

3

Análisis de representación por sexo del personal

2026

El análisis que se presenta en este capítulo examina la distribución de mujeres y hombres en los distintos colectivos de personal que integran la plantilla de la Junta de Andalucía. Este examen resulta fundamental para comprender cómo se estructura el empleo público, puesto que aunque las administraciones públicas parten de marcos normativos que garantizan la igualdad formal, las dinámicas sociales y los estereotipos de género continúan influyendo en la realidad laboral, generando diferencias en la presencia y posición de mujeres y hombres. Con este análisis se pretende, por tanto, identificar esas desigualdades y aportar información útil para avanzar hacia una igualdad efectiva en la Administración andaluza.

Los colectivos analizados en el presente capítulo incluyen al personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, del Sistema Educativo Público andaluz, del Servicio Andaluz de Salud, del personal no judicial de la Administración de Justicia y del personal de las entidades instrumentales y consorcios del sector público andaluz. Cada edición del informe profundiza especialmente en uno de estos colectivos, realizando un seguimiento temporal de su evolución. En esta ocasión, se examina la situación del Personal del Sistema Educativo Público andaluz entre los años 2008 y 2025, teniendo en cuenta las tendencias reflejadas en los informes de 2013, 2017 y 2020.

Las principales fuentes de información utilizadas en los análisis son los registros administrativos de cada colectivo: la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional en el caso del personal docente, el Servicio Andaluz de Salud para el personal estatutario y el Sistema de Información de Recursos Humanos de la Junta de Andalucía para la Administración General y la Administración de Justicia. Por su parte, los datos relativos al personal de las entidades instrumentales provienen de la Central de Información del Sistema GIRO¹.

Con el fin de garantizar la homogeneidad y comparabilidad de los resultados, los datos se han recopilado a fecha 1 de enero de 2025, a excepción del personal de Administración General, cuyos datos se han extraído a fecha 31 de enero de 2025. En el caso del personal alto cargo de la Administración General, y para ofrecer la imagen más actualizada, la información ha sido extraída a 15 de octubre de 2025.

Respecto al análisis de los permisos y retribuciones, los datos corresponden al año completo, analizándose las situaciones ocurridas entre el personal del Sistema Educativo Público andaluz en 2020 y 2025, teniendo en cuenta que los últimos datos actualizados corresponden al año completo 2024.

Para el estudio de la representación se utiliza el Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM), un índice que responde a la fórmula $IPRH=(M-H)/(M+H)+1$, 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.

¹ Permite la recopilación de información (datos contables y no contables) de las Agencias, Sociedades Mercantiles, Fundaciones y Consorcios de la Junta de Andalucía.

Finalmente, el Informe de Evaluación de Impacto de Género 2026 incorpora también la información más reciente procedente de la agenda de género del anexo de personal del Proyecto de Ley del Presupuesto de la Junta de Andalucía. Dado que estos documentos no incluyen variables esenciales para identificar desigualdades —como la edad o la existencia de descendientes—, el análisis de Representación se fundamenta principalmente en los datos consolidados a 1 de enero de cada ejercicio.

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

El avance en la igualdad de género en todos los niveles y sectores de la Administración pública fortalece el funcionamiento de las instituciones, mejora la calidad de los servicios públicos y refuerza la confianza de la ciudadanía. Dado que el personal público desempeña un papel clave en el diseño, aplicación y ejecución de las políticas públicas, así como en la prestación de servicios, es esencial que refleje la diversidad de la sociedad. Asegurar una representación igualitaria entre el personal de la Administración, contribuye a contar con una participación más amplia de la ciudadanía en las decisiones que afectan a su vida diaria.

Este epígrafe del Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto se centra en el análisis de la composición por sexo del personal funcionario y laboral acogido al VI Convenio de la Administración General de la Junta de Andalucía. El estudio contempla una serie de variables clave que permiten observar si existen desequilibrios estructurales en la distribución del personal, como el grupo profesional, el nivel administrativo, el órgano de destino, la edad o la existencia de descendencia. Estas dimensiones permiten no solo describir la situación actual, sino también identificar posibles barreras en el acceso, la promoción y la conciliación, fundamentales para avanzar en la igualdad de género.

Además, el apartado incorpora un análisis específico de los puestos de mayor responsabilidad, en tanto que su distribución por sexo constituye un indicador de la situación de la igualdad en la toma de decisiones. En este sentido, se examina la presencia de mujeres y hombres tanto en el colectivo de personal alto cargo como en los niveles 27 a 30 del personal funcionario, incorporando variables como la edad y las responsabilidades familiares, que pueden influir en las trayectorias profesionales.

Para la elaboración de este análisis se han utilizado los datos disponibles en el Sistema de Información de Recursos Humanos de la Junta de Andalucía, a fecha 31 de enero de 2025, salvo en el caso del personal alto cargo, cuya información se ha actualizado a fecha 15 de octubre de 2025 con el objetivo de ofrecer una visión más reciente. La comparativa con el año 2024 se realiza tomando como referencia la situación existente a 1 de enero de dicho año, permitiendo identificar posibles avances o retrocesos en la representación de hombres y mujeres.

La Adenda de género del Anexo de Personal que acompaña el procedimiento de elaboración del Presupuesto 2026, incluye una estimación del número de efectivos que integra el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, con datos extraídos en septiembre de 2025. Esta observación cuantitativa complementa el presente estudio, mostrando que el personal de la Administración General lo integran 41.859 personas, de las que 27.231 son mujeres (65,1%) y 14.628 hombres (34,9%).

3.1.1. ANÁLISIS GENERAL

En enero de 2025, el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía continúa mostrando una tendencia creciente hacia la feminización con un IPRHM=1,30, con un aumento del desequilibrio respecto al año anterior (IPRHM=1,28). Sin embargo, esta proporción femenina es inferior a la registrada en el personal de Administración General del conjunto de Comunidades Autónomas, donde a enero de 2025 se alcanzó un IPRHM de 1,40, y las mujeres suponían el 70,2%².

El personal alto cargo de la Junta de Andalucía mantiene una representación equilibrada (IPRHM=0,88) en octubre de 2025, en términos prácticamente equivalentes a los del ejercicio anterior. Por su parte, el personal funcionario presenta una distribución por sexo similar (IPRHM=1,15) a la del año precedente, con mayoría de mujeres dentro de los márgenes de equilibrio. Entre el personal laboral, la sobrerepresentación femenina se incrementa (IPRHM=1,45) respecto al ejercicio 2024.

² IPRHM para la Administración General de las Comunidades Autónomas según los datos del último Boletín Estadístico del Personal al servicio de las Administraciones Públicas (enero, 2025) del Ministerio para la Transformación digital y la Función Pública (p.10).

Cuadro 3.1.1. Personal de la Administración General de la Junta de Andalucía según categorías, grupos y subgrupos profesionales. IPRHM 2025 y 2024

Categoría	Año	Grupos y subgrupos					Total
		A1/I	A2/II	C1/III	C2/IV	E/V	
Personal Alto Cargo	2025	0,88					0,88
	2024	0,89					0,89
Personal Funcionario	2025	1,01	1,25	1,28	1,31	2,00	1,15
	2024	1,00	1,25	1,27	1,27	2,00	1,14
Personal Laboral	2025	1,39	1,58	1,53	1,07	1,50	1,45
	2024	1,33	1,57	1,51	1,09	1,46	1,43

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

La proporción de mujeres funcionarias en la Administración andaluza es inferior a la media observada en la Administración General de las Comunidades Autónomas a enero de 2025 (IPRHM=1,40). Sin embargo, el personal laboral en dichas administraciones presenta una situación cercana a la andaluza, con un IPRHM de 1,41. La elevada participación femenina en el personal de todas las administraciones regionales podría explicarse por el hecho de que las competencias vinculadas a sectores tradicionalmente feminizados, como salud, educación o políticas sociales, están atribuidas a la administración descentralizada.

La distribución del personal por consejerías refleja, al igual que en años anteriores, una clara segregación horizontal en función de los distintos ámbitos de las políticas públicas. En 2025, algunas consejerías presentan una sobrerepresentación femenina, como es el caso de las Consejerías de Desarrollo Educativo y Formación Profesional (IPRHM=1,59); Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad (IPRHM=1,50); Sanidad, Presidencia y Emergencias (Área de Sanidad)(IPRHM=1,31); Justicia, Administración Local y Función Pública (IPRHM=1,28); Economía, Hacienda, Fondos Europeos y Diálogo Social y Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo (ambas con un IPRHM=1,22); y Turismo y Andalucía Exterior (IPRHM=1,21). En contraste, la Consejería de Sostenibilidad y Medio Ambiente (IPRHM=0,73) presenta una mayoría masculina y no alcanza los niveles de equilibrio representativo. Las demás consejerías se mantienen dentro de la horquilla de equilibrio.

Se mantiene la tendencia hacia una mayor presencia de hombres en los puestos de mayor responsabilidad dentro de la Administración de la Junta de Andalucía, mientras que las mujeres continúan concentrándose mayoritariamente en los niveles intermedios y bajos de la estructura organizativa. En este sentido, aunque en el subgrupo A1 —que agrupa las categorías con mayores niveles de responsabilidad, remuneración y exigencia formativa— la representación de mujeres y hombres es prácticamente paritaria (IPRHM=1,01), se observa un incremento progresivo de la presencia femenina en los subgrupos de menor nivel. Este patrón refleja un mayor desequilibrio, especialmente significativo en el grupo E, donde el IPRHM alcanza un valor de 2. Respecto al personal laboral, las mujeres constituyen la mayoría en casi todos los grupos profesionales. La única excepción es el grupo IV, donde su representación experimenta un ligero descenso respecto al año anterior (IPRHM=1,07). Este comportamiento se explica por la naturaleza de las funciones incluidas en este grupo, tradicionalmente masculinizadas.

La edad está perdiendo peso como factor que influye en la representación del personal en la Administración General de la Junta de Andalucía, dado que en 2025 las mujeres predominan en todos los grupos etarios, sin que se observen diferencias significativas en su presencia en ninguno de ellos. Sin embargo, se detecta un leve incremento de la proporción masculina entre el personal menor de 35 años en comparación con años anteriores (IPRHM=1,19 en 2025). Por otro lado, el número de hijos sí parece tener un efecto, ya que la proporción de mujeres es mayor entre quienes no tienen hijos (IPRHM=1,30) o tienen un solo hijo (IPRHM=1,33), en comparación con quienes tienen dos hijos (IPRHM=1,29), tres o más (IPRHM=1,24).

3.1.2. PERSONAL ALTO CARGO

En septiembre de 2025, la representación del personal alto cargo³ de la Administración General de la Junta de Andalucía sigue siendo equilibrada ($IPRHM=0,88$); con un ligero incremento de la presencia masculina con relación al año anterior ($IPRHM=0,89$).

Cuadro 3.1.2. Personal alto cargo según sexo y adscripción. Año 2025 e IPRHM 2025 y 2024

	M	H	TOTAL	2025	2024
Presidencia	0	1	1	0,00	0,00
Consejerías	7	6	13	1,08	1,14
Viceconsejerías	7	7	14	1,00	1,14
Secretaría General	16	17	33	0,97	0,97
Secretaría General Técnica	9	5	14	1,29	1,29
Dirección General y Delegaciones Gobierno	33	43	76	0,87	0,79
Delegaciones Territoriales	32	48	80	0,80	0,88
Otros altos cargos	14	23	37	0,76	0,77
Total	118	150	268	0,88	0,89

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

La mayor parte de los órganos en los que se ubica el personal alto cargo mantiene las representaciones equilibradas del año precedente. Las Consejerías ($IPRHM=1,08$) y las Secretarías Generales ($IPRHM=0,97$) mantienen exactamente la misma distribución con una mayoría de mujeres en el primer caso y con una situación cercana a la paridad en el segundo. Por su parte, las Viceconsejerías ($IPRHM=1$) alcanzan la paridad en 2025, mientras en las Delegaciones Territoriales ($IPRHM=0,80$) disminuye la representación femenina. Al contrario de lo que ocurre en las Direcciones Generales y Delegaciones del Gobierno donde la representación de las mujeres se ha visto incrementada en el último año ($IPRHM=0,87$). Fuera de los márgenes de equilibrio se encuentran las Secretarías Generales Técnicas ($IPRHM=1,29$) y la categoría “Otros altos cargos” ($IPRHM=0,76$), por sobrerepresentación de mujeres y de hombres, respectivamente.

En el análisis por consejerías, cabe destacar que dos consejerías cuentan con una distribución paritaria ($IPRHM=1$), la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad y la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública. Además, se encuentra en equilibrio representativo un total de cuatro consejerías y el Consejo Audiovisual de Andalucía. Fuera de este rango, con sobrerepresentación femenina, se encuentran el Consejo Consultivo de Andalucía ($IPRHM=1,43$) y la Consejería de Cultura y Deporte ($IPRHM=1,54$). Las consejerías con una representación masculina mayoritaria son: Sanidad, Presidencia y Emergencias (Área de Presidencia y Emergencias) ($IPRHM=0,77$), Turismo y Andalucía Exterior ($IPRHM=0,75$), Sostenibilidad y Medio Ambiente ($IPRHM=0,67$), Desarrollo Educativo y Formación Profesional ($IPRHM=0,63$), Economía, Hacienda, Fondos Europeos y Diálogo Social ($IPRHM=0,43$) e Industria, Energía y Minas ($IPRHM=0,33$). Por último, el Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía y la Agencia de la Competencia y de la Regulación Económica de Andalucía tiene al frente un hombre alto cargo.

³ Se considera personal alto cargo de la Junta de Andalucía, el incluido en el artículo 10 bis de la Ley 3/2005 de Incompatibilidad y Retribuciones, modificada por la Ley 12/2023, de 26 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2024. Esta categoría comprende a las personas titulares de la Presidencia y Vicepresidencia de la Junta de Andalucía, así como a las de las Consejerías, Viceconsejerías, Secretarías Generales, Direcciones Generales, Secretarías Generales Técnicas, Delegaciones del Gobierno, Delegaciones Territoriales, Delegaciones Provinciales y asimilados a cualquiera de los anteriores, ya sean de la Junta de Andalucía o de sus agencias administrativas y de régimen especial.

Por edad, la representación del personal alto cargo está masculinizada entre el personal menor de 34 años ($IPRHM=0,00$), entre el personal de 35-44 años ($IPRHM=0,55$); así como entre el personal mayor de 65 años ($IPRHM=0,77$). En el resto de edades, sin embargo, se mantienen valores de representación equilibrada. En cuanto al número de hijos e hijas, se observa un equilibrio representativo en todas las opciones de descendencia, aunque en la opción sin descendencia ($IPRHM=0,80$), se observa una mayor representación masculina que en el resto de horquillas etarias.

3.1.3. PERSONAL FUNCIONARIO

En el año 2025, el conjunto del personal funcionario, que representa el 49,3% del total de la plantilla, mantiene un equilibrio de género similar al registrado el año anterior, con un $IPRHM$ de 1,15, frente al 1,14 de 2024.

No obstante, el análisis por grupos profesionales revela diferencias significativas en la distribución de género. Solo en el subgrupo A1 —correspondiente a los puestos de mayor responsabilidad y requisitos formativos— se observa una representación prácticamente paritaria, con una ligera mayoría de mujeres ($IPRHM=1,01$). En el resto de los subgrupos, la presencia femenina es considerablemente mayor y tiende a incrementarse progresivamente a medida que se desciende en la escala profesional: subgrupo A2 ($IPRHM=1,25$), subgrupo C1 ($IPRHM=1,28$), subgrupo C2 ($IPRHM=1,31$) y grupo E ($IPRHM=2$). Este patrón evidencia una concentración femenina en los puestos de menor nivel, reflejo de una segregación vertical de género, que condiciona el acceso de las mujeres a las posiciones más altas dentro de la carrera profesional.

Una dinámica similar se observa al analizar los datos por niveles administrativos. Aunque los hombres predominan en los niveles superiores (niveles 27-30, con un $IPRHM=0,94$, y niveles 24-26, con un $IPRHM=0,99$), estos valores aún se sitúan dentro del umbral de equilibrio representativo. En cambio, la sobrerepresentación femenina se intensifica en los niveles inferiores, especialmente en los niveles hasta el 14, donde el índice alcanza un valor de 1,37, lo que supone un aumento del desequilibrio respecto al año anterior ($IPRHM=1,35$).

Cuadro 3.1.3. Personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía según sexo, nivel y grupo profesional. Año 2025 e IPRHM 2025 y 2024

Grupo/ Nivel	A1		A2		C1		C2		E		Total				IPRHM						
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	Total	%	2025	2024					
30	122	127										122	127	249	1,2	0,98	0,93				
29	49	53										49	53	102	0,5	0,96	0,89				
28	516	569										516	569	1.085	5,2	0,95	0,97				
27	347	416										347	416	763	3,7	0,91	0,88				
26	545	585	4	4										549	589	1.138	5,5	0,96	0,91		
25	2.038	2.151	1	1										2.039	2.152	4.191	20,1	0,97	0,97		
24	206	150	41	10										247	160	407	2,0	1,21	1,17		
23	366	340										366	340	706	3,4	1,04	1,01				
22	810	528	464	256	3	-										1.277	784	2.061	9,9	1,24	1,24
21		2	40	-	7										2	47	49	0,2	0,08	0,12	
20		500	364	7	84										507	448	955	4,6	1,06	1,06	
19		1	-										1	-	1	0,0	-	-			
18		913	473	2.156	1.137										3.069	1.610	4.679	22,4	1,31	1,32	
17			61	18	1	13										62	31	93	0,4	1,33	1,26
16			469	375	7	48										476	423	899	4,3	1,06	1,08
15			1.472	713	6	3										1.478	716	2.194	10,5	1,35	1,31
14				878	408										878	408	1.286	6,2	1,37	1,34	
13					6	-										-	-	-	-	-	
12					6	-										6	6	0,0	2,00	2,00	
Total	4.999	4.919	1.926	1.148	4.168	2.334	892	472	6	-	11.991	8.873	20.864	100,0	1,15	1,14					
	9.918		3.074		6.502		1.364		6		20.864										
IPRHM 2025		1,01		1,25		1,28		1,31		2,00				1,15							
IPRHM 2024		1,00		1,25		1,27		1,27		2,00				1,14							

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

Se identifican también diferentes situaciones en la composición del personal funcionario según la Consejería a la que pertenecen. Así, en la Consejería de Sostenibilidad y Medio Ambiente predomina la presencia masculina (IPRHM=0,76), mientras que en varias Consejerías como Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad (IPRHM=1,44); Desarrollo Educativo y Formación Profesional (IPRHM=1,34); Sanidad, Presidencia y Emergencias (Área de Sanidad) (IPRHM=1,29); Justicia, Administración Local y Función Pública (IPRHM=1,28); Economía, Hacienda, Fondos Europeos y Diálogo Social (IPRHM=1,23); y Turismo y Andalucía Exterior (IPRHM=1,21), se observa una sobrerepresentación femenina. Las demás consejerías y órganos mantienen una representación equilibrada entre mujeres y hombres.

Considerando la edad, se observa una mayor proporción de funcionarios mayores de 65 años (IPRHM=0,91), aunque esta cifra ha disminuido ligeramente respecto a 2024 (IPRHM=0,93). Por otro lado, en 2025 aumenta la presencia masculina entre el personal funcionario menor de 35 años (IPRHM=1,17) en comparación con el año anterior (IPRHM=1,22). En cuanto a la descendencia, se observa una mayor proporción de funcionarias entre quienes no tienen hijos (IPRHM=1,16) o tienen un solo hijo (IPRHM=1,19), mientras que esta diferencia se reduce en el personal con dos hijos (IPRHM=1,13) y con tres o más (IPRHM=1,09).

Personal funcionario de los niveles 27-30

El examen de la distribución de mujeres y hombres en puestos de mayor responsabilidad, facilita la identificación de obstáculos estructurales y sesgos implícitos o explícitos que dificultan el acceso de las mujeres a cargos de liderazgo y toma de decisiones, evidenciando así las desigualdades que persisten dentro de las organizaciones y permitiendo diseñar políticas efectivas para superarlas.

En enero de 2025, la representación de mujeres y hombres en los niveles 27-30 se mantiene equilibrada ($IPRHM=0,94$), mostrando un leve aumento en la presencia femenina respecto al año anterior ($IPRHM=0,93$). Sin embargo, la proporción de hombres en estos niveles superiores es mayor que en el subgrupo A1 ($IPRHM=1,01$) y, que en el total del personal funcionario ($IPRHM=1,15$).

