4

Análisis de representación por sexo del personal al servicio de la Junta de Andalucía

4

En este capítulo se realiza un año más una valoración de la distribución por sexo del personal funcionario y laboral al servicio de la Junta de Andalucía. El conocimiento de la proporción de hombres y mujeres que trabajan en la Administración andaluza, y sobre todo, su presencia según niveles de responsabilidad y decisión, arroja conclusiones importantes sobre la igualdad de oportunidades en el sector público así como sobre los resultados de las medidas para fomentar la participación equilibrada de hombres y mujeres en todos los ámbitos.

Este año se incluye de nuevo el análisis del personal de Administración general, del Sistema Educativo financiado con fondos públicos, el personal del Sistema Andaluz de Salud (SAS) y el del personal directivo de las agencias públicas empresariales, sociedades mercantiles del sector público y otras entidades asimiladas.

Además, como novedad, se realiza la explotación de los datos del personal que presta sus servicios en la Administración de Justicia. Es necesario destacar que este análisis implica únicamente al personal no judicial, aquél sobre el que tiene competencias la Junta de Andalucía, tal y como se establece en el artículo 80 del Estatuto de Autonomía. Como conclusión general, hay que señalar que el personal de Justicia sigue la misma tónica que el resto de colectivos, y por tanto, se produce una distribución de hombres y mujeres cercana al equilibrio, pero con mayor representación femenina en el conjunto.

A efectos metodológicos, hay que señalar que se entiende por representación equilibrada, según define la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, aquella situación en la que ninguno de los dos sexos esté representado en más del sesenta por ciento del total, ni menos del cuarenta por ciento. Inspirada en esta definición, la metodología utilizada se basa en un indicador denominado Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM), que mide el grado de representación en cada una de las categorías. El IPRHM se define por la fórmula IPRHM = ((M-H)/(M+H))+1, en la que M es el número total de mujeres, y H el de hombres. Según esta fórmula, para un número de mujeres idéntico al de hombres, esto es, en una situación paritaria, el valor del índice es igual a 1.

Por tanto, nos encontramos ante una situación de equilibrio en cuanto a la representación por sexos, cuando los valores obtenidos de aplicar el índice se encuentren entre 0,80 y 1,20. En caso de que el número de mujeres suponga más del 60% del total, los valores del índice estarán por encima de 1,20; y a la inversa, si no se alcanza el 40%, es decir, si existe sobrerrepresentación masculina, el IPRHM tendrá valores inferiores a 0,80.

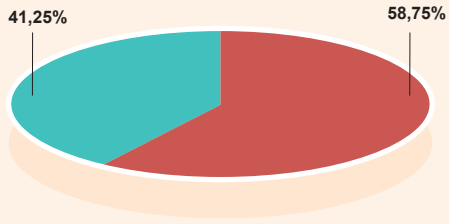
Como valoración sobre el conjunto de personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía contenido en este capítulo, a excepción del personal directivo de las agencias públicas; se puede afirmar que el promedio del Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM) es de 1,22; lo que indica una distribución cercana a la banda de equilibrio por sexo, aunque con una presencia ligeramente mayor de mujeres.

4.1. Análisis del conjunto del personal de la administración general de la Junta de Andalucía

El personal de Administración General de la Junta de Andalucía está constituido por todos aquellos trabajadores y trabajadoras de la Administración andaluza no incluidos en regímenes especiales, tales como los que rigen al personal del SAS, de Justicia o al Personal Docente.

A 1 de junio de 2010, el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía sumaba un total de 48.420 personas, 28.447 de las cuales eran mujeres, y el resto, esto es, 19.973, hombres. En términos porcentuales, estas cifras suponen que el 58,75% del total del colectivo eran mujeres y el 41,25% hombres.

