,5
centros concertados	939	365	1.304	1,44	1,05	1,38	0,1
Vicedirección (p)	1.872	1.017	2.889	1,30	1,04	1,25	0,2
Subdirección (c)	249	218	467	1,07	1,05	1,01	0,0
Jefatura de Estudios	19.025	6.813	25.838	1,47	1,22	1,21	1,8
centros públicos	18.674	6.512	25.186	1,48	1,24	1,20	1,7
centros concertados	351	301	652	1,08	0,97	1,11	0,0
Secretaría (p)	14.677	6.892	21.569	1,36	1,18	1,16	1,5
<b>Análisis por edad</b>							
< 35	100.306	17.874	118.180	1,70	1,35	1,26	8,1
35-44	431.479	79.331	510.810	1,69	1,34	1,26	35,2
45-54	283.345	106.400	389.745	1,45	1,25	1,16	26,8
55-64	298.680	119.950	418.630	1,43	1,27	1,12	28,8
> 65	10.490	5.113	15.603	1,34	1,12	1,20	1,1
<b>Análisis por descendientes (p)</b>							
0	773.452	216.199	989.651	1,56	1,30	1,20	68,1
1	182.492	55.462	237.954	1,53	1,31	1,17	16,4
2 ó más	123.106	42.314	165.420	1,49	1,25	1,19	11,4

Los permisos no retribuidos están vinculados a las distintas situaciones administrativas<sup>23</sup> y presentan, también, en el Sistema Educativo Público de Andalucía una utilización muy feminizada, con un IUt-PNR del 1,15, ya que las docentes solicitaron el 72,4% de estos permisos. En los centros de titularidad pública las docentes realizan un mayor uso de los permisos no retribuidos que en los centros concertados, y por tipo de enseñanza, se destaca la amplia feminización de su uso en la Formación del Profesorado (IUt-PNR=1,56) o en las Enseñanzas de Régimen Especial (IUt-PNR=1,42). El personal docente en puestos directivos, se caracteriza por una menor feminización del permiso (IUt-PNR=1,11), incluso más masculinizada entre el personal de dirección (IUt-PNR=0,80) y las subdirecciones (IUt-PNR=0,38). En función de la edad, las docentes mayores de 65 años son quienes utilizan este permiso en mayor medida (IUt-PNR=1,41), mientras que, entre el personal de 45 a 54 años, tanto las mujeres como los hombres utilizan los PNR en la misma proporción que su participación en la plantilla docente (IUt-PNR=1).

■ CUADRO 4.2.5.2. **Días de permiso no retribuido (PNR) del personal del Sistema Educativo Andaluz y sus correspondientes brechas de género. Año 2020**

Días de Permiso no retribuido (PNR)	M	H	T	IPRHM (IT)	IPRHM (Total)	IUt 2020	% Total
<b>Total Educación</b>	44.869	15.209	60.078	1,49	1,30	1,15	100,0
centros públicos	43.514	14.569	58.083	1,50	1,30	1,15	96,7
centros concertados	1.355	640	1.995	1,36	1,31	1,04	3,3
<b>Análisis por niveles</b>							
Educación Infantil y Primaria	18.339	2.899	21.238	1,73	1,53	1,13	35,4
centros públicos	17.696	2.714	20.410	1,73	1,54	1,12	34,0
centros concertados	643	185	828	1,55	1,49	1,04	1,4
Educación Secundaria	18.094	10.268	28.362	1,28	1,09	1,17	47,2
centros públicos	17.614	9.830	27.444	1,28	1,09	1,18	45,7
centros concertados	480	438	918	1,05	1,09	0,96	1,5
Enseñanza Régimen Especial (p)	2.833	1.342	4.175	1,36	0,95	1,42	6,9
Educación Personas Adultas (p)	537	184	721	1,49	1,23	1,21	1,2
Educación Especial	3.882	348	4.230	1,84	1,74	1,05	7,0
centros públicos	3.650	331	3.981	1,83	1,76	1,04	6,6
centros concertados	232	17	249	1,86	1,64	1,13	0,4
Educación Compensatoria (p)	838	108	946	1,77	1,52	1,16	1,6
Formación del Profesorado (p)	346	60	406	1,70	1,09	1,56	0,7
Inspección Educativa (p)	0	0	0		0,58		0,0
<b>Análisis de los puestos directivos</b>	2.104	1.295	3.399	1,24	1,12	1,11	5,7
Dirección	371	588	959	0,77	0,97	0,80	1,6
centros públicos	352	566	918	0,77	0,96	0,80	1,5
centros concertados	19	22	41	0,93	1,05	0,89	0,1