Entre el personal más joven, especialmente en los grupos de menos de 35 años ($IPRHM=1,02$) y de 35 a 44 años ($IPRHM=1,22$), las mujeres tienen una presencia superior en estos niveles, mientras que el grupo de mayores de 65 años ($IPRHM=0,69$) muestra una mayor participación masculina. Además, en los niveles 27-30, la cantidad de hombres y mujeres sin descendencia es prácticamente igual ($IPRHM=1$), y se observan más hombres en todas las situaciones con descendencia, siempre dentro del equilibrio representativo.

3.1.4. PERSONAL LABORAL

En enero de 2025, el personal laboral supone el 50% del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, y muestra un aumento de la feminización, alcanzando un $IPRHM$ de 1,45, ligeramente superior al registrado en 2024 ($IPRHM=1,43$).

Más de la mitad del personal laboral (56,6%) desempeña sus funciones en la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional, donde la feminización alcanza niveles muy elevados ($IPRHM=1,64$). A continuación se sitúa la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad, que agrupa al 18,6% del personal y también muestra un notable desequilibrio ($IPRHM=1,53$). Otras Consejerías con plantillas laborales claramente feminizadas son Sanidad, Presidencia y Emergencias (Área de Sanidad) ($IPRHM=1,38$), Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo ($IPRHM=1,32$), Justicia, Administración Local y Función Pública ($IPRHM=1,29$), Turismo y Andalucía Exterior ($IPRHM=1,26$) y Economía, Hacienda, Fondos Europeos y Diálogo Social ($IPRHM=1,21$). Las únicas Consejerías con representación equilibrada son Cultura y Deporte ($IPRHM=1,09$) y Universidad, Investigación e Innovación ($IPRHM=1,00$), mientras el resto de consejerías presentan un personal laboral masculinizado.

En cuanto a los grupos profesionales, el grupo II sigue siendo el más feminizado ($IPRHM=1,58$), integrado por personal con titulación de grado medio, como personal educador social e infantil. Le siguen el grupo III ($IPRHM=1,53$), compuesto mayoritariamente por personal técnico en educación infantil, integración social y monitores/as escolares, y el grupo V ($IPRHM=1,50$), que concentra casi la mitad del personal laboral y abarca tareas como ordenanza, limpieza, cocina o servicios domésticos. El grupo I, que representa el 4,1% del total y está formado por personal con titulación superior y funciones de mayor responsabilidad, también está feminizado ($IPRHM=1,39$).

El único grupo que presenta equilibrio representativo, aunque con ligera mayoría femenina, es el grupo IV ($IPRHM=1,07$). Este incluye personal auxiliar de clínica y cocina, así como profesiones tradicionalmente masculinizadas como oficios manuales (albañilería, fontanería, carpintería, etc.), además de personal conductor y celador.

Por antigüedad, se observa que la sobrerepresentación femenina es especialmente significativa entre quienes se han incorporado más recientemente —es decir, con entre 2 y 4 trienios de antigüedad— donde el $IPRHM$ asciende a 1,61. En cambio, entre el personal con más antigüedad la representación femenina disminuye: los trabajadores con más de 16 trienios presentan una mayoría masculina ($IPRHM=0,33$), mientras que en quienes cuentan con 12 ($IPRHM=1,20$) o 13 trienios ($IPRHM=1,17$), la distribución por sexo es más equilibrada.

En cuanto a la edad, las mujeres son mayoría en todas las franjas, sin que exista una correlación clara entre edad y la representación, aunque se ha detectado un leve aumento en la proporción de hombres menores de 35 años en los últimos años. Tampoco parece que la descendencia influya en términos de representación puesto que la presencia de mujeres es mayoritaria en todos los casos, con o sin hijos o hijas.

3.2. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO PÚBLICO ANDALUZ

El presente apartado tiene por objeto analizar la distribución de mujeres y hombres en el conjunto del personal que integra el Sistema Educativo Público de Andalucía⁴, tomando como referencia los datos a fecha de 1 de enero de 2025. Esta edición incorpora un análisis evolutivo del periodo comprendido entre los años 2008 y 2025, contrastando las tendencias observadas en los informes publicados en 2013, 2017 y 2020.

El estudio aborda la composición del personal docente atendiendo a los distintos niveles y modalidades educativas, así como al tipo de centro y a los tramos de edad. Se incluye un apartado específico dedicado al personal de inspección educativa y a los equipos directivos, dado que estos desempeñan funciones de elevada responsabilidad y, han contado tradicionalmente con una mayor presencia masculina. Asimismo, se analizan los procesos de acceso a la función pública docente, prestando atención a las tasas de éxito del personal en relación con la representación de mujeres y hombres. Por último, el estudio incorpora información relativa a las retribuciones del personal, desagregada por nivel educativo y tipo de enseñanza, junto con el análisis por sexo del uso de permisos laborales.

A fin de proporcionar una visión más actualizada de la plantilla docente, tales datos se complementan con los extraídos del Sistema de Información de Recursos Humanos de la Junta de Andalucía (SirHus) y del Sistema de pago delegado para la educación concertada, con fecha 1 de enero de 2025. De acuerdo con esta última fuente, el personal del Sistema Educativo Público andaluz de los centros de titularidad pública está compuesto por 108.654 personas de las que 72.335 son mujeres (66,6%) y 36.319 son hombres (33,4%). Dentro de este conjunto, la mayor parte corresponde al personal funcionario, mientras que el personal laboral está compuesto por un total de 773 personas de las cuales 363 son mujeres (47% del personal laboral) y los hombres son 410 (53% del personal laboral).

3.2.1. ANÁLISIS GENERAL

A fecha de 1 de enero de 2025, el colectivo del personal docente del Sistema Educativo Público andaluz muestra un incremento de la participación femenina ($IPRHM = 1,32$)⁵, con respecto a 2008, primer año de referencia analizado en el que el $IPRHM$ fue 1,22. Se consolida, por tanto, una tendencia sostenida hacia la feminización en la profesión docente a lo largo de los últimos años, alcanzándose en 2025 una distribución por sexo del 65,9% de mujeres frente al 34,1% de hombres. La proporción por sexo en el año 2008 era de un 65% de mujeres frente a un 35% de participación masculina.

Pese a dicho incremento, la participación femenina entre el profesorado andaluz se sitúa por debajo de la media nacional. En el curso 2022-2023, el 72,3% del profesorado de Enseñanzas de Régimen General no universitaria en España, estaba conformado por mujeres y el 27,7% por hombres⁶. La representación por sexo en el personal docente andaluz también es más equilibrada que en el conjunto de los países de la OCDE y los Estados Miembros de la Unión Europea⁷.

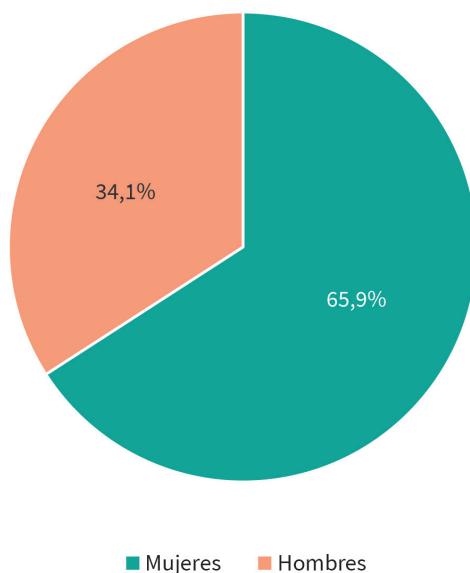
4 La Ley 17/2007 de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía establece que el Sistema Educativo Público de Andalucía comprende al personal docente de los centros públicos de titularidad de la Junta de Andalucía y de los centros privados concertados, así como al personal de los centros públicos de titularidad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

5 El índice 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.

6 Datos para el curso 2022-2023. Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes (2025). *Informe Igualdad en Cifras. MEFP 2025. Aulas por la igualdad*, p.60.
<https://www.educacionfpdeportes.gob.es/mc/igualdad/publicaciones/igualdad-en-cifras-mefp.html>

7 Según los datos de 2022, no actualizados, las mujeres representan el 96% del profesorado en Educación Infantil en el promedio para los países de la OCDE, el 83% en Primaria, el 68% en la primera etapa de Educación Secundaria y el 60% en

Gráfico 3.2.1.1. Distribución del personal docente según sexo. Año 2025

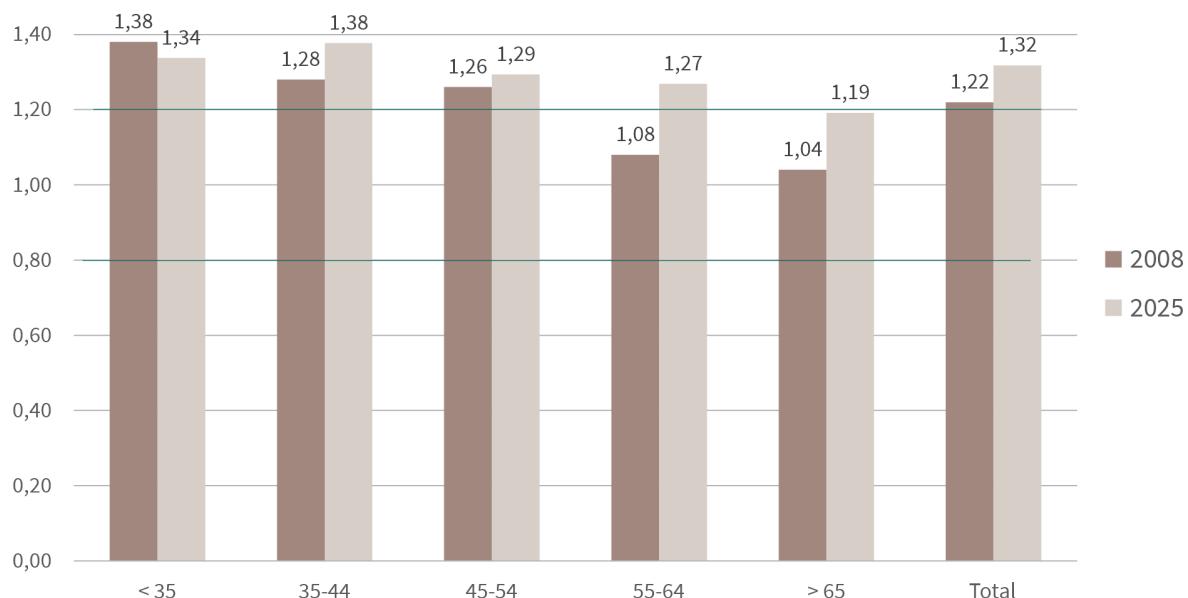


En cuanto a la titularidad de los centros, los centros públicos presentaban en 2008 valores próximos al equilibrio representativo ($IPRHM=1,21$), mientras que en los centros concertados el índice era superior ($IPRHM=1,28$). No obstante, entre 2008 y 2025, se ha incrementado la feminización en ambos tipos de centros, observándose una mayor participación femenina en centros públicos en 2025 ($IPRHM=1,32$), que en los centros concertados ($IPRHM=1,30$).

El análisis según la edad evidencia una mayor proporción de mujeres en todos los tramos de edad, tanto en 2008, como en 2025, si bien con diferencias según el tramo. El incremento más acusado se observa en el grupo de personal de 55 a 64 años, que en 2008 se encontraba dentro de los márgenes de equilibrio ($IPRHM=1,08$) y en 2025 muestra valores por encima de dicho equilibrio ($IPRHM=1,27$). El tramo de entre 45-54 años es el que concentra la mayor parte del personal (37,7% del total) y también ha incrementado su feminización en 2025 ($IPRHM=1,29$). En este último año, el tramo de edad con mayor representación femenina es el de 35 a 44 años, con un $IPRHM$ de 1,38. En cuanto al personal más joven, menor de 35 años, continúa estando feminizado en 2025 ($IPRHM=1,34$), pero en menor medida que en 2008 ($IPRHM=1,38$). Cabe destacar que, en ambos años, la franja de mayores de 65 años presenta valores dentro del equilibrio de género.

la segunda etapa de Educación Secundaria. Para el conjunto de la UE, los porcentajes se sitúan en un 97% de mujeres en Educación Infantil, un 86% en Educación Primaria, y un 71% y un 64% en primera y segunda etapa de Educación Secundaria. Ministerio de Educación y Formación Profesional (2024). *Panorama de la educación. Indicadores OCDE 2024. Informe español*, p. 140-141.
<https://www.educacionfydeportes.gob.es/inee/indicadores/indicadores-internacionales/ocde.html>

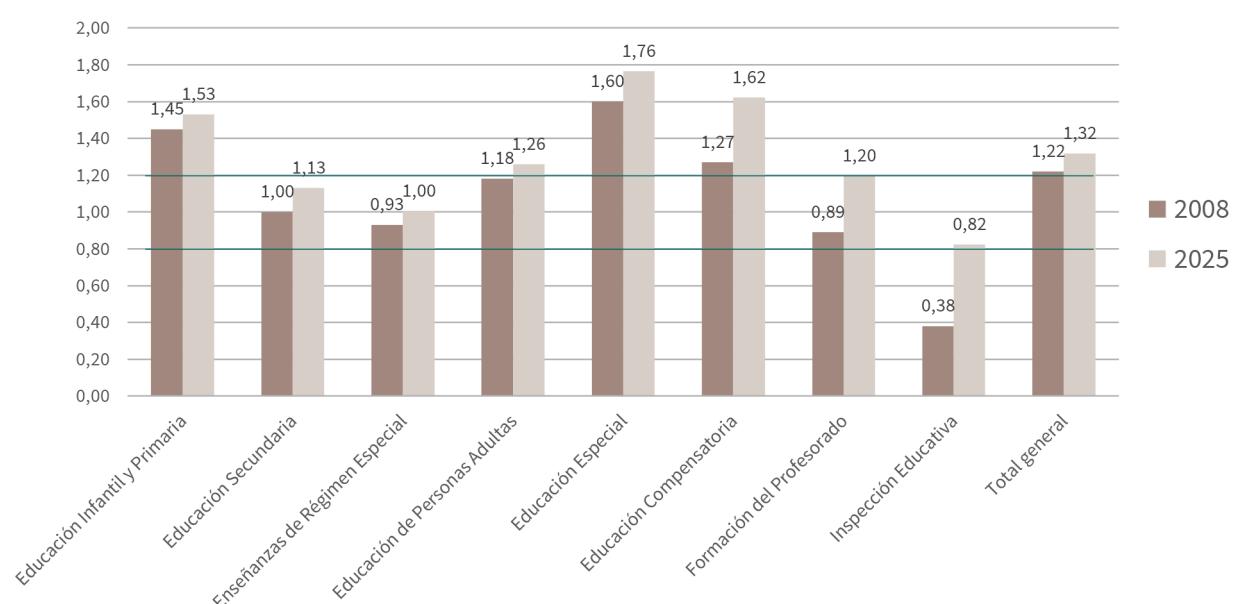
Gráfico 3.2.1.2. IPRHM del personal docente según edad. Años 2008 y 2025



3.2.2. ANÁLISIS DEL PERSONAL DOCENTE POR TIPO DE ENSEÑANZA

En el análisis de la representación por sexo por tipo de enseñanza, se observa la feminización de todos los colectivos en el periodo analizado. Este incremento es más destacado en los tipos de enseñanza que estaban más masculinizados en 2008. Es el caso de la Educación Compensatoria, la Formación del Profesorado, y especialmente entre el personal que desempeña la Inspección Educativa.

Gráfico 3.2.2.1. IPRHM por tipo de enseñanza. Años 2008 y 2025



El colectivo que presenta una representación más equilibrada en 2025 es el correspondiente a las Enseñanzas de Régimen Especial, que en 2008 contaba con un IPRHM de 0,93, y en 2025 presenta una representación paritaria. La plantilla de Educación Secundaria es la siguiente en este sentido puesto que, de una composición paritaria, ha pasado en 2025 a una sobrerrepresentación femenina pero aún dentro de los márgenes de equilibrio de género (IPRHM=1,13). Las plantillas con una participación femenina más elevada al principio y al final del periodo son las correspondientes a la Educación Especial, la Educación Compensatoria y la Educación Infantil y Primaria.

Cuadro 3.2.2.1. Personal de Sistema Educativo Andaluz. Año 2025 e IPRHM 2025 y 2008

Niveles	Mujeres	Hombres	Total	% Total	IPRHM	
					2025	2008
Educación Infantil y Primaria	34.981	10.712	45.693	36,2	1,53	1,45
Centros públicos	28.697	8.501	37.198	29,5	1,54	1,44
Centros concertados	6.284	2.211	8.495	6,7	1,48	1,51
Educación Secundaria	35.643	27.431	63.074	49,9	1,13	1,00
Centros públicos	30.409	23.062	53.471	42,3	1,14	0,99
Centros concertados	5.234	4.369	9.603	7,6	1,09	1,04
Enseñanzas de Régimen Especial (p)	2.582	2.562	5.144	4,1	1,00	0,93
Educación de Personas Adultas (p)	1.311	773	2.084	1,6	1,26	1,18
Educación Especial	6.591	882	7.473	5,9	1,76	1,60
Centros públicos	5.603	664	6.267	5,0	1,79	1,63
Centros concertados	988	218	1.206	1,0	1,64	1,48
Educación Compensatoria (p)	1.771	413	2.184	1,7	1,62	1,27
Formación del Profesorado (p)	216	145	361	0,3	1,20	0,89
Inspección Educativa (p)	121	173	294	0,2	0,82	0,38
Total	83.216	43.091	126.307	100,0	1,32	1,22
centros públicos	70.710	36.293	107.003	84,7	1,32	1,21
centros concertados	12.506	6.798	19.304	15,3	1,30	1,28

Sobrerrepresentación masculina (<0,80). Representación equilibrada (0,80 - 1,20). Sobrerepresentación femenina (>1,20) (p) solo en centros públicos

A. Educación Infantil y Primaria

La Educación Infantil y Primaria concentra el 36,2% de total del personal de educación, y muestra un incremento de la representación femenina en el periodo estudiado, alcanzando en 2025 un IPRHM de 1,53 (IPRHM=1,45 en 2008). A pesar de este notable incremento, la composición de la plantilla de estos tipos de enseñanza está menos feminizada que la observada en el contexto nacional⁸.

Los centros públicos han incrementado en 2025 la representación de mujeres (IPRHM=1,54) en el periodo estudiado (IPRHM=1,44 en 2008), superando el valor del conjunto. Sin embargo, la proporción de hombres ha aumentado en los centros concertados en el último año estudiado (IPRHM=1,48) con respecto a 2008 (IPRHM= 1,51).

⁸ Con datos de 2022, las mujeres suponen el 76,6% del total de profesorado en estos tipos de enseñanza en Andalucía, mientras en España representan el 93% del profesorado de Educación Infantil, y el 78% del profesorado de Educación Primaria. Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes (2024). *Panorama de la educación. Indicadores de la OCDE 2024. Informe español*, p.139-140. Datos no actualizados para el conjunto del territorio nacional en el curso 2022.

En relación con la edad del profesorado, se observa que continúa la tendencia observada en el año 2020, de un ligero aumento de la participación masculina en las edades intermedias y jóvenes, lo que indica una mayor incorporación de hombres a la docencia. Así, los grupos de edad de menores de 35 años, 35-44 y 45-54 que presentaban en 2008 un IPRHM de 1,53, registran unos índices de 1,50, 1,52 y 1,51 en 2025. Por el contrario, en las edades más avanzadas se confirma la agudización de la feminización de los últimos años, con una proporción de mujeres de un 80,7% en la franja 55-64 años, y de un 82,1% en el profesorado mayor de 65 años.

Pruebas de acceso

La evolución de la representación de mujeres y hombres se observa también en los resultados del análisis de las pruebas de acceso al Cuerpo de Maestros y Maestras. En esta edición se estudian los datos de las convocatorias publicadas en el periodo 2020-2025⁹, en las que se ofertaron un total de 4.568 plazas. En concreto, en la primera convocatoria¹⁰ se ofertaron 2.538 plazas; y en la segunda¹¹, un total de 2.030 plazas. Además, se publicó una convocatoria de procedimientos selectivos, entre los que se encontraba la adquisición de nuevas especialidades en el Cuerpo de Maestros¹².

En dichas convocatorias fueron cubiertas en total 4.593 plazas, el 78% por mujeres, y el 22% por hombres (IPRHM=1,56). Se observa cómo continúa la tendencia a la feminización en la incorporación de docentes en la Educación Infantil y Primaria, que ha caracterizado todo el periodo; ofreciendo datos cercanos a los resultados de las oposiciones de la primera convocatoria estudiada, la correspondiente al año 2007, cuando el 79,5% de las plazas fueron cubiertas por mujeres y el 20,5% por hombres. No obstante, se observa un ligero incremento de la participación masculina en estos resultados.

