

# 4

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



# 4

El análisis de la representación de hombres y de mujeres en los distintos colectivos de personal de la Junta de Andalucía, permite estudiar la existencia de una participación igualitaria atendiendo a los diferentes puestos, niveles y ámbitos de política en los que las personas al servicio de la Administración andaluza desempeñan su trabajo. La identificación de las desigualdades, en caso de producirse, permite profundizar en los factores sociales y culturales que siguen limitando la participación igualitaria, trascendiendo los sistemas de acceso, promoción y selección basados en los principios de igualdad, mérito y capacidad de la Administración pública. Estos factores condicionan por ejemplo, el menor acceso de las mujeres a puestos de mayor capacidad de decisión y con mejores remuneraciones; o también, la existencia de áreas claramente masculinizadas (transportes, medio ambiente, fomento) y feminizadas (salud, educación o servicios sociales) en la Administración pública.

El presente capítulo del Informe de impacto de género del Presupuesto 2020, incluye el estudio de la distribución por sexo del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, del Sistema Educativo Público andaluz, del Servicio Andaluz de Salud, del personal no judicial de la Administración de Justicia y del personal de las Entidades Instrumentales.

Como en años anteriores, el capítulo realiza un análisis evolutivo y en profundidad de uno de estos colectivos, que se selecciona de manera rotatoria cada año. En esta edición del Informe, se analiza en mayor profundidad y con una perspectiva evolutiva, el colectivo del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía en el período 2008-2019, contrastando las tendencias apuntadas en los análisis evolutivos previos realizados en 2012 y en 2016.

Se ofrece además por primera vez, una perspectiva comparada para el período 2016-2019 de la representación del personal de catálogo de las Agencias de régimen especial, el Servicio Andaluz de Empleo (SAE) y la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera (AGAPA). El resto de los colectivos (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) se analizan destacando únicamente las tendencias y los cambios interanuales más significativos.

La fecha de extracción de los datos para el análisis de las plantillas de personal se realiza habitualmente a 1 de enero del año anterior al Presupuesto, y así ha sido para los colectivos de educación, sanitario, justicia, personal no alto cargo de la Administración general y de las entidades instrumentales con responsabilidades decisorias, cuyos datos

corresponden a 1 de enero de 2019. Sin embargo, en esta edición del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto, se han utilizado datos más actualizados para el análisis del personal alto cargo de la Administración General; así como de los órganos de gobierno y del personal directivo de máxima responsabilidad de las entidades instrumentales, que se han extraído a septiembre del año 2019. Así mismo, el análisis de los equipos directivos de las entidades instrumentales se ha realizado con datos extraídos a julio del mismo año.

El Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto 2020, incluye además un estudio sobre la evolución de los permisos y situaciones administrativas disfrutadas por el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, así como de las retribuciones, en perspectiva comparada 2016 y 2019. Como en años anteriores, en el análisis de los permisos y situaciones se tiene en cuenta una selección de aquellas que tienen una especial relevancia en el análisis de las relaciones de género, y que incluyen algunas remuneradas -como las incapacidades transitorias-, como otras con impacto presupuestario, como la reducción de jornada y otras situaciones administrativas y permisos no remunerados. La metodología se centra en el análisis del Índice de Utilización (IUt), que calcula la relación entre la presencia de las mujeres en los permisos y situaciones y su presencia en la plantilla. Por su parte, el estudio evolutivo de las retribuciones se realiza a través del cálculo de la brecha salarial de género según diferentes categorías, nivel, edad y número de descendientes.

## 4.1. ANÁLISIS DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA Y DE CATÁLOGO

El presente epígrafe del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto se centra en el análisis del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía. En esta ocasión se realizará un análisis de evolución del período 2008-2019, contrastando las tendencias apuntadas en los análisis evolutivos previos realizados en 2012 y en 2016.

El capítulo se inicia con una valoración general de la representación del conjunto del personal de la Administración General y su evolución en el período 2008-2019, atendiendo a la categoría y grupo profesional, edad y cargas familiares. Se analiza el personal alto cargo según datos más actualizados a fecha de septiembre de 2019. En el caso del personal funcionario se estudia la evolución en función del nivel administrativo, y específicamente, el capítulo incluye un análisis de los niveles 27-30, los más elevados de la carrera administrativa. También se contempla el personal laboral y sus grupos profesionales, consejerías de pertenencia, descendencia y edad. Todo este personal es analizado a fecha de mayo de 2019, teniendo en cuenta la estructura administrativa del nuevo gobierno.

A continuación, se ofrece por primera vez una perspectiva comparada para el período 2016-2019 de la representación entre el personal de catálogo de las Agencias de Régimen Especial. Finalmente y para el mismo período, se presenta un estudio de los permisos y las retribuciones del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía para el año 2019, comparándolo con las mediciones que se realizaron en 2016.

### 4.1.1. Análisis general

En mayo de 2019 el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía lo conformaban un total de 43.824 personas, de las que 27.448 eran mujeres y 16.376 hombres mostrando un índice de presencia relativa (IPRHM<sup>1</sup>) de 1,25. Ello muestra que se ha producido una feminización del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía en el período analizado puesto que en 2008 la presencia relativa era IPRHM=1,20. Esta tendencia resulta más intensa que la que experimenta la Administración General del Estado (IPRHM=1,04)<sup>2</sup>.

El análisis evolutivo de la representación de hombres y mujeres del personal de la administración general, muestra que los hombres han sido minoría durante todo el período, si bien, se observa que desde 2008 hasta 2013 se han mantenidos valores equilibrados, mientras que a

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

2 IPRHM para la Administración General del Estado obtenido a partir de los datos del Ministerio de Política Territorial y Función Pública. *Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas. Enero 2019* (pag.32).

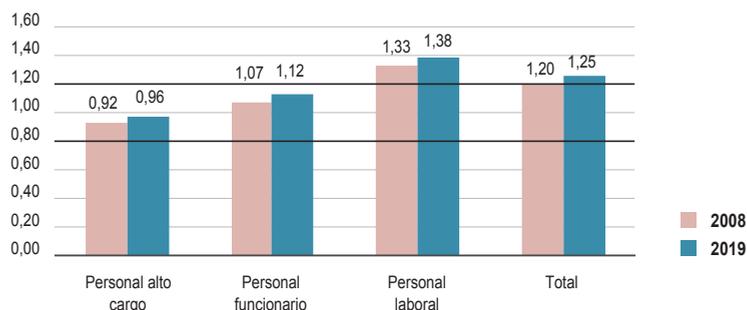
partir de 2014, se ha producido un sostenido descenso de la infrarepresentación masculina, ampliando cada año este desequilibrio.

■ **GRÁFICO 4.1.1.1. Evolución del IPRHM del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía. Periodo 2008-2019**



En 2019, esta tendencia a la feminización es compartida en todas las categorías con relación a los valores de representación en 2008. En ambos momentos, el personal laboral, que es la categoría más numerosa representando el 56% en 2019 y el 53,5% en 2008, es la que ofrece representaciones más feminizadas con IPRHM=1,38 en 2019 y 1,33 en 2008. Por su parte, el personal funcionario muestra una representación en los márgenes del equilibrio (IPRHM=1,12 en 2019 y 1,07 en 2008) siendo el que ha experimentado una mayor reducción en la participación de los hombres. Finalmente, el personal alto cargo<sup>3</sup> de la Administración General andaluza ha mantenido valores de equilibrio muy próximos a la paridad desde 2008 (IPRHM=0,92), tendencia que se confirma en septiembre de 2019 (IPRHM=0,94).

■ **GRÁFICO 4.1.1.2. IPRHM del personal de la Administración de la Junta de Andalucía según categorías laborales. Años 2008 y 2019**



3 En análisis del personal alto cargo se realiza con datos a septiembre de 2019.

Por su parte, el personal funcionario ha experimentado una notable feminización de la plantilla en todos los grupos profesionales salvo en el C2, donde se aprecia una ligera disminución en 2019 (IPRHM=1,35) con relación a 2008 (IPRHM=1,36). La feminización es más acusada sin embargo en el grupo E (IPRHM=1,35 en 2019 y 0,80 en 2008) y en grupo A2 (IPRHM=1,21 en 2019 y 0,91 en 2008).

Cabe señalar, también, el aumento generalizado de la presencia de mujeres en los grupos que exigen mayores requerimientos formativos para su acceso y que gozan de mayores retribuciones y capacidad de decisión: el grupo A1 para personal funcionario y alto cargo, y el grupo I para el personal laboral. Este aumento de la representación femenina ha sido más notable entre el personal funcionario pasando de un IPRHM=0,88 en 2008 a un IPRHM=0,96 en 2019. Por otro lado, la menor presencia de hombres en todos los grupos profesionales del personal laboral, también se experimenta en el grupo I, donde la infrarrepresentación masculina llega a trascender incluso los valores de equilibrio en 2019 (IPRHM=1,22).

■ CUADRO 4.1.1.1. Personal de la Administración General de la Junta de Andalucía según categorías y grupos profesionales. Años 2008 y 2019

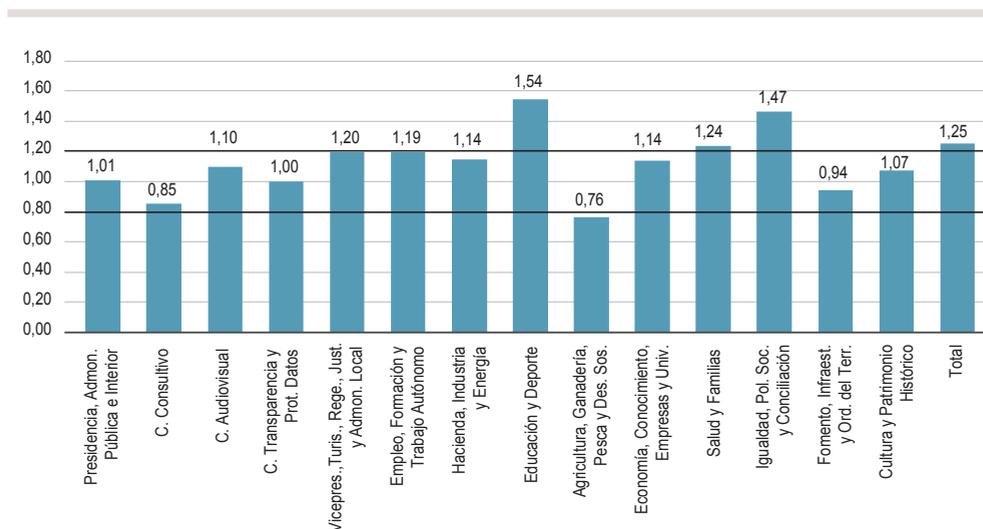
Categoría	Año	Grupos					Total
		A1/I	A2/II	C1/III	C2/IV	E/V	
Personal Alto Cargo	2019	0,96					0,96
	2008	0,92					0,92
Personal Funcionario	2019	0,96	1,21	1,25	1,34	1,35	1,12
	2008	0,88	0,91	1,05	1,36	0,80	1,07
Personal Laboral	2019	1,22	1,50	1,41	1,06	1,46	1,38
	2008	1,18	1,48	1,29	1,13	1,40	1,33

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

En mayo de 2019, las Consejerías y Consejos muestran un equilibrio generalizado, si bien, se aprecia una sobrerrepresentación de mujeres en la Consejería de Educación y Deporte (IPRHM=1,54); Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación (IPRHM=1,47); y Salud y Familias (1,24). Por otro lado, los Consejos y las Consejerías más masculinizadas son Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible (IPRHM=0,76); y ya en los márgenes del equilibrio, destacan el Consejo Consultivo (IPRHM=0,85), la Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio (IPRHM=0,94) o el Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía (IPRHM=1).

En 2008, sin embargo, se aprecian menos Consejos y Consejerías con sobrerrepresentación femenina –Igualdad y Bienestar social (IPRHM=1,53) y Educación (IPRHM=1,46); mientras que en la la Consejería de Medio Ambiente, se observaba representación muy masculinizada (IPRHM= 0,54).

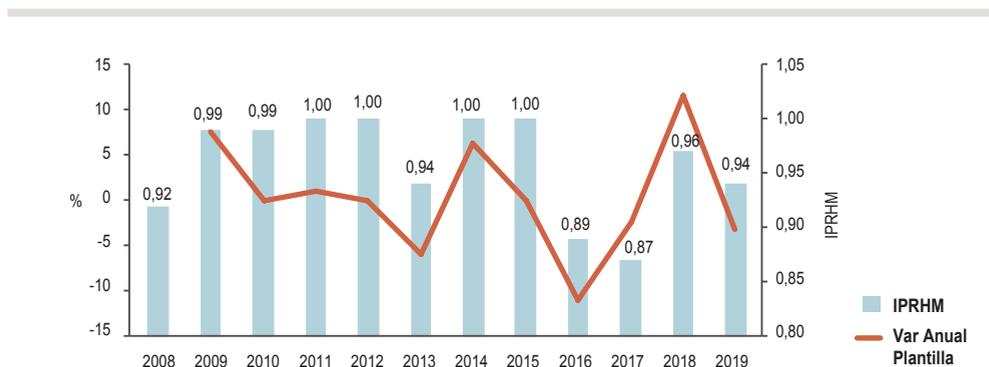
■ **GRÁFICO 4.1.1.3. IPRHM del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía según Consejerías y Consejos. Año 2019**



#### 4.1.2. Personal alto cargo

A lo largo del periodo 2008-2019, el personal alto cargo<sup>4</sup> de la Administración General de la Junta de Andalucía ha mantenido valores de equilibrio muy próximos a la paridad, salvo en los años 2016 (IPRHM=0,89) y 2017 (IPRHM=0,87), en los que se produjo un incremento de la presencia masculina revertida en 2018, cuando se vuelven a alcanzar valores próximos a la paridad.

■ **GRÁFICO 4.1.2.1. Evolución del IPRHM del personal alto cargo. Periodo 2008-2019**



4 El epígrafe se realiza con datos de alto cargo a septiembre de 2019.

En septiembre de 2019, la Administración General de la Junta de Andalucía cuenta con 212 altos cargos de los que 100 son mujeres y 112 hombres, ofreciendo una representación que mantiene la tendencia hacia la paridad (IPRHM=0,94) observada a lo largo del período.

El análisis de la representación por adscripción revela que, en ambos momentos, la Presidencia ha estado ocupada por un hombre y también, que las Viceconsejerías son las adscripciones más masculinizadas (IPRHM=0,40 en 2008 y 0,73 en 2019), mientras que las Secretarías Generales Técnicas, son las más feminizadas (IPRHM=1,33 en 2008 y 1,09 en 2019).

CUADRO 4.1.2.1. Personal alto cargo según sexo y adscripción. Año 2019. IPRHM 2019 y 2008

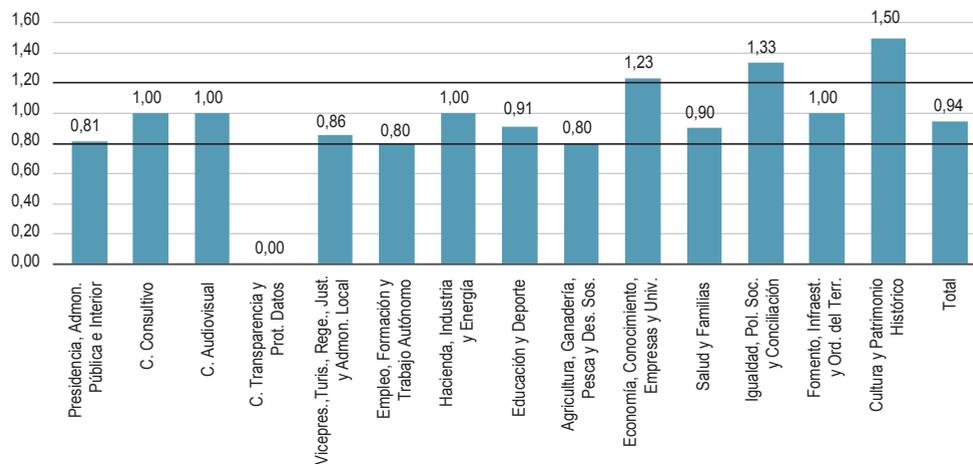
	M	H	TOTAL	IPRHM	
				2019	2008
Presidencia	-	1	1	0,00	0,00
Consejerías	5	6	11	0,91	0,93
Viceconsejerías	4	7	11	0,73	0,40
Secretaría General	17	21	38	0,89	0,67
Secretaría General Técnica	6	5	11	1,09	1,33
Dirección General y Del. Gobierno	32	33	65	0,98	1,04
Delegaciones Territoriales	26	22	48	1,08	0,90
Otros Altos Cargos	10	17	27	0,74	0,82
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>112</b>	<b>212</b>	<b>0,94</b>	<b>0,92</b>

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

En septiembre de 2019, las Consejerías muestran, de media, valores de representación equilibrada. Las que cuentan con mayor presencia de mujeres alto cargo son Cultura y Patrimonio Histórico (IPRHM=1,50), Igualdad Políticas Sociales y Conciliación (IPRHM=1,33) y Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad (IPRHM=1,23). Al mismo tiempo, el Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía cuenta con un único alto cargo hombre, por lo que su IPRHM=0.

La presencia generalizada de mujeres entre el personal alto cargo, no la encontramos en 2008 ya que existían mayor número de Consejerías con sobrerrepresentación masculina: Presidencia (IPRHM=0,71), Consejo Consultivo (IPRHM=0,75), Vivienda (IPRHM=0,53), Empleo (IPRHM=0,74) y Agricultura y Pesca (IPRHM=0,42). Las Consejerías de Igualdad y Bienestar Social (IPRHM=1,37), Cultura (IPRHM=1,16) e Innovación y Empresa (IPRHM=1,13) eran las que en 2008 contaban con más mujeres entre sus efectivos.

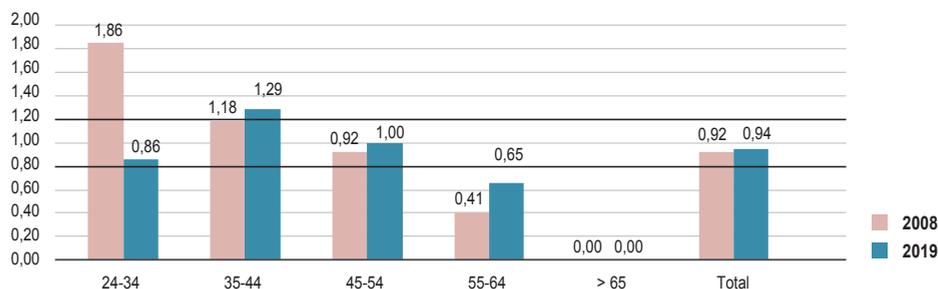
GRÁFICO 4.1.2.2. IPRHM del personal alto cargo según Consejerías y Consejos. Año 2019



Por otra parte, de las tres Agencias que tienen más de un alto cargo, el Servicio Andaluz de Empleo (IPRHM=0,67), el Servicio Andaluz de Salud (IPRHM=0,50) y la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía (IPRHM=0,00), ninguna de ellas muestra representación dentro de los márgenes de equilibrio.

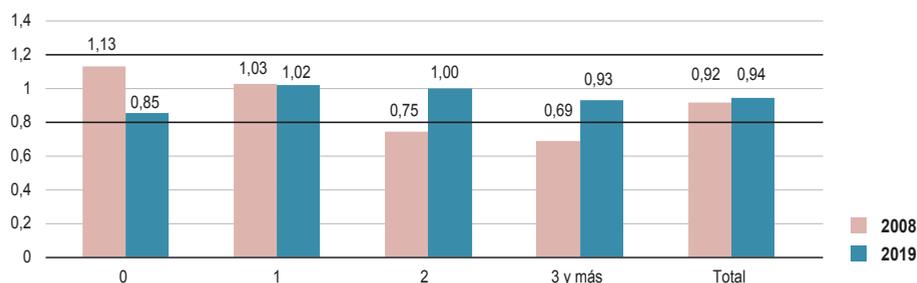
La progresiva incorporación de mujeres alto cargo de la Administración General, se constata por su mayor presencia en los tramos de edad más jóvenes. Tanto en 2008 como en 2019, los hombres alto cargo son mayoría entre la edad de 55 a 64 años o 65 y más años, esta última edad no la tiene ninguna mujer alto cargo. De 45 a 54 años, en ambos momentos, se alcanzan valores de máximo equilibrio y destaca la mayor presencia femenina entre altos cargos de 35 a 44 años, viéndose en 2019 ya una sobrerrepresentación de mujeres alto cargo en este tramo de edad (IPRHM=1,29). Cabe señalar la altísima incorporación de mujeres que se produjo en 2008 de altos cargos más jóvenes (IPRHM=1,86), mientras que en 2019 se reduce su participación quedando la representación de hombres y mujeres altos cargos dentro de los márgenes del equilibrio (IPRHM=0,86).

GRÁFICO 4.1.2.3. IPRHM del personal alto cargo según edad. Años 2008 y 2019



El análisis por descendientes muestra como a lo largo del período, parecen reducirse las limitaciones para el acceso a puestos de alto cargo debido a las cargas familiares. En 2008, las mujeres alto cargo con opción 2 o 3 y más descendientes eran minoría, y sumaban más presencia entre el personal con 1 o, sobre todo, con ningún descendiente. En 2019 existe la representación equilibrada de mujeres y hombres alto cargo en cualquier opción de descendencia. Al mismo tiempo, dentro del equilibrio, se observa una mayor feminización comparada en 2019 entre el personal alto cargo con dos, tres y más descendientes que en 2008, mientras que en la opción sin descendientes, se observa una importante reducción de la sobre-representación femenina, pasando de un IPRHM=1,13 en 2008 a un IPRHM=0,85 en 2019.

■ GRÁFICO 4.1.2.4. IPRHM del personal alto cargo según número de descendientes. Años 2008 y 2019



### 4.1.3. Personal funcionario

El personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía ha experimentado a lo largo de período 2008-2019 una lenta feminización, manteniendo valores de representación equilibrados para todos los años. Solo en los años 2011 y 2012 en los que se aprecia una ligera reducción, la presencia de mujeres se ha ido incrementando, pasando de valores que rozaban la paridad en 2008 (IPRHM=1,07) a una representación más feminizada en 2019 (IPRHM=1,12).

■ GRÁFICO 4.1.3.1. Evolución del IPRHM del personal funcionario. Periodo 2008-2019

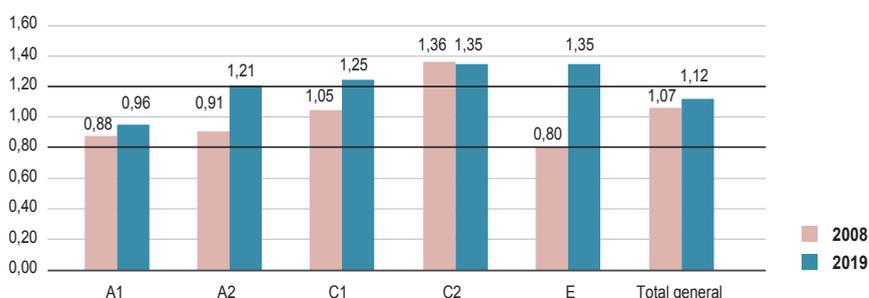


De 2008 a 2019 se aprecia un cambio en la composición de la plantilla del personal funcionario según el grupo profesional. Si en 2008 los grupos más numerosos eran el C1 (28,5%) y el grupo C2 (27,8%), en 2019 por el contrario, se destaca el grupo A1 que representa el 44,4% del total de la plantilla, seguido del grupo C1 que acoge al 34,4%; mientras, el grupo C2, no representa más que el 7,7% del total.