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

Días de Permiso no retribuido (PNR)	M	H	T	IPRHM (IT)	IPRHM (Total)	IUt 2020	% Total
Vicedirección (p)	80	17	97	1,65	1,04	1,59	0,2
Subdirección (c)	1	4	5	0,40	1,05	0,38	0,0
Jefatura de Estudios	826	392	1.218	1,36	1,22	1,12	2,0
centros públicos	825	391	1.216	1,36	1,24	1,10	2,0
centros concertados	1	1	2	1,00	0,97	1,03	0,0
Secretaría (p)	826	294	1.120	1,48	1,18	1,25	1,9
<b>Análisis por edad</b>							
< 35	3.714	860	4.574	1,62	1,35	1,20	7,6
35-44	23.936	5.480	29.416	1,63	1,34	1,21	49,0
45-54	10.117	6.081	16.198	1,25	1,25	1,00	27,0
55-64	6.946	2.768	9.714	1,43	1,27	1,13	16,2
> 65	74	20	94	1,57	1,12	1,41	0,2
<b>Análisis por descendientes (p)</b>							
0	34.672	11.772	46.444	1,49	1,30	1,15	77,3
1	5.178	1.524	6.702	1,55	1,31	1,18	11,2
2 ó más	3.664	1.273	4.937	1,48	1,25	1,19	8,2

Los permisos de reducción de jornada se solicitan para disminuir la jornada laboral diaria, con la correspondiente reducción de retribuciones, teniendo en consideración las necesidades del servicio. La reducción pueda afectar a un tercio o la mitad de la jornada laboral. Este tipo de permiso, que durante 2019 solo se ha solicitado en los centros de titularidad pública, es el más feminizado en el Sistema Educativo Público andaluz, con un IUt-RJ de 1,24, ya que las mujeres solicitaron el 79,1% de estos permisos.

Por tipo de enseñanza, se destaca una amplia feminización de su uso en las Enseñanzas de Régimen Especial (IUt-RJ=1,53) o en la Educación Secundaria (IUt-RJ=1,44), mientras que en la Educación de Personas Adultas (IUt-RJ=0,97) y en la Formación del Profesorado (IUt-RJ=0,70), son los hombres quienes solicitan en mayor medida los permisos de reducción de jornada, teniendo en cuenta el peso de su representación en el conjunto del profesorado público andaluz. Esta feminización en la solicitud de permisos para la reducción de jornada se incrementa entre los puestos directivos (IUt-RJ=1,40), especialmente en las vicedirecciones (IUt-RJ=1,92) y las secretarías (IUt-RJ=1,39).

Así mismo, mientras que entre el profesorado más joven se aprecia una proporción similar entre la utilización y la representación de mujeres y hombres (IUt-RJ=0,99), entre el personal docente de 35 a 44 años, las mujeres solicitan en mayor proporción este permiso (IUt-RJ=1,27), aumentando incluso entre el profesorado mayor de 65 (IUt-RJ=1,39). Finalmente, la descendencia también está relacionada con un uso más femenino del permiso por reducción de jornada, ya que a medida que se avanza en el número de descendientes, son más mujeres quienes solicitan el permiso; así, si entre el profesorado sin descendientes el IUt-RJ es del 1,21, con un descendiente pasa a 1,28 y a partir de dos, a un 1,32.

**CUADRO 4.2.15.3. Días de reducción de jornada (RJ) del personal del Sistema Educativo Andaluz y sus correspondientes brechas de género. Año 2020**