Cuadro 3.2.2.2. Tasas de éxito en las pruebas de acceso a la función docente según sexo y especialidad. Convocatorias 2022-2023

Especialidad	Mujeres		Hombres		Total S	IPRHM	Tasa de éxito	
	P	S	P	S			Mujeres	Hombres
Educación Infantil	13.136	637	410	18	655	1,95	4,8	4,4
Inglés	4.510	525	1.114	97	622	1,69	11,6	8,7
Francés	975	129	170	20	149	1,73	13,2	11,8
Educación Física	3.643	281	4.964	413	694	0,81	7,7	8,3
Música	880	71	526	39	110	1,29	8,1	7,4
Pedagogía Terapéutica	7.514	578	826	66	644	1,80	7,7	8,0
Audición y Lenguaje	2.411	277	212	25	302	1,83	11,5	11,8
Educación Primaria	12.992	1.084	3.341	333	1.417	1,53	8,3	10,0
Total	46.061	3.582	11.563	1.011	4.593	1,56	7,8	8,7

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

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

⁹ El Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuestos de 2013, realizó un análisis comparativo del periodo 2008-2012, el de 2017 desde 2013 hasta 2016, y el correspondiente a 2021, incluyó las pruebas celebradas en el periodo 2017-2019.

¹⁰ Orden de 23 de febrero de 2022, por la que se efectúa convocatoria de procedimiento selectivo para el ingreso en el Cuerpo de Maestros.

¹¹ Orden de 12 de diciembre de 2022, por la que se efectúa convocatoria de procedimiento selectivo para el ingreso en los Cuerpos de Profesores de Enseñanza Secundaria, Profesores de Música y Artes Escénicas, Profesores de Artes Plásticas y Diseño, Maestros de Taller de Artes Plásticas y Diseño, Maestros y Profesores Especialistas en Sectores Singulares de Formación Profesional.

¹² Orden de 9 de noviembre de 2023, por la que se efectúa convocatoria de procedimientos selectivos para el acceso al Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria y al Cuerpo de Profesores de Artes Plásticas y Diseño y adquisición de nuevas especialidades en el Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria y en el Cuerpo de Maestros.

Al igual que en convocatorias precedentes, se observa una sobrerrepresentación de mujeres en prácticamente todas las especialidades, estando menos alejadas del equilibrio representativo las especialidades de Música ($IPRHM=1,29$) y Educación Primaria ($IPRHM=1,53$). Como en años anteriores la especialidad de Educación Física representa la excepción puesto que es la única área en la que los seleccionados (59,5%) siguen siendo mayoría ($IPRHM=0,81$). No obstante, también se observa un aumento de la representación femenina con respecto a los datos de la primera convocatoria estudiada, la correspondiente al año 2007, en la que el 67,9% de las plazas fueron ocupadas por hombres con un $IPRHM$ de 0,64. Las tasas de éxito registradas son muy similares entre mujeres y hombres.

B. Educación Secundaria

La Educación Secundaria constituye el nivel educativo con mayor concentración de personal docente dentro del Sistema Público de Educación en Andalucía, al representar el 49,9% del total. En este tipo de enseñanza, la distribución de hombres y mujeres en 2025 se sitúa dentro de parámetros de equilibrio, con una presencia masculina del 45,5% y femenina del 54,5%, con proporciones más equilibradas que en el ámbito nacional¹³.

En el periodo comprendido entre 2008 y 2025, los indicadores de representación se han mantenido en niveles de equilibrio tanto en centros públicos como en concertados. Sin embargo, se aprecia un incremento progresivo en la presencia de mujeres en ambos, especialmente en los de titularidad pública. En este sentido, el $IPRHM$ ha pasado de 0,99 a 1,14 en los centros públicos y de 1,04 a 1,09 en los concertados a lo largo del periodo.

El análisis por grupos de edad refleja un aumento en la presencia de mujeres dentro del colectivo docente en todas las edades. La franja de 45-54 años concentra la mayor parte del profesorado de Educación Secundaria (39,2%) y en el periodo estudiado, ha pasado de ser un grupo paritario ($IPRHM=1,02$) a tener una representación femenina mayoritaria ($IPRHM=1,13$), aunque equilibrada. El incremento de la presencia de mujeres es especialmente significativo en los tramos de mayor edad, donde en 2008 los hombres constituían la mayoría, con un $IPRHM$ de 0,84 en el grupo de 55 a 64 años y de 0,79 entre quienes superaban los 65 años. Para 2025, estos indicadores muestran niveles de representación cercanos a la paridad, alcanzando un $IPRHM$ de 1,05 en el primer grupo y de 0,93 en el segundo.

Pruebas de acceso

Desde el año 2020 se han realizado varias convocatorias de acceso al Cuerpo de Profesorado de Enseñanza Secundaria, ofreciéndose en total 15.711 plazas¹⁴. En su conjunto, se cubrieron un total de 12.215 plazas de las que el 56,8% fueron mujeres y un 43,2% fueron hombres. A nivel agregado, se observa cómo en las convocatorias de los últimos años se han ido incorporando más hombres entre las personas seleccionadas, puesto que en 2008 el 63% de las plazas del Cuerpo de Profesorado de Enseñanza Secundaria y del Cuerpo de Profesorado Técnico de Formación Profesional, se cubrieron por mujeres, y el 37% por hombres. La situación es muy similar a la observada en 2018, cuando las mujeres representaban el 57,8% de las personas seleccionadas, mientras que los hombres, el 42,2%.

13 En el conjunto del territorio español, el personal docente de la 1ª etapa de Educación Secundaria está conformado por un 62% de mujeres y el de la 2ª etapa por un 57%, según datos no actualizados de 2022. Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes (2024). *Panorama de la educación. Indicadores de la OCDE 2024. Informe español*, p.140.

14 Procesos regulados por la Orden de 30 de noviembre de 2020, por la que se efectúa 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; la Orden de 6 de marzo de 2023, por la que se efectúa convocatoria de procedimiento selectivo para el ingreso en los Cuerpos de Profesores de Enseñanza Secundaria, Profesores de Escuelas Oficiales de Idiomas, Profesores de Música y Artes Escénicas, Profesores de Artes Plásticas y Diseño, Maestros de Taller de Artes Plásticas y Diseño y Profesores Especialistas en Sectores Singulares de Formación Profesional; la Orden de 9 de noviembre de 2023, por la que se efectúa convocatoria de procedimientos selectivos para el acceso al Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria y al Cuerpo de Profesores de Artes Plásticas y Diseño y adquisición de nuevas especialidades en el Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria y en el Cuerpo de Maestros; y la Orden de 12 de diciembre de 2022, por la que se efectúa convocatoria de procedimiento selectivo para el ingreso en los Cuerpos de Profesores de Enseñanza Secundaria, Profesores de Música y Artes Escénicas, Profesores de Artes Plásticas y Diseño, Maestros de Taller de Artes Plásticas y Diseño, Maestros y Profesores Especialistas en Sectores Singulares de Formación Profesional.

En el Cuerpo de Profesorado de Enseñanza Secundaria, se observa una notable segregación horizontal con una acusada presencia femenina en determinadas especialidades, entre las que destacan Francés, Orientación Educativa, Inglés, Intervención Sociocomunitaria y Formación y Orientación Laboral. Por el contrario, la representación masculina es mayoritaria en especialidades como Organización y Procesos de Mantenimiento de Vehículos, Sistemas Electrotécnicos y Automáticos, Organización y Proyectos de Sistemas Energéticos, Educación Física e Informática. Entre las especialidades más paritarias se encuentran Matemáticas, Griego y Música.

Cuadro 3.2.2.3. Tasas de éxito en las pruebas de acceso al Cuerpo de Profesorado de Enseñanza Secundaria según sexo. Convocatorias 2020-2023

Especialidad	Mujeres		Hombres		Total S	IPRHM	Tasa de éxito	
	P	S	P	S			Mujeres	Hombres
Filosofía	438	101	649	178	279	0,72	23,1	27,4
Griego	123	18	67	16	34	1,06	14,6	23,9
Latín	259	52	132	32	84	1,24	20,1	24,2
Lengua Castellana y Literatura	5.346	1.002	1.426	308	1.310	1,53	18,7	21,6
Geografía e Historia	3.666	499	4.535	764	1.263	0,79	13,6	16,8
Matemáticas	2.991	646	2.498	583	1.229	1,05	21,6	23,3
Física y Química	2.254	488	1.215	333	821	1,19	21,7	eb
Biología y Geología	3.409	415	1.676	224	639	1,30	12,2	13,4
Dibujo	1.042	204	614	124	328	1,24	19,6	20,2
Francés	1.141	144	196	21	165	1,75	12,6	10,7
Inglés	6.111	919	1.566	233	1.152	1,60	15,0	14,9
Alemán	25	3	4	1	4	1,50	12,0	25,0
Italiano	2	2	1	0	2	2,00	100,0	0,0
Música	496	62	430	55	117	1,06	12,5	12,8
Educación Física	1.562	193	4.036	488	681	0,57	12,4	12,1
Orientación Educativa	3.251	449	505	60	509	1,76	13,8	11,9
Tecnología	1.194	239	1.564	380	619	0,77	20,0	24,3
Economía	1.627	228	826	123	351	1,30	14,0	14,9
Administración de Empresas	691	117	397	73	190	1,23	16,9	18,4
Análisis y Química Industrial	32	7	16	8	15	0,93	21,9	50,0
Asesoría y Procesos de Imagen Personal	60	11	9	3	14	1,57	18,3	33,3
Construcciones Civiles y Edificación	38	8	46	5	13	1,23	21,1	10,9
Formación y Orientación Laboral	1.271	184	485	61	245	1,50	14,5	12,6
Hostelería y Turismo	190	26	51	5	31	1,68	13,7	9,8
Informática	314	101	809	284	385	0,52	32,2	35,1
Intervención Sociocomunitaria	766	76	167	24	100	1,52	9,9	14,4
Organización y Gestión Comercial	220	55	125	29	84	1,31	25,0	23,2
Organización y Procesos de Mantenimiento de Vehículos	6	1	49	12	13	0,15	16,7	24,5
Organización y Proyectos de Fabricación Mecánica	27	3	70	19	22	0,27	11,1	27,1

Especialidad	Mujeres		Hombres		Total S	IPRHM	Tasa de éxito	
	P	S	P	S			Mujeres	Hombres
Organización y Proyectos de Sistemas Energéticos	33	5	87	15	20	0,50	15,2	17,2
Procesos de Producción Agraria	59	8	49	16	24	0,67	13,6	32,7
Procesos en la Industria Alimentaria	94	20	42	10	30	1,33	21,3	23,8
Procesos Diagnósticos Clínicos y Productos Ortoprotésicos	322	36	115	24	60	1,20	11,2	20,9
Procesos Sanitarios	386	47	123	13	60	1,57	12,2	10,6
Procesos y Medios Comunicación	109	11	63	3	14	1,57	10,1	4,8
Sistemas Electrotécnicos	23	10	78	17	27	0,74	43,5	21,8
Sistemas Electrotécnicos y Automáticos	36	7	163	42	49	0,29	19,4	25,8
Instalaciones y Mantenimiento Equipos Térmicos	5	2	27	6	8	0,50	40,0	22,2
Oficina Proyectos de Construcción	17	2	37	6	8	0,50	11,8	16,2
Operaciones y Equipos de Elaboración de Productos Alimentarios	18	4	6	2	6	1,33	22,2	33,3
Operaciones de Procesos	5	2	4	2	4	1,00	40,0	50,0
Operaciones y Equipos Producción Agraria	136	10	138	8	18	1,11	7,4	5,8
Procesos Diagnósticos Clínicos y Productos Ortoprotésicos	110	10	26	1	11	1,82	9,1	3,8
Procedimientos Sanitarios y Asistenciales	238	36	52	11	47	1,53	15,1	21,2
Procesos Comerciales	201	22	95	9	31	1,42	10,9	9,5
Procesos de Gestión Administrativa	251	39	125	24	63	1,24	15,5	19,2
Servicios a la Comunidad	407	17	62	3	20	1,70	4,2	4,8
Sistemas y Aplicaciones Informáticas	71	12	200	52	64	0,38	16,9	26,0
Técnicas y Procedimientos de Imagen y Sonido	28	5	33	4	9	1,11	17,9	12,1
Equipos Técnicos	12	2	98	22	24	0,17	16,7	22,4
Cocina y Pastelería	169	20	233	34	54	0,74	11,8	14,6
Equipos Electronicos	6	6	50	29	35	0,34	100,0	58,0
Estética	239	25	3	0	25	2,00	10,5	0,0
Fabricación e Instalación de Carpintería y Mueble	2	1	30	11	12	0,17	50,0	36,7
Instalación y Mantenimiento de Equipos Térmicos y Fluidos	7	0	22	5	5	0,00	0,0	22,7
Instalaciones Electrotécnicas	26	13	138	69	82	0,32	50,0	50,0
Mantenimiento de Vehículos	36	5	600	102	107	0,09	13,9	17,0
Mecanizado y Mantenimiento de Máquinas	7	1	134	29	30	0,07	14,3	21,6
Oficina de Proyectos de Construcción	15	4	28	4	8	1,00	26,7	14,3

Especialidad	Mujeres		Hombres		Total S	IPRHM	Tasa de éxito	
	P	S	P	S			Mujeres	Hombres
Operaciones y Equipos de Elaboración de Productos Alimentarios	16	5	6	1	6	1,67	31,3	16,7
Operaciones y Equipos de Producción Agraria	105	20	112	47	67	0,60	19,0	42,0
Patronaje y Confección	59	9	2	0	9	2,00	15,3	0,0
Peluquería	155	16	23	2	18	1,78	10,3	8,7
Procedimientos de Diagnósticos Clínicos y Ortoprotésicos	141	39	39	10	49	1,59	27,7	25,6
Procedimientos Sanitarios y Asistenciales	217	31	49	6	37	1,68	14,3	12,2
Procesos Comerciales	73	21	41	22	43	0,98	28,8	53,7
Procesos de Gestión Administrativa	279	83	114	41	124	1,34	29,7	36,0
Producción de Artes Gráficas	29	4	18	2	6	1,33	13,8	11,1
Servicios a la Comunidad	532	42	79	5	47	1,79	7,9	6,3
Servicios de Restauración	89	11	109	18	29	0,76	12,4	16,5
Sistemas y Aplicaciones Informáticas	56	23	153	69	92	0,50	41,1	45,1
Soldadura	3	1	101	26	27	0,07	33,3	25,7
Técnicas y Procedimientos de Imagen y Sonido	20	3	26	4	7	0,86	15,0	15,4
Total	43.394	6.943	27.897	5.272	12.215	1,14	16,0	18,9

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

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

En cuanto a los resultados de las pruebas se observa que la diferencia de las tasas de éxito entre hombres y mujeres no es excesiva, aunque es ligeramente más elevada entre los primeros. En algunos casos, las mujeres logran tasas de éxito más altas en especialidades en las que su presencia es minoritaria, lo que apunta a que la baja presencia femenina no está asociada a un menor rendimiento. Es el caso, entre otras, de las especialidades de Educación Física, Sistemas Electrotécnicos o Instalaciones y Mantenimiento de Equipos Térmicos. Ocurre un fenómeno similar en especialidades tan feminizadas como Asesoría y Procesos de Imagen personal, en los que los hombres obtienen mejores resultados.

La convocatoria de 2020 también incluía el concurso de plazas al Cuerpo de Profesorado Técnico de Formación Profesional. Como resultado fueron seleccionadas en total de 799 personas, de las cuales el 57,9% fueron hombres, y el 42,1%, mujeres. Estos datos denotan un incremento de la participación masculina con respecto a 2018, año en que la proporción era 53% de hombres y 47% de mujeres. Además, se observa que las mujeres siguen estando subrepresentadas en especialidades técnicas, mientras que los hombres tienen escasa presencia en áreas de servicios personales y sociales. Las únicas especialidades que muestran una representación en los márgenes de equilibrio son las relativas a Oficina de Proyectos de Construcción, Producción de Artes Gráficas, Técnicas y Procesos de Imagen y sonido, y Procesos Comerciales.

Cuadro 3.2.2.4. Tasas de éxito en las pruebas de acceso al Cuerpo de Profesorado Técnico de Formación Profesional según sexo. Convocatoria 2020

Especialidad	Mujeres		Hombres		Total S	IPRHM	Tasa de éxito	
	P	S	P	S			Mujeres	Hombres
Cocina y Pastelería	87	15	125	24	39	0,77	17,2	19,2
Equipos Electrónicos	6	6	50	29	35	0,34	100,0	58,0
Estética	104	10	1	0	10	2,00	9,6	0,0
Fabricación e Instalación de Carpintería y Muebles	2	1	30	11	12	0,17	50,0	36,7
Instalación y Mantenimiento de Equipos Térmicos y Fluidos	7	0	22	5	5	0,00	0,0	22,7
Instalaciones Electrotécnicas	26	13	138	69	82	0,32	50,0	50,0
Mantenimiento de Vehículos	13	2	226	75	77	0,05	15,4	33,2
Mecanizado y Mantenimiento de Máquinas	3	0	66	15	15	0,00	0,0	22,7
Oficina de Proyectos de Construcción	15	4	28	4	8	1,00	26,7	14,3
Operaciones y Equipos de Elaboración de Productos Alimentarios	16	5	6	1	6	1,67	31,3	16,7
Operaciones y Equipos de Producción Agraria	105	20	112	47	67	0,60	19,0	42,0
Patronaje y Confección	23	4	1	0	4	2,00	17,4	0,0
Peluquería	68	8	4	0	8	2,00	11,8	0,0
Procedimiento de Diagnóstico Clínico y Ortoprotésico	141	39	39	10	49	1,59	27,7	25,6
Procedimientos Sanitarios y Asistenciales	217	31	49	6	37	1,68	14,3	12,2
Procesos Comerciales	73	21	41	22	43	0,98	28,8	53,7
Procesos de Gestión Administrativa	279	83	114	41	124	1,34	29,7	36,0
Producción de Artes Gráficas	11	2	6	2	4	1,00	18,2	33,3
Servicios a la Comunidad	532	42	79	5	47	1,79	7,9	6,3
Servicios de Restauración	41	4	50	7	11	0,73	9,8	14,0
Sistemas y Aplicaciones Informáticas	56	23	153	69	92	0,50	41,1	45,1
Soldadura	1	0	51	17	17	0,00	0,0	33,3
Técnicas y Procedimientos de Imagen y Sonido	20	3	26	4	7	0,86	15,0	15,4
Total	1.846	336	1.417	463	799	0,84	18,2	32,7

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

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

Las plazas en el resto de las especialidades se han cubierto de manera desequilibrada, bien por sobrerepresentación masculina, como Mecánica y Mantenimiento de Máquinas, Soldadura e Instalación y Mantenimiento de equipos térmicos y fluidos en las que no se ha seleccionado ninguna mujer; o bien, por sobrerepresentación femenina. La mayor presencia de mujeres se da en Estética y, también en otras especialidades como Peluquería, y Patronaje y Confección, donde solo se han seleccionado mujeres.

C. Educación de Personas Adultas

La plantilla docente de la Educación de Personas Adultas, que se imparte exclusivamente en los centros públicos, representa en 2025 el 1,6% de todo el personal docente del sistema educativo. La evolución de 2008 a 2025 muestra un incremento de la feminización del colectivo, mostrando un IPRHM de 1,18 en 2008 que alcanza el 1,26 en 2025.

Si se analiza el personal docente en función de la edad, las mujeres son mayoría en todos los tramos de edad, en 2025, mientras que, en 2008, los hombres eran mayoría entre el personal mayor de 55 años. Por el contrario, en 2025 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 1,31 en 2025) representa el 29,3% del total de la plantilla en este tipo enseñanza.

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 1,26 y 1,13, respectivamente, en 2025).

D. Educación Especial

La Educación Especial, que representa el 5,9% del profesorado, cuenta con la plantilla con mayor proporción de mujeres dentro del Sistema Educativo Público andaluz, tanto en 2008 (IPRHM=1,60), como en 2025 (IPRHM= 1,76). Durante el periodo analizado se observa una tendencia sostenida de incremento en la feminización de este colectivo, alcanzando en 2025 un 88,2% de mujeres en su plantilla. Los centros públicos presentan una mayor presencia femenina (IPRHM de 1,63 en 2008 y de 1,79 en 2025) en comparación con los centros concertados (IPRHM de 1,48 en 2008 y de 1,64 en 2025). En estos últimos, el proceso de feminización parece haberse estabilizado, ya que en 2025 se mantiene el mismo índice observado en 2020.