Al mismo tiempo, a lo largo del período se aprecia también una feminización de la plantilla en todos los grupos profesionales, salvo en el C2, donde se experimenta una ligera disminución en 2019 (IPRHM=1,35) con relación a 2008 (IPRHM=1,36). La feminización es más acusada en el grupo E (IPRHM=1,35 en 2019 y 0,80 en 2008) aunque su peso es muy pequeño en el total de la plantilla en ambos años (el 0,8% en 2008 y el 0,2 en 2019), así como en el grupo A2 (IPRHM=1,21 en 2019 y 0,91 en 2008).

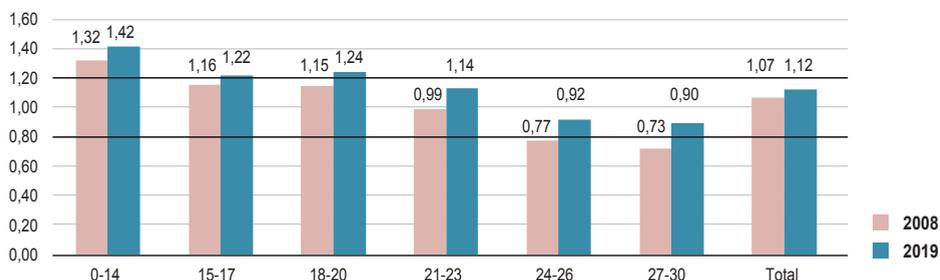
Dado el peso creciente que asume el grupo A1 en 2019, cabe destacar la incorporación de mujeres que se produce en el mismo pasando de una representación en los márgenes del equilibrio en 2008 (IPRHM=0,86) a ascender hasta valores próximos a la paridad en 2019 (IPRHM=0,96).

■ GRÁFICO 4.1.3.2. IPRHM del personal funcionario según grupo profesional. Años 2008 y 2019



Atendiendo al nivel administrativo del personal funcionario de la Administración General, se observa una tendencia a la feminización en todos los niveles, destacándose los niveles más altos de la escala. Así, son los niveles 27-30 los que han experimentado una mayor presencia de mujeres, pasando de una representación mayoritariamente masculina (IPRHM=0,73) en 2008 a valores de equilibrio en 2019 (IPRHM=0,90).

■ GRÁFICO 4.1.3.3. IPRHM del personal funcionario según nivel administrativo. Años 2008 y 2019



No obstante en ambos momentos, los niveles más bajos son los que ofrecen una infra-representación de hombres, observándose en ambos años hasta el nivel 14, y ya en 2019, también en los niveles 15-17 y 18-20 de la escala administrativa.

Un análisis más detallado por nivel administrativo ofrece información más precisa sobre la representación desagregada en ambos años. De esta manera se observa como en 2008 más de la mitad de los niveles tenían una sobrerrepresentación masculina (del 30 al 25, el 23, el 21, el 13 y el 12) y tres niveles (el 18, el 17 y el 14) sobrerrepresentación femenina. Por el contrario en 2019 solo dos niveles (el 21 y el 13) presentan un desequilibrio por una mayor presencia de hombres, mientras que siete niveles (el 22, del 19 al 17, el 15, el 14 y el 12) tienen una sobrerrepresentación de mujeres.

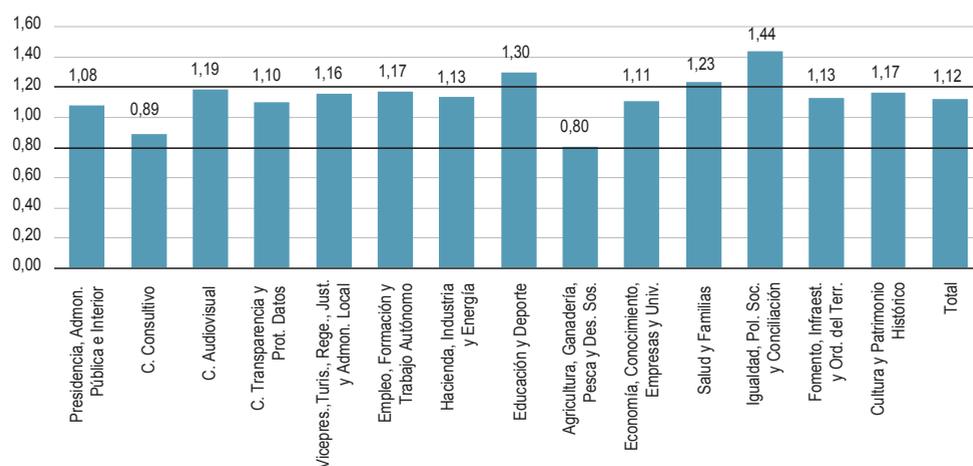
■ CUADRO 4.1.3.1. Personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía según sexo, nivel y grupo profesional. Año 2019 e IPRHM 2019 y 2008

Grupo/ Nivel	A1		A2		C1		C2		E		Total				IPRHM	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	Total	%	2019	2008
30	79	110									79	110	189	0,9	0,84	0,59
29	33	42									33	42	75	0,3	0,88	0,78
28	424	464									424	464	888	4,1	0,95	0,78
27	247	346									247	346	593	2,7	0,83	0,69
26	453	632									453	632	1.085	5,0	0,84	0,74
25	1.864	2.213									1.864	2.213	4.077	18,9	0,91	0,77
24	211	171	36	16							247	187	434	2,0	1,14	0,90
23	385	421									385	421	806	3,7	0,96	0,76
22	840	548	476	277							1.316	825	2.141	9,9	1,23	1,08
21				39		8					-	47	47	0,2	-	-
20			537	483	10	91					547	574	1.121	5,2	0,98	0,81
19			1								1	-	1	0,0	2,00	1,00
18			675	316	2.244	1.233					2.919	1.549	4.468	20,7	1,31	1,23
17					59	11	2	14			61	25	86	0,4	1,42	1,33
16					773	552	14	71			787	623	1.410	6,5	1,12	1,09
15					1.527	895	12	7			1.539	902	2.441	11,3	1,26	1,19
14							1.189	501			1.189	501	1.690	7,8	1,41	1,37
13									1	3	1	3	4	0,0	0,50	0,33
12									26	10	26	10	36	0,2	1,44	0,63
<b>Total</b>	<b>4.536</b>	<b>4.947</b>	<b>1.725</b>	<b>1.131</b>	<b>4.613</b>	<b>2.790</b>	<b>1.217</b>	<b>593</b>	<b>27</b>	<b>13</b>	<b>12.118</b>	<b>9.474</b>	<b>21.592</b>	<b>100</b>	<b>1,12</b>	<b>1,07</b>
	9.483		2.856		7.403		1.810		40		21.592					
IPRHM 2019	0,96		1,21		1,25		1,34		1,35		1,12					
IPRHM 2008	0,88		0,91		1,05		1,36		0,80		1,07					

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

La distribución comparada del personal funcionario por Consejerías y Consejos también refleja esta mayor presencia de mujeres, incrementado los valores de representación en la mayoría de las Consejerías. Sin embargo en ambos momentos, se observan Consejerías y Consejos con mayor presencia masculina: en 2008 el Consejo Consultivo de Andalucía (IPRHM=0,84), Agricultura y Pesca (IPRHM=0,82) e incluso Medio Ambiente, mostraba una sobrerrepresentación (IPRHM=0,62); y en 2019 de nuevo el Consejo Consultivo de Andalucía (IPRHM=0,89) o Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible (IPRHM=0,80).

GRÁFICO 4.1.3.4. IPRHM del personal funcionario según Consejerías y Consejos. Año 2019



A lo largo del período se mantienen también las Consejerías más feminizadas: en 2008 se destacaban Igualdad y Bienestar Social (IPRHM=1,39) y Educación (IPRHM=1,32); mientras que en 2019, son también Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación (IPRHM=1,44), Educación y Deporte (IPRHM=1,30) y Salud y Familias (IPRHM=1,23) las que sobrepasan los valores de representación equilibrada.

Esta mayor presencia de mujeres a lo largo del período 2008-2019 también se aprecia en todos los tramos de edad del personal funcionario. Así, si en 2008 los tramos de mayor edad estaban ampliamente masculinizados (IPRHM=0,36 entre mayores de 65 años e IPRHM=0,78 entre el personal de 55 a 64 años), mientras que las mujeres eran mayoría entre el personal más joven (IPRHM=1,22); en 2019 se afianza la tendencia a la feminización entre el personal menor de 35 años (IPRHM=1,31), mientras que el resto de tramos de edad mantienen valores de equilibrio.

Por otro lado, en 2008, los tramos de mayor edad y de más alto nivel administrativo mostraban una sobrerrepresentación masculina, mientras que la sobrerrepresentación de mujeres se apreciaba entre el personal más joven y de los niveles más bajos de la escala administrativa. En 2019 la sobrerrepresentación masculina solo se mantiene entre el personal mayor de 65 años y en los niveles más altos, mientras que la mayor presencia de mujeres

se encuentra en todos los tramos de edad de los niveles más bajos y entre el personal más joven de los niveles medios y altos de la escala.

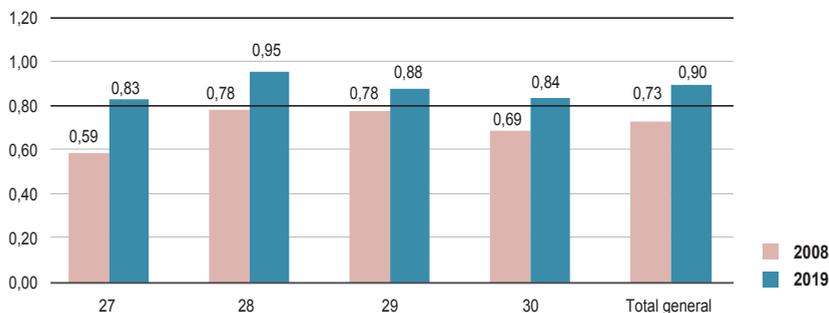
Es decir, que a lo largo del período las mujeres se han ido incorporando a todos los niveles administrativos y en todos los tramos de edad, siendo mayoría entre el personal funcionario más joven de todos los niveles administrativos y por tanto, revirtiendo progresivamente la masculinización tradicional de los tramos de edad más elevados, específicamente, entre los niveles más altos.

### Personal funcionario de los niveles 27–30

El análisis más desagregado de los niveles administrativos más altos y por tanto, con mayor responsabilidad y retribución, resulta de especial interés para el estudio de la representación. La evolución de la distribución de los niveles 27-30 de la escala administrativa ha experimentado en el período 2008-2019, un incremento de la presencia de mujeres tanto a nivel agregado, como en cada uno de estos niveles de estudio.

Si en 2008, el conjunto de los niveles 27-30 mostraba una sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,73) en 2019 alcanza valores equilibrados (IPRHM=0,90). Lo mismo ocurre en cada uno de los niveles, pues en 2008 ningún nivel presentaba una composición equilibrada por la baja presencia femenina, especialmente en el nivel 27 y en 2019 se supera esta situación y se alcanzan valores de equilibrio en todos los niveles.

GRÁFICO 4.1.3.5. IPRHM del personal funcionario según niveles 27-30. Años 2008 y 2019

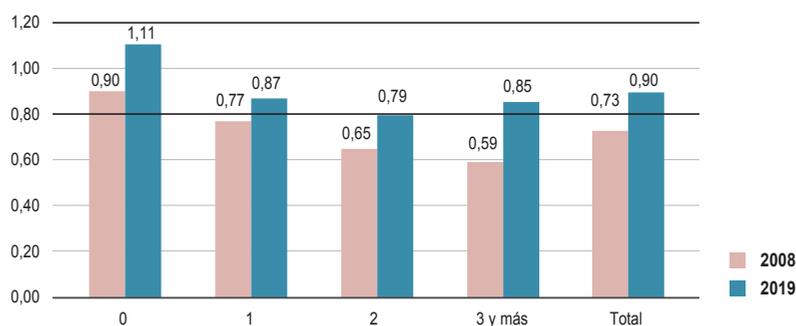


Según la edad, se constata esta tendencia a la feminización de todos los niveles y en todos los tramos de edad. Se puede apreciar también como en ambos momentos, el personal funcionario menor de 35 años se concentra en los niveles 28-29, y donde se observa una importante presencia de mujeres que en 2019, trasciende incluso los valores equilibrados (IPRHM=1,27).

En ambos años también, el personal con mayor edad –entre 55 a 64 años y mayores de 65– está masculinizado en prácticamente todos los niveles. Y se destaca el avance entre las personas de 35 a 44 años y de 45 a 54 años, en los que la presencia femenina ha ido incrementándose hasta alcanzar valores de equilibrio en 2019.

Atendiendo al número de descendientes, se aprecia cómo a lo largo del período 2008-2019, la mayor presencia de mujeres entre los niveles más elevados de la escala administrativa se produce en todas las situaciones, si bien, es más acusada entre el personal sin descendientes (IPRHM=0,90 en 2008 y 1,11 en 2019) pero también, con tres o más (IPRHM=0,59 en 2008 y 0,85 en 2019). Mientras que en 2008 solo el personal sin descendientes se encontraba en los márgenes del equilibrio, en 2019 todas las opciones, salvo la de dos descendientes, alcanzan valores equilibrados.

■ GRÁFICO 4.1.3.6. IPRHM del personal funcionario según niveles 27-30 y número de descendientes. Años 2008 y 2019



No obstante en ambos momentos, se observa cómo la descendencia sigue condicionando la presencia de mujeres en los puestos de mayor responsabilidad y dedicación de niveles 27-30, especialmente cuando tienen más de una hija o hijo, por lo que la opción más feminizada es la de sin descendientes en ambos años.

#### 4.1.4. Personal laboral

El personal laboral representa en 2019 el 50,8% del total del personal que trabaja para la Administración General de la Junta de Andalucía y es la categoría que presenta valores más feminizados (IPRHM=1,38), en sintonía con la tendencia observada en 2008 (IPRHM=1,33). La sobrerrepresentación femenina del personal laboral se experimenta en todos los años del período de estudio, presentando valores que superan ampliamente los límites del equilibrio representativo.

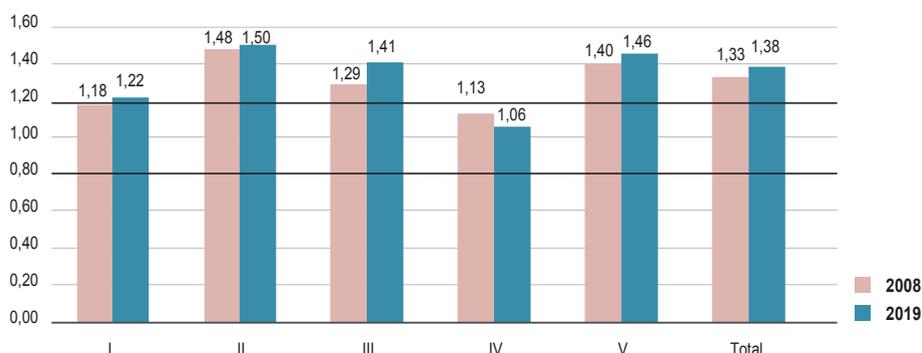
A lo largo del período 2008-2019 se observa también un incremento progresivo de la presencia de mujeres, salvo en 2010 y 2011, años en los que se reduce ligeramente esta tendencia (IPRHM=1,28); en 2012 sin embargo, se vuelve a la tendencia creciente que se ha mantenido hasta la actualidad, cuando se observan los niveles más elevados de todo el período.

GRÁFICO 4.1.4.1. Evolución del IPRHM del personal laboral. Periodo 2008-2019



El análisis por grupos profesionales muestra también una feminización generalizada en todos los grupos profesionales, salvo en el IV en el que se pasa de un IPRHM=1,13 en 2008 a un IPRHM=1,06 en 2019. En ambos momentos es el grupo IV que presenta una mayor presencia masculina (IPRHM=1,13 y 1,06 en 2008 y 2019 respectivamente). La mayor feminización comparada se aprecia en el grupo III (que en 2019 representa el 25,7% del personal laboral), pasando de un IPRHM=1,29 en 2008 a un IPRHM=1,41 en 2019. En ambos momentos es el grupo II el que experimenta una mayor representación de mujeres, sobrepasando ampliamente los valores de equilibrio (IPRHM=1,48 en 2008 y 1,50 en 2019); le sigue el grupo V (IPRHM=1,40 en 2008 y 1,46 en 2019), grupo que en 2019 es el más numeroso, representando el 45,2% del personal laboral.

GRÁFICO 4.1.4.2. IPRHM del personal laboral según grupo profesional. Años 2008 y 2019

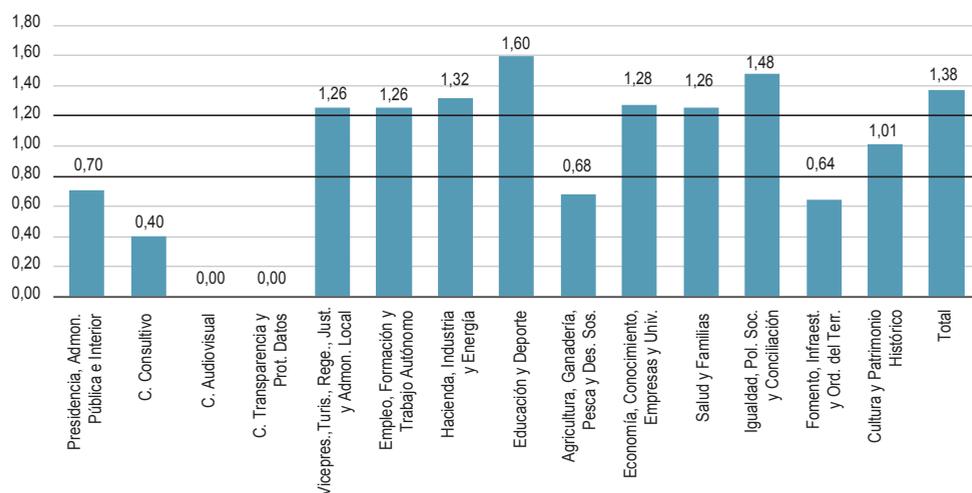


La distribución del personal laboral por Consejerías y Consejos presenta en 2019 representaciones más desequilibradas que las que se observan en el total del personal de la Administración General y del personal funcionario. Este fenómeno puede estar motivado por la escasa presencia de personal laboral en muchas de las Consejerías y su concentración

en la Consejería de Educación y Deporte y la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación (donde se concentra el 52,3% y 16,5% del personal laboral respectivamente).

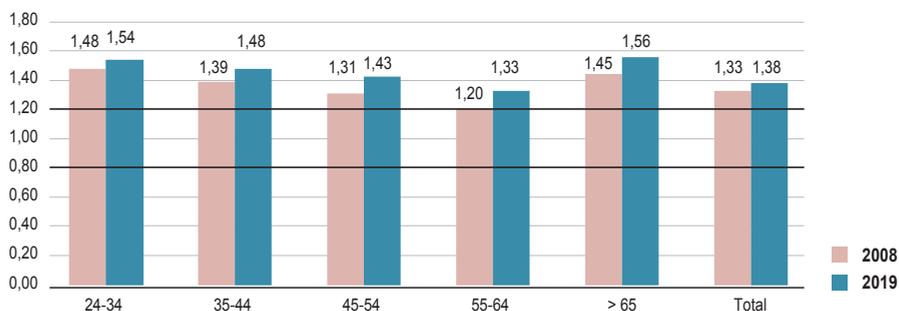
Son por tanto estas consejerías las que presentan representaciones más feminizadas (IPRHM=1,60 en el caso de la Consejería de Educación y Deporte e IPRHM=1,48 para la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación. Por el contrario, se observan varias consejerías y Consejos con una importante sobrerrepresentación masculina como el Consejo Audiovisual de Andalucía y el Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía (IPRHM=0,00), Consejo Consultivo (IPRHM=0,40), así como Presidencia, Administración Pública e Interior (IPRHM=0,70); Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio (IPRHM=0,64) o Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible (IPRHM=0,68).

GRÁFICO 4.1.4.3. IPRHM del personal laboral según Consejerías y Consejos. Año 2019



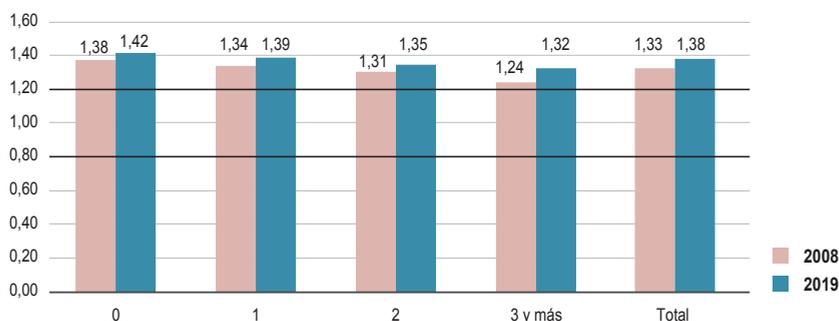
Según la edad, se observa una sobrerrepresentación femenina en todos los tramos de edad, tanto en 2008 como en 2019, superando los valores de equilibrio. En ambos años, son los tramos extremos (el personal más joven y el de mayor edad) los que presentan valores más feminizados. Desde una perspectiva comparada, en 2019 todos los tramos experimentan una feminización en relación con los valores presentados en 2008, siendo mayor entre los tramos de edad más elevados, lo que constata la progresiva incorporación de mujeres a lo largo del período 2008-2019.

GRÁFICO 4.1.4.4. IPRHM del personal laboral según edad. Años 2008 y 2019



Atendiendo al número de descendientes, también se observan valores de representación ampliamente feminizados para todas las opciones, así como una tendencia a incrementar la presencia de mujeres en 2019 con relación a 2008. Al mismo tiempo, los valores relativos en ambos momentos son muy similares, siendo la opción sin descendientes la más feminizada en los dos años, y la opción de tres y más descendientes, la más masculinizada, reflejo de las mayores limitaciones que experimentan las mujeres debido a la sobrecarga de cargas familiares.

GRÁFICO 4.1.4.5. IPRHM del personal laboral según número de descendientes. Años 2008 y 2019



#### 4.1.5. Personal de catálogo

El presente capítulo del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto incluye por primera vez un apartado de personal de catálogo de dos Agencias de Régimen Especial: el Servicio Andaluz de Empleo (SAE) y la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera (AGAPA). El análisis se realiza de manera evolutiva para los años 2016 a 2019.

A lo largo de este período, la representación de hombres y mujeres en estas agencias ha superado ligeramente los valores de equilibrio, si bien, el incremento en la presencia de mujeres se produce de 2016 a 2017, ascendiendo el IPRHM de 1,16 a 1,21 y manteniéndose el desequilibrio constante en los años sucesivos hasta 2019.