Días de reducción de jornada (RJ)	M	H	T	IPRHM (IT)	IPRHM (Total)	IUt 2020	% Total
<b>Total Educación</b>	542.058	132.616	674.674	1,61	1,30	1,24	100,0
centros públicos	542.058	132.616	674.674	1,61	1,30	1,24	100,0
centros concertados	0	0	0		1,31		0,0
<b>Análisis por niveles</b>							
Educación Infantil y Primaria	96.988	10.339	107.327	1,81	1,53	1,18	15,9
centros públicos	96.988	10.339	107.327	1,81	1,54	1,17	15,9
centros concertados	0	0	0		1,49		0,0
Educación Secundaria	351.399	95.208	446.607	1,57	1,09	1,44	66,2
centros públicos	351.399	95.208	446.607	1,57	1,09	1,44	66,2
centros concertados	0	0	0		1,09		0,0
Enseñanza Régimen Especial (p)	60.224	22.535	82.759	1,46	0,95	1,53	12,3
Educación Personas Adultas (p)	3.409	2.313	5.722	1,19	1,23	0,97	0,8
Educación Especial	23.536	1.217	24.753	1,90	1,74	1,09	3,7
centros públicos	23.536	1.217	24.753	1,90	1,76	1,08	3,7
centros concertados	0	0	0		1,64		0,0
Educación Compensatoria (p)	6.259	608	6.867	1,82	1,52	1,20	1,0
Formación del Profesorado (p)	243	396	639	0,76	1,09	0,70	0,1
Inspección Educativa (p)	0	0	0		0,58		0,0
<b>Análisis de los puestos directivos</b>	<b>15.089</b>	<b>4.245</b>	<b>19.334</b>	<b>1,56</b>	<b>1,12</b>	<b>1,40</b>	<b>2,9</b>
Dirección	1.441	839	2.280	1,26	0,97	1,31	0,3
centros públicos	1.441	839	2.280	1,26	0,96	1,32	0,3
centros concertados	0	0	0		1,05		0,0
Vicedirección (p)	1.307		1.307	2,00	1,04	1,92	0,2
Subdirección (c)	0	0	0		1,05		0,0
Jefatura de Estudios	6.354	2.068	8.422	1,51	1,22	1,24	1,2
centros públicos	6.354	2.068	8.422	1,51	1,24	1,22	1,2
centros concertados	0	0	0		0,97		0,0
Secretaría (p)	5.987	1.338	7.325	1,63	1,18	1,39	1,1
<b>Análisis por edad</b>							
< 35	14.659	7.182	21.841	1,34	1,35	0,99	3,2
35-44	269.683	47.677	317.360	1,70	1,34	1,27	47,0
45-54	195.169	54.996	250.165	1,56	1,25	1,24	37,1
55-64	60.844	22.274	83.118	1,46	1,27	1,15	12,3
> 65	1.703	487	2.190	1,56	1,12	1,39	0,3
<b>Análisis por descendientes (p)</b>							
0	375.500	99.267	474.767	1,58	1,30	1,21	70,4
1	87.015	16.415	103.430	1,68	1,31	1,28	15,3
2 ó más	79.543	16.934	96.477	1,65	1,25	1,32	14,3

Los permisos por maternidad y/o paternidad garantizan el derecho de conciliación de las trabajadoras y los trabajadores. El permiso por maternidad<sup>24</sup> solo puede ser disfrutado por la madre o, a opción de esta, también por la otra persona progenitora en caso de que ambas trabajen, sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

La solicitud del permiso de paternidad es independiente del disfrute del permiso compartido de los períodos de descanso por maternidad. Desde el 1 de abril de 2019, el permiso por paternidad comienza a denominarse permiso del progenitor diferente a la madre biológica, se amplía de cinco a ocho semanas, y desde el 1 de enero de 2020, tiene una duración de 12 semanas, de las cuales, las cuatro primeras se disfrutan de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto <sup>25</sup>.

A lo largo de 2019, 4.824 docentes solicitaron un permiso de maternidad, paternidad, o progenitor diferente a la madre biológica, de quienes el 68% fueron mujeres. El IUt de este tipo de permiso es, por tanto, el más equilibrado con un valor del 1,05, y similar para los centros de titularidad pública y para los centros concertados. Entre las docentes mujeres que solicitaron el permiso de maternidad, lo hicieron con una media de días de 98, no obstante, la duración más generalizada por la que optaron 1.036 mujeres, asciende a los 140 días, es decir, a 20 semanas. Por su parte, los docentes hombres solicitaron el permiso con una media de 64 días, aunque cabe señalar que 381 profesores optaron por una duración de 15 semanas que es, además, la más generalizada.