Gráfico 4.1. Distribución por sexo del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía

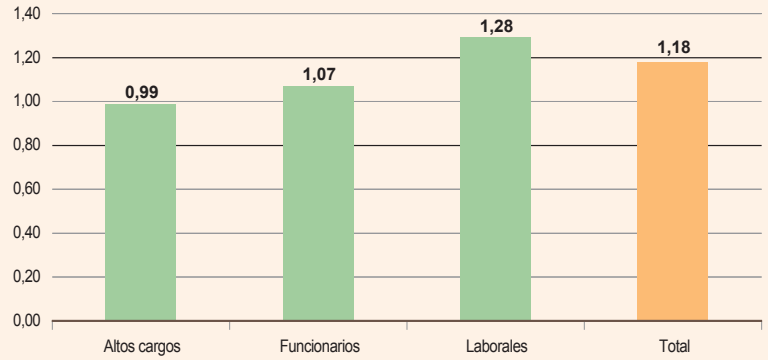


Si se expresan estas cifras en términos del Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres definido en la introducción de este apartado, se obtiene un valor de 1,18, sólo una centésima por debajo del índice del año anterior (1,19). Siendo los valores que delimitan la franja de equilibrio de 0,80 y 1,20, el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía se encuentra equilibrado en cuanto a la proporción global de hombres y mujeres.

Por tipos de personal, teniendo en cuenta la división del mismo en altos cargos, personal funcionario y laboral, se observa que sus IPRHM respectivos son de 0,99, 1,07, y 1,28. Estos valores del índice son similares a los registrados en este apartado en el Informe de Impacto de Género del Anteproyecto del Presupuesto 2010,

por lo que no sólo se mantiene la ratio en los valores del conjunto de personal, sino también por adscripción. Sólo en el caso del grupo de laborales, se aprecia un ligero acercamiento al valor de equilibrio, de una décima, aunque sigue destacando la feminización de este grupo que sobrepasa en 8 centésimas el límite superior de la banda de equilibrio. El colectivo de representación más equilibrada es el de altos cargos, cuyo IPRHM es virtualmente igual a la unidad.

Gráfico 4.2. IPRHM por categorías laborales



En el cuadro 4.1. se analiza más detalladamente la representación de hombres y mujeres dentro de cada una de las categorías anteriores, concretamente en lo que se refiere al nivel y grupo. En el colectivo de personal funcionario, se aprecia que a partir del nivel 20, y hasta el 30, el número de hombres supera al de mujeres, no llegándose en algunos casos (niveles 26, 27, 29 y 30) al nivel mínimo de equilibrio del IPRHM, aunque en todo caso dicho índice se sitúa por encima de 0,70. Entre los niveles 12 y 19, se invierte esta circunstancia, con valores del índice por encima de la unidad, salvo en los niveles 12, 13 y 20. Por encima del máximo de equilibrio, se encuentran los niveles 14, 15, 17, 18 y 19, destacando, por el volumen de personal que concentran, los niveles 14, 15 y 18, siendo de los tres el nivel 14 el que registra un valor del IPRHM mayor, concretamente de 1,37.

Cuadro 4.1. Personal de la Administración General de la Junta de Andalucía

ALTOS CARGOS

H	M	TOTAL	IPRHM
139	136	275	0,99

PERSONAL FUNCIONARIO

Niveles/ Grupos	A1		A2		C1		C2		E		Total			IPRHM
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	TOTAL	
30	102	56									102	56	158	0,71
29	55	30									55	30	85	0,71
28	457	321			1		1				459	321	780	0,82
27	357	218	4					1			361	219	580	0,76
26	464	297	182	106			3				649	403	1.052	0,77
25	1.447	1.035	912	548	5		3				2.367	1.583	3.950	0,80
24	81	74	145	107			1				227	181	408	0,89
23	261	249	291	157	1			1			553	407	960	0,85
22	527	661	112	121	304	381	7	2			950	1.165	2.115	1,10
21			2		47						49	0	49	0,00
20			119	57	584	486	4				707	543	1.250	0,87
19				1							0	1	1	2,00
18			475	732	1.167	1.754	194	620			1.836	3.106	4.942	1,26
17					20	52	21	40			41	92	133	1,38
16					452	582	303	284			755	866	1.621	1,07
15					1.169	1.995	21	34			1.190	2.029	3.219	1,26
14					1	1	829	1.813	5	1	835	1.815	2.650	1,37
13									17	4	17	4	21	0,38
12									73	70	73	70	143	0,98
TOTAL	**3.751**	**2.941**	**2.242**	**1.829**	**3.751**	**5.251**	**1.387**	**2.795**	**95**	**75**	**11.226**	**12.891**	**24.117**	**1,07**
IPRHM	**0,88**		**0,90**		**1,17**		**1,34**		**0,88**			**1,07**		