El análisis por entidad, sin embargo, revela diferencias sustanciales si se atiende al tipo de Agencia. AGAPA ha mantenido una representación con valores prácticamente paritarios para todo el período y constantes a partir de 2017 (IPRHM=1,03), mientras que el SAE presenta valores de sobrerrepresentación femenina en todos los años, especialmente a partir de 2017 (IPRHM=1,34).

Estas diferencias entre los valores de representación de ambas entidades se trasladan también al análisis del tipo de jornada y del tipo de contrato que refiere su personal. En relación con el tipo de jornada, a partir de 2017 se aprecian valores que superan ligeramente los márgenes del equilibrio para las personas que trabajan a tiempo completo, mientras que entre el personal a tiempo parcial se aprecia una distribución más equilibrada con valores paritarios, salvo en 2019 (IPRHM=1,0). Cabe señalar que para todo el período, el personal de la AGAPA solo trabaja a tiempo completo, manteniendo los valores que rozan la paridad para todos los años y atemperando por tanto el desequilibrio que muestra el SAE para este tipo de jornada (por ejemplo en 2019 el IPRHM=1,34) y que esconde el valor agregado.

En función del tipo de contratación, se observa como la feminización es mayor ante el personal indefinido no fijo, que en caso de la AGAPA es prácticamente inexistente (en 2019 representa el 0,3% de su personal), mientras que es más numeroso en el SAE (con un peso del 39,9% en 2019). La contratación indefinida es la que presenta valores más masculinizados y muy cercanos a valores paritarios, y al mismo tiempo, representa el 96,6% del total de la AGAPA y el 33,4% del total del SAE.

El análisis por edad muestra una mayor feminización de la plantilla en los tramos medios, en los que desde 2017 se superan los valores de equilibrio para personal entre los 35 y los 54 años, salvo en 2016. Entre el personal menor de 35 años y entre 55 y 64 años se aprecian valores más cercanos a la paridad. Por el contrario, el personal de catálogo mayor de 65 años ha presentado representaciones muy masculinizadas en 2016 (IPRHM=0,50) y 2017 (IPRHM=0,75), alcanzando valores en los márgenes en el límite del equilibrio en 2018 (0,83) y paritarios en 2019.

La representación por edad sigue pautas diferenciadas en la AGAPA y en el SAE. Así según los datos para la AGAPA en 2019, la entidad solo experimenta representaciones equilibradas en los tramos de edad de 35 a 44 años y de 45 a 54 años, mientras que entre el personal más joven y de mayor edad, se observan valores de acusada masculinización. Por su parte, el personal del SAE presenta para 2019 una importante presencia de mujeres que supera los límites de la representación equilibrada en todos los tramos de edad, salvo entre el personal de 55 a 64 años, que mantiene valores de equilibrio.

#### 4.1.6. Análisis de retribuciones

El presente epígrafe sobre el personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía, se completa con el análisis de las retribuciones que recibe dicho personal de la administración andaluza. Esta información resulta de utilidad para trazar la evolución de la brecha salarial de género en el período 2016- 2019 y disponer de información relevante y complementaria al análisis de la representación.

La brecha salarial de género hay que entenderla como un indicador de las desigualdades laborales de género que dimensiona el mayor salario que los hombres perciben respecto de las mujeres motivadas por las desventajas a las que se enfrentan las mujeres a la hora de incorporarse al mercado laboral, fruto de factores de discriminación indirecta<sup>5</sup>. Entre estas desventajas se destacan las peores tasas de empleo que presentan las mujeres, su mayor participación en la contratación parcial, su concentración en sectores con peores remuneraciones mientras que tienen menor presencia en puestos de liderazgo y alto nivel o las dificultades de conciliación que suelen afectar en mayor medida a las mujeres<sup>6</sup>.

La brecha salarial media para el conjunto de los países OCDE en 2017 era de 13,5%; y para España, los últimos datos de Eurostat para 2017<sup>7</sup> la sitúan en el 15,1%, mientras que la media para la UE-28 es del 16%. La mayor parte de los países europeos presentan una brecha salarial de género más baja en el sector público que la que se experimenta en el sector privado, debido a la mayor protección que caracteriza al personal empleado público.

En el ámbito concreto de la Administración Pública, donde se cuenta con sistema de acceso a la función pública y promoción profesional más abiertos, reglados y objetivos, la brecha salarial de género tiene una explicación más directamente vinculada a la estructura de la plantilla de la administración; por dónde están situadas las mujeres laboralmente dentro de la carrera administrativa. En los últimos años ha mejorado significativamente la representación de mujeres y hombres en los grupos superiores de la Administración General de la Junta de Andalucía, y en este sentido el grupo A1 ha pasado de tener un IPRHM=0,88 en 2008 a un IPRHM=0,96 en 2019. Sin embargo, la presencia de mujeres no es proporcional en los puestos de mayor responsabilidad como son los niveles 27-30 en los que el índice es IPRHM=0,83, en 2019.

Esto revela la permanencia del techo de cristal, que dificulta enormemente, cuando no impide, a muchas mujeres seguir accediendo en su carrera profesional a los puestos de máxima

5 La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el art. 6.1. describe la discriminación directa por razón de sexo como "la situación en que se encuentra una persona que sea, o haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable"; y en su art. 6.2. describe la discriminación indirecta por razón de sexo "la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados".

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

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

decisión, poder y retribución. En este sentido, según una encuesta realizada en la Junta de Andalucía<sup>8</sup>, preguntadas si existe igualdad de oportunidades para los dos sexos en la provisión de puestos directivos de libre designación, el 35% de las mujeres encuestadas opina que se prefiere un hombre en los puestos de libre designación. Por tanto, persisten todavía muchos factores que ralentizan el logro de la paridad y que explican la persistencia de la brecha retributiva de género, contra los que hay que poder orientar las políticas públicas y los recursos públicos para promover la igualdad de oportunidad entre mujeres y hombres.

Es decir, tanto la infrarrepresentación de mujeres en los puestos de máxima responsabilidad y, por tanto, mayor remuneración debida a la existencia del techo de cristal, como su mayor presencia en los niveles inferiores de los grupos profesionales como el C2 y C1 con IPRHM=1,35, y 1,25 respectivamente, superiores a los márgenes de representación equilibrada, explican que a nivel agregado exista una brecha salarial o una gran diferencia retributiva de género.

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

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

Tal y como se ha venido analizando, en 2019 el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía muestra una representación caracterizada por una mayor presencia de mujeres (IPRHM=1,25) en todas las categorías profesionales, especialmente entre el personal laboral (IPRHM=1,38), mientras que el personal alto cargo (IPRHM=0,94) y el personal funcionario (IPRHM=1,12) presentan valores equilibrados. Esta sobrerrepresentación entre el personal laboral y su mayor presencia en los grupos profesionales y niveles administrativos más bajos, condiciona la existencia de una brecha salarial del 12,4% para el conjunto del personal de la Administración General.

8 Encuesta sobre la Percepción de la Igualdad en la Junta de Andalucía. Informe preliminar. 03/08/2018.

El análisis comparativo entre 2016<sup>9</sup> y enero de 2019 refleja no obstante una evolución favorable a su reducción. La mayor brecha salarial se observa entre el personal funcionario que ha pasado de un 10,8% en 2016 a un 9,9% en 2019; le sigue el personal laboral con un brecha del 3,1% en 2019, menor que la experimentada en 2016 (4,4%). Finalmente, entre el personal alto cargo, se incrementa la media del salario íntegro bruto por día que reciben las mujeres con relación a los hombres, pasando de un -0,8% en 2016 a un -1,6% en 2019.

Entre el personal funcionario y atendiendo a los grupos profesionales, en 2019 es el grupo C2 el que presenta una mayor brecha (4%), seguido del grupo E (3,3%) y del grupo A1 (2,7%) y finalmente, los grupos A2 y C1 (brecha del 1,3 y del 2% respectivamente) lo que experimentan un mayor equilibrio. En relación con 2016, se destaca la reducción de la diferencia salarial en el grupo A2 desde el 7,9% en 2016, al 1,3% en 2019. Por el contrario, la brecha del 1,4% que se observa en el grupo C2 en 2016, asciende al 4% en 2019. En ambos momentos, las brechas por niveles administrativos son más elevadas en los niveles centrales, donde se alcanzan el 2% aproximadamente en estos tramos.

Por su parte, entre el personal laboral el grupo profesional que presenta una mayor brecha en 2019 es el III (7,3%), seguido del V (3,4%) y del grupo IV (1,1%); finalmente, las retribuciones más igualitarias se encuentran en el grupo I (0,8%) y en el grupo II, donde la brecha es inexistente. Desde una perspectiva comparada, se destacan las diferencias salariales que se encuentran en el grupo III, que presentaba una brecha del 9,4% en 2016; le siguen el grupo V (3,4% en 2016 y el grupo I (2,5% en 2016).

**CUADRO 4.1.6. IPRHM del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía y brechas de género. Años 2016 y 2019**

	Brechas 2019	Brechas 2016	IPRHM 2019	IPRHM 2016	% AGJA 2019
Personal Alto Cargo	-1,6	-0,8	0,83	0,89	0,6
Personal Funcionario	9,9	10,8	1,04	1,10	51,3
Personal Laboral	3,1	4,4	1,32	1,35	48,1
<b>Análisis por edad</b>					
< 35	8,2	9,8	1,31	1,42	1,0
35-44	9,5	11,6	1,19	1,20	14,8
45-54	13,1	12,5	1,20	1,26	38,1
> 55	12,7	13,9	1,14	1,19	46,1
<b>Análisis por descendientes</b>					
0	8,4	8,7	1,21	1,27	34,0
1	11,4	12,3	1,18	1,24	20,8
2 y más	14,5	15,3	1,14	1,19	45,2

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

9 El análisis realizado en 2016 ha actualizado su metodología para ajustarla a la utilizada por la OCDE, que calcula la brecha hallando la diferencia entre los salarios medios de los hombres y las mujeres en relación con los ingresos medios de los hombres, expresados en porcentaje.

La brecha retributiva entre el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía es más elevada a medida que se avanza en la edad. Si en 2016 el tramo de edad con mayores diferencias salariales era el de mayores de 55 años (13,9%), en 2019 son las mujeres entre 45 y 54 años quienes reciben las peores retribuciones comparadas (13,1%) incluso ampliando la diferencia de 2016 (12,5%). Cabe destacar que entre el personal menor de 35 años (8,2%) y el personal entre 35 a 44 años (9,5%), se aprecian en 2019 brechas salariales menores a las de 2016 (9,8% y 11,6% respectivamente).

Finalmente, se observa una clara correlación entre la brecha salarial de género y el número de descendientes en ambos momentos. Así, si entre el personal sin descendencia la diferencia es del 8,4% en 2019 y del 8,5% en 2016, a medida que se avanza en el número de descendientes esta diferencia se va incrementando. Para la opción de un descendiente, la brecha asciende al 11,4% en 2019 y al 12,3% en 2016, mientras que para la opción de dos y más, se alcanzan valores del 15,3% en 2016 y ligeramente inferiores en 2019, con una brecha retributiva del 14,5%.

A pesar de la positiva evolución de la brecha salarial que ha experimentado el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, se siguen manteniendo valores elevados debido a varios factores que ya se apuntaron en 2016. Por un lado, la mayor concentración de mujeres en los grupos profesionales y niveles administrativos inferiores y por tanto, con menores retribuciones y menos complementos asociados; por otro lado la presencia minoritaria de las mujeres entre el personal con mayor edad lo que también reduce los ingresos por actividad; y finalmente, la mayor dedicación de las mujeres en el cuidado de descendientes y las dificultades de conciliación que podría comprometer su carrera profesional y su acceso a puestos de mayor nivel y remuneración.

Al mismo tiempo, cabe destacar que a pesar de que la representación del total de la Administración General está feminizada, entre el personal alto cargo se observa una distribución prácticamente paritaria así como una mayor remuneración entre las mujeres con relación a los hombres.

#### 4.1.7. Análisis de permisos y situaciones administrativas

El análisis de la representación se completa también con el estudio de algunas situaciones administrativas y permisos a los que acceden hombres y mujeres como personal de la Administración General de la Junta de Andalucía. El análisis se hace atendiendo a su uso diferenciado por hombres y por mujeres para valorar su posible influencia en las retribuciones y en la promoción profesional y, como consecuencia de ello, en la carrera profesional en general. Cabe aclarar, en primer lugar, 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.

La legislación vigente garantiza al personal al servicio de las administraciones públicas una serie de derechos individuales entre los que se encuentran los permisos y situaciones administrativas en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio. Los permisos que se analizan a continuación son las situaciones de incapacidad transitoria a efectos de la

Seguridad Social (IT), los permisos de reducción de jornada (RJ), los permisos no retribuidos (PNR) y los permisos de maternidad y paternidad<sup>10</sup>. El estudio observa la distribución de días de cada una de las situaciones administrativas disfrutadas por mujeres y hombres en función de diversas variables (categoría profesional, nivel administrativo, edad, descendencia) y para ello se emplea el Índice de Utilización (IUt) como cociente entre la presencia de las mujeres en los permisos y su presencia en la plantilla. Si el índice es mayor que 1 significa que las mujeres solicitan permisos por encima de su representación en la plantilla y lo contrario, si es menor de 1.

El 31,2% de las 43.824 personas que trabajan para Administración General de la Junta de Andalucía (de las que el 62,6% son mujeres y el 37,4% hombres) ha solicitado algún tipo de permiso a enero de 2019. La utilización de los permisos está claramente feminizada ya que el 72,6% del personal que los ha solicitado, son mujeres. En el período 2016- 2019 se observa un incremento tanto en el peso absoluto del personal que solicita algún tipo de permiso en la Administración General (en 2016 era del 24,5%) y también, del volumen relativo de las mujeres que los han utilizado (en 2016 era del 71%).

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

Los días de situaciones administrativas utilizados por incapacidad transitoria<sup>11</sup> (IT) constituyen el mayor porcentaje (el 84,9%) del total de los solicitados por el personal. Las personas que se acogieron a una IT en 2018 representaron el 26,5% del total (frente al 21% en 2016), de las que el 72,1% fueron mujeres (menor que el 72,9% de 2016). El total de días de baja fue de 818.538, de los que 600.554 fueron solicitados por mujeres y 217.984 por hombres.

El IUt-IT del 1,17 para 2019, indica que la importancia de las mujeres en la solicitud de este tipo de días de situaciones ha sido superior a su representación sobre el total de la plantilla. No obstante, esta diferencia se reduce respecto a 2016, cuando el IUt-IT fue del 1,19. En este sentido, se puede afirmar, que las mujeres participan un 17% más en el reparto de los días por incapacidad laboral transitoria.

El personal alto cargo es la categoría con menor utilización de la incapacidad transitoria, aunque tienen menor relevancia cuantitativa sobre el total. En este colectivo, los hombres disfrutaban de mayores situaciones que las mujeres en relación también con su representación, lo que refleja el valor de 0,79 del IUt-IT para alto cargo. Por el contrario, el personal laboral que representa el 50,8% de la plantilla, concentra al 66,2% de las situaciones de incapacidad transitoria. En este colectivo, el IUt-IT de 1,10 indica que las mujeres son quienes más los utilizan, incluso por encima de su sobrerrepresentación en la plantilla (IPRHM=1,38), si bien

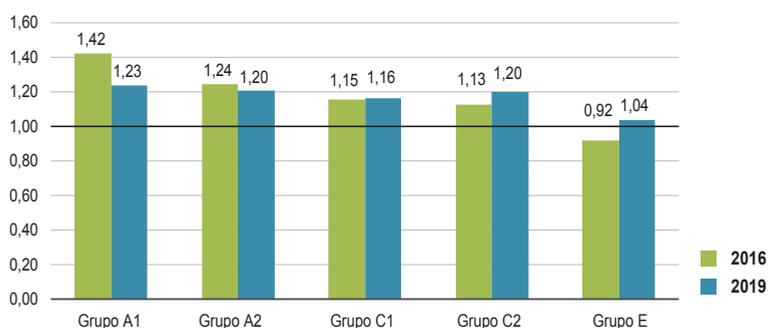
10 En la actualidad, los permisos de maternidad y paternidad han sido modificados por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, denominándose ahora permisos de nacimiento y cuidados de menores. No obstante, como el análisis de los permisos en este epígrafe se hace relativo al período 1 enero a 31 de diciembre de 2018, cuando todavía no estaba aprobada la nueva normativa vigente, se siguen analizando los antiguos permisos de maternidad y paternidad, diferentes para madres y padres con distinta duración según el sexo de cada progenitor.

11 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.

se aprecia una reducción de esta diferencia en relación con 2016 (IUt-IT=1,12). Por su parte, el personal funcionario que representa el 48,7% del total del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, ha utilizado el 33,7% de las situaciones por incapacidad transitoria. Este colectivo experimenta la mayor feminización de la utilización de este tipo de situaciones (IUt-IT=1,23), si bien, también con valores inferiores que en 2016 (IUt=1,25).

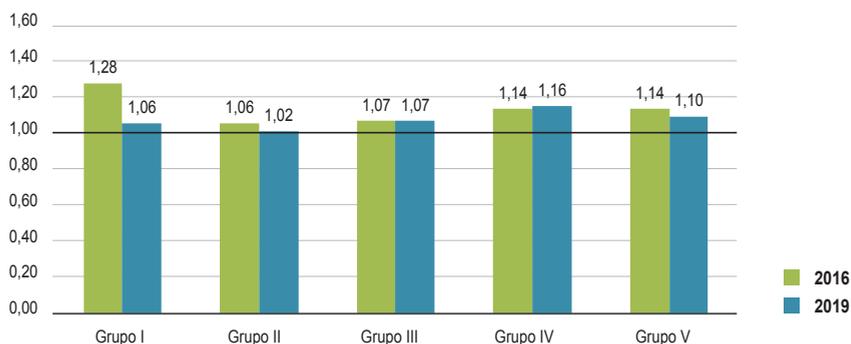
Entre el personal funcionario, el IUt-IT parece ser superior en los grupos más elevados, ya que el grupo A1 presenta el IUt-IT máximo de 1,23 y el grupo E, el mínimo de 1,04. También se observa un mayor IUt-IT entre los niveles superiores, alcanzando el máximo de 1,28 en los niveles 24-26 y el mínimo de 1,13 en los niveles 12-14. Esta tendencia también se aprecia en 2016.

■ GRÁFICO 4.1.7.1.1. IUt-IT del personal funcionario según grupo profesional. Años 2016 y 2019



El personal laboral presenta un comportamiento diferente en la utilización de las situaciones, ya que los mayores índices de IUt-IT se aprecian en los grupos profesionales más bajos, manteniendo la tendencia de 2016. Cabe destacar, no obstante, que en 2019 se produce una considerable reducción del IUt-IT del grupo I, ya que pasa del 1,28 en 2016 al 1,06 en 2019, indicando valores de utilización muy similares a la presencia de mujeres en el grupo.

■ GRÁFICO 4.1.7.1.2. IUt-IT del personal laboral según grupo profesional. Años 2016 y 2019



El análisis por edad, muestra que la utilización de las situaciones asciende a medida que se va avanzando en la edad, por lo que el grupo de personal mayor de 65 años es el que concentra el mayor número de días. El patrón de utilización varía, sin embargo, atendiendo a la presencia de mujeres entre las personas solicitantes, ya que las mujeres menores de 35 años solicitan la incapacidad transitoria en mayor proporción a su representación (IUt-IT=1,23), mientras que entre el colectivo mayor de 55 años, aunque también son mayoría las mujeres solicitantes, su sobrerrepresentación es ligeramente menor que entre las jóvenes (IUt-IT=1,16). Esta tendencia también se observa en 2016.

**CUADRO 4.1.7.1. Días de situación por incapacidad laboral transitoria (IT) del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía y sus correspondientes brechas de género. Años 2016 y 2019**

Días de situación por incapacidad transitoria (IT)	M	H	T	IPRHM (IT)	IPRHM (Total)	IUt-IT 2019	IUt-IT 2016	% Total
Personal alto cargo	19	31	50	0,76	0,96	0,79	0,88	0,0
Personal funcionario	190.330	85.906	276.236	1,38	1,12	1,23	1,25	33,7
Personal laboral	410.205	132.047	542.252	1,51	1,38	1,10	1,12	66,2
Total	600.554	217.984	818.538	1,47	1,25	1,17	1,19	100,0
<b>Análisis por edad</b>								
< 35	4.970	917	5.887	1,69	1,38	1,23	1,33	0,7
35-44	60.329	19.097	79.426	1,52	1,27	1,20	1,31	9,7
45-54	196.048	65.406	261.454	1,50	1,26	1,19	1,13	31,9
> 55	339.207	132.564	471.771	1,44	1,24	1,16	1,22	57,6
<b>Análisis por descendencia</b>								
0	212.747	72.300	285.047	1,49	1,28	1,16	1,16	34,8
1	130.891	44.573	175.464	1,49	1,27	1,17	1,17	21,4
2 y más	256.916	101.111	358.027	1,44	1,22	1,18	1,23	43,7
SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)								

Finalmente, destaca que el personal de la Administración General que más situaciones de incapacidad transitoria solicita es el que refiere dos o más descendientes, representando el 43,7%. En esta opción también se aprecia una mayor feminización de la utilización (IUt-IT=1,18) si bien, inferior que en 2016 (IUt-IT=1,23). No obstante, en todas las opciones, las mujeres solicitan en mayor proporción este permiso, en relación a su presencia relativa en la plantilla.

#### 4.1.7.2. Permisos no retribuidos (PNR)

Los permisos no retribuidos son aquellos vinculados a las siguientes situaciones administrativas: asuntos propios sin retribución, permiso sin retribución, por asistencia a curso selectivo o práctico en otra Administración, por colaboración con ONG, permiso no retribuido

a ex diputados 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, permiso permanente no retribuido a ex parlamentarios y ex alto cargo.

A lo largo de 2018, 795 personas trabajadoras para la Administración General de la Junta de Andalucía solicitaron este tipo de permiso (el 1,8%) de las que el 72,7% fueron mujeres (mientras que en 2016 fueron el 76,2%). En total se solicitaron 18.323 días de permisos no retribuidos, 12.729 por parte de mujeres y 5.594 por parte de hombres. También en los permisos retribuidos la utilización está más feminizada en relación con la presencia de las mujeres en el total de la plantilla (IUt-PNR=1,11) si bien, en menor medida que en 2016 (IUt-PNR=1,14).

Destaca la ausencia de permisos no retribuidos entre el personal alto cargo, así como la elevada concentración de este tipo de permisos entre el personal funcionario, donde se concentra el 71,4% del total. En este último colectivo es donde se aprecia la mayor feminización de la utilización de los permisos no retribuidos (IUt-PNR=1,20), con valores superiores a los del personal laboral (IUt-PNR=1,09) donde se alcanza una distribución muy similar a la presencia en la plantilla.