El análisis según los grupos de edad confirma esta tendencia de feminización en todos los tramos, con una mayor intensidad entre el profesorado más joven, donde el IPRHM pasa de 1,67 en 2008 a 1,82 en 2025 para el grupo de 35 a 44 años. No obstante, el aumento del desequilibrio ha sido aún más pronunciado entre el personal de mayor edad, dado que en 2025 se alcanzan valores de 1,66 para docentes de 55 a 64 años y de 1,71 en mayores de 65 años, frente a los valores registrados en ambos tramos en 2008 (IPRHM=1,37).

E. Educación Compensatoria

Durante el periodo analizado, el personal docente de la Educación Compensatoria¹⁵, que representa el 1,7% del total del profesorado andaluz, ha intensificado su proceso de feminización. Así, el IPRHM, que en 2008 se situaba en 1,27, alcanza un valor de 1,62 en 2025, reflejando un incremento significativo del desequilibrio de género.

Por edad, la mayor parte de este profesorado se concentra en los tramos de edad de 35 a 44 y de 45 a 54 años, que en conjunto representan el 69,6% de la plantilla en esta modalidad. En ambos grupos se observa un aumento en la participación de mujeres, con un IPRHM de 1,62 y 1,61 respectivamente en 2025. Además, se constata un notable incremento del desequilibrio de género en el tramo de 55 a 64 años, (IPRHM=0,83 en 2008 y 1,53 en 2025). Por su parte, entre el profesorado mayor de 65 años, donde los hombres eran mayoría en 2008 (IPRHM de 0,82), se registra en 2025 una sobrerepresentación femenina que supera los márgenes de equilibrio, alcanzando un IPRHM de 1,72.

F. Enseñanzas de Régimen Especial

Las Enseñanzas de Régimen Especial, que también se imparten exclusivamente en los centros de titulidad pública y cuentan con una organización propia¹⁶, contienen las enseñanzas artísticas, las enseñanzas especializadas de idiomas y las enseñanzas artísticas. El personal vinculado a este tipo de enseñanza representa el 4,1% del total de la plantilla docente.

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.

El profesorado en las Enseñanzas de Régimen Especial se ha venido caracterizando por presentar equilibrio de género en su composición durante el periodo estudiado. En 2025 el colectivo alcanza la paridad ($IPRHM=1$), incrementando la participación femenina que presentaba en 2008 ($IPRHM=0,93$). Todas las franjas de edad muestran la misma tendencia hacia la feminización, excepto la correspondiente al profesorado mayor de 65 años, que incrementa la presencia masculina en este periodo, con un $IPRHM=0,91$ en 2008 y un $IPRHM=0,82$ en 2025.

G. Formación del Profesorado

La plantilla encargada de la Formación del Profesorado, impartida exclusivamente en centros públicos, representa el 0,3% del total del personal docente en Andalucía. Este tipo de enseñanza muestra cambios significativos en su composición por sexo en el periodo estudiado. En 2008, los hombres eran mayoría en todos los grupos de edad ($IPRHM=0,89$); sin embargo, a lo largo del periodo analizado se ha producido una incorporación progresiva de mujeres a esta modalidad educativa. Como resultado, en 2025 se alcanza un $IPRHM$ de 1,20, con una presencia mayoritaria de mujeres entre el profesorado más joven, específicamente en el tramo de 35 a 44 años ($IPRHM$ de 1,34), así como en el grupo de 45 a 54 años ($IPRHM$ de 1,19), tramo que concentra el mayor porcentaje de docentes en esta enseñanza, con un 56,8% del total.

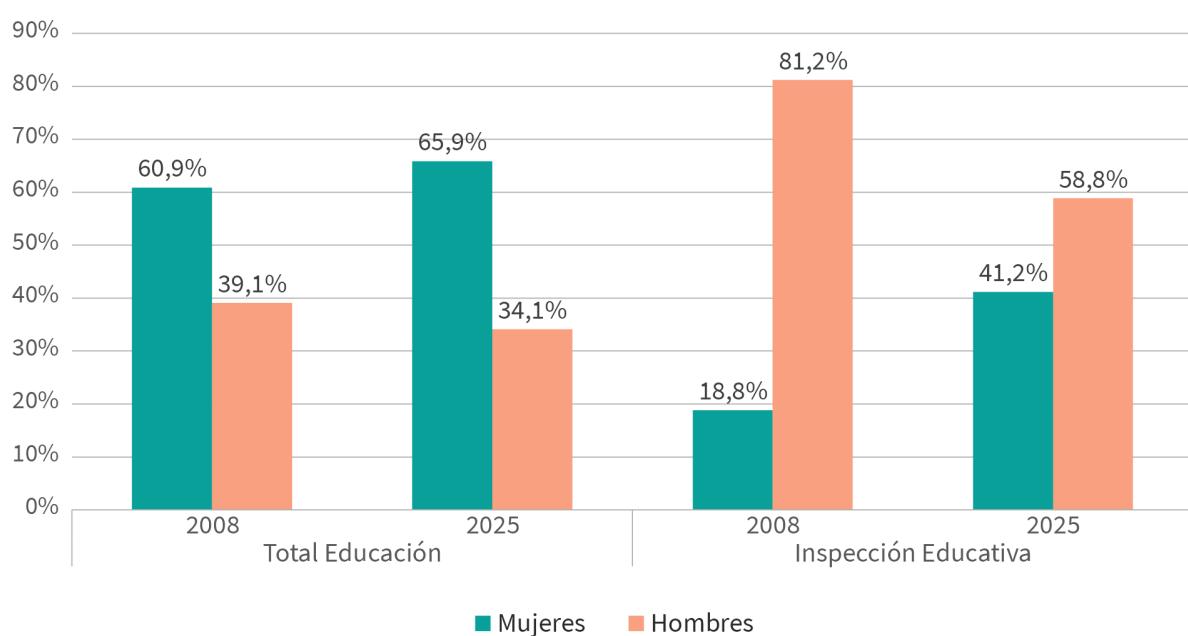
H. Inspección Educativa

El cuerpo docente asignado a funciones de inspección educativa constituye el grupo con menor presencia dentro del sistema educativo, representando en 2025 el 0,2% del total del personal. No obstante, se trata del sector que ostenta los mayores niveles de responsabilidad y las remuneraciones más elevadas¹⁷.

Aunque las mujeres constituyen la mayoría dentro del Sistema Educativo Público andaluz, esta presencia no se refleja de manera proporcional en el cuerpo de Inspección Educativa, que continúa siendo predominantemente masculino. Sin embargo, durante el periodo analizado se aprecia un incremento sostenido de la participación femenina en la inspección, alcanzando en 2025 un $IPRHM$ de 0,82, lo que indica que, aunque persiste la mayoría masculina, la diferencia es considerablemente menor en comparación con la situación de 2008, cuando el $IPRHM$ era de 0,38. Este desequilibrio evoluciona de forma similar a como lo hace la presencia femenina en los equipos de dirección, por ser una de las condiciones favorables para el acceso al cuerpo el haber desempeñado previamente tres mandatos en cargos de dirección de centros docentes.

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

Gráfico 3.2.2.2. Distribución del personal en la Inspección Educativa según sexo. Años 2008 y 2025



En 2025, los hombres siguen estando más representados en los tramos de edad más elevados, siendo el 61,5% entre las personas de 55 a 64 años, y el 87% entre las de más de 65 años. El análisis de la evolución en el resto de las edades muestra una mayor proporción de mujeres entre las personas que ejercen la inspección, pero siempre dentro de los márgenes de equilibrio representativo. En 2025, el tramo 45-54 que concentra el mayor número de efectivos (39,5%) alcanza la paridad ($IPRHM=1,03$), observándose un destacado aumento de la participación femenina con respecto a 2008 ($IPRHM=0,47$). Por último, entre el personal más joven (35 a 44 años) la tendencia de feminización se mantiene, pero de manera más moderada, y con un valor cercano a la paridad ($IPRHM=1,07$).

Cuadro 3.2.2.5. Personal docente con función inspectora según sexo y tipo de puesto.
Año 2025 e IPRHM 2025 y 2008

	Mujeres	Hombres	Total	IPRHM	
				2025	2008
Inspector/a General de Educación	1	0	1	2,00	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	17	25	42	0,81	0,30
Inspector/a de Educación	100	132	232	0,86	0,40
Total	121	173	294	0,82	0,38

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

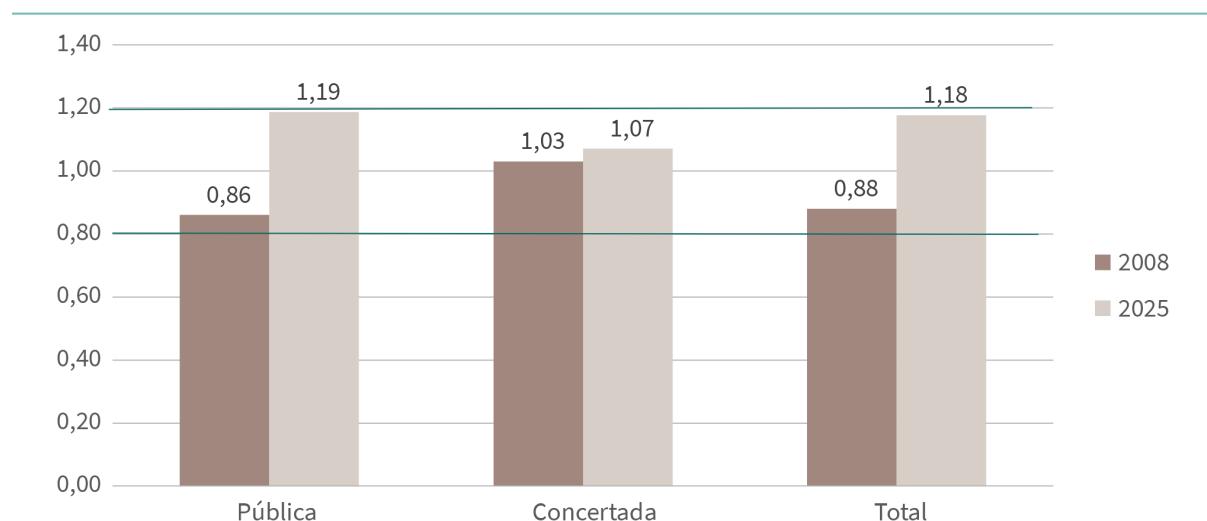
La mayor presencia femenina a lo largo del período viene marcada por la incorporación de mujeres en los puestos básicos del cuerpo de inspección, especialmente, entre los inspectores e inspectoras de educación, que son el colectivo más numeroso, así como en la coordinación de inspección. A lo largo del período, los hombres son mayoría en las Jefaturas de Servicio de Inspección y han aumentado su presencia entre el personal Adjunto a los Servicios de Inspección. Por el contrario, tanto en 2008 como en 2025 el puesto de Inspector/a General de Educación lo ocupa una mujer, mientras en 2020 estuvo ocupado por un hombre.

3.2.3. ANÁLISIS DE LOS EQUIPOS DIRECTIVOS

Entre 2008 y 2025, la composición de los equipos directivos del personal docente en el Sistema Educativo Público andaluz ha mantenido una representación equilibrada, tanto en los centros de titularidad pública como en los concertados. De acuerdo con la metodología utilizada en los análisis evolutivos de los Informes de 2013, 2017 y 2020, el estudio de los equipos directivos se centra exclusivamente en las enseñanzas de Educación Infantil y Primaria, Educación Secundaria y Educación de Personas Adultas dentro del Sistema Educativo Público andaluz.

Otra de las tendencias observadas durante este período es la incorporación progresiva de mujeres en cargos directivos, especialmente en los centros públicos, donde se concentra la mayor parte de los equipos directivos (90,7% en 2025), lo que influye de manera significativa en los resultados globales. Mientras que en 2008 los hombres predominaban en los puestos directivos de dichos centros ($IPRHM=0,86$), en 2025 las mujeres pasan a ser mayoría, aunque todavía dentro de los márgenes de equilibrio representativo ($IPRHM=1,19$). Por el contrario, en los centros concertados la distribución se ha comportado de manera más equilibrada a lo largo de todo el período, con un $IPRHM$ de 1,03 en 2008 y de 1,07 en 2025.

**Gráfico 3.2.3.1. IPRHM de los equipos directivos docentes según titularidad de los centros.
Años 2008 y 2025**



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

El aumento de la participación femenina se ha registrado en los equipos directivos de todos los niveles y modalidades educativas analizadas. Este crecimiento ha tenido como consecuencia que, en Educación Infantil y Primaria, se superen en 2025 los valores de representación equilibrada ($IPRHM=1,31$). De igual forma, en Educación Secundaria, donde al inicio del período se observaba una sobrerepresentación masculina, para 2025 se alcanza una situación ligeramente superior a la paridad ($IPRHM=1,02$). En el caso de los centros de Educación de Personas Adultas, se ha logrado equilibrar la composición de sus equipos directivos, observándose un incremento de la participación masculina a lo largo del período analizado.

La presencia de mujeres y hombres en los equipos directivos en función del cargo también ha sufrido cambios de 2008 a 2025. Así, por ejemplo, se aprecia una disminución de la presencia masculina en los puestos de Dirección y Vicedirección, alcanzando en 2025 valores de representación equilibrada. En el último año estudiado la representación en la Dirección de los centros es prácticamente paritaria (IPR-HM=1,03), con una ligera mayoría de mujeres. La incorporación femenina en los puestos de Jefatura de Estudios y Secretaría han sido las más destacadas, llegando incluso en 2025 a presentar una sobrerepresentación femenina en ambos tipos de cargos.

Cuadro 3.2.3. Equipos directivos de Sistema Educativo Andaluz. Año 2025 e IPRHM 2025 y 2008

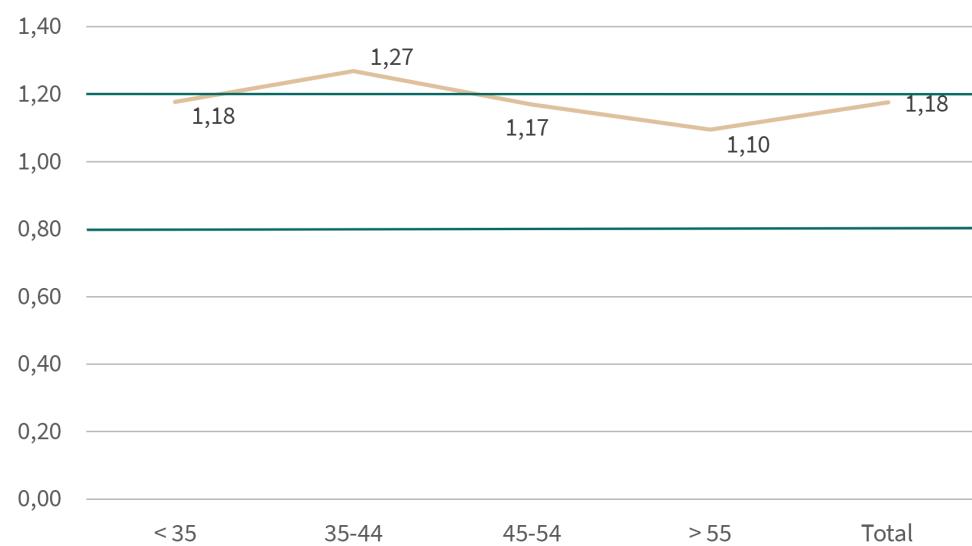
Equipos directivos niveles	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	IPRHm	
					2025	2008
Educación Infantil y Primaria	4.024	2.135	6.159	53,2	1,31	0,96
Educación Secundaria	2.592	2.475	5.067	43,8	1,02	0,73
Educación de Personas Adultas (p)	189	157	346	3,0	1,09	1,12
Total	6.805	4.767	11.572	100,0	1,18	0,88
centros públicos	6.221	4.260	10.481	90,6	1,19	0,86
centros concertados	584	507	1.091	9,4	1,07	1,03
Equipos directivos cargos						
Dirección	1.863	1.753	3.616	31,2	1,03	0,71
Vicedirección (p)	308	215	523	4,5	1,18	0,78
Subdirección (c)	145	105	250	2,2	1,16	1,08
Jefatura de Estudios	2.723	1.613	4.336	37,5	1,26	1,03
Secretaría (p)	1.766	1.081	2.847	24,6	1,24	0,88
Total	6.805	4.767	11.572	100,0	1,18	0,88
centros públicos	6.221	4.260	10.481	90,6	1,19	0,86
centros concertados	584	507	1.091	9,4	1,07	1,03

Sobrerepresentación masculina (<0,80). Representación equilibrada (0,80 - 1,20). Sobrerepresentación femenina (>1,20) (p) solo en centros públicos.

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

En relación con la edad, otra tendencia identificada en el 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 2025 representan el 49,9%), donde se observan valores dentro del rango de equilibrio; el personal de 35 a 44 años también es relevante (el 24% en 2025), presentando valores más feminizados; así como el personal menor de 35 que, aunque minoritario (representa el 2,8% del total en 2025), viene ofreciendo valores de sobrerepresentación femenina, prácticamente desde el inicio del período hasta 2025.

Gráfico 3.2.3.2. IPRHM de los equipos directivos docentes según edad. Año 2025



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

3.2.4. ANÁLISIS DE LAS RETRIBUCIONES

El estudio de la representación de mujeres y hombres en el Sistema Educativo Público andaluz se completa, con el análisis de las retribuciones que recibe el personal docente durante el ejercicio 2024, con datos a 1 de enero de 2025. Esta información resulta de utilidad para trazar la evolución de la brecha salarial de género desde el año 2020, año en el que se realizó por primera vez este análisis y, también, para disponer de información relevante y complementaria al análisis de representación.

La brecha salarial de género es el resultado de una amplia gama de desequilibrios de género en el mercado laboral. Se debe, entre otros aspectos, a factores como la segregación de género en la educación, la formación y el empleo, la segregación ocupacional, el desequilibrio de género en puestos directivos y de toma de decisiones, la mayor participación de las mujeres en trabajos a tiempo parcial y sus interrupciones profesionales más frecuentes y prolongadas debido al reparto desigual de las responsabilidades domésticas, familiares y de cuidado entre mujeres y hombres¹⁸.

La brecha salarial de género media para el conjunto de los países de la Unión Europea en 2023 es del 12%¹⁹, según los últimos datos de Eurostat, mientras la brecha salarial en España es del 9,2%. En 2023, 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.

Con datos a 1 de enero de 2025, las mujeres tienen representación mayoritaria (65,9%) dentro del profesorado del Sistema Educativo Público andaluz. No obstante, persiste una brecha salarial del 3,4% en comparación con el profesorado masculino, una diferencia que se mantiene prácticamente inalterada desde el análisis realizado con datos de 1 de enero de 2020. En términos generales, esta desigualdad retributiva resulta más pronunciada en los centros de titularidad pública que en los concertados. Sin embargo, esta pauta no es uniforme y varía según el nivel educativo: en el caso de la Educación Secundaria, por ejemplo, la disparidad salarial entre mujeres y hombres es más acusada en los centros concertados.

18 Consejo de la Unión Europea (2019): *Closing the Gender Pay Gap: Key Policies and Measures*. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10349-2019-INIT/en/pdf>

19 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/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics

Cabe señalar que la estructura salarial en la Administración pública se encuentra regulada por disposiciones normativas que establecen retribuciones homogéneas para cada puesto y categoría profesional, asegurando así la igualdad de salario entre mujeres y hombres en condiciones equivalentes. No obstante, el hecho de tener descendencia y las responsabilidades asociadas al cuidado familiar pudieran estar condicionando la disponibilidad para asumir determinados cargos de responsabilidad, asociados a retribuciones más elevadas.