PERSONAL LABORAL

GRUPOS	H	M	TOTAL GRUPO	IPRHM
I	456	625	1.081	1,16
II	659	1.929	2.588	1,49
III	2.185	3.410	5.595	1,22
IV	1.783	1.852	3.635	1,02
V	3.525	7.604	11.129	1,37
TOTAL	**8.608**	**15.420**	**24.028**	**1,28**

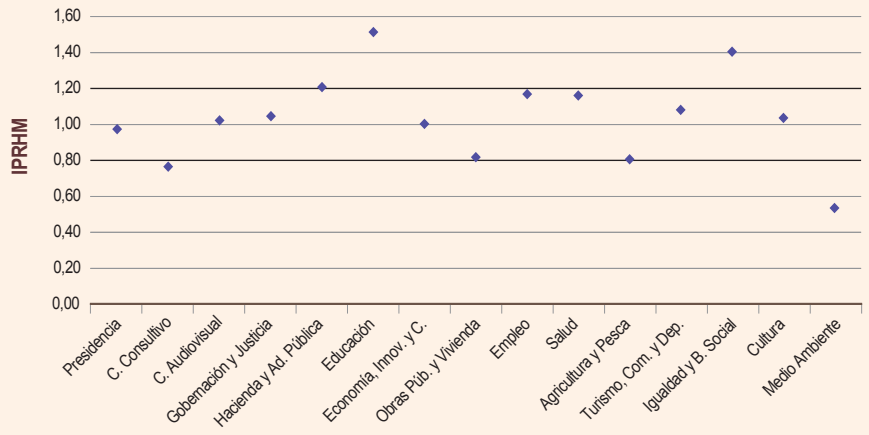
TOTAL

H	M	TOTAL	IPRHM
19.973	28.447	48.420	1,18

Por grupos, el IPRHM del colectivo de personal funcionario se mantiene estable en su conjunto con respecto al Informe de 2010, observándose ligerísimas variaciones entre los grupos. Sólo el grupo C2 sobrepasa el valor superior de la banda de equilibrio, con un IPRHM de 1,34.

En el conjunto del personal laboral, el número de mujeres es superior en términos globales al de hombres, con un IPRHM de 1,28. Esta presencia mayoritaria femenina alcanza posiciones no equilibradas en términos del índice de presencia relativa en los grupos II, III y V, con índices de 1,49, 1,22 y 1,37 respectivamente.

Gráfico 4.3. Personal al servicio de las distintas Consejerías



Analizando el gráfico 4.3. de personal de Administración General de la Junta de Andalucía por consejerías, se observa que la tónica general es la representación equilibrada. A estos efectos, es necesario tener en cuenta la reestructuración de la Junta de Andalucía dispuesta por el Decreto del Presidente 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de Consejerías, en virtud del cual se crean, por escisión y fusión de antiguas consejerías, cuatro departamentos nuevos: Hacienda y Administración Pública, Gobernación y Justicia, Economía, Innovación y Ciencia, y Obras Públicas y Vivienda. Los datos correspondientes a 2010 se han adaptado a esta nueva estructura. Muy cerca del equilibrio total, determinado por un valor del IPRHM igual a la unidad, se sitúan las Consejerías de Gobernación y Justicia (IPRHM 1,04), Economía, Innovación y Ciencia (1,00), Turismo, Comercio y Deporte (1,07), Cultura (1,03), y el Consejo Audiovisual (1,02).

Sólo tres Consejerías, Educación, Igualdad y Bienestar Social y Medio Ambiente, presentan valores del IPRHM alejados de los valores de equilibrio. En las dos primeras consejerías, esta situación se corresponde con su tradicional perfil de departamentos fuertemente feminizados, en lo que respecta al personal de servicios generales. En Educación, con un IPRHM de 1,51, se concentra la sobrerrepresentación femenina más alta del personal de la Administración General. En el extremo contrario, con mayoría en este caso de hombres, se encuentra la Consejería de Medio Ambiente, cuyo valor IPRHM es de 0,53. En la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, por último, la proporción entre sexos se refleja en un IPRHM de 1,42.

En valores muy próximos a los límites de equilibrio, o coincidiendo con dichos límites, se encuentran las Consejerías de Hacienda y Administración Pública (IPRHM de 1,2), Obras Públicas y Vivienda (0,81), Empleo (1,16), Salud (1,15) y Agricultura y Pesca (0,8).