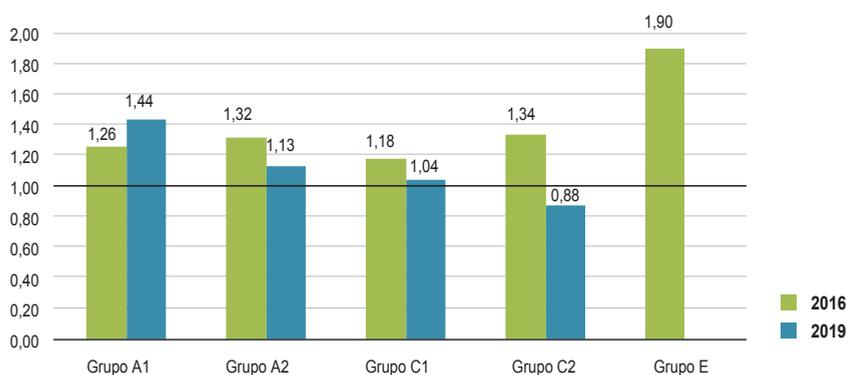
#### CUADRO 4.1.7.2. Días de permiso no retribuido (PNR) del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía y sus correspondientes brechas de género. Años 2016 y 2019

Días de Permiso no retribuido (PNR)	M	H	T	IPRHM (PNR)	IPRHM (Total)	IUt-PNR 2019	IUt-PNR 2016	% Total
Personal alto cargo	0	0	0		0,96			0,0
Personal funcionario	8.784	4.302	13.086	1,34	1,12	1,20	1,21	71,4
Personal laboral	3.945	1.292	5.237	1,51	1,38	1,09	1,15	28,6
Total	12.729	5.594	18.323	1,39	1,25	1,11	1,14	100,0
<b>Análisis por edad</b>								
< 35	241	68	309	1,56	1,38	1,13	0,95	1,7
35-44	4.462	2.159	6.621	1,35	1,27	1,06	1,16	36,1
45-54	4.209	1.790	5.999	1,40	1,26	1,11	1,13	32,7
> 55	3.817	1.577	5.394	1,42	1,24	1,14	1,16	29,4
<b>Análisis por descendencia</b>								
0	4.788	2.688	7.476	1,28	1,28	1,00	0,92	40,8
1	2.873	1.003	3.876	1,48	1,27	1,17	1,21	21,2
2 y más	5.068	1.903	6.971	1,45	1,22	1,19	1,32	38,0
SOBRRREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRRREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)								

Entre el personal funcionario, los grupos profesionales más elevados son los que solicitan más permisos y donde se aprecia una mayor feminización en su utilización. Así por ejemplo, el grupo A1 presenta un IUt-PNR del 1,44, incluso superior que en 2016 (IUt-PNR=1,26); mientras que en el grupo C2 muestra una mayor utilización por parte de los hombres en relación con su representación en este grupo profesional (IUt-PNR=0,88), siendo considerablemente inferior que en 2016 (IUt-PNR=1,34). El grupo E, cuyo IUt era muy elevado en 2016 (IUt-PNR=1,90), no ha solicitado sin embargo ningún permiso de estas características a lo largo de 2018.

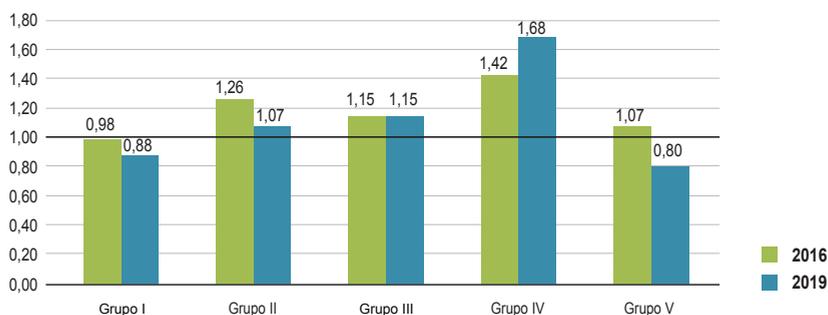
Esta tendencia también se aprecia en el análisis por nivel administrativo, ya que los niveles administrativos más elevados, son los que presentan mayores tasas de utilización femenina. Destaca sobremanera el patrón de utilización que se distinguen en los niveles del 27-30 en los que el IUt-PNR alcanza valores de 2,16, indicando que la sobrerrepresentación de mujeres entre el personal que solicita este tipo de permisos no se corresponde con los valores equilibrados de su presencia (IPRHM=0,90). En los niveles inferiores 12-14 sin embargo, son los hombres quienes solicitan más permisos en relación con su presencia relativa en estos niveles profesionales (IUt-PNR=0,82).

■ GRÁFICO 4.1.7.2.1. IUt-PNR del personal funcionario según grupo profesional. Años 2016 y 2019



Entre el personal laboral, sin embargo, el grupo I presenta un IUt-PNR=0,88 indicando una menor feminización relativa del uso del permiso, en comparación con la representación que experimenta el grupo. El grupo IV por el contrario ofrece los valores de utilización más feminizados (IUt-PNR=1,68), incluso superiores que en 2016 (IUt-PNR=1,42).

GRÁFICO 4.1.7.2.2. IUt-PNR del personal laboral según grupo profesional. Años 2016 y 2019



El análisis por edad, muestra que los tramos de edad centrales 35-44 años y 45-54 años son los que concentran mayor número de días. La feminización de la concentración es sin embargo más elevada entre los tramos extremos, esto es, entre el personal menor de 35 años (IUt-PNR=1,13) y el personal mayor de 55 años (IUt-PNR=1,14). En comparación con 2016 se aprecia un incremento en la utilización femenina del permiso en el primer tramo de edad (IUt-PNR=0,95 en 2016), mientras que desciende en el resto de edades.

En relación con el número de descendientes, destaca que el personal de la Administración General que más permisos no retribuidos solicita es el que no tiene ningún descendiente, representando el 40,8%, donde encontramos un valor de IUt=1. Le sigue la situación de dos y más descendientes (el 28%), que es también la que presenta una mayor feminización en la utilización del permiso (IUt-PNR=1,19), aunque en menor medida que en 2016 (IUt-PNR=1,32). Finalmente, la situación de un descendiente (21,2%) alcanza también valores de feminización (IUt-PNR=1,17) inferiores también a los de 2016 (IUt-PNR=1,21).

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

El permiso por reducción de jornada permite disminuir la jornada laboral diaria, con la correspondiente reducción de retribuciones, teniendo en consideración las necesidades del servicio. La reducción puede afectar a un tercio o la mitad de la jornada laboral.

Durante 2018, 851 personas trabajadoras para la Administración General de la Junta de Andalucía solicitaron este tipo de permiso (el 1,9%) de las que el 85,9% fueron mujeres (mientras que en 2016 fueron el 87,2%). En total se solicitaron 207.177 días de permisos para reducción de jornada, 122.609 por parte de mujeres y 21.117 por parte de hombres. Los permisos para reducción de jornada presentan una utilización aún más feminizada que los anteriores (IUt-RJ=1,37) si bien, en menor medida que en 2016 (IUt-RJ=1,44).

Al igual que en los anteriores tipos de permisos, el análisis por categorías profesionales, también revela la ausencia de permisos de reducción de jornada entre personal alto cargo, así como la elevada concentración entre el personal funcionario, donde solicitan el 69,4% del total, con una feminización en su utilización de (IUt-RJ=1,52), es decir, valores superiores a los que se observan entre el personal laboral (IUt-RJ=1,24).

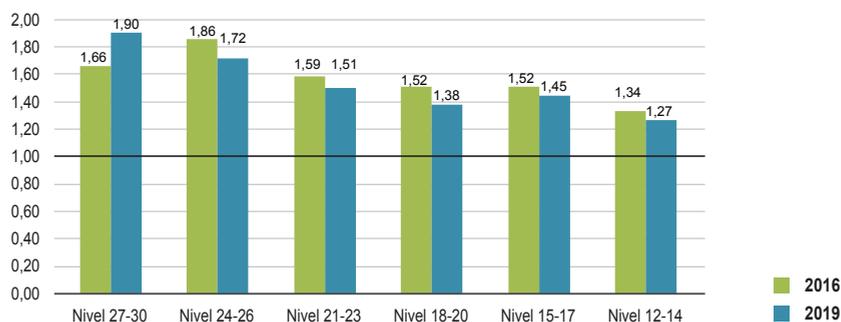
**CUADRO 4.1.7.3. Días de permiso por reducción de jornada (RJ) del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía y sus correspondientes brechas de género. Años 2016 y 2019**

Días de Permiso por reducción de jornada (RJ)	M	H	T	IPRHM (RJ)	IPRHM (Total)	IUt-RJ 2019	IUt-RJ 2016	% Total
Personal alto cargo	0	0	0		0,96			0,0
Personal funcionario	122.609	21.117	143.726	1,71	1,12	1,52	1,62	69,4
Personal laboral	54.330	9.121	63.451	1,71	1,38	1,24	1,30	30,6
Total	176.939	30.238	207.177	1,71	1,25	1,37	1,44	100,0
<b>Análisis por edad</b>								
< 35	3.178	0	3.178	2,00	1,38	1,45	1,41	1,5
35-44	78.001	10.431	88.432	1,76	1,27	1,39	1,51	42,7
45-54	71.834	13.526	85.360	1,68	1,26	1,33	1,38	41,2
> 55	23.926	6.281	30.207	1,58	1,24	1,28	1,41	14,6
<b>Análisis por descendencia</b>								
0	40.709	10.142	50.851	1,60	1,28	1,25	1,38	24,5
1	50.713	5.489	56.202	1,80	1,27	1,42	1,41	27,1
2 y más	85.517	14.607	100.124	1,71	1,22	1,40	1,50	48,3

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

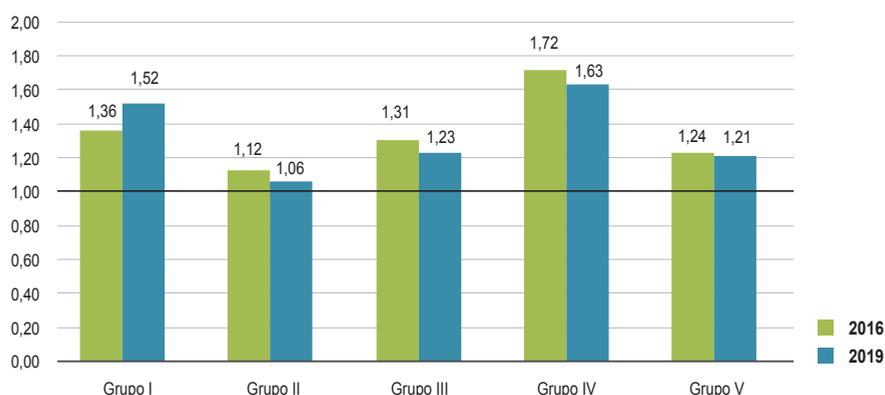
No obstante, entre el personal funcionario la distribución de los días de permiso por grupos profesionales no sigue un patrón claro, ya que el grupo A1 presenta el IUt-RJ máximo de 1,70 (aunque inferior que en 2016 con un 1,80), seguido del grupo C1 (IUt-RJ=1,44) y del grupo C2 (IUt-RJ=1,35). Al mismo tiempo, el análisis por niveles administrativos sí muestra un progresivo descenso de la feminización del uso de los permisos de reducción de jornada a medida que se desciende en los niveles administrativos, si bien, con valores muy elevados en todos los casos. Así, en los niveles 27-30 el IUt-RJ= 1,90 (superior incluso que el 1,66 de 2016), mientras que en los niveles 12-14 es del 1,27 (inferior al 1,34 de 2016).

**GRÁFICO 4.1.7.3.1. IUt-RJ del personal funcionario según nivel administrativo. Años 2016 y 2019**



El análisis de la utilización de permisos de reducción de jornada del personal laboral por grupos profesionales muestra una mayor feminización del grupo IV (IUt-RJ=1,63) aunque con valores inferiores a 2016 (IUt-RJ=1,72), seguido del grupo I en el que la feminización se ha incrementado un IUt-RJ=1,36 en 2016 a un IUt-RJ=1,52 en 2019. En el resto de grupos desciende esta sobrerrepresentación de mujeres con relación a 2016 e incluso en el grupo II se alcanzan valores de utilización muy similares a la representación de mujeres en la plantilla (IUt-RJ=1,06).

■ GRÁFICO 4.1.7.3.2. IUt-RJ del personal laboral según grupo profesional. Años 2016 y 2019



Finalmente, la feminización en el uso de los permisos de reducción de jornada es superior entre el personal más joven (IUt-RJ=1,45 entre menores de 35 años), mientras que va descendiendo a medida que aumenta la edad (IUt-RJ=1,28 para mayores de 55 años). En relación con el número de descendientes, se aprecia una clara correlación entre el número de días de permiso de reducción de jornada solicitados y el número de descendientes. Así, la situación de dos o más descendientes concentra casi la mitad de permisos de reducción de jornada (el 48,3%) y presenta los valores de utilización con mayor sobrerrepresentación de mujeres (IUt-RJ=1,40) junto con la opción de un descendiente (IUt-RJ=1,42) que es la más feminizada.

#### 4.1.7.4. Permisos por maternidad y/o paternidad

La conciliación es un derecho de los trabajadores y trabajadoras garantizado por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre hombres y mujeres y por la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

La maternidad y la paternidad constituyen situaciones acogidas a la posibilidad de permiso específico. En el caso del permiso por maternidad, que se desliga de la incapacidad laboral transitoria en 1995, comprende el periodo de tiempo tras el parto, adopción o

acogimiento tanto pre adoptivo como permanente o simple, con una duración de veinte semanas en la Administración General de la Junta de Andalucía, sin perjuicio de su ampliación en los casos previstos expresamente (parto múltiple o prematuro, discapacidad del hijo o hija, o su hospitalización tras el nacimiento). El permiso de maternidad puede ser disfrutado por la madre o, a opción de esta, también por la otra persona progenitora en caso de que ambos trabajen, sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

El disfrute del permiso de paternidad es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad. En el período estudiado el permiso por paternidad tiene una duración de cinco semanas, si bien, desde el 1 de abril de 2019, el permiso por paternidad ha sido ampliado de cinco a ocho semanas<sup>12</sup>.

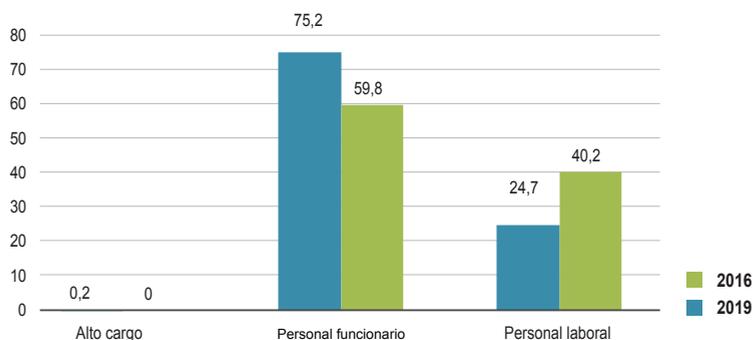
En función de esta normativa que caracteriza la utilización y duración de los permisos de manera diferencial para mujeres y para hombres, el análisis de la utilización de este tipo de permisos se realiza atendiendo al comportamiento en cada caso y no de manera agregada, como en el resto de permisos.

A lo largo de 2018, los días por permiso de maternidad y/o paternidad fueron solicitados por el 1% del total del personal de la Administración General, con una participación mayoritaria de mujeres (60,4%), inferior a la observada en 2016 (65,8%), lo que refleja un mayor peso relativo en los días solicitados por los hombres. En total se solicitaron 27.045 días de permiso, 22.771 por parte de las mujeres y 4.274 por parte de los hombres. Las características de los permisos condicionan que el índice de utilización (IUt) en este caso, ascienda al 1,35, lo que indica que se produce un incremento del 35% en relación con su representación en el total de la plantilla. Cabe destacar no obstante, que el IUt se reduce considerablemente respecto al experimentado en 2016, cuando se alcanzan valores del 1,47.

Entre las 271 mujeres que solicitaron el permiso de maternidad, lo hicieron con una media de días de 84, si bien, la duración más generalizada asciende a 112 días, es decir, a 16 semanas, que disfrutaron 131 mujeres. Dado que las mujeres en las administraciones públicas pueden disfrutar de hasta 20 semanas, las cifras pueden reflejar que las mujeres comparten una parte del disfrute de los días de permiso por maternidad con sus parejas. Entre las mujeres, destaca la ausencia de utilización de este tipo de permiso entre el personal alto cargo, mientras que más de la mitad de las mujeres con permisos de maternidad son funcionarias (59,8%) y en menor medida, laborales (40,2%). La distribución ha cambiado respecto a 2016, reduciéndose la presencia de funcionarias (en 2016 representaban el 75,1%) e incrementándose la de mujeres laborales (el 24,7% en 2016). El análisis por edad revela que el 80,1% de las mujeres que disfrutaron del permiso se encuentran entre los 35 y 44 años y el 15,9% entre menores de 35.

12 Mediante el ya mencionado Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. Se espera también que este permiso siga aumentándose progresivamente hasta equipararse con el de maternidad en el año 2021.

■ GRÁFICO 4.1.7.4.1. Mujeres que disfrutaron del permiso de maternidad según categorías. Años 2016 y 2019

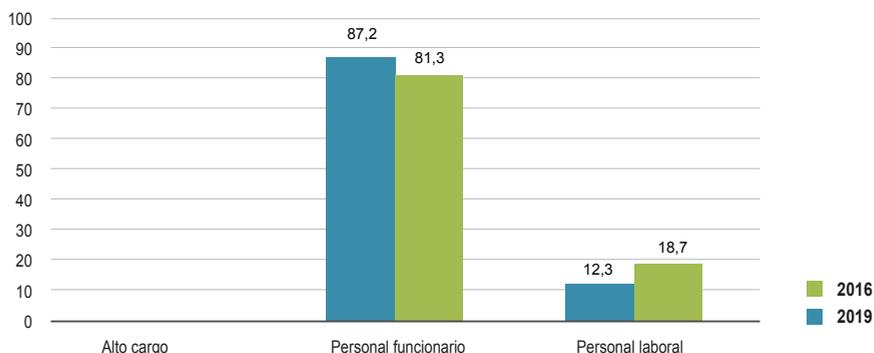


Entre las mujeres funcionarias destaca el grupo A1 en el que se concentra el 53,1% de las mujeres que han solicitado el permiso, seguido del grupo C1, con un 25,3% de los permisos. Atendiendo a los niveles profesionales, los permisos se distribuyen de manera muy equilibrada entre los niveles centrales, y en los extremos hay menos funcionarias con permiso de maternidad (6,8% en los niveles 27-30; y 5,6% en los niveles 12-14). Más de la mitad de las mujeres laborales que han solicitado el permiso se concentra en el grupo III (55%), seguido del II (22,9%), el V (10,1%) y en menor medida el I (6,4%) y el IV (5,5%). Estas tendencias son similares a las observadas en 2016.

A lo largo de 2018, también 139 hombres solicitaron este tipo de permiso, con una media de 31 días, y observándose que las duraciones más utilizadas son 28 días que disfrutaron 55 hombres y 35 días que disfrutaron 54. En 2016, sin embargo, la media fue de 18 días, mientras que la duración más utilizada fueron las dos semanas. Por tanto, los datos muestran que ha habido un aumento considerable del uso de permisos de cuidados por parte de los hombres en la Administración General de la Junta de Andalucía.

Al mismo tiempo, tampoco ningún hombre alto cargo solicitó este tipo de permiso y se destaca la mayor participación de funcionarios que lo solicitaron (el 81,3%) frente a la menor utilización del permiso entre el personal laboral (18,7%). Se observa también una tendencia a la reducción de estos porcentajes en relación con 2016 (87,2% y 24,7% respectivamente). En relación con la edad, los hombres de 35 a 44 años también fueron mayoría (77,7%), seguido de los de 45 a 54 años (16,5%).

■ GRÁFICO 4.1.7.4.2. Hombres que disfrutaron del permiso de paternidad o maternidad según categorías. Años 2016 y 2019



En función del grupo profesional, los permisos disfrutados por los hombres funcionarios se concentran en los grupos más altos, siendo el grupo A1 donde se observa mayor utilización (58,4%), seguido del C1 (25,7%) y del A2 (11,5%). La tendencia por niveles profesionales es similar a la que se aprecia entre las funcionarias: los permisos se distribuyen de manera muy equilibrada entre los niveles centrales, siendo los extremos los que hay menos funcionarios con permiso (9,7% en los niveles 27-30; y 4,4% en los niveles 12-14). Entre los hombres del personal laboral que han solicitado el permiso, se observa una mayor concentración en los niveles inferiores, siendo los grupos IV y V los que presentan mayor utilización (26,9% en ambos casos). En 2016, sin embargo, fue el grupo III donde mayores hombres solicitaron el permiso (36,7%).

Finalmente, se observa que hay más mujeres que disfrutaron de los días de maternidad sin tener descendencia previa (41%) y su proporción va descendiendo a medida que aumenta el número de descendientes. Al mismo tiempo, en el caso de los hombres, su mayor participación en el permiso se encuentra entre quienes ya cuentan con varios descendientes (37,4%) y se reduce en el resto de situaciones. No obstante, la presencia de hombres se ha incrementado considerablemente entre quienes lo solicitan por primera vez pasando del 21,3% en 2016 a un 31,7% en 2019.

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

El personal docente del Sistema Educativo Público andaluz<sup>13</sup> se sigue caracterizando por una sobrerrepresentación femenina, especialmente en Educación Infantil y Primaria. Esta tendencia a la feminización es común con la situación que presenta el profesorado en todo el territorio español y también a nivel de la Unión Europea.

El presente epígrafe del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto se centra en el análisis del Sistema Educativo Público de Andalucía, atendiendo a la presencia de mujeres y hombres entre su personal docente a enero de 2019. El análisis incluye una valoración general del conjunto de este personal, así como un abordaje específico para cada uno de los distintos niveles educativos. Finalmente, se analizan de manera específica el personal dedicado a la Inspección Educativa y el personal directivo de los centros docentes, que constituyen los puestos de mayor responsabilidad en el sector y que se ha venido caracterizado por contar con mayor presencia masculina.

### 4.2.1. Análisis General

En 1 de enero de 2019, el personal docente del Sistema Educativo Público andaluz, lo conformaba un total de 121.419 personas, de las que 78.636 eran mujeres y 42.783 eran hombres. Se mantiene por tanto la feminización del profesorado de los últimos años, ya que las mujeres representan el 64,8% de la plantilla docente (IPRHM<sup>14</sup>=1,30), alcanzando valores similares a los del año anterior. La plantilla docente se ha incrementado en 3.177 personas en relación con 2018, siendo mayor el volumen de crecimiento entre las mujeres. Cabe señalar que esta sobrerrepresentación femenina entre el profesorado andaluz es ligeramente

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

14 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.

inferior que la que se produce en el conjunto de España<sup>15</sup>, los países miembros de la Unión Europea<sup>16</sup> o entre los países de la OCDE<sup>17</sup>.

La presencia femenina es más acusada en Educación Infantil y Primaria con un 76,4% de mujeres (IPRHM=1,53), en Educación Especial con un 86,1% (IPRHM=1,72) y en la Educación Compensatoria con un 75,4% (IPRHM=1,51). En España a nivel agregado, el porcentaje de mujeres docentes en Educación Infantil y Primaria es aún mayor, ya que representan el 83,3%; la Educación Especial sin embargo, presenta valores inferiores que en Andalucía con un 81,1% de mujeres<sup>18</sup>.