**Cuadro 3.2.4. IPRHM del personal del Sistema Educativo Andaluz y brecha salarial de género.
Años 2025 y 2020**

	Brecha 2025	Brecha 2020	IPRHM 2025	IPRHM 2020
Total Educación	3,4	3,4	1,26	1,24
Centros públicos	3,0	3,4	1,25	1,23
Centros concertados	1,4	0,8	1,29	1,28
Análisis por niveles				
Educación Infantil y Primaria	0,8	1,2	1,49	1,49
Centros públicos	1,3	1,9	1,50	1,49
Centros concertados	1,0	0,1	1,47	1,47
Educación Secundaria	2,0	2,3	1,07	1,04
Centros públicos	1,2	1,3	1,06	1,02
Centros concertados	3,1	2,8	1,10	1,09
Enseñanza Régimen Especial (p)	1,7	0,5	0,90	0,85
Eduación Personas Adultas (p)	2,6	2,5	1,14	1,16
Educación Especial	-1,0	2,9	1,71	1,71
Centros públicos	3,2	3,9	1,74	1,74
Centros concertados	-0,5	5,9	1,62	1,61
Educación Compensatoria (p)	3,0	4,5	1,59	1,45
Formación del Profesorado (p)	0,9	4,5	1,18	1,05
Inspección Educativa (p)	7,4	5,8	0,75	0,57
Análisis por puestos directivos				
Dirección	4,3	4,2	1,00	0,94
Vicedirección (p)	0,2	1,7	1,11	0,98
Subdirección (c)	1,4	3,3	1,18	1,04
Jefatura de Estudios	1,1	1,8	1,22	1,18
Secretaría (p)	4,4	3,7	1,18	1,13
Análisis por edad				
< 35	1,7	0,3	1,30	1,31
35-44	0,8	0,7	1,31	1,27
45-54	2,0	2,9	1,23	1,21
> 55	1,0	5,9	1,20	1,21
Análisis por descendientes (p)				
0	2,5	2,5	1,25	1,24
1	5,0	5,3	1,27	1,25
2 ó más	5,0	5,1	1,23	1,18

Dentro del ámbito educativo, es en la Inspección Educativa donde se registra la mayor brecha salarial entre mujeres y hombres, alcanzando un 7,4%. Le siguen la Educación Compensatoria, con una diferencia del 3%, y la Educación de Personas Adultas, con un 2,6%. En el caso concreto del cuerpo de Inspección Educativa, esta desigualdad retributiva responde, principalmente, a la distribución desigual de hombres y mujeres en los distintos puestos que conforman su estructura organizativa.

En 2025, las mujeres que ocupan puestos directivos en el ámbito educativo continúan percibiendo una remuneración un 3,7% inferior a la de sus compañeros varones. No obstante, esta brecha ha experimentado una leve reducción respecto al análisis anterior, en el que se situaba en el 3,9%. Las diferencias más marcadas se dan en los cargos de dirección, con una desigualdad del 4,3%, y en las secretarías, donde la brecha alcanza el 4,4%.

Por edad, el grupo de edad entre 45 y 54 años es el que refleja la mayor disparidad salarial de género, con un 2% menos de retribución para las mujeres. En los tramos de edad más jóvenes, la situación tiende a ser más equilibrada, mientras que en el colectivo de mayores de 55 años se ha producido una notable reducción de la brecha, pasando del 5,9% en 2020 al 1% en 2025.

Por último, la descendencia también parece tener un impacto significativo en la brecha salarial en los centros de titularidad pública. En concreto, la diferencia retributiva prácticamente se duplica tras el nacimiento del primer hijo, y así, mientras que entre el profesorado sin descendencia la brecha es del 2,5%, esta se eleva al 5% en los casos en que se tiene al menos un hijo o hija. A la luz de los datos, podría interpretarse que la presencia de hijos/as influye en la elección —o acceso— a determinados cargos, lo que terminaría reflejándose en la brecha retributiva observada.

3.2.5. ANÁLISIS DE LOS PERMISOS Y SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Con datos a fecha 1 de enero de 2025, se estudian en este epígrafe los permisos y situaciones administrativas solicitadas a lo largo del año 2024, por mujeres y por hombres en el conjunto del personal docente andaluz. Los resultados se analizarán en comparación con los relativos al año 2020, primer ejercicio en el que se incluyó este apartado en el presente informe. Cabe señalar 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.

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 (PNC). 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.

Para ello, se aplica el Índice de Utilización (IUt), que permite relacionar la proporción de mujeres que hacen uso de cada permiso con su representación en la plantilla. Un valor superior a 1 indica una utilización proporcionalmente mayor respecto a su presencia en la plantilla, y lo contrario, si es menor de 1.

En 2025, el 36,6% del personal docente andaluz ha solicitado algún tipo de permiso, lo que supone un incremento de 7,1 puntos porcentuales con respecto al año 2020 (29,5%). A pesar de este aumento, la feminización de este colectivo se mantiene prácticamente en los mismos términos que hace cinco años, siendo mujeres el 71,4% del personal solicitante. La proporción femenina es bastante elevada si se tiene en cuenta que las mujeres representan el 65,9% del conjunto del profesorado. Los permisos más utilizados son los derivados de una incapacidad transitoria (IT), que representan el 59,6% del total de los permisos²⁰; le siguen los permisos no retribuidos (PNR) con un 25,7%; los permisos por nacimiento y cuidado (PNC) de menor que representan el 9,2%, y finalmente, los permisos para la reducción de jornada (RJ), que suponen el 5,5% del total de los permisos solicitados.

20 Los porcentajes hacen referencia a permisos concedidos a personas. Se especificará, en su caso, cuando se cuantifique el número de días de permiso solicitados.

3.2.5.1. Permisos por incapacidad transitoria (IT)

Con datos a 1 de enero de 2025, los permisos concedidos por incapacidad temporal (IT)²¹ constituyeron la categoría más frecuente dentro del conjunto de situaciones administrativas analizadas. En concreto, se registraron 1.957.524 días de permiso, de los cuales el 76,6% correspondieron a mujeres. Este tipo de permiso fue solicitado por el 25,6% del personal del Sistema Educativo Público de Andalucía (33.585 personas), siendo las mujeres el 73,8% de quienes hicieron uso de esta medida.

El Índice de Utilización en IT (IUt-IT) se situó en 1,16, lo que evidencia una sobrerrepresentación de las mujeres en el uso de este tipo de permiso, en un 16% por encima de su peso relativo en la plantilla. Esta cifra representa una leve disminución respecto al año 2020, cuando dicho índice era de 1,19. En 2025, los centros concertados registraron un IUt-IT de 1,18, superior al de los centros públicos (IUt-IT =1,16), revirtiendo la tendencia observada en 2020. Por niveles educativos, se observaron los mayores índices de feminización en las Enseñanzas de Régimen Especial (IUt-IT=1,26), Educación de Personas Adultas (IUt-IT=1,20) y Educación Secundaria (IUt-IT=1,19).

Respecto a los puestos directivos, se mantiene una sobrerrepresentación femenina en el uso del permiso (IUt-IT=1,12), aunque con una reducción respecto al valor de 2020 (IUt-IT=1,20). La única excepción dentro de este grupo se localiza en las subdirecciones, donde el índice se sitúa en 0,93, reflejando un mayor uso por parte de los hombres respecto a su participación en esos puestos.

Por edad se observa que la presencia de mujeres es generalizada en los días por IT en todos los grupos de edad, si bien es más acusada en el profesorado más joven, donde las mujeres menores de 35 años utilizan un 28% más la IT que su representación en el colectivo docente (IUt-IT=1,28) en 2025. En la franja entre 35-45 años, el uso es un 22% más elevado que su presencia en esas edades (IUt-IT=1,22). Comparativamente con 2020, se observa un aumento de la feminización en la franja más joven y una disminución en la franja intermedia, ambas con IUt-IT=1,26 en dicho año.

Finalmente, en cuanto a la descendencia, la tendencia se mantiene estable en comparación con el análisis de 2020. Las personas sin descendientes continúan liderando el uso del permiso, representando el 71% del total de días en 2025, frente al 68,1% en 2020. Le siguen las personas con un hijo que agrupan el 12,7%, y las personas con dos o más hijos/as que han solicitado el 9,2%. En todos los casos, las mujeres presentan un mayor índice de utilización, con variaciones poco significativas entre ambos años.

²¹ 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 3.2.5.1. Días de permiso por incapacidad laboral transitoria (IT) del personal del Sistema Educativo Andaluz y sus correspondientes brechas de género. Años 2025 y 2020

Días de permiso por incapacidad transitoria (IT)	M	H	T	IPRHM (IT)	IPRHM (Total)	IUt 2025	IUt 2020	% Total 2025
Total Educación	1.498.497	459.027	1.957.524	1,53	1,32	1,16	1,19	100,0
Centros públicos	1.401.781	429.579	1.831.360	1,53	1,32	1,16	1,19	93,6
Centros concertados	96.716	29.448	126.164	1,53	1,30	1,18	1,15	6,4
Análisis por niveles								
Educación Infantil y Primaria	654.812	119.250	774.062	1,69	1,53	1,10	1,12	39,5
Centros públicos	602.016	109.230	711.246	1,69	1,54	1,10	1,12	36,3
Centros concertados	52.796	10.020	62.816	1,68	1,48	1,14	1,10	3,2
Educación Secundaria	567.955	278.966	846.921	1,34	1,13	1,19	1,23	43,3
Centros públicos	533.721	260.811	794.532	1,34	1,14	1,18	1,24	40,6
Centros concertados	34.234	18.155	52.389	1,31	1,09	1,20	1,19	2,7
Enseñanza Régimen Especial (p)	47.195	27.171	74.366	1,27	1,00	1,26	1,29	3,8
Eduación Personas Adultas (p)	36.718	11.954	48.672	1,51	1,26	1,20	1,19	2,5
Educación Especial	149.861	13.010	162.871	1,84	1,76	1,04	1,05	8,3
Centros públicos	140.175	11.737	151.912	1,85	1,79	1,03	1,04	7,8
Centros concertados	9.686	1.273	10.959	1,77	1,64	1,08	1,08	0,6
Educación Compensatoria (p)	38.033	5.906	43.939	1,73	1,62	1,07	1,10	2,2
Formación del Profesorado (p)	2.222	930	3.152	1,41	1,20	1,18	1,05	0,2
Inspección Educativa (p)	1.701	1.840	3.541	0,96	0,82	1,17	0,88	0,2
Análisis de los puestos directivos	56.646	29.815	86.461	1,31	1,17	1,12	1,20	4,4
Dirección	15.983	12.314	28.297	1,13	1,03	1,10	1,22	1,4
Centros públicos	14.775	11.655	26.430	1,12	1,02	1,10	1,22	1,4
Centros concertados	1.208	659	1.867	1,29	1,08	1,19	1,38	0,1
Vicedirección (p)	2.734	1.432	4.166	1,31	1,16	1,13	1,25	0,2
Subdirección (c)	299	250	549	1,09	1,17	0,93	1,01	0,0
Jefatura de Estudios	19.887	7.284	27.171	1,46	1,25	1,17	1,21	1,4
Centros públicos	19.052	6.710	25.762	1,48	1,27	1,16	1,20	1,3
Centros concertados	835	574	1.409	1,19	1,07	1,11	1,11	0,1
Secretaría (p)	17.743	8.535	26.278	1,35	1,23	1,09	1,16	1,3
Análisis por edad								
< 35	141.130	23.492	164.622	1,71	1,34	1,28	1,26	8,4
35-44	473.176	89.130	562.306	1,68	1,38	1,22	1,26	28,7
45-54	507.916	186.661	694.577	1,46	1,29	1,13	1,16	35,5
55-64	358.842	151.110	509.952	1,41	1,27	1,11	1,12	26,1
> 65	17.433	8.634	26.067	1,34	1,19	1,12	1,20	1,3
Análisis por descendientes (p)								
0	1.059.582	330.939	1.390.521	1,52	1,32	1,16	1,20	71,0
1	196.888	52.650	249.538	1,58	1,35	1,17	1,17	12,7
2 ó más	145.311	45.990	191.301	1,52	1,31	1,16	1,19	9,8

3.2.5.2. Permisos no retribuidos (PNR)

Los permisos no retribuidos son los permisos vinculados a las siguientes situaciones: 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.

Durante el último ejercicio analizado, el 11% del personal perteneciente al Sistema Educativo Público de Andalucía, lo que equivale a un total de 14.493 personas, formalizó solicitudes de un permiso no retribuido. Por número de días, se solicitaron un total de 97.757 días de permisos de este tipo, de los cuales el 75,3% fueron pedidos por mujeres y el 24,7% por hombres. Se observa por tanto una sobrerepresentación femenina en comparación con su presencia en la plantilla (IUt-PNR=1,14). Este comportamiento se mantiene en niveles similares a los registrados en el año 2020 (IUt-PNR=1,15).

El análisis por titularidad del centro evidencia una mayor utilización de estos permisos por parte de las mujeres en centros de titularidad pública (IUt-PNR=1,14) en comparación con los centros concertados (IUt-PNR=1,06). Asimismo, en cuanto al tipo de enseñanza, se observa una elevada feminización en la solicitud de permisos no retribuidos en el ámbito de la Inspección Educativa (IUt-PNR=1,63) y en las Enseñanzas de Régimen Especial (IUt-PNR=1,41).

En lo que respecta al personal docente con responsabilidades directivas, se identifica un aumento en la participación femenina en la utilización de estos permisos (IUt-PNR=1,24), superando los valores registrados en 2020 (IUt-PNR=1,11). Este incremento resulta particularmente significativo si se compara con los datos de hace cinco años, cuando el índice de utilización en mujeres era inferior a su representación en los equipos directivos (IUt-PNR=0,80) y en las subdirecciones (IUt-PNR=0,38). En 2025, ambos indicadores reflejan una tendencia inversa, alcanzando un IUt-PNR de 1,26.

El tramo de edad en el que se concentran más solicitudes de permisos sin retribución es el correspondiente a la franja de mayores de 35-44 años que agrupa un 45,5% de los mismos y en el que las mujeres los solicitaron por encima de su representación en el colectivo (IUt-PNR= 1,19). Entre el personal de 45 a 54 años, las mujeres y los hombres utilizaron los PNR prácticamente en la misma proporción que su participación en la plantilla docente (IUt-PNR=0,95). Por último, las docentes mayores de 65 años fueron quienes utilizaron este permiso en mayor medida con respecto a los hombres de su misma franja etaria (IUt-PNR= 1,25).

Con respecto al número de descendientes, los datos de 2025 mantienen la tendencia observada en 2020. El personal sin hijos/as continúa siendo el que acumula el mayor porcentaje de días de permiso no retribuido, con un 76,2% del total de solicitudes, cifra próxima a la registrada en el año de referencia (77,3%). Le siguen quienes cuentan con un descendiente (12,9%) y con dos o más descendientes (8%). Esta última categoría presenta una clara feminización en su uso (IUt-PNR=1,23), incluso más acentuada que la observada en 2020 (IUt-PNR=1,18).

Cuadro 3.2.5.2. Días de permiso no retribuido (PNR) del personal del Sistema Educativo Andaluz y sus correspondientes brechas de género. Años 2025 y 2020

Días de permiso no retribuido (PNR)	M	H	T	IPRHM (PNR)	IPRHM (Total)	IUt 2025	IUt 2020	% Total 2025
Total Educación	73.620	24.137	97.757	1,51	1,32	1,14	1,15	100,0
Centros públicos	71.678	23.254	94.932	1,51	1,32	1,14	1,15	97,1
Centros concertados	1.942	883	2.825	1,37	1,30	1,06	1,04	2,9
Análisis por niveles								
Educación Infantil y Primaria	28.738	5.673	34.411	1,67	1,53	1,09	1,13	35,2
Centros públicos	27.800	5.355	33.155	1,68	1,54	1,09	1,12	33,9
Centros concertados	938	318	1.256	1,49	1,48	1,01	1,04	1,3
Educación Secundaria	30.816	15.718	46.534	1,32	1,13	1,17	1,17	47,6
Centros públicos	30.093	15.167	45.260	1,33	1,14	1,17	1,18	46,3
Centros concertados	723	551	1.274	1,14	1,09	1,04	0,96	1,3
Enseñanza Régimen Especial (p)	3.578	1.473	5.051	1,42	1,00	1,41	1,42	5,2
Eduación Personas Adultas (p)	1.284	732	2.016	1,27	1,26	1,01	1,21	2,1
Educación Especial	7.667	246	7.913	1,94	1,76	1,10	1,05	8,1
Centros públicos	7.386	232	7.618	1,94	1,79	1,08	1,04	7,8
Centros concertados	281	14	295	1,91	1,64	1,16	1,13	0,3
Educación Compensatoria (p)	1.275	165	1.440	1,77	1,62	1,09	1,16	1,5
Formación del Profesorado (p)	52	27	79	1,32	1,20	1,10	1,56	0,1
Inspección Educativa (p)	210	103	313	1,34	0,82	1,63		0,3
Análisis de los puestos directivos	3.292	1.244	4.536	1,45	1,17	1,24	1,11	4,6
Dirección	1.021	552	1.573	1,30	1,03	1,26	0,80	1,6
Centros públicos	999	547	1.546	1,29	1,02	1,27	0,80	1,6
Centros concertados	22	5	27	1,63	1,08	1,50	0,89	0,0
Vicedirección (p)	116	37	153	1,52	1,16	1,30	1,59	0,2
Subdirección (c)	11	4	15	1,47	1,17	1,26	0,38	0,0
Jefatura de Estudios	1.201	481	1.682	1,43	1,25	1,14	1,12	1,7
Centros públicos	1.194	471	1.665	1,43	1,27	1,13	1,10	1,7
Centros concertados	7	10	17	0,82	1,07	0,77	1,03	0,0
Secretaría (p)	943	170	1.113	1,69	1,23	1,37	1,25	1,1
Análisis por edad								
< 35	9.403	2.227	11.630	1,62	1,34	1,21	1,20	11,9
35-44	36.313	8.168	44.481	1,63	1,38	1,19	1,21	45,5
45-54	20.248	8.711	28.959	1,40	1,29	1,08	1,00	29,6
55-64	7.446	4.960	12.406	1,20	1,27	0,95	1,13	12,7
> 65	210	71	281	1,49	1,19	1,25	1,41	0,3
Análisis por descendientes (p)								
0	55.252	19.220	74.472	1,48	1,32	1,12	1,15	76,2
1	10.481	2.138	12.619	1,66	1,35	1,23	1,18	12,9
2 ó más	5.945	1.896	7.841	1,52	1,31	1,16	1,19	8,0

3.2.5.3. Permisos de reducción de jornada (RJ)

El permiso por reducción de jornada permite al personal docente disminuir su jornada laboral diaria con la consiguiente reducción proporcional de las retribuciones, siempre en función de las necesidades del servicio. Este permiso puede solicitarse en dos modalidades: reducción de un tercio o de la mitad de la jornada semanal.

Durante el último año estudiado, el 2,4% del personal del Sistema Educativo Público de Andalucía —equivalente a 3.090 profesionales— solicitó esta modalidad de permiso. En total, se contabilizaron 806.077 días de permiso de reducción de jornada, de los cuales el 82,5% fueron solicitados por mujeres. Este permiso constituye el más feminizado dentro del Sistema Educativo Público de Andalucía, con IUt-RJ de 1,25, lo que indica que las mujeres utilizaron un 25% más de días que su representación en la plantilla. En cualquier caso, este uso feminizado fue ligeramente superior respecto al utilizado en 2020 (IUt-RJ = 1,24).

El análisis por tipo de enseñanza evidencia una intensa feminización del uso de este permiso en la Inspección educativa en la que ningún hombre tomó este permiso (IUt-RJ=2,43), en las Enseñanzas de Régimen Especial (IUt-RJ=1,49) o en la Educación Secundaria (IUt-RJ=1,43). Por el contrario, en la Educación Compensatoria (IUt-RJ= 1,02) y en la Formación del Profesorado (IUt-RJ=0,85), la participación masculina en el uso del permiso iguala o supera su representación en el colectivo docente. Esta feminización en la solicitud de permisos para la reducción de jornada se incrementa entre los puestos directivos (IUt-RJ=1,38), especialmente en las direcciones (IUt-RJ=1,59) y en las vicedirecciones (IUt-RJ=1,72).

En todas las franjas de edad se observa una proporción más elevada de mujeres que de hombres en la utilización de los permisos, pero es entre el personal docente de 35 a 44 años, en el que las mujeres solicitan en mayor proporción este permiso (IUt-RJ=1,28), prácticamente en los mismos términos que en 2020. Sin embargo, se observa una disminución significativa en la feminización del uso del permiso entre el profesorado mayor de 65 años, donde el índice se reduce a 0,42, frente al 1,39 registrado en 2020.

En relación con la variable de número de descendientes, los datos reflejan una clara tendencia: a medida que aumenta el número de hijas e hijos, el uso del permiso por parte de mujeres se intensifica. Así, el IUt-RJ entre el personal sin descendencia es de 1,23; entre quienes tienen un descendiente asciende a 1,29, y alcanza un valor de 1,32 en el caso de dos o más descendientes, cifras muy similares a las observadas en 2020.