4.1.1. Altos Cargos

La estructura de altos cargos de la Junta de Andalucía conforme al requisito legal de representación equilibrada en el nombramiento de cargos directivos por parte del Consejo de Gobierno, presenta una proporción de hombres y mujeres prácticamente paritaria puesto que el Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres en los altos cargos en 2010 es igual a 0,99.

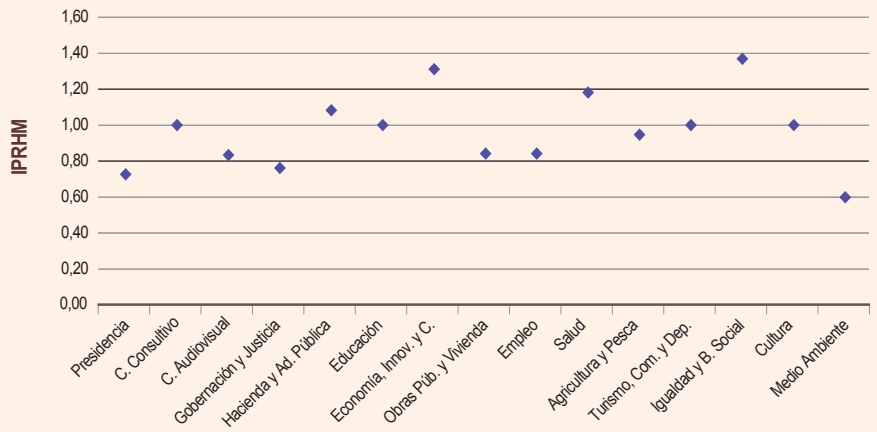
Cuadro 4.2. **Distribución de Altos Cargos por sexo**

	H	M	TOTAL	IPRHM
Presidencia	1	-	1	-
Consejerías	7	6	13	0,92
Viceconsejerías	10	3	13	0,46
Secretarías Generales	17	11	28	0,79
Secretarías Generales Técnicas	1	12	13	1,85
Direcciones Generales y Deleg. Gobierno	41	46	87	1,06
Delegaciones Provinciales	44	42	86	0,98
Otros Altos Cargos	18	16	34	0,94
TOTAL	**139**	**136**	**275**	**0,99**

Según los distintos tipos de cargo, se aprecia que en la titularidad de las Consejerías, Direcciones Generales y Delegaciones del Gobierno y Delegaciones Provinciales, la proporción entre hombres y mujeres es equilibrada en términos de IPRHM. De estos tres grupos, sólo en las Direcciones Generales y Delegaciones del Gobierno, el número de mujeres es mayor que el de hombres, con un IPRHM igual a 1,06. En las otras dos categorías citadas, el IPRHM es muy cercano a la unidad, por encima de 0,9, denotando que el número de hombres es ligeramente superior al de mujeres.

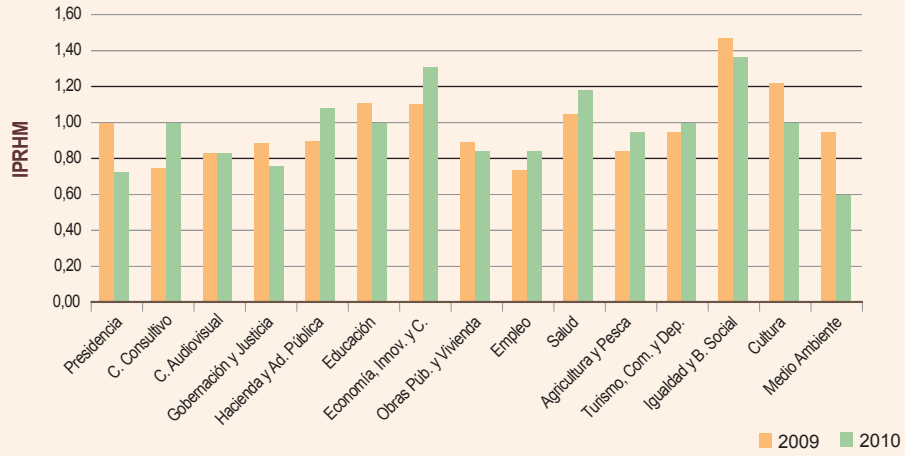
Fuera de los valores de equilibro, se encuentran las Viceconsejerías, con un número de hombres por encima del de mujeres (IPRHM= 0,46). Por contra, es mucho mayor el número de mujeres que de hombres al frente de las Secretarías Generales Técnicas, siendo su IPRHM de 1,86. Por último, casi alcanzando el límite inferior de equilibrio del IPRHM, con un valor del mismo de 0,79, se sitúan las Secretarías Generales.