En Educación Secundaria o en Enseñanzas de Régimen Especial es donde se encuentran las distribuciones más cercanas a la paridad (IPRHM=1,09 y 0,96 respectivamente); mientras que la Inspección Educativa, sigue presentando una sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,53) con valores idénticos a los de 2018.

La representación del personal educativo en función de la edad, mantiene la tendencia de los últimos años y las mujeres son mayoría en todos los tramos de edad. Se alcanzan niveles que se acercan a la paridad en el tramo de profesorado mayor de 65 años en los centros públicos (IPRHM=1,04) presentando valores superiores a los del año pasado (IPRHM=0,86) y dentro del tramo de equilibrio para mayores de 65 años (IPRHM=1,13). El tramo de edad más feminizado sigue siendo el de docentes menores de 35 años (IPRHM=1,36) reduciéndose, no obstante, la proporción en relación con 2018, cuando las mujeres presentaban un índice (IPRHM=1,41) en este tramo de edad.

- 
- 15 Según datos del Instituto de la Mujer para el curso 2016-2017, las mujeres representaban el 66,5% de todo el profesorado en Enseñanzas de Régimen General, en Enseñanzas de Régimen Especial y en Centros y Actuaciones de Educación de Adultos. Para más información consultar "Mujeres en Cifras": <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Educacion/Profesorado.htm> (entrada julio 2019).
- 16 Según el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE), en la mayoría de los Estados Miembros de la UE, las mujeres están sobrerrepresentadas como profesoras en la Educación Primaria y en los primeros niveles de la Educación Secundaria, llegando a sobrepasar el 75%; así como el 66% en los niveles superiores de Educación Secundaria. Este desequilibrio contrasta con la masculinización del profesorado en la Educación Terciaria, especialmente en los puestos académicos superiores. Para más información consultar EIGE: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/education> (entrada julio 2019).
- 17 En el promedio de los países de la OCDE, las mujeres representan el 96,7% del profesorado en Educación Infantil, el 82,7% en Primaria, el 68,6% en la primera etapa de Educación Secundaria y el 59,3% en la segunda etapa de Educación Secundaria. Ministerio de Educación y Formación Profesional (2018). *Panorama de la educación. Indicadores OCDE 2018. Informe español*, p. 67. Disponible en: [http://www.educacionyfp.gob.es/inee/dam/jcr:2cba4aaa-4892-40d7-ac8b-00efbc-95b8a2/Panorama%20de%20la%20Educacion%202018\\_final.pdf](http://www.educacionyfp.gob.es/inee/dam/jcr:2cba4aaa-4892-40d7-ac8b-00efbc-95b8a2/Panorama%20de%20la%20Educacion%202018_final.pdf)
- 18 Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2018). *Informe 2018 sobre el estado del sistema educativo. Curso 2016-2018*, p. 108. Disponible en: <http://ntic.educacion.es/cee/informe2018/i18cee-informe.pdf>

CUADRO 4.2.1. Personal del Sistema Educativo Público andaluz. Año 2019 e IPRHM 2018 y 2019

Niveles	Mujeres	Hombres	Total	% Total	IPRHM	
					2019	2018
Educación Infantil y Primaria	36.389	11.227	47.616	39,2	1,53	1,53
centros públicos	29.541	8.865	38.406	31,6	1,54	1,53
centros concertados	6.848	2.362	9.210	7,6	1,49	1,49
Educación Secundaria	31.642	26.618	58.260	48,0	1,09	1,09
centros públicos	26.354	22.134	48.488	39,9	1,09	1,09
centros concertados	5.288	4.484	9.772	8,0	1,08	1,07
Enseñanzas de Régimen Especial (p)	2.199	2.403	4.602	3,8	0,96	0,96
Educación de Personas Adultas (p)	1.226	831	2.057	1,7	1,19	1,18
Educación Especial	5.557	894	6.451	5,3	1,72	1,72
centros públicos	4.635	688	5.323	4,4	1,74	1,75
centros concertados	922	206	1.128	0,9	1,63	1,60
Educación Compensatoria (p)	1.354	442	1.796	1,5	1,51	1,51
Formación del Profesorado (p)	193	158	351	0,3	1,10	1,04
Inspección Educativa (p)	76	210	286	0,2	0,53	0,53
<b>Total</b>	<b>78.636</b>	<b>42.783</b>	<b>121.419</b>	<b>100,0</b>	<b>1,30</b>	<b>1,30</b>
centros públicos	<b>65.578</b>	<b>35.731</b>	<b>101.309</b>	<b>83,4</b>	<b>1,29</b>	<b>1,30</b>
centros concertados	<b>13.058</b>	<b>7.052</b>	<b>20.110</b>	<b>16,6</b>	<b>1,30</b>	<b>1,30</b>

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

(p) solo en centros públicos.

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

En 2019 las mujeres siguen siendo mayoría en todos los tipos y niveles educativos en el Sistema Educativo Público de Andalucía, manteniendo valores muy similares a 2018. Como excepción, destacan la Inspección Educativa donde se mantiene una distribución muy masculinizada (IPRHM=0,53) y las Enseñanzas de Régimen Especial, donde se alcanzan valores cercanos a la paridad (IPRHM=0,96).

En relación con 2018, se aprecian pequeños cambios poco significativos como es el ligero aumento de mujeres en los centros públicos de Educación Infantil y Primaria, en los centros concertados de Educación Secundaria y de Educación Especial y en mayor medida, entre el personal docente de la Formación del Profesorado. Por el contrario, se aprecia una ligera reducción relativa de mujeres en los centros públicos de Educación Especial y en el total agregado de los centros públicos en todos los niveles y tipos de enseñanza.

## A. Educación Infantil y Primaria

En general, la Educación Infantil y Primaria se caracteriza en todos los contextos por estar altamente feminizada tanto en términos absolutos, como de manera relativa en comparación con otros niveles y tipos de enseñanza. Esto también caracteriza al Sistema Educativo Público andaluz, donde las mujeres representan el 76,4% de todo el personal docente en este nivel de enseñanza<sup>19</sup>. La Educación Infantil y Primaria es el segundo nivel en cuanto a volumen total de efectivos, al acoger al 39,2% del total de la plantilla docente; si bien es el nivel que concentra el mayor porcentaje de mujeres, ya que el 46,3% de todas las profesoras andaluzas se ubican en este nivel de enseñanza.

En enero de 2019, la plantilla docente en Educación Infantil y Primaria la conformaban un total de 47.616 personas, de las que 36.389 eran mujeres y 11.227 hombres, mostrando un grado de feminización con valores similares a los del año anterior (IPRHM=1,53).

Con relación a la edad, el tramo con mayor peso es entre los 35 y los 44 años, representando el 37,3% del total del profesorado de este nivel educativo y el que concentra el mayor porcentaje de mujeres (el 36,8% del total del profesorado femenino andaluz). Estos porcentajes son mayores entre los centros públicos (38,8% del total de profesorado y el 38,3% del profesorado femenino a este nivel) y menor entre los centros concertados (31,0% del profesorado total y el 30,3% del femenino). Cabe apuntar que mientras en los centros públicos el profesorado menor de 35 años tiene un peso total del 11%, y en los centros concertados representan el segundo más voluminoso con un 26,2% y el segundo en acoger al mayor porcentaje de mujeres (25,4%) en este nivel educativo.

En comparación con 2018, se aprecia un notable aumento de la presencia femenina en todos los tramos de edad, pues si en 2018 presentaba un índice del IPRHM=1,44 en 2019 asciende a IPRHM=1,53. Este incremento es especialmente acusado en los centros concertados donde el IPRHM=1,30 en 2018 asciende a IPRHM=1,49 en 2019.

## B. Educación Secundaria

La Educación Secundaria es el nivel educativo que concentra el mayor volumen de profesorado de todo el Sistema Público de Educación andaluz, representando el 48% del total y alcanzando en 2019 los 58.260 efectivos, 3.149 más que en 2018. El análisis de esta plantilla docente, muestra una distribución más equilibrada que en los primeros niveles educativos, incluso ofreciendo valores cercanos a la paridad. Secundaria cuenta con 31.642 mujeres (el 54,3%) y 26.618 hombres (el 45,7%), con un IPRHM=1,09, igual al del año anterior.

La feminización del profesorado a este nivel de enseñanza también se atenúa, aunque a menor ritmo que en Andalucía, a nivel nacional donde representa el 58%<sup>20</sup> y en promedio de

19 Este porcentaje es, no obstante, inferior que el que presenta España (83,3%) según el *Informe 2018* del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte; e inferior también al promedio de los países de la OCDE donde las mujeres constituyen el 96,7% del profesorado en Educación Infantil y el 82,7% en Educación Primaria; la Educación Especial. Sin embargo, presenta valores inferiores que en Andalucía con un 81,1% de mujeres según el *Informe Indicadores OCDE* de 2018.

20 Según el *Informe 2018*, la proporción de mujeres en Educación Secundaria y Formación Profesional es del 58% (p.108). *Informe de Indicadores OCDE* de 2018

los países de la OCDE que muestra un porcentaje del 68,6% en la primera etapa de Educación Secundaria y del 59,3% en la segunda etapa<sup>21</sup>.

Como en años anteriores, esta tendencia hacia una distribución más equilibrada en Educación Secundaria, no se corresponde con la escasa presencia de mujeres en los niveles más elevados de la escala docente. Solo el 34,1% del total de las cátedras en Educación Secundaria están ocupadas por mujeres (IPRHM=0,68). No obstante, si se tienen en cuenta todos los niveles y tipos de enseñanza en el análisis de las cátedras, se observa una tímida tendencia creciente en relación con el año anterior, ya que las mujeres ocupan el 35,4% (IPRHM=0,71) frente al 35% (IPRHM=0,70) de 2018.

En relación con la edad, se sigue observando como en años anteriores, un incremento de la feminización a medida que se reduce la edad del profesorado, siendo los primeros tramos de edad –menores de 35 años y entre 35 y 44 años– los que presentan una mayor presencia femenina (IPRHM=1,14 en ambos casos) y los últimos niveles –entre 55 y 64 años y mayores de 65 años– una menor presencia (IPRHM=1,01 y 0,96 respectivamente). En relación con los datos de 2018 mantienen valores iguales (IPRHM=1,09) a nivel agregado para todas las franjas de edad, con un ligero incremento en los centros concertados donde el IPRHM pasa de 1,07 en 2018 a un IPRHM=1,08 en 2019.

Destaca también la tendencia hacia un mayor equilibrio que se aprecia este año entre el profesorado menor de 35 años, ya que si en 2018 la feminización en este tramo de edad rozaba los valores de equilibrio (IPRHM=1,20), en 2019 se reduce considerablemente (IPRHM=1,14). Esta disminución es más acusada en los centros públicos, en los que en 2018 se superaban los valores de equilibrio (IPRHM=1,21), mientras que en 2019 se observa una distribución menos feminizada (IPRHM=1,14).

### C. Educación de Personas Adultas

La plantilla docente de la Educación de Personas Adultas impartida exclusivamente en los centros públicos, representa el 1,7% de todo el personal docente del sistema educativo. En 2019 estaba conformado por un total de 2.057 personas de las que 1.226 eran mujeres (59,6%) y 831 hombres (40,4%), mostrando un desequilibrio en su distribución (IPRHM=1,19) un punto superior al del año anterior y por tanto, en el límite de la representación equilibrada. La presencia de mujeres con cátedra en este tipo de enseñanza es aún inferior que la media, ya que solo ocupan el 20,8% del total (IPRHM=0,42).

Si se analiza el personal docente en función de la edad, se observa que las mujeres son mayoría en todos los tramos de edad presentando un IPRHM=1,19, salvo entre las personas mayores de 65 años, donde las mujeres representan el 40,5%, alcanzando el límite de la representación equilibrada (IPRHM=0,81). Destaca la mayor presencia femenina entre el personal docente menor de 35 años (IPRHM=1,38) si bien, se aprecia una reducción respecto a 2018 (IPRHM=1,42).

21 Según el Informe de Indicadores OCDE de 2018 (p.67).

#### D. Educación Especial

La Educación Especial presenta la plantilla más feminizada de todo el Sistema Educativo Público andaluz en 2019 (IPRHM=1,72) manteniendo la tendencia y los valores de 2018. Este tipo de enseñanza la imparten 6.451 efectivos de los que 5.557 son mujeres (86,1%) y 894 hombres (13,9%). El desequilibrio de género es mayor en los centros públicos (IPRHM=1,74) que en los centros concertados (IPRHM=1,63).

El análisis por edad constata esta feminización para todas las edades. En los centros públicos, este desequilibrio es más acusado entre el profesorado más joven –menos de 35 años (IPRHM=1,75) y entre 35 y 44 años (IPRHM=1,81)–; si bien se puede observar una mejora entre el profesorado menor de 35 años en relación al año anterior (IPRHM=1,81). En los centros concertados, destaca la mayor feminización del primer (IPRHM=1,73) y del segundo (IPRHM=1,67) tramo de edad, con valores superiores a 2018 (IPRHM=1,68 y 1,61 respectivamente).

#### E. Educación Compensatoria

La Educación Compensatoria<sup>22</sup> que se ofrece en los centros públicos, representa el 1,5% del peso total de la plantilla de personal docente con un total de 1.796 personas, de las que 1.354 son mujeres (75,4%) y 442 hombres (26,4%). La representación de profesores y profesoras es por tanto la tercera más feminizada del sistema (IPRHM=1,51) manteniendo los mismos valores que en 2018.

También en este tipo de enseñanza, hay más mujeres en todos los tramos de edad, si bien se observan mayores desequilibrios entre el profesorado más joven. Por tanto, es el tramo de edad de personal docente menor de 35 años, en el que existe una mayor presencia relativa de mujeres (IPRHM=1,62), si bien, inferior a la del año anterior cuando era IPRHM=1,68.

#### F. Enseñanzas de Régimen Especial

El profesorado en las Enseñanzas de Régimen Especial no tiene una representación tan desequilibrada, si bien es el segundo más masculinizado de todo el Sistema Educativo andaluz. El personal docente lo conforman 4.602 personas de las que 2.199 son mujeres (47,8%) y 2.403 hombres (52,2%), presentando un índice de presencia relativa que al igual que el año anterior, está muy próximo a los valores paritarios (IPRHM=0,96) y cuya presencia femenina es ligeramente menor que en el resto de España<sup>23</sup>. En las Enseñanzas de Régimen Especial es donde se concentran el mayor número de cátedras del sistema educativo, en

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

23 Según el Instituto de la Mujer, para el curso académico 2016-2017 las mujeres representaban el 48,55% de todo el personal docente español en las Enseñanzas de Régimen Especial. Para más información: <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Educacion/Profesorado.htm> (entrada julio 2019).

concreto 475 que constituyen el 57,2% del total y las mujeres a este nivel ostentan el 37,1% (IPRHM=0,74).

En función de la edad, también se observa la tendencia a reducir la presencia femenina a medida que se avanza en los tramos de edad, aunque es entre el profesorado menor de 35 años, donde existe el tramo de edad más feminizado (IPRHM=1,04), incluso más que el año anterior (IPRHM=1,02). Cabe señalar que aunque sigue siendo mayoritaria, se ha reducido considerablemente la presencia masculina en el tramo de edad de personal mayor de 65 años pasando de un IPRHM=0,74 en 2018 a un IPRHM=0,93 en 2019.

### G. Formación del Profesorado

El profesorado en este tipo de enseñanza en centros públicos lo conformaban a 2019 un total de 351 personas, de las que 193 eran mujeres (55%) y 158 hombres (45%). La presencia de mujeres y hombres se mantiene en rangos equilibrados (IPRHM=1,10) si bien, con una tendencia a la feminización en relación con el año anterior (IPRHM=1,04). En la Formación del Profesorado solo existe una cátedra de titularidad masculina.

Por otro lado, el tramo de edad más feminizado es el comprendido entre los 35 y los 44 años (IPRHM=1,25) mientras que en el tramo de mayores de 65 años solo hay un hombre en puesto docente.

### H. Inspección Educativa

El personal docente encargado de la Inspección Educativa es el que menor peso tiene en todo el sistema educativo (0,2%) pero es el que concentra los mayores niveles de responsabilidad y remuneración<sup>24</sup>. A 1 de enero de 2019 lo conformaban 286 personas, de las que 76 eran mujeres (26,6%) y 210 hombres (73,4%); se trata por tanto del tipo de enseñanza más masculinizado (IPRHM=0,53) y manteniendo los valores observados en 2018, alejados de la representación equilibrada.

Tal y como se analiza en el apartado siguiente, en 2019 se acentúa la tendencia hacia una mayor presencia de mujeres en los puestos directivos de todos los tipos de enseñanza, incrementándose su participación en relación con los años anteriores, incluso en los puestos de dirección. Esta tendencia, sin embargo, no consigue por el momento promover una incorporación decisiva de mujeres en el cuerpo de inspección, que se caracteriza por requerir para su pertenencia de una experiencia previa de tres mandatos<sup>25</sup> en un cargo de dirección de un centro docente.

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

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

En función de la edad, se aprecia una masculinización de todos los tramos de edad, especialmente de los de edades más elevadas. Siendo el tramo de mayores de 65 años el más desequilibrado (IPRHM=0,39) y el tramo de 45 a 54 años el menos (IPRHM=0,74).

### 4.2.3. Análisis de los equipos directivos

En 2019 se mantiene la tendencia de los últimos años al aumento de mujeres en los equipos directivos y en los puestos de dirección<sup>26</sup> del Sistema Educativo Público andaluz. En 2019 se observa una presencia de mujeres en equipos directivos (IPRHM=1,10), mayor que en 2018 (IPRHM=1,08); así como en puestos de dirección (IPRHM=0,95), también mayor que el año anterior (IPRHM=0,92). En 2019 esta proporción es ligeramente superior en los centros públicos (IPRHM=1,11) que en los centros concertados (IPRHM=0,99).

La Educación Infantil y Primaria es el nivel de enseñanza que tiene un mayor peso al concentrar el 50,9% de los cargos en equipos directivos de todo el Sistema Educativo Público de Andalucía. En este nivel sin embargo, las mujeres ocupan el 76,4% de todo el personal docente (IPRHM=1,53), pero solo el 61,9% de los cargos directivos (IPRHM=1,24), siendo mayor este porcentaje en los centros públicos (62,4%) que en los centros concertados (53,7%).

Por edades, la tendencia es opuesta entre los centros públicos y los centros concertados, ya que en los primeros la presencia de mujeres es aún más mayoritaria en los tramos de edades más jóvenes; y en los concertados, hay más mujeres entre los tramos de mayor edad. A nivel agregado se observa un ligero aumento de la presencia femenina en relación con 2018 (IPRHM=1,22), especialmente en los centros públicos donde se pasa de un IPRHM=1,23 en 2018 a un IPRHM=1,25 en 2019. En los centros concertados sin embargo, se observa una reducción de mujeres teniendo en cuenta todos los tramos de edad (IPRHM=1,11 en 2018 e IPRHM=1,07 en 2019).

La Educación Secundaria acoge al 39,5% de los puestos en equipos directivos y dispone de una distribución más masculinizada si bien dentro del margen de equilibrio (IPRHM=0,93). En este nivel educativo, el porcentaje de hombres (53,5%) supera al de mujeres (46,5%) pero se observa una reducción en el porcentaje de hombres en relación con 2018 (55,9%) y por tanto, una mayor presencia de mujeres en los equipos directivos en Educación Secundaria. Este incremento de mujeres va acompañando su porcentaje en equipos directivos (46,5%) a su porcentaje en el total de la plantilla docente en este nivel de enseñanza (47,8%).

En relación con la edad de los equipos directivos en Educación Secundaria, se observa un notable incremento de la presencia femenina, pasando de un IPRHM=0,88 en 2018 a un IPRHM=0,93 en 2019. La mayor feminización se aprecia en los tramos de edades más jóvenes, siendo el personal docente en equipos directivos menor de 35 años, el más feminizado (IPRHM=1,13) y el personal mayor de 65 años, el más claramente masculinizado (IPRHM=0,61). Esta tendencia no es tan clara en la educación concertada, donde el tramo de edad más feminizado es precisamente el de mayores de 65 años (IPRHM=1,33).

26 En el análisis se tienen en cuenta como en 2018, los equipos directivos de Educación Infantil y Primaria, Educación Secundaria, Educación de Personas Adultas y también, Educación Especial, Enseñanzas de Régimen Especial, Educación Compensatoria y la Formación del Profesorado.

CUADRO 4.2.2. Equipos directivos del Sistema Educativo Público andaluz. Año 2019 e IPRHM 2018 y 2019

	Mujeres	Hombres	Total	%/ Total	IPRHM	
					2019	2018
<b>Equipos directivos niveles</b>						
Educación Infantil y Primaria	3.861	2.375	6.236	50,9	1,24	1,22
centros públicos	3.680	2.219	5.899	48,2	1,25	1,23
centros concertados	181	156	337	2,8	1,07	1,11
Educación Secundaria	2.253	2.589	4.842	39,5	0,93	0,88
centros públicos	1.912	2.183	4.095	33,4	0,93	0,88
centros concertados	341	406	747	6,1	0,91	0,88
Enseñanzas de Régimen Especial (p)	288	272	560	4,6	1,03	0,99
Educación de Personas Adultas (p)	190	139	329	2,7	1,16	1,16
Educación especial	84	31	115	0,9	1,46	1,42
centros públicos	35	9	44	0,4	1,59	1,68
centros concertados	49	22	71	0,6	1,38	1,26
Educación Compensatoria (p)	30	41	71	0,6	0,85	0,89
Formación del Profesorado (p)	44	51	95	0,8	0,93	0,80
<b>Total</b>	<b>6.750</b>	<b>5.498</b>	<b>12.248</b>	<b>100,0</b>	<b>1,10</b>	<b>1,08</b>
<b>centros públicos</b>	<b>6.179</b>	<b>4.914</b>	<b>11.093</b>	<b>90,6</b>	<b>1,11</b>	<b>1,09</b>
<b>centros concertados</b>	<b>571</b>	<b>584</b>	<b>1.155</b>	<b>9,4</b>	<b>0,99</b>	<b>0,98</b>
<b>Equipos directivos cargos</b>						
Dirección	1.845	2.043	3.888	31,7	0,95	0,92
centros públicos	1.572	1.776	3.348	27,3	0,94	0,91
centros concertados	273	267	540	4,4	1,01	0,99
Vicedirección (p)	294	273	567	4,6	1,04	0,99
Subdirección (c)	131	131	262	2,1	1,00	1,03
Jefatura de Estudios	2.679	1.767	4.446	36,3	1,21	1,17
centros públicos	2.512	1.581	4.093	33,4	1,23	1,18
centros concertados	167	186	353	2,9	0,95	0,92
Secretaría (p)	1.801	1.284	3.085	25,2	1,17	1,15
<b>Total</b>	<b>6.750</b>	<b>5.498</b>	<b>12.248</b>	<b>100,0</b>	<b>1,10</b>	<b>1,08</b>
<b>centros públicos</b>	<b>6.179</b>	<b>4.914</b>	<b>11.093</b>	<b>90,6</b>	<b>1,11</b>	
<b>centros concertados</b>	<b>571</b>	<b>584</b>	<b>1.155</b>	<b>9,4</b>	<b>0,99</b>	

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

(c) solo en centros concertados.