Cuadro 3.2.5.3. Días de reducción de jornada (RJ) del personal del Sistema Educativo Andaluz y sus correspondientes brechas de género. Años 2025 y 2020

Días de reducción de jornada (RJ))	M	H	T	IPRHM (PNR)	IPRHM (Total)	IUt 2025	IUt 2020	% Total 2025
Total Educación	664.841	141.236	806.077	1,65	1,32	1,25	1,24	100,0
Centros públicos	664.841	141.236	806.077	1,65	1,32	1,25	1,24	100,0
Centros concertados	0	0	0		1,30			0,0
Análisis por niveles								
Educación Infantil y Primaria	128.751	13.441	142.192	1,81	1,53	1,18	1,18	17,6
Centros públicos	128.751	13.441	142.192	1,81	1,54	1,17	1,17	17,6
Centros concertados	0	0	0		1,48			0,0
Educación Secundaria	429.543	102.866	532.409	1,61	1,13	1,43	1,44	66,0
Centros públicos	429.543	102.866	532.409	1,61	1,14	1,42	1,44	66,0
Centros concertados	0	0	0		1,09			0,0
Enseñanza Régimen Especial (p)	63.625	21.186	84.811	1,50	1,00	1,49	1,53	10,5
Eduación Personas Adultas (p)	7.686	1.586	9.272	1,66	1,26	1,32	0,97	1,2
Educación Especial	28.198	739	28.937	1,95	1,76	1,10	1,09	3,6
Centros públicos	28.198	739	28.937	1,95	1,79	1,09	1,08	3,6
Centros concertados	0	0	0		1,64			0,0
Educación Compensatoria (p)	6.325	1.342	7.667	1,65	1,62	1,02	1,20	1,0
Formación del Profesorado (p)	78	76	154	1,01	1,20	0,85	0,70	0,0
Inspección Educativa (p)	635	0	635	2,00	0,82	2,43		0,1
Análisis de los puestos directivos	8.987	2.092	11.079	1,62	1,17	1,38	1,40	1,4
Dirección	1.144	255	1.399	1,64	1,03	1,59	1,31	0,2
Centros públicos	1.144	255	1.399	1,64	1,02	1,60	1,32	0,2
Centros concertados	0	0	0		1,08			0,0
Vicedirección (p)	914	0	914	2,00	1,16	1,72	1,92	0,1
Subdirección (c)	0	0	0		1,17			0,0
Jefatura de Estudios	3.507	1.103	4.610	1,52	1,25	1,21	1,24	0,6
Centros públicos	3.507	1.103	4.610	1,52	1,27	1,20	1,22	0,6
Centros concertados	0	0	0		1,07			0,0
Secretaría (p)	3.422	734	4.156	1,65	1,23	1,33	1,39	0,5
Análisis por edad								
< 35	17.246	4.254	21.500	1,60	1,34	1,20	0,99	2,7
35-44	295.044	41.072	336.116	1,76	1,38	1,28	1,27	41,7
45-54	294.545	71.965	366.510	1,61	1,29	1,24	1,24	45,5
55-64	57.884	23.579	81.463	1,42	1,27	1,12	1,15	10,1
> 65	122	366	488	0,50	1,19	0,42	1,39	0,1
Análisis por descendientes (p)								
0	466.766	110.510	577.276	1,62	1,32	1,23	1,21	71,6
1	108.866	16.315	125.181	1,74	1,35	1,29	1,28	15,5
2 ó más	89.209	14.411	103.620	1,72	1,31	1,32	1,32	12,9

3.2.5.4. Permisos por nacimiento y cuidado del menor (PNC)

Desde enero de 2021, se encuentra plenamente implantado en el ordenamiento español el permiso por nacimiento y cuidado del menor²², 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.

Durante el año analizado, el 4% del personal docente solicitó este permiso, lo que equivale a un total de 5.192 personas. De ellas, el 62,8% fueron mujeres y el 37,2% hombres. Este porcentaje muestra una tendencia de aumento de la participación de los hombres en este tipo de permiso con respecto a 2020, año en el que las mujeres representaban el 68% y los hombres el 32%.

El IUT de este tipo de permiso (IUT-PNC=0,95) muestra que las mujeres hacen uso de él por debajo de su representación en el conjunto del personal docente (IPRHM=1,32). En comparación con 2020, cuando el valor era de 1,05, se constata una mayor incidencia masculina en la solicitud del permiso. Esta tendencia se mantiene con escasa variación en función de la titularidad del centro, con un IUT-PNC de 0,96 en los centros públicos y de 0,91 en los concertados.

Por tipo de enseñanza, en la Educación Infantil y Primaria (IUT-PNC=0,93), y en la Educación Secundaria (IUT-PNC=0,91), la utilización del permiso por nacimiento 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. Esta masculinización se acentúa en los cargos directivos, donde el índice se sitúa en 0,72.

Un total de 3.259 mujeres solicitaron un permiso por nacimiento con una duración media de 82 días, aunque la duración más utilizada fue de 112 días. En comparación con 2020, se observa un descenso tanto en el número de mujeres que lo solicitaron (3.280 en 2020) como en la duración media (98 días en 2020) y en la modalidad más habitual (140 días en 2020).

Por edad, las mujeres se concentran en la franja de edad 35-44 años, con un 66,6% de mujeres en ese tramo, aunque su representación ha disminuido con respecto a 2020 en la que se concentraba el 71,6% en esas edades. Aumenta en cambio la representación de las menores de 35 años, que alcanzan el 30,1%, frente al 25,6% registrado cinco años antes. El grupo de edad entre 45-54, con un 3,3%, presenta un porcentaje más elevado que en 2020, año en el que representaba un 2,7%. Según el número de descendientes, el 68,7% de las mujeres que accedieron al permiso lo hicieron por el nacimiento de su primer hijo o hija, mientras que el 22,2% ya contaban con un descendiente.

Por su parte, un total de 1.933 docentes hombres solicitaron un permiso por nacimiento, con una media de 75 días, aunque la duración más utilizada fue de 42 días. Con relación a 2020, se registra un aumento tanto en el número de solicitudes (1.544 entonces) como en la media de días (64 días en 2020), aunque la duración más utilizada se reduce significativamente respecto a ese año (105 días). Esta evolución puede atribuirse a los cambios legislativos anteriormente mencionados, que han favorecido que los hombres puedan utilizar estos permisos de manera más prolongada.

La franja de edad predominante entre los hombres también corresponde a los 35 a 44 años, con un 66,9% del total, si bien este porcentaje ha descendido respecto al 72,3% de 2020. El grupo de menores de 35 años ha pasado del 15,7% al 18,8%, mientras que el colectivo entre 45 y 54 años ha incrementado su representación del 11,7% al 13,8%. Por número de descendientes, el 67,3% de los hombres solicitaron el permiso por el nacimiento de su primer hijo o hija, y el 21,3% ya tenían al menos un descendiente.

²² En 2021 entró en vigor la equiparación total para ambos progenitores y el permiso pasó a ser de 16 semanas, seis de las cuales deben disfrutarse inmediatamente después del parto o resolución judicial o administrativa en los casos de adopción, guarda o acogimiento. El resto del tiempo puede disponerse en períodos sucesivos antes de que el hijo/a cumpla un año. En 2025, en virtud del Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, dicho permiso se ha ampliado a 19 semanas para ambos progenitores y a 32 semanas en el caso de las familias monoparentales.

<https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/07/pdfs/BOE-A-2019-3244.pdf>

Cuadro 3.2.5.4. Número de permisos por nacimiento y cuidado de menor (PNC) del personal del Sistema Educativo Andaluz y sus correspondientes brechas de género. Años 2025 y 2020

Número de permisos por nacimiento y cuidado de menor (PNC)	M	H	T	IPRHM (PNC)	IPRHM (Total)	IUt 2025	IUt 2020	% Total 2025
Total Educación	3.259	1.933	5.192	1,26	1,32	0,95	1,05	100,0
Centros públicos	2.731	1.562	4.293	1,27	1,32	0,96	1,05	82,7
Centros concertados	528	371	899	1,17	1,30	0,91	1,05	17,3
Análisis por niveles								
Educación Infantil y Primaria	1.419	571	1.990	1,43	1,53	0,93	0,99	38,3
Centros públicos	1.113	414	1.527	1,46	1,54	0,94	0,75	29,4
Centros concertados	306	157	463	1,32	1,48	0,89	0,99	8,9
Educación Secundaria	1.237	1.178	2.415	1,02	1,13	0,91	1,06	46,5
Centros públicos	1.059	978	2.037	1,04	1,14	0,91	1,03	39,2
Centros concertados	178	200	378	0,94	1,09	0,86	1,07	7,3
Enseñanza Régimen Especial (p)	85	87	172	0,99	1,00	0,98	0,99	3,3
Eduación Personas Adultas (p)	55	27	82	1,34	1,26	1,07	0,95	1,6
Educación Especial	367	45	412	1,78	1,76	1,01	1,07	7,9
Centros públicos	323	31	354	1,82	1,79	1,02	1,07	6,8
Centros concertados	44	14	58	1,52	1,64	0,93	1,05	1,1
Educación Compensatoria (p)	92	22	114	1,61	1,62	1,00	1,12	2,2
Formación del Profesorado (p)	1	0	1	2,00	1,20	1,67	0,92	0,0
Inspección Educativa (p)	3	3	6	1,00	0,82	1,21	0,00	0,1
Análisis de los puestos directivos								
Dirección	96	132	228	0,84	1,17	0,72	0,93	4,4
Centros públicos	20	35	55	0,73	1,03	0,71	0,86	1,1
Centros concertados	16	27	43	0,74	1,02	0,73	0,87	0,8
Vicedirección (p)	4	8	12	0,67	1,08	0,61	0,85	0,2
Subdirección (c)	1	5	6	0,33	1,16	0,29	1,05	0,1
Jefatura de Estudios	53	57	110	0,96	1,25	0,77	0,82	2,1
Centros públicos	49	46	95	1,03	1,27	0,81	0,84	1,8
Centros concertados	4	11	15	0,53	1,07	0,50	0,52	0,3
Secretaría (p)	21	31	52	0,81	1,23	0,65	1,13	1,0
Análisis por edad								
< 35	981	363	1.344	1,46	1,34	1,09	1,15	25,9
35-44	2.169	1.293	3.462	1,25	1,38	0,91	1,01	66,7
45-54	106	266	372	0,57	1,29	0,44	0,53	7,2
55-64	2	11	13	0,31	1,27	0,24	0,52	0,3
> 65	1	0	1	2,00	1,19	1,68		0,0
Análisis por descendientes (p)								
0	1.876	1.051	2.927	1,28	1,32	0,97	1,05	56,4
1	607	333	940	1,29	1,35	0,95	1,03	18,1
2 ó más	248	178	426	1,16	1,31	0,89	1,02	8,2

3.3. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD

Este epígrafe analiza la presencia de mujeres y hombres en el personal del Servicio Andaluz de Salud (SAS), examinando su representación según el grupo profesional, el servicio sanitario, la profesión y el nivel de la carrera administrativa en el que se encuentran. Además, se incluye un análisis detallado de cada modalidad de prestación de servicios y de los niveles de mayor responsabilidad dentro del sistema, considerando la influencia de factores como la edad y el número de descendientes.

A nivel global, las mujeres representan una proporción mayoritaria dentro del personal sanitario, desempeñando un papel esencial en la provisión de cuidados en todos los contextos, desde la atención primaria hasta los servicios hospitalarios especializados²³. Sin embargo, esta elevada presencia no se refleja de manera proporcional en la ocupación de puestos de responsabilidad dentro del sector de la salud, donde las posiciones de liderazgo, toma de decisiones y gestión siguen estando predominantemente ocupadas por hombres.

El Servicio Andaluz de Salud (SAS) cuenta con un instrumento clave en este ámbito: el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres²⁴. Su objetivo es lograr la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres del personal sanitario, así como implantar una cultura organizacional comprometida con la igualdad.

El presente informe se ha elaborado con datos extraídos a 1 de enero de 2025, proporcionados por la agencia administrativa y el Sistema de Información de Gestión de Recursos Humanos, Oposiciones, Nóminas, Turnos, Traslados y Expedientes (GERHONTE). Asimismo, se han incorporado los datos de la Adenda de Género del Anexo de Personal del Presupuesto 2026, actualizados a septiembre de 2025, para complementar y enriquecer la información analizada.

Según los datos de la Adenda de Género, el personal del Servicio Andaluz de Salud está formado por 105.103 personas, de las cuales 74.595 son mujeres (71%) y 30.508 son hombres (29%). Este análisis ofrece una imagen fija de la representación en el SAS a fecha de 1 de enero de 2025, por lo que todas las referencias al año 2025 reflejan exclusivamente la situación de la representación de género en ese momento. Del mismo modo, las comparaciones con 2024 se refieren a la situación existente en la misma fecha del año anterior.

3.3.1. ANÁLISIS GENERAL

A 1 de enero de 2025, el personal estatutario del SAS presenta un ligero incremento en la representación femenina ($IPRHM=1,41$) respecto a la misma fecha del año anterior ($IPRHM=1,40$). Este valor consolida a este colectivo como el más feminizado de la Administración andaluza, y confirma la tendencia observada en los últimos años.

El análisis por tramos de edad muestra que únicamente el personal mayor de 65 años mantiene un equilibrio representativo ($IPRHM=1,15$), con una leve disminución de la representación femenina respecto al año anterior ($IPRHM=1,16$). Por otro lado, en el tramo entre 35-44 años se registra la mayor sobrerepresentación femenina ($IPRHM=1,45$) manteniendo la tendencia del último ejercicio. En el grupo de menores de 35 años, aunque feminizado, los valores resultan menos desequilibrados ($IPRHM=1,37$).

Otro de los factores que también parece influir en la distribución por sexo del personal es la descendencia, ya que la mayor feminización se da entre el personal con un descendiente ($IPRHM=1,48$), mientras

²³ Según la Estadística de profesionales sanitarios colegiados del Instituto Nacional de Estadística (INE), con datos a 31 de diciembre de 2024, las mujeres suponen el 69,4% del total de profesionales de la salud en España. <https://www.ine.es/dyngs/Prensa/EPSC2024.htm>. En la Unión Europea, la proporción de mujeres asciende al 78% de dicho personal, con datos de 2020. https://ec.europa.eu/eurostat/documents/4187653/11571499/Health_workers_2020Q3NP-01.png

²⁴ En el último trimestre de 2024, se inició el proceso de elaboración del nuevo Plan de Igualdad del SAS, cuyo objetivo es promover la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el entorno laboral sanitario. <https://web.sas.junta-Andalucia.es/servicioandaluzdesalud/profesionales/igualdad-mujeres-y-hombres>.

que la representación masculina es relativamente más elevada entre el grupo con más de dos hijos/as ($IPRHM=1,32$), que entre quienes no tienen descendencia o tienen un solo hijo o hija. Cabe destacar que más de la mitad del personal sanitario no tiene hijos (50,7%), colectivo en el que el IPRHM alcanza un valor de 1,39 para el ejercicio 2025.

3.3.2. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SAS POR CATEGORÍAS

A. Distribución del personal por grupos profesionales

Las mujeres siguen siendo mayoría en todos los grupos profesionales del SAS a 1 de enero de 2025. Este fenómeno es especialmente visible en el subgrupo C2, que representa el 23,9% de la plantilla y donde se observa una amplia brecha de representación ($IPRHM=1,63$), ligeramente superior a la registrada en 2024 ($IPRHM=1,62$). La intensa feminización del personal auxiliar de enfermería ($IPRHM=1,82$), que constituye un 63,6% de este subgrupo, es el principal factor que condiciona este desequilibrio.

Por su parte, el subgrupo A2 constituye el colectivo más numeroso del SAS (28,7%) y presenta también una plantilla marcadamente feminizada ($IPRHM=1,54$), con un ligero aumento del desequilibrio respecto al año anterior ($IPRHM=1,53$). En este subgrupo, el personal de enfermería, que supone el 81,5% de sus efectivos, refuerza esta tendencia con una feminización aún más acusada ($IPRHM=1,55$), superior a la del ejercicio previo ($IPRHM=1,54$).

En términos de desequilibrio representativo le sigue el subgrupo C1 ($IPRHM=1,32$), que, aunque menos numeroso (10,2% de la plantilla), refleja una feminización sostenida, al igual que el grupo E ($IPRHM=1,29$), que representa el 8,6% del personal.

El subgrupo A1, que tiene requisitos académicos de superior nivel para su acceso, es el único que se mantiene dentro de los márgenes de equilibrio representativo en 2025 ($IPRHM=1,16$), si bien se aprecia una ligera tendencia al aumento de la feminización frente al año anterior ($IPRHM=1,14$). Este subgrupo se sitúa como el segundo en volumen de efectivos (28,6%), muy próximo al A2. Dentro de este grupo, el colectivo de médicos y médicas, que constituye el 64,6% de los efectivos, mantiene una presencia relativa equilibrada ($IPRHM=1,17$), aunque con un aumento de la presencia femenina, marcando los valores del conjunto del subgrupo.

B. Distribución del personal según niveles de la carrera administrativa

El análisis de la plantilla estatutaria del SAS por niveles de carrera administrativa confirma que, a enero de 2025, las mujeres se concentran principalmente en los niveles inferiores, mientras que los hombres tienen una mayor presencia en los niveles superiores.

En el análisis por niveles de la carrera administrativa, se observa que las mujeres representan el 74,5% del personal ($IPRHM=1,49$) hasta el nivel 22, evidenciando una marcada feminización en las posiciones iniciales de la carrera administrativa. En los niveles intermedios, del 23 al 29, la representación femenina desciende al 56,4% ($IPRHM=1,13$), situándose en valores más equilibrados y mostrando un incremento de la presencia de mujeres respecto al año anterior ($IPRHM=1,10$).

No obstante, la segregación vertical se intensifica en los niveles superiores (27 al 29), donde la representación femenina se reduce al 36,5% con un IPRHM de 0,73, reflejando que los hombres son mayoría en estos tramos, aunque con un ligero aumento en la representación femenina respecto a 2024 ($IPRHM=0,68$).

El análisis detallado por cargos en estos niveles superiores muestra diferencias relevantes: entre los cargos directivos se alcanza un equilibrio representativo ($IPRHM=0,94$), con un aumento de la participación femenina frente al año anterior ($IPRHM=0,90$). Sin embargo, en los cargos intermedios, que constituyen la mayoría en estos niveles, persiste una sobrerrepresentación masculina ($IPRHM=0,64$), aunque esta brecha es menor que en el ejercicio previo ($IPRHM=0,59$). Este patrón contribuye a explicar el IPRHM global de 0,73 en los niveles 27-29.

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

En el análisis del personal estatutario del SAS por puesto de trabajo y naturaleza de la actividad, se constata que los puestos básicos continúan siendo el colectivo más numeroso de la plantilla (89,5%) y, al igual que en el ejercicio anterior, muestra la representación femenina más elevada ($IPRHM=1,43$).

Dentro de estos puestos básicos se encuentra el personal de enfermería, que representa el 23,4% del total y muestra una feminización elevada ($IPRHM=1,55$), con un ligero incremento de la presencia femenina con respecto al año anterior. Le sigue el personal de cuidados auxiliares de enfermería, que constituye el 15,2% de la plantilla y mantiene una feminización aún más intensa ($IPRHM=1,82$), permaneciendo en los mismos niveles del ejercicio previo.

Por su parte, el personal de medicina, que se integra también en los puestos básicos y representa el 18,5% de la plantilla, se mantiene en equilibrio representativo ($IPRHM=1,17$), aunque con una ligera mayor presencia de mujeres respecto al año pasado ($IPRHM=1,14$).

**Cuadro 3.3.2. Personal del Servicio Andaluz de Salud según naturaleza de la actividad.
Año 2025 e IPRHM 2025 y 2024***

	Mujeres	Hombres	Total	IPRHM		
				2025	2024	% Total
Cargos Directivos	190	227	417	0,91	0,90	0,4
Cargos Intermedios	1.935	1.747	3.682	1,05	1,03	3,7
Formación	4.371	2.079	6.450	1,36	1,33	6,4
Puestos Básicos	64.549	25.765	90.314	1,43	1,42	89,5
Total general	71.045	29.818	100.863	1,41	1,40	100,0

Sobrerepresentación masculina (<0,80). Representación equilibrada (0,80 - 1,20). Sobrerepresentación femenina (>1,20)
* Referido a 1 de enero de 2025 y 2024 respectivamente.

El colectivo de celadores/as, que supone el 7,4% de la plantilla, se mantiene dentro de los márgenes del equilibrio representativo ($IPRHM=0,91$). Destaca asimismo la amplia sobrerepresentación femenina en el personal trabajador/a social ($IPRHM=1,69$) y en el personal auxiliar administrativo/a ($IPRHM=1,68$). En contraste, el personal veterinario presenta una composición muy masculinizada ($IPRHM=0,78$), aunque con un incremento de la presencia femenina respecto al año anterior ($IPRHM=0,75$).