Gráfico 4.4. Altos Cargos por Consejerías



Por Consejerías, tal y como muestra el gráfico 4.4., se observa que la composición por sexo de los altos cargos es, en la mayor parte de ellas, equilibrada. Por encima del límite superior de equilibrio del IRPHM se encuentran las Consejerías para la Igualdad y Bienestar Social y Economía, Innovación y Ciencia. La primera de ellas presenta un IPRHM de 1,37, y la segunda de 1,31. Con valores del IPRHM inferiores a 0,8, aparecen las Consejerías de la Presidencia, Gobernación y Justicia y Medio Ambiente, siendo esta última la de menor valor del índice, concretamente 0,6. El de Gobernación y Justicia es de 0,76, y el de Presidencia de 0,73.

Gráfico 4.5. Evolución del IPRHM en Altos Cargos por Consejerías



El gráfico 4.5, por su parte, representa la evolución interanual del IPRHM, también por consejerías. Es conveniente en este punto recordar el contenido del Decreto del Presidente 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de Consejerías. Para realizar la comparación se han homogeneizado los datos de ambos años, atendiendo a la actual estructura de la Administración andaluza. Esta reestructuración ha afectado particularmente a las Consejerías de Economía, Innovación y Ciencia, Hacienda y Administración Pública, Obras Públicas y Vivienda y Gobernación y Justicia.

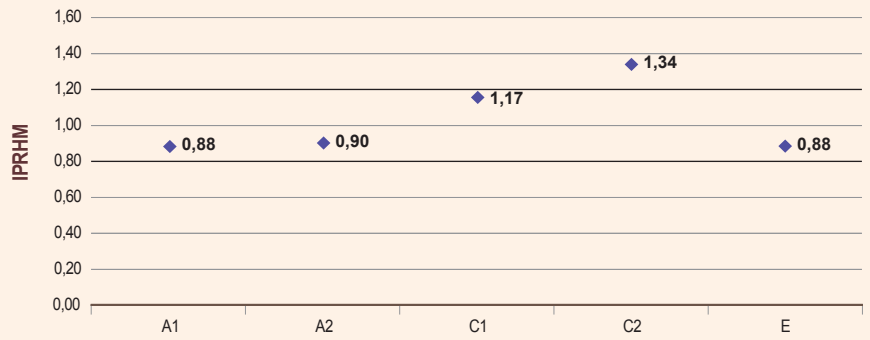
La evolución de los altos cargos según el sexo es bastante desigual entre consejerías. Como se ha mencionado anteriormente, se puede apreciar que la proporción entre hombres y mujeres es más equilibrada este año con respecto al anterior en varias consejerías, llegando en algunas de ellas incluso a la posición de equilibrio total, con un IPRHM de uno. Es el caso de las Consejerías de Educación, que en 2009 tenía un IPRHM de 1,11; Consejo Consultivo, Turismo, Comercio y Deporte y Cultura (de 0,75 a 1 el primero; de 0,95 a 1 la segunda, y de 1,22 a 1 la tercera). Dentro del grupo de consejerías más equilibradas en 2010 está también Hacienda y Administración Pública, que en 2009 tenía un IPRHM de 0,9 y ha pasado a 1,08, lo que supone además una inversión de las proporciones entre sexos, puesto que pasa de tener un personal mayoritariamente masculino a contar este año con más mujeres que hombres. Por su parte, Agricultura y Pesca presentaba un IPRHM de 0,84 en 2009, que se ha elevado hasta 0,95 en 2010. Por último, Igualdad y Bienestar Social, pese a seguir fuera de la banda de equilibrio, mejora su situación tal y como refleja el valor del IPRHM (de 1,47 a 1,37).

Las consejerías en las que el valor del IPRHM apunta a una posición menos equilibrada este año que el anterior son Presidencia, que en 2009 tenía un IPRHM de 1 y este año se sitúa en 0,73, Gobernación y Justicia (pasa de 0,89 a 0,76), Economía, Innovación y Ciencia (de 1,1 a 1,31), y Medio Ambiente (de 0,95 a 0,60). En la Consejería de Salud también ha variado la proporción entre hombres y mujeres, pero se mantiene en valores equilibrados según muestra su IPRHM, que pasa de 1,05 en 2009 a 1,18 en 2010.