Las Enseñanzas de Régimen Especial, aportan en 2019 el 4,6% del total del personal docente en equipos directivos. La representación de mujeres y hombres en este caso tiende a la paridad (IPRHM=1,03) aunque se aprecia un incremento en la presencia femenina en

relación con 2018 (IPRHM=0,99), con una mayor feminización de los primeros tramos de edad, descendiendo el porcentaje de mujeres a medida que se va incrementado la edad del personal docente. La Educación de Personas Adultas emplea al 2,7% de todo el personal de los equipos directivos del Sistema Público de Educación andaluz y en 2019 presenta un equilibrio, si bien, mayoritariamente femenino (IPRHM=1,16), con valores iguales a 2018. En relación con la edad, presenta la misma pauta, con una mayor concentración de mujeres en los primeros tramos, especialmente entre el personal menor de 35 años, y mayor concentración masculina en el último tramo de edad.

Por su parte, la Educación Especial presenta unos equipos directivos claramente feminizados (IPRHM=1,46), incluso en mayor medida que el año anterior (IPRHM=1,42), mientras que la Educación Compensatoria y la Formación del Profesorado mantienen una presencia de mujeres y hombres equilibrada aunque todavía más masculinizada (IPRHM=0,85 y 0,93 respectivamente). En los tres niveles se mantiene la pauta de mayor feminización entre el personal en equipos directivos en el personal más joven.

La participación de las mujeres también aumentó en 2019, en todos los cargos que componen los equipos directivos en relación con el año anterior, salvo en las subdirecciones de los centros concertados, donde se ha producido una ligerísima reducción. Las direcciones de los centros docentes (IPRHM=0,95), las vicedirecciones (IPRHM=1,04) y las subdirecciones (IPRHM=1,00) presentan valores equilibrados que rozan y alcanzan la paridad. Por el contrario, en las jefaturas de estudio (IPRHM=1,21) y las secretarías (IPRHM=1,17) se observa una mayor feminización.

En la Educación Infantil y Primaria, se sigue incrementando el porcentaje de mujeres directoras (IPRHM=1,06) en relación con el año anterior (IPRHM=1,05). Se mantiene también la tendencia hacia una representación más equilibrada en los centros concertados (IPRHM=1,17) y en niveles cercanos a la paridad en los centros públicos (IPRHM=1,06).

Las direcciones en Educación Secundaria, siguen reduciendo su elevado grado de masculinización (IPRHM=0,73) en relación con 2018 (IPRHM=0,69). No obstante, aunque la presencia de directoras (36,3%) es mayor que el año anterior (34,6%), todavía no se corresponde con su presencia en los equipos directivos en este nivel de enseñanza (46,5%, también mayor que el 44% del año anterior) y especialmente, con su representación en el total del personal docente en Educación Secundaria (54,3%). Los centros concertados han vuelto a reducir el grado de masculinización de las direcciones (IPRHM=0,92) tras el incremento observado en 2018 (IPRHM=0,88).

En la Educación de Personas Adultas, sigue la feminización de sus puestos directivos y si en 2018 se alcanzaba por primera vez una mayor presencia de mujeres directoras (IPRHM=1,06), en 2019 se afianza esta tendencia con una representación de los equipos directivos en el límite del equilibrio (IPRHM=1,16) y un aumento en los cargos de dirección (IPRHM=1,11). Finalmente, la Educación Especial presenta el mayor porcentaje relativo de mujeres directoras (IPRHM=1,31), aunque con una presencia (65,5%) inferior a su participación en todo el personal docente de este tipo de enseñanza (86,1%) y que es la más feminizada de todo el Sistema Educativo Público de Andalucía.

### 4.3. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD

El sector salud se caracteriza en todos los contextos por una feminización de su personal trabajador y por una segregación vertical y horizontal: las mujeres suelen concentrarse en los puestos de niveles base y a la vez, suelen ser minoría entre los puestos de dirección y gestión sanitaria<sup>27</sup>. Esta tendencia también se aprecia en el Servicio Andaluz de Salud (SAS) y con el objetivo de contribuir a la igualdad de oportunidades entre sus profesionales, el SAS ha formulado el primer Plan estratégico de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (PEIOHM) 2018-2020<sup>28</sup>.

El presente epígrafe del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto se centra en el análisis del SAS, segundo colectivo con mayor volumen de personal empleado público de la Administración andaluza. A continuación se presenta una observación general de la composición por sexo de la plantilla estatutaria según grupos profesionales, servicios sanitarios donde desarrolla su labor, profesiones y niveles de la carrera administrativa. Se incluye también un análisis singularizado de cada una de las modalidades de prestación de servicios; y finalmente, se profundiza en los niveles de mayor responsabilidad analizando la influencia de la edad y el número de descendientes en la presencia desigual de mujeres y hombres.

#### 4.3.1. Análisis General

A 1 de enero de 2019, el personal estatutario dependiente del SAS lo conformaba un total de 83.506 personas, de las que 57.195 eran mujeres y 26.311 eran hombres. Se confirma por tanto la feminización de la plantilla, ya que las mujeres representan el 68,5% y los hombres el 31,5%. Esta sobrerrepresentación femenina (IPRHM<sup>29</sup>=1,37) ha seguido una tendencia creciente desde 2009 (IPRHM=1,29), experimentando una ligera reducción en 2017 (IPRHM=1,32) seguida de un considerable repunte en 2018 (IPRHM=1,35).

27 Las mujeres representan el 78% de la fuerza laboral en el sector salud en la Unión Europea (UE), mientras que se encuentran infra representadas en puestos de gestión y toma de decisiones. Para más información consultar EIGE: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/health> (entrada julio 2019).

28 Primer Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (PEIOHM) 2018-2020. Disponible en: [https://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/sites/default/files/sincfiles/wsas-media-mediafile\\_sasdocumento/2019/PEIOMH.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/sites/default/files/sincfiles/wsas-media-mediafile_sasdocumento/2019/PEIOMH.pdf) (entrada julio 2019).

29 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.

Las edades más feminizadas del personal estatutario dependiente del SAS son las comprendidas entre los 45 y los 54 años (IPRHM=1,44) y los 35 y los 44 años (IPRHM=1,42); seguida del personal menor de 35 años (IPRHM=1,35), entre los 55 y los 64 años (IPRHM=1,33) y finalmente, el personal mayor de 65 años (IPRHM=1,13).

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

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

El análisis de la feminización por grupo profesional, muestra un aumento generalizado en todos los grupos del SAS en relación con el año anterior, manteniendo la tendencia de los últimos años. El grupo A2 representa el primero por volumen de efectivos (29% del total de la plantilla del SAS) y es también el grupo profesional que acoge al mayor número de mujeres en el sector, al concentrar al 31,5% del total. El grupo A2 muestra también una representación altamente feminizada (IPRHM=1,49) siendo el segundo grupo en protagonismo femenino, ya que las mujeres representan el 74,4% del personal que lo conforma. Cabe destacar también que el 85,1% de las mujeres en este grupo profesional pertenecen al colectivo de enfermería.

En 2019 el grupo A1 es el segundo más numeroso del SAS al acoger al 26,6% de la plantilla estatutaria. Además de tratarse de un grupo numeroso y de constituir el que exige una mayor cualificación académica para su acceso, el grupo A1 se ha caracterizado por ser el que habitualmente ha contado con una menor presencia femenina. En los últimos años sin embargo, se ha ido incrementando el número de mujeres hasta alcanzar la paridad en 2018, y en 2019 (IPRHM=1,02) se confirma esta tendencia. No obstante, se trata todavía del grupo profesional que concentra la mayor presencia masculina de todo el personal estatutario del SAS.

El grupo C2 sigue siendo en 2019 el más feminizado (IPRHM=1,64) ya que el 82,2% del personal que lo integra son mujeres. Se trata del tercer grupo con más volumen de efectivos (26,1% del total de la plantilla) y el segundo en acoger a mayor porcentaje sobre el total de mujeres, ya que el 31,3% de las profesionales del SAS se integran en este grupo. Por otro lado, se mantiene la tendencia a la feminización en la prestación de cuidados de enfermería dado que la mayor parte de las mujeres (el 70,2%) en este grupo, pertenecen al colectivo de auxiliares de enfermería.

El resto de grupos tienen una menor importancia cuantitativa: el grupo E y el grupo C1 representan el 9,3% y el 9% respectivamente del total de la plantilla del SAS. El grupo E mantiene la tendencia a una composición feminizada (IPRHM=1,28) tras el repunte de 2018 (IPRHM=1,26) que rompió con el equilibrio alcanzado en 2017 (IPRHM=1,20). El grupo C1 por su parte, confirma el incremento del protagonismo de mujeres (IPRHM=1,30) del año anterior, revirtiendo la tendencia contraria que se experimentó en 2017.

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

El análisis del personal estatutario del SAS según los niveles de la carrera administrativa, confirma la característica estructural de la representación por sexo: las mujeres se concentran en los niveles inferiores de la carrera y tienen una escasa presencia en los niveles superiores. En 2019 ellas representan el 74,7% del personal comprendido hasta el nivel 22<sup>30</sup> (IPRHM=1,49) y el 48,2% a partir del nivel 23 (IPRH=0,96).

Este equilibrio agregado a partir del nivel 23 se combina con una progresiva reducción de la presencia femenina a medida que se escala en los niveles de la carrera administrativa. Se aprecia, no obstante, una tendencia en los últimos años hacia un lento pero mantenido crecimiento en la representación de mujeres en los niveles superiores, que se confirma en 2019. En los niveles 23-24 se concentra el 20,2% del personal del SAS, en su gran mayoría en la categoría profesional de medicina, donde se mantiene la presencia creciente de médicas de los últimos años, alcanzando en 2019 una presencia prácticamente equilibrada (IPRHM=0,99) en esta categoría profesional.

Las mujeres siguen aumentando en todos los niveles profesionales. Cabe destacar que en los niveles 25-26 (IPRHM=0,81) se ha producido un incremento en relación con 2018 (IPRHM=0,79) y 2017 (IPRHM=0,78), alcanzando el equilibrio en 2019. Estos niveles se corresponden principalmente con categorías de cargos intermedios y cuerpo superior facultativo.

Finalmente, en los niveles 27-29 que son los más altos en la carrera administrativa y donde se concentran los cargos directivos de mayor retribución y capacidad de decisión, la presencia de mujeres sigue creciendo representando en 2019 un IPRHM=0,65 o un 32,4% del total de personal en estos niveles, frente al IPRHM=0,61 o 30,4% de 2018. Pero este incremento progresivo no consigue, sin embargo, acabar de manera decisiva con el desequilibrio que ha sido también característico en los últimos años.

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

El personal estatutario que conforma la plantilla del SAS también puede estudiarse atendiendo a la naturaleza de la actividad que desarrollan. La clasificación de los puestos de trabajo en función de esta perspectiva en 2019 mantiene una composición equivalente a la de 2018. Así, el personal de los puestos básicos y que se encargan de la prestación directa de los servicios, sigue representando el 90,8% del conjunto, el personal en formación el 5,2%, los puestos intermedios el 3,7%, y los puestos directivos el 0,4% del total.

En 2019 se mantiene el proceso de feminización de los últimos años, con mayor presencia de mujeres en los puestos básicos (IPRHM=1,39) y también entre el personal en proceso de formación que, no obstante, experimenta una significativa reducción de la feminización

30 El 83,7% de las mujeres que trabajaban para el SAS en enero de 2019 se encontraba en los niveles inferiores de la escala administrativa.

(IPRHM=1,33). Al mismo tiempo, se observa un mantenimiento de mujeres entre los cargos intermedios (IPRHM=0,92) y un lento incremento de las mujeres directivas (IPRHM=0,96) que se van aproximando hacia la paridad.

Las profesionales del SAS se concentran en los llamados puestos básicos que son los de mayor volumen por número de efectivos, acogiendo al 90,8% del total de la plantilla y al 92,2% del total de las mujeres profesionales. Dentro de los puestos básicos, las mujeres se concentran en primer lugar, en la profesión de enfermería<sup>31</sup> (el 26,8%), colectivo en el que representan el 75,3% del total del personal (IPRHM=1,51); en segundo lugar nutren el colectivo de auxiliares de enfermería (el 22% de las mujeres se adscriben a este colectivo) donde constituyen el 94,2% del total (IPRHM=1,88); y en tercer lugar, se concentran en el personal de medicina (13,1%) donde se ha alcanzado una representación equilibrada con un 49,4% de presencia femenina (IPRHM=0,99).

El alto porcentaje de mujeres en puestos de formación MIR (65,2%), puede ir apuntando a una tendencia a la feminización también del personal de medicina, caracterizado en los últimos años por una mayor presencia masculina<sup>32</sup>.

Entre los puestos básicos, destacan profesiones altamente masculinizadas como celador/a donde las mujeres siguen aumentando su participación (39,6%) hasta rozar la representación equilibrada (IPRHM=0,79); o veterinaria, que constituye la profesión con menor presencia femenina (30,4%) y un mayor desequilibrio de género (IPRHM=0,61). Por otro lado, además de las profesiones de enfermería y auxiliar de enfermería, pueden identificarse otras profesiones altamente feminizadas como trabajo social (IPRHM=1,76) o auxiliar administrativo (IPRHM=1,68).

A nivel agregado, los cargos intermedios y los cargos directivos van incrementado la presencia femenina y en 2019 gozan de una distribución equilibrada, con una presencia femenina del 45,9% (IPRHM=0,92) y del 47,8% (IPRHM=0,96) respetivamente.

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

La plantilla estatutaria del SAS se estructura en función de cuatro modalidades de servicio que disponen de una estructura profesional diferenciada en función de la naturaleza de los servicios que ofrecen a cada nivel y de sus necesidades organizativas. Las cuatro

31 Los últimos datos de profesionales colegiados del INE de 2018, constatan la tendencia a la feminización de la enfermería diplomada en el conjunto del Estado ya que a nivel agregado, las mujeres representan el 84,2% del total de la colegiación en esta profesión. Andalucía es la comunidad autónoma con un porcentaje de feminización menor de todo el Estado junto con la Región de Murcia, con un 76,2% de mujeres en esta categoría.

32 Esta tendencia es compartida en todo el Estado según los datos del INE para el personal colegiado en esta profesión de 2018, las mujeres ya representan el 51,1% del total. Andalucía se queda por debajo de la media nacional, con un porcentaje de 46,6% de mujeres médicas colegiadas.

modalidades de servicio son las siguientes: atención primaria<sup>33</sup>, atención especializada<sup>34</sup>, áreas de gestión sanitaria<sup>35</sup> y otros servicios<sup>36</sup>.

La asistencia especializada concentra más de la mitad del total del personal del SAS, en concreto, el 54,3% de los efectivos. Es también la modalidad de servicio más feminizada (IPRHM=1,45) con un 72,6% de presencia femenina, incrementándose este desequilibrio en relación con el año anterior (IPRHM=1,42); y en ella se encuentra el mayor porcentaje de mujeres en relación al total de mujeres (57,4%). La asistencia especializada la nutren especialmente personal de enfermería (24,6% del total de efectivos en especializada), auxiliares de enfermería (19,9%), personal médico (13,4%) pero también, personal técnico especialista y celadores/as (ambos con el 7,2%) y personal de oficio (6,9%).

Las áreas de gestión sanitaria representan el 28,5% del total del personal del SAS y aunque el porcentaje de mujeres es menor que en la asistencia especializada, sigue siendo elevado, manteniendo una representación muy feminizada (IPRHM=1,31) incluso ligeramente superior al año anterior (IPRHM=1,29). Esta modalidad de servicio la conforman principalmente personal de enfermería (24,4%), personal médico (19,8%), auxiliares de enfermería (14,7%) y auxiliares administrativos (7,4%).

La atención primaria representa el 16,6% del total de la plantilla del SAS con un índice de presencia relativa de hombres y mujeres que supera ligeramente la distribución equilibrada (IPRHM=1,21). El 90,7% del personal de la atención primaria se concentra en los puestos básicos, entre los que se destaca el personal médico que constituye el 30,6% del total de efectivos en atención primaria. También la nutren de manera destacada el personal de enfermería (el 24%) y en menor medida, el personal auxiliar administrativo (el 11,9%).

Finalmente, la modalidad otros servicios que integra específicamente los Centros de Transfusión, Tejidos y Células (CTTC), representa un porcentaje muy bajo de la plantilla total del SAS (0,6%). En esta modalidad la presencia de mujeres también es muy elevada arrojando una representación muy desigual (IPRHM=1,45) incluso superior a 2018 (IPRHM=1,41). Los CTTC precisan fundamentalmente de personal técnico especialista (representando el 39,1% del total de efectivos en otros servicios) y en menor medida, personal de enfermería (19,3%), personal médico (14,3%) y auxiliares de enfermería (9,8%).

---

33 La estructura, organización y funcionamiento de los servicios de atención primaria de salud están regulados por el Decreto 197/2007, de 3 de julio, por el que se regula la estructura, organización y funcionamiento de los servicios de atención primaria de salud en el ámbito del SAS.

34 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.

35 Las nuevas áreas sanitarias son las estructuras responsables en una demarcación territorial específica del funcionamiento unitario de los centros y establecimientos del SAS, tanto los de atención primaria como los de la asistencia especializada, así como de las prestaciones y programas sanitarios a desarrollar en ellos. En la actualidad existen 15 áreas de gestión sanitaria; la primera de ellas fue creada en 1994, y las dos últimas en 2018.

36 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 (BOJA núm. 58, de 27 de marzo).

### D.1. Asistencia Especializada

La asistencia especializada ha experimentado en 2019 una feminización en todos los grupos profesionales que la integran, en relación con el año anterior. La presencia absoluta y relativa de mujeres sigue siendo más numerosa en el grupo C2 (IPRHM=1,80), seguida del grupo A2 (IPRHM=1,56), grupos donde los puestos de enfermería y auxiliar de enfermería que se sitúan en los niveles bajos y medios de la escala administrativa, son los que tienen más importancia.

El grupo E y el grupo C1, donde la presencia de personal técnico especialista, personal de oficio, personal administrativo y celadores/as es mayoritaria, también disponen de una composición feminizada (IPRHM=1,31 y 1,29, respectivamente). Solo el grupo A1, con mayor presencia de personal médico y en menor medida, de cargos intermedios y directivos es el que mantiene una distribución equilibrada (IPRHM=1,01).

En relación con años anteriores, se mantiene la tendencia al incremento de mujeres en las profesiones con una habitual presencia masculina, como celadores/as y personal médico. Se aprecia incluso una presencia mayor de celadoras en la asistencia especializada (IPRHM=1,05) que en el conjunto de la plantilla del SAS (IPRHM=0,79). No ocurre lo mismo con el personal médico, entre el que se observa un incremento de mujeres (IPRHM=0,96) en relación con el año anterior (IPRHM=0,92), pero que resulta todavía insuficiente para alcanzar la distribución equilibrada que se encuentra en el total de la plantilla para 2019 (IPRHM=0,99). La tendencia contraria ocurre con las profesiones de enfermería y auxiliar de enfermería, cuya feminización es más acusada en la asistencia especializada (IPRHM=1,59 y 1,88 respectivamente) que en el total de la plantilla (IPRHM=1,51 y 1,68 respectivamente).

En 2019 destaca el repunte en el porcentaje de mujeres que se localizan en los niveles inferiores de la escala administrativa (14-22), ya que en 2018 se produjo una reducción pasando de un 85% en 2017 a un 83,9%, mientras que en 2019 se ha vuelto a incrementar a un 84,2%. Las mujeres, sin embargo, han ido ocupando mayor presencia en los cargos intermedios y especialmente, en los cargos directivos, logrando una distribución por sexo equilibrada (IPRHM=0,89 y 0,99 respectivamente) y en el caso de los cargos directivos, mayor que la media del total de la plantilla del SAS.

### D.2. Áreas de Gestión Sanitarias

Las áreas de gestión sanitaria también han mantenido la tendencia a una lenta pero sostenida feminización de la plantilla (IPRHM=1,31), incrementando la presencia de mujeres en relación con el año anterior (IPRHM=1,29), si bien, manteniendo una proporción menor que en la asistencia especializada y que la media del SAS para 2019.

El análisis de esta modalidad de servicio por grupo profesional muestra una representación con rasgos muy similares al conjunto del personal, si bien, registrando valores ligeramente menores. Cabe destacar que en relación con el año anterior, el desequilibrio aumenta en todos los grupos profesiones y que se mantiene e incluso se incrementa la mejora registrada en 2018 en el grupo A1, pasando de un IPRHM=0,95 a un 0,98.

En función del nivel administrativo se aprecia un considerable crecimiento del porcentaje de mujeres en 2019 (78,7%) que se concentran en los niveles inferiores (14-22) en relación con 2018 (71,3%). Se invierte así la tendencia hacia el incremento de la presencia femenina en los puestos superiores. También se destaca la drástica reducción de mujeres en los niveles (27-29) pasando de representar el 41% del personal de estos niveles en 2018, a un 29,9% en 2019, alcanzando de nuevo valores muy similares a 2017 (30%).

La presencia de hombres y mujeres entre el personal de las áreas sanitarias, según profesiones, evolucionó en consonancia con la media del SAS. Así por un lado, en 2019 ha seguido incrementándose la presencia de médicas manteniéndose en la franja equilibrada (IPRHM=0,96), rozando valores paritarios. Por otro lado, se mantiene estable la tendencia a la feminización de las profesiones de enfermería (IPRHM=1,44) y auxiliar de enfermería (IPRHM=1,90) donde las mujeres representan el 72,1% y el 94,5% respectivamente del total del personal. Otras profesiones más feminizadas en esta modalidad de servicios son el personal administrativo (IPRHM=1,70) y de trabajo social (IPRHM=1,72) donde la presencia de mujeres alcanza el 85,1% y el 86,2% respectivamente. Por otro lado, las profesiones más masculinizadas son los/as celadores/as (IPRHM=0,70) o veterinaria (IPRHM=0,60) donde trabajan el 34,9% y el 29,8% de las mujeres respectivamente.

En 2019 se mantiene la presencia equilibrada en cargos intermedios (IPRHM=0,88) y cargos directivos (IPRHM=0,91) si bien, en menor medida que la media del total de la plantilla (IPRHM=0,92 y 0,96 respectivamente). Se aprecia, no obstante, un ligero repunte en la presencia de mujeres en cargos intermedios y directivos en relación con 2018 (IPRHM=0,85 para ambos cargos) cuando se produjo un notable retroceso respecto al año anterior.

### D.3. Atención Primaria

La plantilla de los centros de Atención Primaria ha experimentado en 2019 una mayor feminización (IPRHM=1,23), superando el equilibrio que le ha caracterizado en los últimos años. Destaca la feminización del grupo A1 (IPRHM=1,10) que ha ido incrementado valores casi paritarios que registraba en 2017 (IPRHM=1,03) y 2018 (IPRHM=1,08), superando la media para el total del personal del SAS en 2019 (IPRHM=1,02).