A 1 de enero de 2025, los puestos en formación representan el 6,4% del total del personal del SAS, incrementando el desequilibrio con respecto al ejercicio anterior ($IPRHM=1,36$). La feminización es especialmente acusada entre otro personal en formación ($IPRHM=1,78$), en los mismos términos que el año pasado, mientras que el personal MIR aumenta levemente su desequilibrio ($IPRHM=1,31$) frente a 2024 ($IPRHM=1,29$).

Los cargos intermedios, que representan el 3,7% de la plantilla, mantienen en 2025 valores cercanos a la paridad ($IPRHM=1,05$), en niveles cercanos a los del año anterior. Por su parte, los cargos directivos, que suponen el 0,4% del total de la plantilla, presentan un ligero aumento de la participación femenina en 2025 ($IPRHM=0,91$) con respecto al ejercicio previo ($IPRHM=0,90$).

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

La prestación de asistencia sanitaria en el Servicio Andaluz de Salud (SAS) se estructura en cuatro modalidades diferenciadas de servicio, configuradas en función de la naturaleza de las prestaciones y de las necesidades organizativas. Cada una de las modalidades dispone de personal con perfiles profesionales específicos, y está regulada por una normativa, organización y funcionamiento profesional específico.

Las modalidades que integran el sistema son: la asistencia especializada²⁵, las áreas de gestión sanitaria²⁶, la atención primaria²⁷ y otros servicios²⁸.

La asistencia especializada constituye el tipo de servicio con mayor volumen de efectivos dentro del SAS, representando el 55,9% del personal (excluyendo al personal en formación). Esta modalidad presenta un alto grado de feminización ($IPRHM=1,44$) debido a que incluye a los colectivos con más representación de mujeres, como el personal de enfermería (22,9%) y el personal de cuidados auxiliares de enfermería (18,6%), cuyas tasas de representación femenina alcanzan en 2025 valores de $IPRHM=1,62$ y 1,81, respectivamente.

El personal médico, que representa el 15,6% del total en esta modalidad, mantiene una representación equilibrada ($IPRHM=1,10$), si bien muestra una mayor presencia masculina que en el conjunto del SAS ($IPRHM=1,17$). En cuanto a los dos subgrupos mayoritarios en la asistencia especializada, destacan el grupo A2 (27,2%) y el A1 (el 25,8%), mostrando el primero un intenso desequilibrio ($IPRHM=1,60$) mayor incluso que el año anterior, mientras el segundo subgrupo se encuentra dentro de los márgenes de equilibrio ($IPRHM=1,10$). El subgrupo C2, tercer grupo en número de efectivos, registra el mayor desequilibrio en 2025 ($IPRHM=1,75$).

Las áreas de gestión sanitaria, representan el 27,8% de la plantilla del SAS (sin personal en formación) y mantienen el mismo nivel de feminización que el ejercicio anterior ($IPRHM=1,39$). Los colectivos más numerosos son el personal de enfermería (23,7%), el personal médico (19%) y el personal de cuidados auxiliares de enfermería (14,4%). El personal de enfermería incrementa levemente la presencia de mujeres en 2025 ($IPRHM=1,52$) con respecto al ejercicio anterior; mientras que el de cuidados auxiliares de enfermería mantiene una distribución similar a la de años anteriores ($IPRHM=1,81$). El personal médico ($IPRHM=1,15$) se muestra ligeramente más feminizado que el año anterior. Por el contrario, el personal celador ($IPRHM=0,82$) y el personal veterinario ($IPRHM=0,81$) mantienen una representación mayoritariamente masculina como en años anteriores, aunque en ambos grupos aumenta la presencia femenina.

Los subgrupos A2, A1 y C2 son los que concentran al mayor número de personal (el 29,7%, el 27,9% y el 25,3% respectivamente) en las áreas de gestión sanitaria. Se observan altos niveles de feminización en A2 ($IPRHM=1,51$) y C2 ($IPRHM=1,57$), mientras que el subgrupo A1 se mantiene dentro de los márgenes de equilibrio representativo ($IPRHM=1,15$), sin variaciones significativas respecto al año anterior.

La atención primaria constituye la tercera modalidad en volumen de efectivos, representando el 15,7% del total (sin personal en formación). A 1 de enero de 2025, esta modalidad presenta un $IPRHM$ de 1,34, lo que indica un grado de feminización inferior al observado en las modalidades anteriores. Los colectivos con mayor número de efectivos son el personal médico (28%), el personal de enfermería (24,8%) y el personal auxiliar administrativo (10,3%). El personal médico ha experimentado una feminización progresiva en los últimos años, alcanzando en 2025 un $IPRHM=1,31$. El personal de enfermería ($IPRHM=1,39$) y personal auxiliar administrativo ($IPRHM=1,67$) mantienen una alta sobrerepresentación femenina. Sin embargo, el personal celador ($IPRHM=0,37$) y el veterinario ($IPRHM=0,76$) presentan una distribución marcadamente masculina, aunque su peso relativo en esta modalidad es reducido (7,4% y 1,7%, respectivamente). Los subgrupos mayoritarios en atención primaria son el A1 (40,2%) y el A2 (32,6%), ambos con valores por encima del equilibrio representativo.

25 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.

26 Las áreas de gestión sanitaria son responsables de la gestión unitaria de los dispositivos asistenciales tanto de la atención primaria como de la 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 las Órdenes de 17 de junio de 2020, de 28 de noviembre de 2018 y de 14 de mayo de 2018 a las Órdenes de 13 de febrero de 2013 y de 20 de noviembre de 2009.

27 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. La Orden de 15 de septiembre de 2021, desarrolla la composición, funciones y funcionamiento de las Unidades de Salud Pública.

28 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.

Finalmente, la modalidad Otros servicios, que agrupa al personal que desempeña funciones en los Centros de Transfusión, Tejidos y Células (CTTC), representa el 0,5% del total de la plantilla. Este ámbito presenta una elevada feminización ($IPRHM=1,41$), aunque con una ligera disminución respecto al ejercicio anterior ($IPRHM=1,42$).

3.3.3. PERSONAL CON RESPONSABILIDADES DE GESTIÓN

Los puestos con mayor nivel de responsabilidad dentro del Servicio Andaluz de Salud (SAS) se concentran mayoritariamente en el subgrupo A1, en el que se identifica una evolución ascendente en la representación femenina en los últimos años, alcanzando en 2025 un $IPRHM$ de 1,16. Por su parte, los cargos intermedios presentan una situación prácticamente paritaria y similar con respecto al ejercicio anterior ($IPRHM=1,05$). En el mismo sentido, en los puestos directivos se registra un ligero incremento en la presencia femenina ($IPRHM=0,91$), en comparación con el dato del año anterior ($IPRHM=0,90$).

En relación con los niveles superiores de la carrera administrativa (niveles 27 a 29), se mantiene una mayor presencia masculina ($IPRHM=0,73$), si bien se observa un leve incremento en la representación femenina frente al ejercicio precedente ($IPRHM=0,68$). Por grupos de edad, los datos reflejan un equilibrio representativo entre el personal menor de 44 años ($IPRHM=1,09$) y el comprendido entre los 45 y 54 años ($IPRHM=0,90$). En contraste, la sobrerrepresentación masculina es más elevada en los grupos de edad más avanzada, registrándose un $IPRHM$ de 0,61 en la franja con mayor número de efectivos (55-64 años) y de 0,46 en los mayores de 65 años.

Por último, se constata que la variable de la descendencia influye en la presencia femenina en los niveles superiores de la carrera administrativa. En concreto, el 39,1% de las mujeres en los niveles 27 a 29 se concentran en la opción sin descendencia, lo que pone de manifiesto la repercusión de esta circunstancia en su participación. En este sentido, los valores de $IPRHM$ permanecen por debajo de los márgenes del equilibrio representativo tanto en la opción sin descendientes ($IPRHM=0,75$), como en la opción con un solo hijo o hija ($IPRHM=0,90$). Esta brecha se acentúa en las opciones de dos hijos/as ($IPRHM=0,69$) y más de dos ($IPRHM=0,54$), evidenciando una mayor masculinización en estos grupos.

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

La Junta de Andalucía tiene competencias²⁹ sobre el personal no judicial que trabaja para la Administración de Justicia, referidas a su organización y también a la regulación de las pruebas de acceso a los diferentes cuerpos que conforman este personal.

El presente apartado del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto, realiza un análisis general de la composición por sexo del personal no judicial, en función de los distintos grupos profesionales y atendiendo también a la categoría del personal, la edad, la antigüedad y la descendencia. El análisis se centra de manera específica en los Cuerpos Generales por un lado, y por otro, en el Cuerpo de Forenses a cargo de la Junta de Andalucía.

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 2025. En su comparativa con el año anterior, se refieren a la situación existente a 1 de enero de 2024.

Con objeto de disponer de información más actualizada sobre el 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 2025, durante el procedimiento de elaboración del Presupuesto 2026. El análisis cuantitativo efectuado sobre esta última fuente de información revela que el personal no judicial de la Junta de Andalucía está integrado por 7.692 personas de los cuerpos de personal funcionario, de los que 5.274 son mujeres (68,6%) y 2.418 son hombres (31,4%).

3.4.1. ANÁLISIS GENERAL

En enero de 2025, la presencia femenina en el personal no judicial de la Administración de Justicia de la Junta de Andalucía ha aumentado, alcanzando un IPRHM de 1,37 frente al 1,36 registrado en 2024. Este crecimiento acentúa la tendencia al desequilibrio observada en los últimos años.

Por categorías, el personal no judicial al servicio de la Administración andaluza está conformado, en su mayoría, por personal funcionario de carrera (85,6%), que muestra una feminización inferior a la del conjunto (IPRHM=1,34). Le siguen el personal funcionario interino (11%) y el personal interino de refuerzo (3,5%), ambos con una presencia femenina aún más elevada que la del personal funcionario de carrera. No obstante, en 2025 se ha observado una leve reducción en la proporción de mujeres dentro de estos dos últimos grupos, con un IPRHM de 1,52 para el personal interino y de 1,60 para el personal interino de refuerzo.

Por grupos profesionales, la sobrerrepresentación femenina sigue siendo más acusada en el grupo C1 (IPRHM=1,43), que constituye el 47,4% de la plantilla. Destaca también el aumento de la participación femenina en el grupo A1, que exige la mayor cualificación y representa el 2,1% del total de la plantilla (IPRHM=1,28), así como en el grupo A2, que conforma el 30,1% de la plantilla y presenta un IPRHM de 1,36. Por su parte, el grupo C2, que representa el 20,4% de la plantilla, ha registrado un ligero incremento en la participación masculina, aunque se mantiene fuera de los límites de equilibrio (IPRHM=1,25).

En cuanto a la edad, la mayor participación masculina se concentra en la horquilla más numerosa de personas de más de 54 años (44,2% del personal) y que presenta un IPRHM de 1,28 en el ejercicio 2025, ligeramente más feminizada que en 2024. Se mantiene la tendencia observada en años anteriores según la cual, cuanto menor es la edad del personal, más intensa es la presencia femenina; de tal forma que en la franja de menores de 35 años, las mujeres suponen el 75,3% del total. Le sigue el tramo de 35-44, que, a pesar de una leve disminución en la representación femenina, presenta un IPRHM de 1,48.

29 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.

Respecto a la antigüedad, se observa una disminución progresiva de la feminización a medida que aumenta el número de trienios reconocidos. Al igual que en el ejercicio anterior, el desequilibrio se mantiene hasta el trienio 11, mientras que entre los trienios 12 y 14, la composición es equilibrada. A partir del trienio 15, la presencia masculina es mayoritaria. Se registra, no obstante, un incremento de mujeres en los trienios 13 al 15 en relación con 2024.

La situación de este colectivo en lo relativo al número de descendientes sigue la misma tendencia que años anteriores. El 42,9% del total de la plantilla no tiene hijos, segmento en el que la participación femenina es más elevada ($IPRHM=1,39$). Las opciones de 1 o 2 hijos no experimentan modificaciones ($IPRHM=1,35$ en ambos casos) mientras que el grupo de personal con 3 o más descendientes registra un leve incremento en la representación femenina ($IPRHM=1,34$) con respecto al año anterior.

3.4.2. CUERPOS GENERALES DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Los Cuerpos Generales de la Administración de Justicia en la Junta de Andalucía están constituidos por el personal de Gestión Procesal y Administrativa, Tramitación Procesal y Administrativa, y Auxilio Judicial. En 2025, el personal que compone dichos cuerpos supone el 97,9% del total de la plantilla, y presenta un $IPRHM=1,37$.

La presencia femenina más acusada se encuentra en el cuerpo de Tramitación Procesal ($IPRHM=1,43$), superando incluso los valores observados en 2024. Este grupo constituye el 48,4% de los Cuerpos Generales y está compuesto por un 71,5% de mujeres. Según la categoría del puesto, se observa que el 87,1% del personal de Tramitación Procesal pertenece al funcionariado de carrera, con una elevada presencia femenina que se incrementa en 2025 ($IPRHM=1,40$). No obstante, esta cifra es inferior a la registrada entre el personal funcionario interino ($IPRHM=1,66$) y el personal interino de refuerzo ($IPRHM=1,60$).

El Cuerpo de Gestión Procesal continuó siendo el segundo en volumen de personal (30,8%) y ha experimentado un cierto aumento en la participación femenina, modificando ligeramente el valor del índice de presencia relativa que se sitúa en 1,36. En este grupo, la sobrerepresentación femenina es más pronunciada entre el personal interino ($IPRHM=1,66$) e interino de refuerzo ($IPRHM=1,71$) que en el personal funcionario ($IPRHM=1,34$), habiendo experimentado todos un incremento de la presencia femenina en 2025.

Dentro de la Gestión Procesal y Administrativa, se encuentra el personal de las Secretarías de los Juzgados de Paz, un colectivo que requiere un nivel formativo superior y que percibe las retribuciones más elevadas. Aunque estas secretarías han sido ocupadas tradicionalmente por una mayoría de hombres, en los últimos años se observa un incremento progresivo de la presencia femenina. En 2025, este aumento se ha acentuado, alcanzando un $IPRHM$ de 1,20, en contraste con la situación más equilibrada del año anterior ($IPRHM=1,07$). Este crecimiento se debe, en gran medida, a una mayor representación femenina en el funcionariado de carrera, lo que ha llevado a una sobrerepresentación aunque dentro de los márgenes de equilibrio ($IPRHM=1,14$).

En el Cuerpo de Auxilio Judicial, sin embargo, se registra una ligera disminución de la participación femenina ($IPRHM=1,25$) con respecto al ejercicio anterior, debido al descenso en la presencia de mujeres tanto en el personal funcionario de carrera como en el interino.

3.4.3. CUERPOS ESPECIALES DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Dentro de los Cuerpos clasificados como Especiales por la Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre³⁰, la Junta de Andalucía ejerce competencias en materia de personal sobre el Cuerpo de Forenses, cuyo acceso requiere la posesión del título de Medicina y cuya labor se desarrolla en los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses.

³⁰ 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.

Este cuerpo profesional se encuadra en el Grupo A1, caracterizado por el máximo nivel de formación, alta responsabilidad y las retribuciones más elevadas dentro del personal no judicial al servicio de la Junta de Andalucía. A pesar de representar únicamente el 2,1% de la plantilla, su análisis desde una perspectiva de género resulta de especial interés.

A enero de 2025, el Cuerpo Especial de Medicina Forense muestra una progresiva feminización ($IPRHM=1,28$), si bien con una intensidad menor en comparación con el conjunto del personal analizado. La categoría profesional con mayor volumen de efectivos es la de personal funcionario de carrera (81,5%), cuya composición por sexo refleja la distribución general de este cuerpo especial. Por su parte, la categoría de personal funcionario interino registra el mayor incremento en la representación femenina, con un $IPRHM$ de 1,26 en 2025 frente al 1,15 del año anterior, superando así el umbral de equilibrio representativo.

La estructura jerárquica del Cuerpo de Forenses está organizada de manera descendente, comenzando por las direcciones de los Institutos de Medicina Legal (IML) de cada una de las ocho provincias andaluzas, seguidas de las jefaturas de servicio y las jefaturas de sección. Esta jerarquía se sustenta sobre una base de personal funcionario compuesto por los forenses generalistas que desempeñan su labor en cada IML. En este último grupo, se ha registrado un notable aumento de la presencia femenina en comparación con el año anterior, lo que ha elevado el valor del $IPRHM$ a 1,37.

Sin embargo, en 2025 ha descendido el número de mujeres entre los cargos con responsabilidades directivas ($IPRHM=0,94$), alejándose de la situación cercana a la paridad que presentaba el ejercicio anterior ($IPRHM=0,97$). Este hecho se debe a la reducción de la presencia femenina en la dirección del IML en las ocho provincias, lo que ha provocado que el $IPRHM$ pase de 1,50 en 2024 a 1,25 en 2025. Las jefaturas de servicio y de sección continúan concentrando la mayor parte de la representación masculina aunque se acrecienta la participación femenina en el primer caso ($IPRHM=0,84$), y se mantiene estable en el segundo ($IPRHM=0,86$).

Por edad, la feminización se intensifica a medida que disminuye la edad, con un aumento significativo de la presencia femenina en los grupos de 35-44 años ($IPRHM=1,94$) y menores de 35 años ($IPRHM=1,88$). Por su parte, los tramos de 45-54 y mayores de 54 años son los únicos que se encuentran dentro de los márgenes de equilibrio, con una mayor masculinización en el segundo caso.

En relación con la descendencia, se observa una mayor feminización entre el personal sin hijos ($IPRHM=1,49$), mientras que el número de hombres aumenta en el grupo con dos descendientes ($IPRHM=0,94$) respecto al año anterior. Los grupos con uno y con tres o más hijos mantienen una distribución prácticamente inalterada con respecto al año anterior.

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

El presente apartado examina la distribución de hombres y mujeres en el 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. El análisis se estructura en tres niveles: en primer lugar, los órganos de gobierno, tales como consejos de administración, patronatos o consejos rectores; en segundo término, el personal directivo, diferenciando entre personal alto cargo y otros miembros de los equipos directivos; y finalmente, el conjunto del personal restante, que incluye mandos intermedios y puestos base. En este último grupo, se consideran además variables como categoría profesional, edad, tipo de contrato y jornada laboral. El capítulo incorpora una revisión de la aplicación de los planes de igualdad desarrollados por estas entidades.

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, dicta a las entidades instrumentales del sector público andaluz la obligación de garantizar la representación equilibrada de hombres y mujeres en el nombramiento de titulares de órganos directivos, así como la

implementación de planes de igualdad laboral. Estas disposiciones constituyen no solo un mecanismo esencial para favorecer la igualdad de oportunidades, sino también un elemento estratégico que contribuye a la mejora de la calidad y la eficiencia en el desempeño del sector público.

Por su parte, las entidades instrumentales de la Administración andaluza encuentran su regulación en el Título III de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía. Bajo esta denominación se engloban las agencias administrativas, las agencias de régimen especial, las agencias públicas empresariales, las fundaciones y las sociedades mercantiles del sector público andaluz. Asimismo, los consorcios —mencionados específicamente en el artículo 12 de la citada norma— se configuran como organizaciones con personalidad jurídica propia, que pueden adscribirse a la Administración autonómica y que se rigen por el régimen orgánico, funcional, financiero, presupuestario, contable y de control autonómico.

Los datos relativos a los órganos de gobierno y al personal directivo han sido recabados directamente por la Dirección General de Presupuestos de la Consejería de Economía, Hacienda, Fondos Europeos y Diálogo Social mediante solicitud a las entidades instrumentales con fecha de extracción de 1 de julio de 2025. Asimismo, la información sobre el personal directivo que no ostenta la condición de alto cargo, así como sobre el resto del personal, procede de la Central de Información (subsistema del sistema GIRO) y corresponde a fecha 1 de enero de 2025, siendo suministrada por las propias entidades. Este estudio se complementa con la información recogida en la Adenda de Género del Anexo de Personal que acompaña al Presupuesto 2026, de la que se desprende que, a septiembre de 2025, el personal de las entidades instrumentales del sector público andaluz asciende a 13.314 personas, de las cuales 5.845 son mujeres (43,9%) y 7.469 hombres (56,1%).