En la Educación Infantil y Primaria, en las Enseñanzas de Régimen Especial (IUt=0,99 en ambos casos), en la Educación de Personas Adultas (IUt=0,95) y en la Formación del Profesorado (IUt=0,92), la utilización del permiso por maternidad y/o paternidad está, incluso, ligeramente masculinizada, es decir, que hay más hombres que solicitan este permiso en relación con su proporción en el total del profesorado público andaluz. También entre los puestos directivos su uso ha sido más acusado entre los hombres (IUt=0,93). Así mismo, la edad influye en la solicitud de este permiso ya que entre el personal más joven su uso está más feminizado (IUt=1,15), se equilibra entre el personal docente de 35 a 44 años (IUt=1,01), y finalmente, se masculiniza a partir de los 45 años (IUt=0,53).

24 El permiso por maternidad se desliza de la incapacidad laboral transitoria en 1995, y comprende el periodo de tiempo tras el parto, la adopción o el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple. Tiene una duración de dieciséis semanas (más cuatro semanas adicionales), sin perjuicio de su ampliación en los casos previstos expresamente (parto múltiple o prematuro, discapacidad del hijo o hija, o su hospitalización tras el nacimiento).

25 Mediante 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. Está previsto que este permiso siga aumentándose progresivamente hasta equipararse con el de maternidad en el año 2021.

**CUADRO 4.2.5.4. Número de permisos de maternidad y paternidad (Mat/Pat) del personal del Sistema Educativo Andaluz y sus correspondientes brechas de género. Año 2020**

Días de Permiso de maternidad y paternidad (Mat/Pat)	M	H	T	IPRHM (IT)	IPRHM (Total)	IUt 2020	% Total
<b>Total Educación</b>	<b>3.280</b>	<b>1.544</b>	<b>4.824</b>	<b>1,36</b>	<b>1,30</b>	<b>1,05</b>	<b>100,0</b>
centros públicos	2.717	1.284	4.001	1,36	1,30	1,05	82,9
centros concertados	563	260	823	1,37	1,31	1,05	17,1
<b>Análisis por niveles</b>							
Educación Infantil y Primaria	1.530	478	2.008	1,52	1,53	0,99	41,6
centros públicos	1.014	750	1.764	1,15	1,54	0,75	36,6
centros concertados	325	115	440	1,48	1,49	0,99	9,1
Educación Secundaria	1.209	888	2.097	1,15	1,09	1,06	43,5
centros públicos	1.107	855	1.962	1,13	1,09	1,03	40,7
centros concertados	195	138	333	1,17	1,09	1,07	6,9
Enseñanza Régimen Especial (p)	93	105	198	0,94	0,95	0,99	4,1
Educación Personas Adultas (p)	38	27	65	1,17	1,23	0,95	1,3
Educación Especial	323	23	346	1,87	1,74	1,07	7,2
centros públicos	280	16	296	1,89	1,76	1,07	6,1
centros concertados	43	7	50	1,72	1,64	1,05	1,0
Educación Compensatoria (p)	82	14	96	1,71	1,52	1,12	2,0
Formación del Profesorado (p)	5	5	10	1,00	1,09	0,92	0,2
Inspección Educativa (p)	0	4	4	0,00	0,58	0,00	0,1
<b>Análisis de los puestos directivos</b>	<b>167</b>	<b>156</b>	<b>323</b>	<b>1,03</b>	<b>1,12</b>	<b>0,93</b>	<b>6,7</b>
Dirección	33	46	79	0,84	0,97	0,86	1,6
centros públicos	29	41	70	0,83	0,96	0,87	1,5
centros concertados	4	5	9	0,89	1,05	0,85	0,2
Vicedirección (p)	6	5	11	1,09	1,04	1,05	0,2
Subdirección (c)	3	7	10	0,60	1,05	0,57	0,2
Jefatura de Estudios	68	69	137	0,99	1,22	0,82	2,8
centros públicos	65	60	125	1,04	1,24	0,84	2,6
centros concertados	3	9	12	0,50	0,97	0,52	0,2
Secretaría (p)	57	29	86	1,33	1,18	1,13	1,8
<b>Análisis por edad</b>							
< 35	839	242	1.081	1,55	1,35	1,15	22,4
35-44	2.349	1.117	3.466	1,36	1,34	1,01	71,8
45-54	90	181	271	0,66	1,25	0,53	5,6
55-64	2	4	6	0,67	1,27	0,52	0,1
> 65	0	0	0		1,12		0,0
<b>Análisis por descendientes (p)</b>							
0	2.065	956	3.021	1,37	1,30	1,05	62,6
1	425	200	625	1,36	1,31	1,03	13,0
2 ó más	227	128	355	1,28	1,25	1,02	7,4