El grupo C1 (IPRHM=1,41) también presenta un desequilibrio mayor que el que registra el grupo para el total (IPRHM=1,30), aunque ha reducido ligeramente la proporción de mujeres con relación a 2018 (IPRHM=1,43). Sin embargo, los grupos A2 (IPRHM=1,35) y C2 (IPRHM=1,28) presentan distribuciones menos desigualitarias en Atención Primaria que en el total de la plantilla estatutaria del SAS (IPRHM=1,49 y 1,64 respectivamente). El grupo E sin embargo ha invertido la tendencia a la feminización que se observa en cómputo total del personal (IPRHM=1,28), al presentar una distribución en atención primaria altamente masculinizada (IPRHM=0,63) incluso con menor presencia femenina que la registrada en 2018 (IPRHM=0,69), al estar especialmente conformado por un alto porcentaje de celadores.

Los médicos y médicas significan el 30,1% del personal de atención primaria. El índice de presencia relativa en este colectivo está próximo a la paridad (IPRHM=1,06) manteniendo la tendencia del año anterior. La progresiva presencia femenina entre el personal médico también se constata al observar que el 26,6% de las mujeres que forman parte de la atención primaria, se concentra en este colectivo médico. Manteniendo la tendencia del año

anterior, se aprecia una representación muy equilibrada entre el personal médico, donde las mujeres incluso sobrepasan ligeramente a los hombres (IPRHM=1,06). Las profesiones de auxiliar de enfermería (IPRHM=1,89), enfermero especialista (IPRHM=1,73), trabajo social (IPRHM=1,71) o auxiliar administrativo (IPRHM=1,68), son las más feminizadas y por el contrario, celadores (IPRHM=0,22) y veterinaria (IPRHM=0,62) las más masculinizadas.

Esta presencia específica de la Atención Primaria contribuye a que la concentración de mujeres en los puestos inferiores de la carrera administrativa (14-22) sea inferior al resto de las modalidades de servicio, e incluso inferior que en 2018. La presencia de mujeres en los niveles superiores (27-29) alcanza el 52%, mostrando también un ligero incremento en relación con 2018 (51,2%).

En este sentido, también se destaca la paridad encontrada en los cargos de mayor responsabilidad y capacidad de decisión, tanto en los cargos directivos (IPRHM=1) en los que se ha producido una mayor presencia femenina que en 2018 (IPRHM=0,83); como en la representación equilibrada de los cargos intermedios (IPRHM=1,09), en los que por el contrario, se ha experimentado una importante reducción de las desigualdades respecto a 2018 (IPRHM=1,30).

#### D.4. Otros servicios sanitarios

Esta modalidad de servicio incluye específicamente los Centros de Transfusión, Tejidos y Células (CTTC) que representan el 0,6% de la plantilla total del SAS. Con relación al análisis por grupos profesionales, se observa un incremento respecto a 2018 en todos los grupos profesionales salvo en el grupo A2; así mismo, se mantienen una composición con ciertas diferencias en relación con el total de la plantilla, ya que son los grupos C1 y A2 los más numerosos al representar respectivamente el 43% y el 23,9% del peso del total de efectivos, y al ser los grupos más feminizados (IPRHM=1,80 y 1,41 respectivamente).

En esta modalidad de servicio han aumentado significativamente las mujeres en el grupo A1 respecto a 2018 (IPRHM=0,94), siendo en 2019 más que los hombres (IPRHM=1,12) dentro de los márgenes del equilibrio. Finalmente, el grupo C2 muestra una composición menos feminizada (IPRHM=0,95) en relación al total, aunque ligeramente superior a la del año anterior (IPRHM=0,94).

Esta estructura diferenciada hace que el porcentaje de mujeres que se sitúa en los niveles inferiores de la carrera administrativa (14-22), sea del 88,1% y por tanto, ampliamente superior al resto de las modalidades de servicios del SAS. Cabe señalar que en 2019, y respecto al año anterior, se ha retrocedido en la tendencia hacia la presencia equilibrada de mujeres en los niveles más bajos de la escala administrativa. Así mismo y atendiendo a los niveles más altos, se observa una menor presencia femenina e incluso en 2019, no se encuentra ninguna mujer entre los puestos más elevados (27-29).

Las profesiones más feminizadas en esta modalidad de servicio son técnico especialista (IPRHM=1,84), auxiliar administrativo (IPRHM=1,67) y enfermería (IPRHM=1,51). Mientras que las más masculinizadas son celadores/as (IPRHM=0,06) y especialmente, los cargos directivos e intermedios entre los que no encontramos ninguna mujer acentuando la tendencia regresiva de los últimos años.

### 4.3.3. Personal con responsabilidades de gestión

En 2019 se ha mantenido la tendencia al incremento de la presencia de mujeres en el grupo profesional A1 de los últimos años, específicamente médicas y mujeres en cargos intermedios y directivos, hasta alcanzar una representación equilibrada.

Sin embargo, en los niveles superiores de la carrera administrativa (27-29) a pesar de experimentarse un lento y sostenido crecimiento, se mantiene todavía una representación masculinizada. La presencia de mujeres en estos cargos de mayor remuneración y responsabilidad sigue siendo reducida (IPRHM=0,65) aunque superior que en 2018 (IPRHM=0,61). Este fenómeno contrasta con la mayoritaria presencia de mujeres en el conjunto de la plantilla (IPRHM=1,37) e incluso, con proporciones cada vez más igualitarias en el grupo A1 (IPRHM=1,02) o entre los cargos intermedios (IPRHM=0,92) y directivos (IPRHM=0,96).

El ritmo de incorporación de las mujeres en los niveles superiores es inversamente proporcional a la edad, es decir, son las mujeres jóvenes las que gozan de una distribución más equilibrada. Así, el personal con 35-44 años tiene una composición casi paritaria (IPRHM=0,98), si bien representa al 9% del total de la plantilla a estos niveles y concentra al 13,6% de las mujeres en cargos de responsabilidad.

El 30,3% del personal en niveles 27-29 tiene 45-54 años mostrando una representación desequilibrada por mayoría de hombres (IPRHM=0,76). La presencia de mujeres sigue disminuyendo a la edad 55-64 años (IPRHM=0,59) que es la que concentra el mayor volumen de efectivos en estos niveles (el 51,7%) y también, en la que se ubica la mayor parte de las mujeres en los niveles 27-29 (46,9%). Finalmente, los puestos de responsabilidad a partir de los 65 años son los más masculinizados (IPRHM=0,29) y, al igual que el personal entre 35 y 44 años, conforman otro 9% del total de la plantilla.

Llama la atención como en años anteriores, la correlación entre el número de descendientes y la presencia de mujeres en los niveles superiores de la carrera administrativa del SAS. Analizando si el número de descendientes es ninguno, uno, dos o más de dos, se observa que solo en la primera circunstancia se alcanza una distribución equilibrada (IPRHM=0,82). La masculinización se va acentuando a medida que se incrementa el número de descendientes: con un descendiente el índice IPRHM=0,66, mientras con dos IPRHM=0,57 y con más de dos IPRHM=0,40. Las mujeres a estos niveles se concentran en el grupo sin descendencia (45,8%) y en el grupo con dos (30,5%), seguido del grupo con un descendiente (14,1%) y finalmente, por el grupo con más de dos (9,6%).

Se observa, por tanto, que son las mujeres más jóvenes entre 35 y 44 años y sin descendencia las que tienen presencias equilibradas respecto a los hombres, y que a medida que se incrementa la edad y el número de descendientes, se produce una progresiva masculinización del SAS en los niveles de mayor responsabilidad.

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

El presente epígrafe del Informe de evaluación de impacto de género de Presupuesto analiza el personal no judicial que trabaja para la Administración de Justicia, sobre el que la Junta de Andalucía dispone de competencias en su organización y en la regulación de sus correspondientes pruebas de acceso<sup>37</sup>. Por su parte, la Ley Orgánica 19/2003<sup>38</sup> del Poder Judicial establece el estatuto jurídico de este personal y contempla su clasificación en Cuerpos Generales y en Cuerpos Especiales. Así mismo, se tipifican como generales los siguientes cuerpos, clasificados de menores a mayores requerimientos formativos para su acceso: el Cuerpo de Auxilio Judicial, el Cuerpo de Tramitación Procesal y Administrativa y el Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa, del que forma parte la figura del Secretario o Secretaria de Juzgado de Paz. Finalmente, la competencia de la Junta de Andalucía en los Cuerpos Especiales se limita al Cuerpo de Forenses, que desarrolla su labor en los Institutos de Medicina Legal existentes en Andalucía.

Tras un primer análisis general del personal no judicial a 1 de enero de 2019 atendiendo a los distintos grupos profesionales, categoría de personal, edad, antigüedad y descendencia, el epígrafe recoge un análisis específico de los Cuerpos Generales, y otro de los Cuerpos Especiales y en concreto, del Cuerpo de Forenses a cargo de la Junta de Andalucía.

### 4.4.1. Análisis general

La representación de hombres y mujeres del personal no judicial de la Junta de Andalucía se ha caracterizado por una sobrerrepresentación femenina y por una tendencia creciente en este sentido en los últimos años, que también se observa en 2019.

A enero de 2019, el personal de la Administración de Justicia dependiente de la Junta de Andalucía está conformado por 7.541 efectivos, de los que 4.924 son mujeres (65,3%) y 2.617 son hombres (34,7%). Tal y como se observa en el cuadro siguiente, en 2019 se produce un incremento de la plantilla (1%) que se explica por la incorporación de más mujeres (1,2%) que hombres (0,7%), acentuando así el desequilibrio en una plantilla con un elevado nivel de feminización. Se aprecia por tanto una representación ( $IPRHM^{39}=1,31$ )

37 El artículo 80 de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía de Andalucía atribuye las competencias 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.

38 Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre, de modificación de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

39 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.

aún más feminizada que en 2018 (IPRHM<sup>40</sup>=1,30), alejándose todavía con mayor intensidad de la presencia equilibrada.

**CUADRO 4.4.1. Personal no judicial de la Junta de Andalucía al servicio de la Administración de Justicia. Año 2019 e IPRHM 2018 y 2019.**

	Mujeres		Hombres		Total		IPRHM		
	Nº	Var. 18/19 (%)	Nº	Var. 18/19 (%)	Nº	Var. 18/19 (%)	% Total	2019	2018
<b>TOTAL JUSTICIA</b>	<b>4.924</b>	<b>1,2</b>	<b>2.617</b>	<b>0,7</b>	<b>7.541</b>	<b>1,0</b>	<b>100</b>	<b>1,31</b>	<b>1,30</b>
<b>1. Cuerpos generales</b>	4.822	1,2	2.542	0,8	7.364	1,1	97,7	1,31	1,31
1.1. Gestión procesal	1.408	1,0	836	1,5	2.244	1,2	29,8	1,25	1,26
1.1.2. Secretarías Juzgados de Paz	45	-10,0	62	5,1	107	-1,8	1,4	0,84	0,92
1.2. Tramitación procesal	2.464	1,3	1.066	-0,2	3.530	0,9	46,8	1,40	1,39
1.3. Auxilio judicial	950	1,3	640	1,4	1.590	1,3	21,1	1,19	1,20
<b>2. Cuerpo de Forenses</b>	102	-1,0	75	-1,3	177	-1,1	2,3	1,15	1,15

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

Atendiendo a los grupos profesionales que conforman el personal no judicial, se observa una distribución con mayor presencia de mujeres en todos los grupos, siendo más significativa en el grupo C1 (IPRHM=1,40) que representa al 46,8% de la plantilla, y en el grupo A2 (IPRHM=1,25) que representa al 29,8%. El grupo C1 por su parte, ha experimentado una mayor feminización en relación con 2018 (IPRHM=1,39), mientras que el grupo A2 muestra una ligera reducción respecto al año anterior (IPRHM=1,26). También en el grupo C2 (IPRHM=1,19) se aprecia una leve disminución del porcentaje de mujeres en relación con 2018 (IPRHM=1,20) manteniéndose en los márgenes de la representación equilibrada. El grupo A1 conserva los valores de 2018 (IPRHM=1,15) ofreciendo la distribución más equilibrada de todos los grupos profesionales, a pesar de representar solo el 2,3% del total de la plantilla.

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

El análisis del personal por categorías profesionales, muestra como la mayor parte del personal, el 86,9% de la plantilla no judicial son funcionarias y funcionarios de carrera, mientras que el 9,8% son personal interino y el 3,3% personal interino de refuerzo. No obstante, la categoría más feminizada es el personal interino de refuerzo que cuenta con una gran presencia de mujeres (IPRHM=1,58), si bien algo inferior a 2018 (IPRHM=1,59); mientras que el personal interino mantiene el mismo alto grado de feminización del año anterior (IPRHM=1,50). La presencia de mujeres entre el personal funcionario de carrera, también mantiene el desequilibrio de 2018 (IPRHM=1,27) y dada su elevada proporción en la composición, condiciona y por ende, la desigualdad del conjunto.

La tasa de temporalidad<sup>41</sup> de la plantilla del personal no judicial se ha reducido ligeramente en 2019 al 13,1% desde el 13,3% de 2018. La temporalidad sigue afectando en mayor medida a las mujeres (15,3%) que a los hombres (9%), si bien, su incidencia se ha reducido en ambos sexos con relación al año anterior (15,6% y 9,2% respectivamente).

Respecto a la edad, en 2019 se consolida la tendencia iniciada el año anterior hacia una disminución del desequilibrio en los primeros tramos de edad. Así, entre el personal no judicial menor de 35 años, se ha pasado de un IPRHM=1,47 en 2018 a un IPRHM=1,45 en 2019; en el tramo de 35 a 44 años se mantiene el desequilibrio del año anterior del IPRHM=1,42; y también se reduce ligeramente la feminización del personal no judicial entre 45 y 54 años, pasando de un IPRHM=1,35 en 2018 a un IPRHM=1,32 en 2019. Solo se incrementa la presencia de mujeres entre la plantilla mayor de 54 años con un IPRHM=1,18 en comparación con el año anterior IPRHM=1,16.

Atendiendo a la antigüedad del personal no judicial, se aprecia una progresiva disminución de la feminización a medida que se avanza en el número de trienios reconocidos. Al igual que en 2018, se mantiene el desequilibrio hasta el trienio 9 y entre el trienio 10 y el trienio 12, se conserva la composición equilibrada; mientras que a partir del trienio 13, se mantiene una mayor presencia masculina. Se aprecia, no obstante, un incremento de mujeres en los trienios 14 y 15 en relación con 2018.

El análisis puede realizarse también en función del número de descendientes que refiere el personal no judicial. Siguiendo la tendencia de años anteriores, en 2019 la presencia mayoritaria de mujeres es generalizada en todas las alternativas, siendo más acusada entre el personal que no tiene descendientes (IPRHM=1,34) aunque algo menor que en 2018 (IPRHM=1,35). Esta situación representa el 37% del total de la plantilla, donde se ubican el 38,1% de todas las mujeres que forman parte del personal no judicial en Andalucía.

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

La plantilla de los Cuerpos Generales ha experimentado un incremento respecto al año anterior hasta situarse en 7.364 efectivos a enero de 2019, frente a los 7.287 de 2018. Este aumento de personal resulta más acusado entre las mujeres que ascienden a 4.822 (con una variación respecto al año anterior del 1,2%), que entre los hombres que suman

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

2.542 efectivos (con una variación del 0,8%). Se mantiene, por tanto, la tendencia a la feminización que se aleja de la representación equilibrada (IPRHM=1,31). La elevada importancia del personal de los Cuerpos Generales en el conjunto del personal no judicial (97,7%), explica que los cambios en su composición por sexo coincidan con los del conjunto.

La menor presencia masculina es compartida por los distintos Cuerpos Generales, siendo más acusada en la Tramitación Procesal (IPRHM=1,40), con valores incluso mayores que en 2018 (IPRHM=1,39). La Tramitación Procesal constituye el 47,9% de los Cuerpos Generales y agrupa al 51,1% de las mujeres que se adscriben a los mismos. Atendiendo a la categoría del puesto, se observa que el 88,8% del personal de Tramitación Procesal es personal funcionario de carrera, con una presencia femenina muy elevada (IPRHM=1,36), si bien, inferior a la que se observa entre el personal funcionario interino (IPRHM=1,63) y el personal interino de refuerzo (IPRHM=1,67).

La Gestión Procesal agrupa al 30,5% del personal de los Cuerpos Generales y al 29,8% del total del personal no judicial de la Junta de Andalucía. En 2019 la Gestión Procesal presenta una representación también feminizada (IPRHM=1,25) y alejada del equilibrio, aunque se observan valores de índice inferiores a los de 2018 (IPRHM=1,26). En función de la categoría del puesto, destaca el grupo del personal funcionario de carrera, que representa el 92,4% del personal de Gestión Procesal, con una elevada presencia femenina (IPRHM=1,22), aunque también inferior a la que se aprecia en las categorías temporales: personal funcionario interino (IPRHM=1,63) y el personal interino de refuerzo (IPRHM=1,67).

Este cuerpo de Gestión Procesal es el cuerpo general con mayores requerimientos formativos para su acceso e incluye también a un colectivo que desempeña las tareas propias de las Secretarías de los Juzgados de Paz y que, aunque con pocos efectivos entre el personal no judicial (1,4%), tiene asociadas unas retribuciones más elevadas. En los últimos años se ha experimentado un incremento en la presencia de mujeres en las Secretarías de Juzgados de Paz, equilibrando la tradicional presencia masculina mayoritaria. En 2019 se observa, no obstante, una importante disminución en el número de mujeres (variación del -10% respecto a 2018) y un mayor peso masculino (variación del 5,1%); por lo que a pesar de mantener valores en el límite del equilibrio (IPRHM=0,84), se alejan de la tendencia a la paridad que se apuntaba en 2018 (IPRHM=0,92).

Finalmente, el 21,1% del personal no judicial de la Junta de Andalucía y el 21,6% de los Cuerpos Generales se ubican en Auxilio Procesal. Se trata del único cuerpo general que presenta una representación equilibrada (IPRHM=1,19), incluso en mayor medida que el año anterior (IPRHM=1,20). También en este cuerpo es mayoría el personal funcionario (75,7%) en el que se agrupa el 72,1% de las mujeres en Auxilio Procesal alcanzando una distribución equilibrada (IPRHM=1,14). La feminización aumenta sin embargo entre el personal funcionario interino (IPRHM=1,38) y el personal interino de refuerzo (IPRHM=1,33).

### 4.4.3 Cuerpos Especiales de la Administración de Justicia

La Junta de Andalucía dispone de competencias sobre el Cuerpo de Forenses, tipificados como Cuerpos Especiales por la Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre<sup>42</sup>. Para su acceso se requiere estar en posesión de la Licenciatura de Medicina y constituye, por tanto, un Cuerpo Nacional de Titulados Superiores al servicio de la Administración de Justicia, destinado especialmente a los Institutos de Medicina Legal.

El Cuerpo de Forenses tiene escaso peso en la plantilla andaluza del personal no judicial (2,3%), pero al constituir el grupo profesional con el nivel más alto de formación (A1) y con las retribuciones más elevadas, resulta de interés realizar un análisis en profundidad de su composición. En 2019 el Cuerpo de Forenses lo conforma un total de 177 personas, de las que 102 son mujeres (57,6%) y 75 hombres (42,4%), ofreciendo la composición más equilibrada de todo el personal no judicial (IPRHM=1,15), con valores similares a los de los últimos años.

El 80,2% del Cuerpo de Forenses se ubica entre el personal funcionario de carrera, donde se agrupan el 79,4% de las mujeres que pertenecen a este cuerpo. La distribución por sexo en esta categoría profesional es mayoritariamente femenina (IPRHM=1,14), incluso en mayor medida que el año anterior (IPRHM=1,13) manteniendo la tendencia a la feminización del colectivo de los últimos años. Las mujeres también son mayoría entre el personal interino (IPRHM=1,24), con una composición similar a la de 2018, aunque menor que la observada en los años precedentes. En 2019 sin embargo, no se encuentra ninguna mujer entre el personal interino de refuerzo y un solo hombre.

En relación con la edad, se observa que hay más personal en las edades correspondiente a mayores de 54 años (54,8%) y entre 45 y 54 años (24,9%). Las mujeres son mayoría en todas las edades, incluso con valores superiores a 2018, aunque su proporción se va reduciendo a medida que se asciende en edad. De esta manera, en estas mencionadas edades, más numerosas, se observa mayor equilibrio (IPRHM=1,01 y 1,18 respectivamente), mientras que en la franja de 35 a 44 años las mujeres representan el 74,3% (IPRHM=1,49) con una presencia aún mayor que el año anterior (IPRHM=1,44). Cabe señalar que entre el personal menor de 35 años solo se encuentra una médica forense, de ahí el desequilibrio extremo (IPRHM=2,00) que se registra en el cuadro comparativo.

Comparando la edad del Cuerpo de Forenses con el total de personal no judicial de la Administración de Justicia, se aprecia una mayor presencia femenina en el Cuerpo de Forenses en los tramos de edad más jóvenes; mientras que a partir de los 45 años la presencia de mujeres es más acusada entre el total del personal no judicial, manteniendo entre el Cuerpo de Forenses valores de equilibrio que incluso, en el caso de mayores de 54 años, alcanza valores paritarios (IPRHM=1,01).

42 El Cuerpo de Médicos Forenses (según la terminología que emplea la Ley 19/2003) es el único de los Cuerpos Especiales sobre los que la Junta de Andalucía tiene competencias. Otros Cuerpos Especiales contemplados en la Ley, como el Cuerpo de Facultativos, el Cuerpo de Técnicos Especialistas y el Cuerpo de Ayudantes de Laboratorio dependen del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses y, por tanto, no entran en el ámbito de competencias de la Junta de Andalucía y no están contemplados en el informe.

La comparativa del Cuerpo de Forenses con el total del personal no judicial en relación con el número de descendientes, muestra como este factor condiciona en mayor medida, si cabe, la presencia de mujeres. Así, el 48% de las médicas forenses no tienen descendencia, por lo que esta opción que es la mayoritaria en el total del Cuerpo Forense (el 40,7% no tiene ningún hijo/a), es también la más feminizada (IPRHM=1,36). La siguiente situación con más importancia entre las mujeres forenses (el 26,5%) y del total del Cuerpo (31,1%) es la de dos descendientes, donde se observa una composición más equilibrada (IPRHM=0,98) con una presencia relativa de mujeres mucho menor que en el total del personal no judicial (IPRHM=1,28). En la situación de un descendiente, que agrupa al 14,7% de las mujeres forenses, se aprecia la misma tendencia (IPRHM=0,97). La situación de tres descendientes o más, muestra sin embargo una distribución más feminizada (IPRHM=1,16) si bien, menor que para el total del personal no judicial, además de agrupar solo al 10,7% de las mujeres en este cuerpo.

El análisis de los cargos directivos del Cuerpo de Medicina Forense, es similar a la que se observa en los dos últimos años. La presencia femenina entre el personal forense generalista sigue estando en los límites del equilibrio representativo (IPRHM=1,19), con clara mayoría de mujeres; mientras que entre los puestos directivos, se mantiene la composición perfectamente paritaria (IPRHM=1,00) alcanzada en los últimos años.