4.1.2. Personal funcionario

En el conjunto de personal funcionario, la representación de hombres y mujeres es equilibrada, como demuestra el valor del IPRHM para este colectivo, 1,07, muy próximo a la paridad. Por grupos, tal y como muestra el gráfico 4.6. todos se encuentran entre los valores de equilibrio, salvo el grupo C2, con un IPRHM de 1,34. Se aprecia que en los grupos A1 y A2, el personal es mayoritariamente masculino, mientras que en los dos grupos siguientes, descendiendo en la escala de cualificación, el número de mujeres es más elevado. En los puestos del grupo E, por último, vuelve a haber una sobrerrepresentación de hombres.

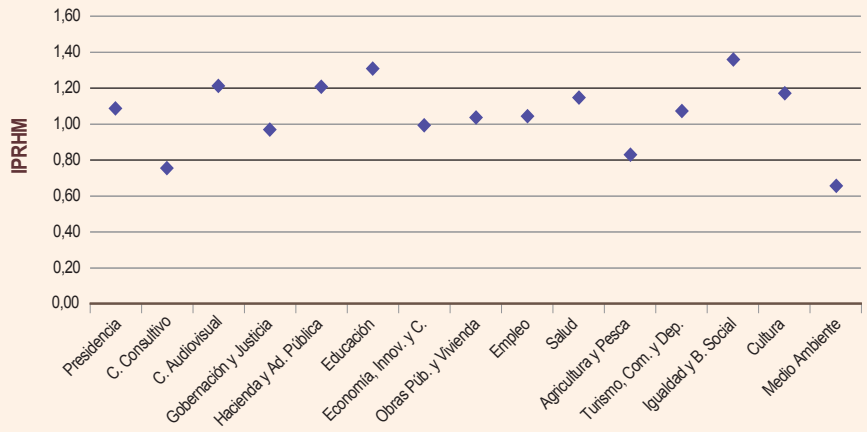
Gráfico 4.6. Personal funcionario por grupos



El estudio del personal funcionario por consejerías revela valores del IPRHM próximos a la unidad o, incluso iguales a uno, en las Consejerías de Gobernación y Justicia (0,99), Economía, Innovación y Ciencia (1,00), Obras Públicas y Vivienda (1,05), Empleo (1,05) y Turismo Comercio y Deporte (1,08). Fuera de los valores de equilibrio, y en línea con los obtenidos para el conjunto de todo el personal –el colectivo de personal funcionario es el más numeroso, lo que explica dichas similitudes– se encuentran las Consejerías para la Igualdad y Bienestar Social (IPRHM 1,38), Educación (1,32), Hacienda y Administración Pública (1,22), y Medio Ambiente (0,66). En las dos primeras, el colectivo de personal

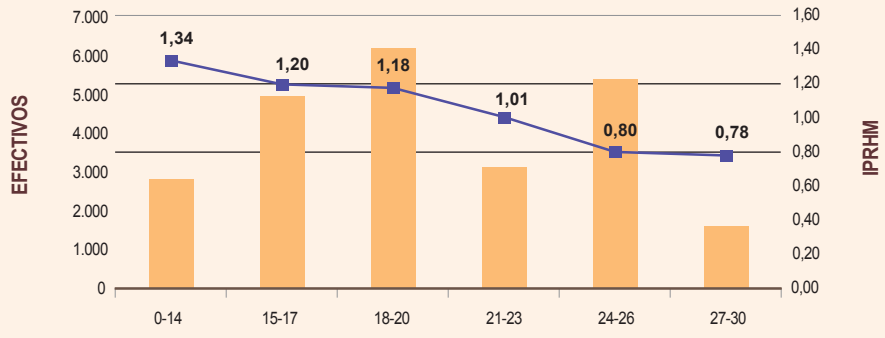
funcionario trasluce la segregación por sexo existente en el mercado formativo y laboral, donde tradicionalmente las mujeres han ocupado puestos de trabajo relacionados con el cuidado y los servicios sociales. En el Consejo Audiovisual, mientras que la representación para el conjunto de todo su personal es paritaria, con un IPRHM igual a 1, en el colectivo de personal funcionario presenta mayoría de mujeres, con un IPRHM de 1,23.