3.5.1. ANÁLISIS GENERAL DE LAS ENTIDADES INSTRUMENTALES Y LOS CONSORCIOS DEL SECTOR PÚBLICO ANDALUZ

A 1 de enero de 2025, la representación de mujeres y hombres en las agencias administrativas, las agencias de régimen especial, las agencias públicas empresariales, los consorcios, las sociedades mercantiles y las fundaciones muestra equilibrio representativo ($IPRHM=0,90$), si bien algo más distante de la paridad en comparación con el ejercicio anterior ($IPRHM=0,92$).

En el ámbito de los consorcios ($IPRHM=0,99$) y de las agencias de régimen especial ($IPRHM=1,20$), se mantiene una representación equilibrada en 2025, aunque en estas últimas predomina una composición mayoritariamente femenina. Por su parte, las sociedades mercantiles ($IPRHM=0,71$) y las agencias públicas empresariales ($IPRHM=0,72$) reflejan una sobrerrepresentación masculina, mientras que las fundaciones ($IPRHM=1,37$) y las agencias administrativas ($IPRHM=1,64$) evidencian una marcada feminización.

En cuanto a la representación del personal con la máxima responsabilidad, los órganos de gobierno de las entidades instrumentales y consorcios del sector público andaluz presentan un $IPRHM$ de 0,74, lo que refleja una sobrerrepresentación masculina, aunque menos acusada que en el ejercicio anterior ($IPRHM=0,72$). En términos de participación femenina, esta alcanza el 36,9%, cifra inferior a la registrada en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35³¹ en 2024 (41,2%), pero superior a la media de las principales compañías cotizadas de la Unión Europea³² en ese mismo año (34,7%).

En relación con los máximos cargos directivos, se mantiene una sobrerrepresentación de hombres ($IPRHM=0,53$), aunque con un ligero aumento de la representación femenina respecto al año anterior ($IPRHM=0,51$). En los equipos directivos que no ocupan altos cargos, la composición continúa evidenciando una mayor presencia masculina ($IPRHM=0,58$), acentuando la brecha en comparación con 2024 ($IPRHM=0,60$).

³¹ En 2024 se alcanzó por primera vez la representación equilibrada en las empresas del IBEX35, representando las mujeres el 41,2% del total. ATREVIA e IESE (2025). XIII Informe Mujeres en los Consejos del IBEX y VIII Radiografía del mercado continuo. <https://www.atrevia.com/conocimiento/mujeres-en-los-consejos-del-ibex-35-2025/>

³² Dato obtenido de la base de indicadores de género del Instituto Europeo de Igualdad de Género: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/browse/wmidm/wmidm_bus

Por lo que respecta a los cargos intermedios, la distribución de mujeres y hombres tiende hacia la paridad, con un índice de representación prácticamente equilibrado ($IPRHM=0,99$). Finalmente, en el resto del personal se observa un nivel de equilibrio general ($IPRHM=0,90$), en línea con la tendencia registrada en el total de entidades instrumentales del sector público andaluz.

3.5.2. PERSONAL DE ÓRGANOS DE GOBIERNO

Los órganos de gobierno de las entidades instrumentales y de los consorcios que a fecha 1 de julio de 2025, integran el sector público andaluz, cuentan con un total de 815 personas, de las cuales 301 son mujeres y 514 son hombres.

La representación en dichos órganos ($IPRHM=0,74$) evidencia un leve incremento de la participación femenina respecto al ejercicio 2024 ($IPRHM=0,72$). Dicho aumento se vincula con la mayor presencia de mujeres en las Agencias administrativas ($IPRHM=0,97$), las Fundaciones ($IPRHM=0,77$) y las Sociedades mercantiles ($IPRHM=0,58$). De manera contraria, se observa una reducción de dicha participación en los Consorcios ($IPRHM=0,68$), así como en las ARE ($IPRHM=1,09$) y las APE ($IPRHM=0,77$).

Entre las entidades cuya composición se sitúa dentro de los márgenes de equilibrio, destacan las que han alcanzado la paridad ($IPRHM=1$): la Agencia Digital de Andalucía (ADA), el Consorcio Sanitario Público del Aljarafe, la Sociedad Mercantil VEIASA y la Fundación Andalucía Olímpica F.P.A.. Asimismo, presentan valores próximos a esta situación, la Agencia para la Calidad Científica y Universitaria de Andalucía (ACCUA) ($IPRHM=0,94$), el Consorcio Parque de las Ciencias de Granada ($IPRHM=0,93$), la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía (ASSDA) ($IPRHM=0,92$) y la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía y la Sociedad Andaluza para el Desarrollo de las Telecomunicaciones, S.A.M.P (ambas con un $IPRHM=0,91$).

Asimismo, se encuentran en equilibrio representativo, aunque con valores más alejados de la paridad, la Red de Villas Turísticas de Andalucía S.A., ($IPRHM=0,80$), la Fundación Real Escuela Andaluza del Arte Ecuestre, F.P.A. ($IPRHM=0,84$), la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AACID) ($IPRHM=0,86$), la A.P.E. de la Radio y Televisión de Andalucía ($IPRHM=0,89$), la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía y el Consorcio Metropolitano de Transportes de la Bahía de Cádiz (ambos con un $IPRHM=1,09$), así como la Escuela Andaluza de Salud Pública, S.A. (EASP) ($IPRHM=1,11$).

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 consorcios del sector público andaluz está conformado por 48 personas, de las cuales 35 son hombres y 13 son mujeres. En términos globales, se aprecia una ligera disminución del desequilibrio representativo ($IPRHM=0,54$), derivada de un incremento en la presencia femenina respecto al ejercicio anterior ($IPRHM=0,51$).

El análisis desagregado por tipo de entidad muestra que, salvo en el caso de las **fundaciones**, donde la participación femenina ha experimentado un aumento significativo ($IPRHM=1,08$) en comparación con 2024 ($IPRHM=0,62$), hecho que ha condicionado el valor del conjunto; el resto de entidades presentan valores menos equilibrados en la distribución por sexo.

Las agencias públicas empresariales y los consorcios mantienen la misma distribución desequilibrada que en 2024 con mayoría masculina, con un $IPRHM$ de 0,46 y 0,50, respectivamente. No obstante, el desequilibrio más destacado se encuentra en las sociedades mercantiles ($IPRHM=0,00$), en las que ha desaparecido la representación femenina del año precedente ($IPRHM=0,40$).

Personal de los equipos directivos no alto cargo

El personal directivo no alto cargo presenta un descenso en la participación femenina respecto al año anterior. De un total de 107 personas en esta categoría, 31 son mujeres y 76 son hombres ($IPRHM=0,58$), frente al valor de 2024 ($IPRHM=0,60$).

Las agencias públicas empresariales, que son las entidades que más efectivos concentran (62,6%), presentan un $IPRHM$ de 0,54. Le siguen las sociedades mercantiles ($IPRHM=0,60$), que representan un 18,7% del total y, finalmente, los consorcios ($IPRHM=0,67$), que suponen el 11,2% de este personal.

Al igual que en el ejercicio anterior, el mayor desequilibrio se observa en las **agencias de régimen especial**, que representan el 2,8% del total de entidades, donde no se registra presencia femenina en este tipo de puestos. En el extremo opuesto, las **fundaciones**, que concentran el 4,7% de este personal, muestran sobrerrepresentación femenina ($IPRHM=1,20$).

En 2025 cabe destacar varias entidades que muestran una representación paritaria ($IPRHM=1$) en sus puestos directivos no alto cargo. Son las siguientes: la Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía (IDEA), y los Consorcios de Transporte Metropolitano de Málaga, Granada y 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 Pública Andaluza de Educación ($IPRHM=0,53$); la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA) ($IPRHM=0,31$), y la Agencia Pública Empresarial de la Radio Televisión de Andalucía (RTVA) ($IPRHM=0,20$), todas con una representación fuera de los márgenes de equilibrio.

En cuanto a la temporalidad, esta se ha reducido del 3,1% en 2024 al 1,9% en 2025, siendo ligeramente superior en los hombres que en las mujeres. Por lo que respecta a la edad, casi la mitad del colectivo (49,5%) se concentra en la franja de 45 a 54 años, con predominio masculino ($IPRHM=0,60$).

3.5.4. PERSONAL NO DIRECTIVO

Personal en mandos intermedios

A fecha 1 de enero de 2025, se mantiene la tendencia observada en ejercicios anteriores respecto a la representación de mujeres y hombres en los mandos intermedios de las entidades instrumentales, alcanzando una situación casi paritaria ($IPRHM=0,99$). No obstante, se constata un ligero retroceso en la representación femenina en comparación con el ejercicio precedente ($IPRHM=1$).

El análisis desagregado por tipo de entidad pone de manifiesto diferencias significativas. Las agencias públicas empresariales, que concentran el 44,3% de los mandos intermedios, presentan un escenario de equilibrio representativo entre mujeres y hombres ($IPRHM=0,93$). Por su parte, las fundaciones, que agrupan el 29,5% de estos mandos, se caracterizan por una mayor presencia femenina ($IPRHM=1,28$). En cambio, tanto las sociedades mercantiles (24,2%) como las agencias de régimen especial (1,9%) reflejan una sobrerrepresentación masculina ($IPRHM=0,76$ y $0,75$, respectivamente).

Asimismo, se observan diferencias dentro de cada grupo de entidades. En el caso de las agencias públicas empresariales, únicamente la Agencia Pública de Puertos de Andalucía (APPA) alcanza la paridad ($IPRHM=1$). Se sitúan dentro del rango de equilibrio la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía (ASSDA) ($IPRHM=1,18$), la Agencia Andaluza de la Energía (AAE) ($IPRHM=1,03$), la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA) ($IPRHM=0,94$) y la Agencia Empresarial para la Transformación y Desarrollo Económicos (TRADE) ($IPRHM=0,86$). En cambio, la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (AMAYA) ($IPRHM=0,29$), la Agencia de Obra Pública de la Junta de Andalucía (AOPJA) ($IPRHM=0,40$) y la Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía (IDEA) ($IPRHM=0,67$) muestran una mayor representación masculina fuera de los márgenes de equilibrio.

En el ámbito de las fundaciones, la Fundación Pública Andaluza Centro de Estudios Andaluces. M.P. muestra paridad en 2025. La mayoría de fundaciones presentan una sobrerrepresentación femenina, a excepción de la Real Escuela Andaluza del Arte Ecuestre, F.P.A. ($IPRHM=0,82$), que refleja un escenario de equilibrio.

En relación con las sociedades mercantiles, destaca la Empresa Pública de Gestión de Activos, S.A. (EPGASA), que presenta paridad ($IPRHM=1$). En contraste, muestran sobrerrepresentación masculina la Empresa Pública de Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía ($IPRHM=0,38$), la Sociedad Andaluza para el Desarrollo de las Telecomunicaciones (SANDETEL) ($IPRHM=0,58$) y la Red de Villas Turísticas de Andalucía, S.A. ($IPRHM=0,67$). Por el contrario, la Escuela Andaluza de Salud Pública, S.A. (EASP) ($IPRHM=1,30$) y Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A. ($IPRHM=1,33$) presentan una mayor representación femenina en los mandos intermedios.

En cuanto a la Agencia de Régimen Especial de Gestión Agraria y Pesquera (AGAPA), se observa una mayor presencia masculina en sus mandos intermedios ($IPRHM=0,75$).

Por otro lado, en lo relativo a la edad, el 54,2% de los mandos intermedios de las entidades y consorcios analizados tiene entre 45 y 54 años. Entre el personal mayor de 55 años se registra una menor representación femenina ($IPRHM=0,81$), en contraste con los niveles de equilibrio observados en la franja anterior ($IPRHM=1,01$ en la franja 45-54).

Respecto a la temporalidad, esta afecta al 7,3% de los mandos intermedios, siendo más frecuente entre las mujeres (3,4%) que entre los hombres (1,9%). Finalmente, en lo relativo a la jornada laboral, no se aprecian diferencias entre mujeres y hombres, dado que la totalidad del personal de mandos intermedios desarrolla su actividad a jornada completa.

Resto del personal

A 1 de enero de 2025, el análisis del personal³³ no directivo de las entidades instrumentales del sector público andaluz refleja una situación cercana al equilibrio representativo ($IPRHM=0,90$), si bien se observa un ligero descenso de la representación femenina respecto al ejercicio anterior ($IPRHM=0,92$).

Las agencias públicas empresariales, que concentran el 44,1% del personal no directivo, presentan una mayor participación masculina ($IPRHM=0,72$). Este resultado viene condicionado, en gran medida, por la fuerte masculinización de la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (AMAYA), con un $IPRHM=0,25$, que concentra el 56,5% del personal de estas agencias. En contraste, destacan con sobrerrepresentación femenina la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía (ASSDA) ($IPRHM=1,58$), la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA) ($IPRHM=1,45$), la Agencia Empresarial para la Transformación y Desarrollo Económico (TRADE) y el Instituto Andaluz de Patrimonio Histórico (IAPH) (ambas con un $IPRHM=1,33$) y la Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía (IDEA) ($IPRHM=1,23$). Asimismo, siete agencias se sitúan en los márgenes de equilibrio.

Las sociedades mercantiles, que concentran el 22,2% del personal no directivo, cuentan con mayor presencia masculina ($IPRHM=0,71$). Así, las entidades con mayor volumen de personal, como Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A. (VEIASA) ($IPRHM=0,38$), Cetursa Sierra Nevada, S.A. ($IPRHM=0,71$) y Canal Sur Radio y Televisión, S.A. ($IPRHM=0,78$), tienen una mayor representación de hombres. A este grupo se suma la Red Logística de Andalucía, S.A., que con menor plantilla también presenta desequilibrio ($IPRHM=0,62$). Como excepción a esta tendencia, destaca el Parque Científico y Tecnológico Cartuja, S.A., con sobrerrepresentación femenina ($IPRHM=1,60$).

Las agencias de régimen especial, con un 18,4% del personal, reflejan una tendencia hacia la feminización. La Agencia de Gestión Agraria y Pesquera (AGAPA) alcanza prácticamente la paridad ($IPRHM=1,01$), mientras que el Servicio Andaluz de Empleo (SAE) registra sobrerrepresentación femenina ($IPRHM=1,36$).

Las fundaciones, que representan el 14,4% del personal no directivo, muestran un marcado desequilibrio con un elevado número de mujeres ($IPRHM=1,38$). La Real Escuela Andaluza del Arte Ecuestre F.P.A. constituye la principal excepción, con mayor presencia masculina ($IPRHM=0,47$). Cuatro fundaciones man-

33 Los datos del personal no sometido al VI Convenio de Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía son referidos a 1 de enero de 2025. Para mantener la coherencia del análisis con los incluidos en los informes anteriores, el personal que todavía no estaba integrado en esa fecha en las entidades Agencia Digital de Andalucía (ADA) y Agencia de Seguridad y Gestión Integral de Emergencias de Andalucía (ASEMA) por su procedimiento administrativo habitual, se incluye en sus entidades de origen.

tienen valores de equilibrio: la F.P.A. Rodríguez Acosta que presenta paridad ($IPRHM=1$), la F.P.A. Centro de Estudios Andaluces ($IPRHM=1,07$), la Fundación Pública Andaluza Barenboim-Said ($IPRHM=1,18$) y la F.P.A. Parque Tecnológico de Ciencias de la Salud de Granada, F.P.A. ($IPRHM=1,20$).

Los consorcios, que suponen el 0,8% del personal no directivo, registran una representación prácticamente paritaria ($IPRHM=1,01$). Seis de ellos presentan una representación equilibrada, mientras que el Consorcio de Transporte Metropolitano del Área de Jaén ($IPRHM=0,40$) se caracteriza por sobrerepresentación masculina. En contraste, los Consorcios Metropolitanos de la Costa de Huelva ($IPRHM=2,00$), del Área de Almería ($IPRHM=1,33$), del Área de Granada ($IPRHM=1,40$) y del Área de Córdoba ($IPRHM=2,00$), así como la Agencia ACCUA ($IPRHM=1,64$), reflejan una presencia femenina por encima del equilibrio representativo.

En cuanto a la estructura de este colectivo por edades, el 45,2% del personal se concentra en la franja de 45 a 54 años, y con una distribución muy similar de hombres y mujeres ($IPRHM=1,03$). El segundo grupo en volumen es el de mayores de 55 años (34,3%), que presenta mayor presencia masculina, aunque dentro del equilibrio ($IPRHM=0,83$). Les siguen el grupo de 35 a 44 años ($IPRHM=0,79$) y el de personas menores de 34 años ($IPRHM=0,63$), ambos con sobrerepresentación masculina y fuera de los márgenes de equilibrio.

3.5.5. PLANES DE IGUALDAD

Los planes de igualdad constituyen una herramienta esencial para integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la planificación, gestión y organización del trabajo. Su implementación es, además, un requisito legal para las entidades laborales, conforme a la normativa estatal y autonómica en materia de igualdad. En el ámbito andaluz, el artículo 32.1 de la Ley 12/2007 establece también esta obligación para la Administración de la Junta de Andalucía, sus empresas públicas y sus entidades instrumentales.

Este apartado analiza la existencia de planes de igualdad en el sector público andaluz, a partir de la información remitida por las propias entidades instrumentales. Los resultados reflejan un avance en la implantación de estos instrumentos: el 67,3% de las entidades y consorcios analizados dispone de un plan vigente, lo que supone un incremento de 3,8 puntos porcentuales respecto a 2024.

En 2025, las sociedades mercantiles son las entidades con mayor grado de implantación, con un 81,8% que dispone de plan. Cumplen con esta obligación la Sociedad Andaluza para el Desarrollo de las Telecomunicaciones, S.A.M.P. (SANDETEL), el Parque Científico y Tecnológico Cartuja, S.A., 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., la Red Logística de Andalucía, S.A., Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A. (VEIASA), la Red de Villas Turísticas de Andalucía y la Escuela Andaluza de Salud Pública, S.A. (EASP). Por el contrario, la Empresa Pública de Gestión de Activos, S.A. (EPGASA) y el Parque Tecnológico y Aeronáutico de Andalucía, S.L. (AERÓPOLIS) no disponen aún de este instrumento.

En el caso de los consorcios, el 76,9% cuenta con un plan vigente. Entre ellos figuran el Consorcio Parque de las Ciencias de Granada y los Consorcios de Transporte Metropolitano de las Áreas de Almería, Bahía de Cádiz, Campo de Gibraltar, Córdoba, Granada, Jaén, Málaga, Sevilla y Costa de Huelva. No disponen de plan el Consorcio Puntos Vuela de Andalucía, el Consorcio Sanitario Público del Aljarafe y el Consorcio Palacio de Exposiciones y Congresos de Granada.

Las agencias públicas empresariales presentan un grado de implantación del 69,2%. En concreto, disponen de plan de igualdad la Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía (RTVA), la Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía (IDEA), la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA), la Agencia de Obra Pública de la Junta de Andalucía (AOPJA), la Agencia Pública de Puertos de Andalucía (APP), la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AACID), la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales (AAIICC), el Instituto Andaluz de Patrimonio Histórico (IAPH) y la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía, M.P. (AMAYA). Por el contrario, la Agencia Pública Andaluza de Educación (APAE), la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía (ASSDA), la Agencia Andaluza de la Energía (AAE) y la Agencia Empresarial para la Transformación y Desarrollo Económico (TRADE) no cuentan con un plan vigente en la fecha de referencia.

En el ámbito de las fundaciones, el 61,5% dispone de un plan de igualdad vigente, lo que supone un total de ocho entidades. Son las siguientes: 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 Pública Andaluza Progreso y Salud M.P., la Fundación Pública Andaluza Barenboim-Said, la Fundación Pública Andaluza Centro de Estudios Andaluces, la Fundación Instituto de Estudios sobre la Hacienda Pública de Andalucía (IEHPA), la Fundación para el Desarrollo Sostenible de Doñana y su Entorno - Doñana 21, F.P.A y la Fundación Real Escuela Andaluza del Arte Ecuestre, F.P.A. Por el contrario, no tienen un plan vigente o no han elaborado este instrumento la Fundación Andalucía Emprende F.P.A., la F.P.A. para la Integración Social de las Personas con Enfermedad Mental, M.P. (FAISEM), la Fundación Andalucía Olímpica F.P.A., la F.P.A. El Legado Andalusí y la F.P.A. Rodríguez-Acosta.

Finalmente, el 33,3% de las agencias de régimen especial ha elaborado un plan de igualdad. La Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía (AGAPA) cuenta con este plan, mientras no disponen de él, el Servicio Andaluz de Empleo (SAE) y la Agencia de Seguridad y Gestión Integral de Emergencias en Andalucía (ASEMA). Por su parte, las agencias administrativas no disponen de un plan de igualdad a la fecha de elaboración de este informe.