Entre los cargos directivos se observan importantes diferencias, ya que la presencia de mujeres sigue siendo minoritaria entre las Jefaturas de Servicio (IPRHM=0,57) y ampliamente mayoritaria entre las Jefaturas de Sección (IPRHM=1,71) donde las mujeres representan el 85,7% de la plantilla, y entre las Direcciones de los Institutos de Medicina Legal (IPRHM=1,50) donde el 75% son mujeres. Se conservan así los valores de 2018, manteniendo la tendencia hacia una mayor presencia femenina entre los cargos directivos del Cuerpo de Forenses experimentada en los últimos años.

## 4.5. ANÁLISIS DEL PERSONAL DE LAS AGENCIAS PÚBLICAS EMPRESARIALES, SOCIEDADES MERCANTILES DEL SECTOR PÚBLICO Y ENTIDADES ASIMILADAS

El análisis de la representación de hombres y de mujeres en los distintos colectivos de personal de la Junta de Andalucía, se completa con el estudio de las entidades instrumentales del Sector Público andaluz reguladas en el Título III de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía<sup>43</sup>.

El presente capítulo tiene en cuenta al personal de las agencias públicas empresariales, los consorcios, las sociedades mercantiles y las fundaciones del Sector Público andaluz<sup>44</sup>, distribuido en las siguientes categorías: 1) órganos de gobierno, incluidos consejos de administración, patronatos o consejos rectores; 2) personal directivo, distinguiendo entre puestos de máxima responsabilidad ejecutiva y sus equipos directivos; y 3) resto del personal de las entidades, en el que además se estudia la representación en función de la categoría profesional, edad, tipo de contrato y duración de la jornada.

Si bien la igualdad es un principio de justicia social, también cada vez más se considera un factor de rendimiento económico. Diferentes organismos gubernamentales e internacionales vienen reconociendo la aportación de la igualdad al funcionamiento institucional y a la productividad empresarial. El principio de igualdad entre mujeres y hombres constituye un valor estratégico y un elemento de calidad y de modernización en la gestión empresarial centrada en las personas. La igualdad contribuye a optimizar los recursos humanos a través de una gestión más adecuada del talento, a mejorar el clima laboral, a consolidar la responsabilidad social de la entidad, o a mejorar su imagen externa, lo que en definitiva revierte en un aumento de la productividad<sup>45</sup>.

En Andalucía, se vienen dando pasos para canalizar el potencial de valor y crecimiento que aporta la igualdad y la diversidad, para que revierta en los procesos de modernización y calidad de la administración pública. Por ello, la reciente modificación a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, a través de la Ley 9/2018, de 8 de octubre, incluye en su artículo 11.1, la garantía de representación equilibrada de hombres y mujeres en el nombramiento de titulares de órganos directivos, para cada Consejería, organismo público y entidad de derecho público, vinculado o dependiente de la Administración Pública andaluza.

43 El artículo 50 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, define a las entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía como “Las entidades dotadas de personalidad jurídica propia, creadas, participadas mayoritariamente o controladas efectivamente por la Administración de la Junta de Andalucía o por sus entes públicos, con independencia de su naturaleza y régimen jurídico, que tengan por objeto la realización de actividades cuyas características por razones de eficacia justifiquen su organización y desarrollo en régimen de autonomía de gestión y de mayor proximidad a la ciudadanía, en los términos previstos en esta Ley”.

44 El personal de las Agencias Administrativas y de las Agencias de Régimen Especial ha sido incluido en el análisis del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, en el epígrafe 4.1. de este capítulo.

45 Instituto Andaluz de la Mujer (2017). La igualdad entre mujeres y hombres en las empresas. Marco normativo y político. Monográfico 1 y 2. Consejería de Igualdad y Políticas Sociales.

### 4.5.1. Análisis general

Las entidades instrumentales del Sector Público andaluz componen una plantilla de 25.930<sup>46</sup> personas en 2019<sup>47</sup>, 1.330 más que el año anterior. La representación del conjunto de las entidades sigue manteniendo una tendencia próxima a la paridad (IPRHM=1,01)<sup>48</sup> ligeramente superior a la que se observaba en 2018 (IPRHM=0,99). No obstante, el análisis por categoría profesional revela que solo en los mandos intermedios (IPRHM=0,87) y en los puestos básicos (IPRHM=1,03) que son los más numerosos representando el 92,8% de la plantilla, se aprecian representaciones equilibradas. Por el contrario, los puestos con mayor responsabilidad experimentan una sobrerrepresentación masculina, más acusada a medida que se asciende de categoría: así los órganos de gobierno (IPRHM=0,69) son la categoría con mayor presencia masculina, seguida de los máximos cargos directivos (IPRHM=0,75) y del personal en equipos directivos (IPRHM=0,77).

Aunque lejos todavía de los valores de representación equilibrada, la participación de mujeres en los órganos de gobierno (34,3%) y en los puestos de dirección gerencia (37,7%) de las entidades instrumentales de la Junta de Andalucía, resulta considerablemente más elevada que la que se observa en los consejos de administración de las empresas del IBEX35, que era del 23,7% en 2018 o en el conjunto de entidades cotizadas que solo alcanza el 20,3%. La participación en Andalucía, es también más elevada que la presencia media de mujeres del 26,7% en las mayores empresas cotizadas en los 28 países de la UE<sup>49</sup>.

### 4.5.2. Personal de órganos de Gobierno

En septiembre de 2019 los órganos de gobierno de las entidades instrumentales de la Junta de Andalucía lo conforman un total de 894 personas, de las que 307 son mujeres y 587 son hombres (IPRHM=0,69). Se ha producido, por tanto, un aumento en la representación de hombres con relación a mayo del mismo año (IPRHM=0,74).

46 El Personal de catálogo de las Agencias de régimen especial, el Servicio Andaluz de Empleo (SAE) y la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera (AGAPA), que suman 3.495 personas, 2.112 mujeres y 1.383 hombres, se analiza dentro del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, en el primer epígrafe de este mismo capítulo.

47 Los datos de los órganos de gobierno y del personal con máxima responsabilidad ejecutiva, están actualizados a septiembre de 2019, el de personal de equipos directivos a julio de 2019, y el resto de personal de las entidades instrumentales, a enero de 2019.

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

49 ATREVIA e IESE (2018). Informe Mujeres en los Consejos de las empresas cotizadas. II Radiografía del mercado continuo al completo. VII Informe de Mujeres en el IBEX. <https://media.iese.edu/research/pdfs/ST-0508.pdf>

El aumento es más acusado en los consorcios (que representan el 33,2% del total de los órganos de gobierno) en los que se pasa de un IPRHM=0,72 en mayo a un IPRHM=0,56 a septiembre de 2019. Las fundaciones, donde se ubican el 28,6% de los órganos de gobierno, presentan los valores más masculinizados (IPRHM=0,62) incluso, por debajo de los se encontraban en mayo (IPRHM=0,64). Por su parte, las sociedades mercantiles han experimentado un ascenso de la representación de mujeres en septiembre (IPRHM=0,76) con relación a mayo (IPRHM=0,70), aunque todavía lejos de los márgenes del equilibrio. Solo entre las agencias públicas empresariales se observa una representación equilibrada (IPRHM=0,90) con valores prácticamente similares a mayo de 2019 (IPRHM=0,91).

Entre las agencias públicas empresariales se aprecian representaciones diferentes, como las que presentan la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía (IPRHM=1,56), la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales (IPRHM=1,33), el Instituto Andaluz de Patrimonio Histórico (IPRHM=1,27) o la Agencia Andaluza del Conocimiento (IPRHM=1,23), caracterizadas por una sobrerrepresentación femenina. Por el contrario, la Agencia de Obra Pública de la Junta de Andalucía (IPRHM=0,44), la Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía (IDEA), la Agencia Hospital de Poniente de Almería, la Agencia Pública de Puertos de Andalucía (APPA) (las tres con IPRHM=0,67), la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias (EPES) (IPRHM=0,71) y la Agencia Sanitaria Costa del Sol (IPRHM=0,77) mantienen representaciones todavía muy masculinizadas.

Entre los consorcios, solo el Consorcio de Transporte Metropolitano de la Bahía de Cádiz presenta valores de representación equilibrados (IPRHM=1,20). En el extremo se encuentra el Consorcio Palacio Exposiciones y Congresos de Granada que no cuenta con ninguna mujer, o el Consorcio de Transporte Metropolitano Área de Málaga (IPRHM=0,24) y el Consorcio Parque de las Ciencias de Granada (IPRHM=0,32) con valores significativamente masculinizados.

La mayor parte de las fundaciones también disponen de órganos de gobierno con escasa presencia femenina y solo cinco presentan valores equilibrados: Fundación Audiovisual de Andalucía (IPRHM=0,80), Parque Tecnológico de Ciencias de la Salud de Granada (IPRHM=0,80), Fundación Pública Andaluza Rodríguez Acosta (IPRHM=0,88) y la F.P.A. Instituto de Estudios sobre la Hacienda Pública de Andalucía M.P. (IEHPA) que presenta valores paritarios (IPRHM=1,00). Por el contrario, la Fundación San Juan de Dios de Lucena y Fundaciones Fusionada, experimenta una sobrerrepresentación de mujeres (IPRHM=1,43).

Finalmente, entre las sociedades mercantiles, mantienen el equilibrio la Empresa Andaluza de Gestión de Instalaciones y Turismo Juvenil (IPRHM=1,14) y la Escuela Andaluza de Salud Pública, S.A. (IPRHM=0,91). El Parque Científico y Tecnológico Cartuja, S. A (IPRHM=1,43) y la Empresa Pública de Gestión de Activos, S.A (IPRH=1,25) sin embargo, presenta valores de feminización. El resto, por el contrario, experimenta una sobrerrepresentación masculina, especialmente, la Sociedad para la Promoción y Reconversión Económica de Andalucía (IPRHM=0) o el Parque Tecnológico y Aeronáutico de Andalucía, S.L. (IPRHM=0,33).

### 4.5.3. Personal directivo

#### Personal directivo que ostenta la mayor responsabilidad

El personal que ostenta un cargo de dirección-gerencia (gerencia, consejero/a delegado/a, dirección ejecutiva, etc.) lo conforman un total de 61 personas, de las que 38 son hombres y 23 mujeres (IPRHM=0,75). En septiembre de 2019 se apunta, por tanto, una tendencia muy positiva con relación a mayo del mismo año (IPRHM=0,67). Esta mejora se ha experimentado en todos los tipos de entidad salvo en los consorcios, donde se concentra el 18% del personal alto cargo, y donde se ha reducido aún más la participación de las mujeres (IPRHM=0,67 en mayo e IPRHM=0,36 en septiembre).

Las agencias públicas empresariales que conforman el 29,5% de los puestos de personal directivo de mayor responsabilidad, incrementa la presencia de mujeres del IPRHM=0,59 en mayo, al IPRHM=0,78 de septiembre. Por el contrario, hay infrarrepresentación masculina en las fundaciones (IPRHM=1,22), sobrepasando incluso los valores de equilibrio que presentaban en mayo (IPRHM=1,18). Finalmente, las sociedades mercantiles, que concentran el 13% del personal directivo alto cargo, a pesar de haber mejorado la representación de mujeres que existía en mayo (IPRHM=0,24), se mantiene todavía en valores de importante masculinización (IPRHM=0,43).

#### Personal de los equipos directivos

En julio de 2019, el resto de los puestos directivos con contratos de alta dirección de las entidades instrumentales, lo conformaban 166 personas, de las que 64 eran mujeres y 102 hombres (IPRHM=0,77). El personal de los equipos directivos ha mejorado sus valores de representación en relación con enero de 2018, pasando de un IPRHM=0,65, a un IPRHM=0,77, más cerca de los márgenes del equilibrio.

La presencia de mujeres sigue siendo minoritaria, especialmente en las sociedades mercantiles donde se ha producido una drástica caída, eliminándose la participación femenina (frente al IPRHM=0,78 en mayo de 2019). Los consorcios también presentan valores muy masculinizados. Destaca, no obstante, el comportamiento positivo experimentado por las agencias públicas empresariales que conforman el 80,4% del personal de los equipos directivos, en las que se alcanza una representación equilibrada (IPRHM=0,81). Finalmente, las fundaciones, reducen los valores paritarios experimentados en mayo, pero manteniendo una representación dentro de los márgenes del equilibrio (IPRHM=0,80).

Este comportamiento agregado invisibiliza importantes disparidades entre las entidades. Así, por ejemplo, entre las agencias públicas empresariales, destacan las que no se encuentran valores de equilibrio dividiéndose entre las que experimentan sobrerrepresentación femenina o sobrerrepresentación masculina. Entre las primeras, destacan la Agencia Andaluza de la Energía y la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA) con valores de máxima feminización (IPRHM=2,00), seguidas del Instituto Andaluz de Patrimonio Histórico (IAPH) (IPRHM=1,50) y de la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía y la Empresa Sanitaria Hospital Alto Guadalquivir (ambas con un IPRHM=1,33). Entre las segundas, destacan la Agencia de Obra Pública de la Junta de Andalucía o la Agencia Pública de

Puertos de Andalucía (APPA) que no tienen ninguna mujer en sus equipos directivos, seguidas de Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo (IPRHM=0,33) o de la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales (IPRHM=0,40).

El mismo fenómeno se observa entre las fundaciones, ya que la Fundación para la Integración Social de Personas con Enfermedad Mental (FAISEM) tiene una representación con amplia presencia de mujeres (IPRHM=1,33), mientras que la FPA. Progreso y Salud presenta valores de sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,73) y la FPA. Andalucía Emprende no cuenta con ninguna mujer entre el personal de los equipos directivos.

Solo el consorcio Consorcio de Transporte Metropolitano del Campo de Gibraltar, que presenta valores paritarios, se mantiene en los márgenes de equilibrio, ya que el resto, o bien no incluye a ninguna mujer en su plantilla directiva, o bien, están en importante minoría. Finalmente, la Sociedad Andaluza para el Desarrollo de las Telecomunicaciones, no cuenta tampoco con ninguna mujer en su equipo directivo.

#### 4.5.4. Resto del personal

##### Personal en mandos intermedios

Como se ha venido mencionando, la presencia de mujeres aumenta a medida que se desciende en la jerarquía ocupacional, equilibrando los valores de representación. En el total de los 735 mandos intermedios de las entidades instrumentales de la Junta de Andalucía se encuentran 321 mujeres y 414 hombres, alcanzando una representación equilibrada (IPRHM=0,87) con los mismos valores del año anterior.

El análisis comparado por tipo de entidad, muestra que la presencia de mujeres ha ascendido en todos los tipos de entidad, salvo en las agencias públicas empresariales, que representan el 66,9% de todos los mandos intermedios, y donde se alcanzan valores en el margen del equilibrio (IPRHM=0,80) aunque menores que los de 2018 (IPRHM=0,82). Así en las fundaciones tiene una representación fuera de los márgenes de equilibrio (IPRHM=1,26) aún más acusada que el año anterior (IPRHM=1,23); y las sociedades mercantiles, aunque todavía no alcanzan valores de equilibrio (IPRHM=0,77), sí muestran una tendencia favorable a equilibrar la presencia de mujeres en relación con 2018 (IPRHM=0,70). Los consorcios que no contaban con personal de mandos intermedios en 2018, presentan, sin embargo, la representación más masculinizada en 2019 (IPRHM=0,57).

Se destaca la representación equilibrada de las agencias públicas empresariales que concentran el mayor número de mandos intermedios: la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Costa del Sol que representa el 26,8% (IPRHM=0,92), y en menor medida, la Agencia Empresarial Sanitaria Hospital de Poniente de Almería con un 9,1% de los puestos intermedios de las APE (IPRHM=0,96) y la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA) que concentra el 7,2% (IPRHM=0,91). Por el contrario, la Agencia Andaluza de la Energía no tiene a ninguna mujer entre sus dos mandos intermedios, o entidades como la Agencia de Obra Pública de la Junta de Andalucía (IPRHM=0,40) o la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias (EPES) (IPRHM=0,44) alcanzan valores de clara masculinización. Entre las

fundaciones solo la Real Escuela Andaluza del Arte Ecuestre (IPRHM=0,80) y Andalucía Emprende (IPRHM=1,09) mantienen valores de representación equilibrados mientras que el resto, muestran una sobrerrepresentación de mujeres. Finalmente, entre las sociedades mercantiles, solo tres disponen de valores de equilibrio: la Empresa Pública de Gestión de Activos, S.A. (IPRHM=1), la Escuela Andaluza de Salud Pública, S.A. (IPRHM=1,16) y el Parque Tecnológico de Andalucía, S.A (IPRHM=1,20). Mientras que la Agencia Andaluza Promoción Exterior, S.A. (EXTENDA) tienen unos mandos intermedios feminizados (IPRHM=1,33) y el resto, masculinizados.

En relación con la edad, se observa que los mandos intermedios tiene una contundente presencia femenina entre las edades más jóvenes (IPRHM=1,41) que representan sin embargo, solo el 7,9% de los mismos. La participación de los hombres va aumentando a medida que se avanza en los tramos de edad, manteniéndose en valores equilibrados en los tramos centrales: entre los 35 a los 44 años (IPRHM=1,12) y de los 45 a los 54 años (IPRHM=0,87), siendo este último el que mayor presencia tienen las mujeres en la plantilla de cargos intermedios (el 42,3%).

El análisis por tipo de contrato refleja que solo entre el personal temporal de los mandos intermedios se aprecia una sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,21) ya que la temporalidad afecta al 21,2% de las mujeres, frente al 10,6% de los hombres. Finalmente, no se observan diferencias respecto al tipo de jornada, ya que el 99,5% de los mandos intermedios trabajan a tiempo completo.

### Personal no directivo

Los puestos base de la entidades instrumentales de la Junta de Andalucía, esto es, el personal no directivo, está conformado por 24.074 personas, de las que 11.678 son hombres y 12.396 mujeres. Estos puestos presentan la distribución más equilibrada de todos los tipos profesionales (IPRHM=1,03) alcanzando valores casi paritarios, similares a los del año anterior (IPRHM=1,01).

El análisis por entidad muestra, sin embargo, distribuciones diferenciadas. Las sociedades mercantiles mantienen en ambos momentos una sobrerrepresentación masculina, si bien en 2019 algo menos pronunciada (IPRHM=0,70) que el año anterior (IPRHM=0,68). Las agencias públicas empresariales, que concentran al 71% del personal no directivo de las entidades instrumentales, mantienen valores equilibrados próximos a la paridad (IPRHM=1,02) ligeramente inferiores a 2018 (IPRHM=1,03). Los consorcios mantienen valores de equilibrio (IPRHM=0,92) aunque experimentando una reducción en la representación paritaria del año anterior. Las fundaciones, no obstante, presentan en 2019 un desequilibrio igual al de 2018 (IPRHM=1,39) debido a una participación de mujeres muy mayoritaria.

En análisis pormenorizado de las agencias públicas empresariales, revela que solo seis entidades disponen de valores de representación equilibrados: la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo y la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales (ambas con IPRHM=1,12), la Agencia Andaluza de la Energía (IPRHM=1,05), Agencia de Obra Pública de la Junta de Andalucía (IPRHM=1,14), la Agencia Pública Andaluza de Educación (IPRHM=0,95) y la Agencia Pública de Puertos de Andalucía (IPRHM=0,87). La mayoría

presenta plantillas muy feminizadas y solo dos, la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (IPRHM=0,25), y la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias (IPRHM=0,64) aparecen muy masculinizadas.

Entre los consorcios, destacan con presencia de mujeres muy mayoritaria: el Consorcio de Transporte Metropolitano del Área de Córdoba (IPRHM=2) y el Consorcio de Transporte Metropolitano del Campo de Gibraltar (IPRHM=1,33); y tres entidades con sobrerrepresentación masculina: Consorcio de Transporte Metropolitano Área de Sevilla (IPRHM=0,62), el Consorcio de Transporte Metropolitano del Área de Jaén (IPRHM=0,57) y el Consorcio Palacio Exposiciones y Congresos Granada (IPRHM=0,67). El resto presenta representaciones en los márgenes de equilibrio.

Por su parte, solo dos fundaciones tienen valores equilibrados: el Centro de Estudios Andaluces (IPRHM=1,19) y la Fundación Pública Andaluza Rodríguez Acosta (IPRHM=1,14). Por el contrario en la mayoría se observan plantillas con una sobrerrepresentación femenina, salvo en la Fundación Centro de Nuevas Tecnologías del Agua (CENTA) (IPRHM=0,76) y el Real Escuela Andaluza del Arte Ecuestre (IPRHM=0,48) que tienen una participación masculina mayoritaria y la Fundación Andalucía Olímpica que solo tiene una persona, hombre.

Finalmente, la mitad de las sociedades mercantiles tienen plantillas equilibradas pero cuentan, sin embargo, con cuatro entidades feminizadas: Agencia Andaluza Promoción Exterior, S.A. (EXTENDA) (IPRHM=1,27), la Escuela Andaluza de Salud Pública, S.A. (IPRHM=1,46), el Parque Científico y Tecnológico Cartuja, S. A. (IPRHM=1,54) y el Parque Tecnológico de Andalucía, S.A. (IPRHM=1,71). Por el contrario, tres entidades muestran una sobrerrepresentación masculina: Cetursa Sierra Nevada, S.A. (IPRHM=0,63), Red Logística de Andalucía, S.A. (IPRHM=0,71) y especialmente, Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A. (VEIASA) (IPRHM=0,41).

Entre el personal no directivo de las entidades instrumentales de la Junta de Andalucía, se aprecia una masculinización de la plantilla, a medida que se asciende en la edad del personal. Así, entre el personal más joven se observa una mayor presencia femenina, destacándose el personal de 35 a 44 años (IPRHM=1,20), pasando a valores paritarios entre el personal de 45 a 54 años y finalmente, alcanzando valores de desequilibrio, entre el personal mayor de 55 años (IPRHM=0,78).

La tasa de temporalidad femenina asciende al 44,2%, mientras que la de hombres es del 24,6% por lo que se aprecia una feminización entre la contratación temporal del personal no directivo de las entidades instrumentales. Finalmente, y función del tipo de jornada, no se aprecian diferencias significativas, ya que el 91,5% del personal trabaja a tiempo completo y presenta una representación prácticamente paritaria (IPRHM=1,01).

En general, la presencia de mujeres es mayor en las fundaciones y agencias públicas empresariales, sobre todo en aquellas centradas en actividades feminizadas como las sanitarias y servicios sociales. Los hombres suelen ser mayoría en los consorcios de transportes y en agencias públicas empresariales vinculadas con la automoción o la logística. Sin embargo, la mayor o menor masculinización del personal directivo y de máxima responsabilidad ejecutiva no está relacionada con la consideración como mayoritariamente masculina o femenina de la actividad económica.

El techo de cristal que condiciona la participación minoritaria de las mujeres en los puestos de máxima responsabilidad, parece incidir, no obstante, en menor medida en el Sector Público andaluz en relación con el conjunto del sector privado del Estado. Además de este reto en los niveles de máxima jerarquía, entre los mandos intermedios y especialmente, entre los puestos base de las entidades instrumentales, se destaca la presencia de mujeres en los contratos menos estables, lo que se traduce en una tasa de temporalidad laboral ampliamente mayoritaria.