Gráfico 4.7. Personal funcionario por Consejerías



Examinando por último al personal funcionario de la Administración General según niveles administrativos, se advierte que en los que concentran mayor número de efectivos, es decir los niveles 15 a 17, 18 a 20 y 24 a 26, el IPRHM está dentro de los límites de equilibrio. El grupo de niveles 21 a 23, compuesto en su mayor parte por personal del grupo A1, no siendo de los más numerosos en cuanto a volumen de personas, destaca sin embargo por tener un índice prácticamente igual a la unidad.

Gráfico 4.8. Personal funcionario según niveles administrativos

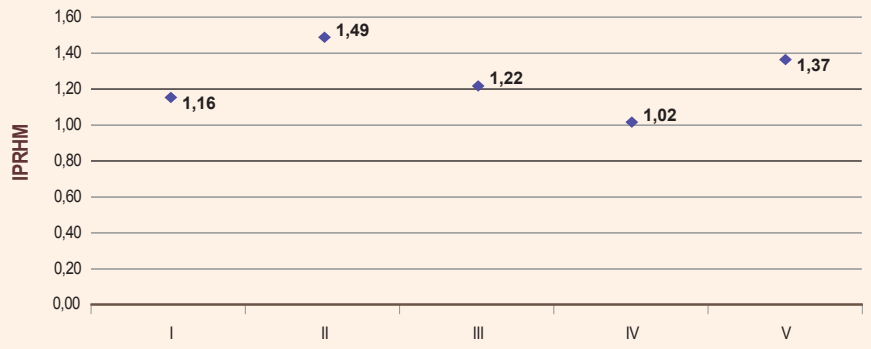


4.1.3. Personal laboral

El análisis de la representación del personal laboral de los servicios generales de la Junta de Andalucía se realiza, al igual que el del personal funcionario, según dos criterios: grupo y sección a la que pertenecen. En conjunto, el IPRHM del personal laboral es de 1,28, es decir que sobrepasa ligeramente el límite máximo que denota representación equilibrada.

Por grupos, se observa una clara feminización, puesto que en todos ellos el personal está compuesto por más mujeres que hombres. Si se compara la situación con la del Informe del año anterior, se aprecia una ligera evolución en todos los grupos hacia la posición central determinada por un IPRHM igual a la unidad. El grupo más feminizado sigue siendo el II, con un IPRHM de 1,49, seguido por el grupo V, con 1,37. Dentro del intervalo de equilibrio, se encuentran los grupos I y IV, mientras que el grupo III se encuentra prácticamente sobre el extremo superior del mismo.

Gráfico 4.9. Personal laboral por grupos

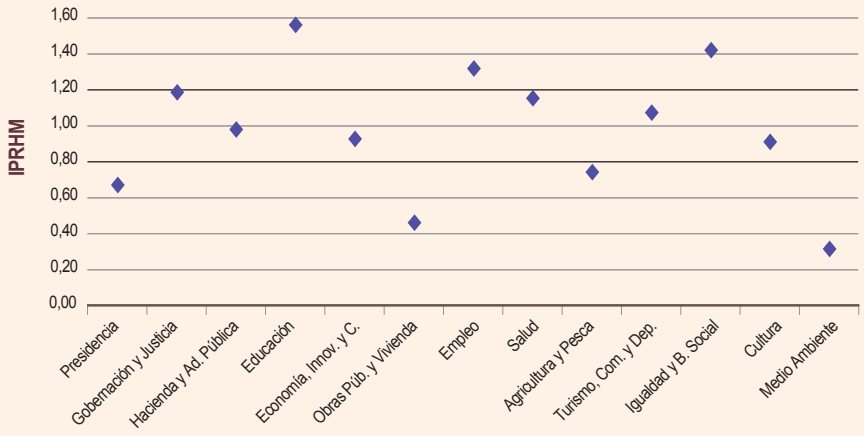


El estudio por consejerías del personal laboral permite observar que éste es el colectivo de servicios generales que se presenta fuera de la franja de equilibrio en un mayor número de consejerías. En general, se mantiene el perfil de las distintas consejerías con respecto al año anterior. Se hallan en situación de desequilibrio y por debajo del límite inferior del IPRHM, es decir, con mayoría de hombres, las Consejerías de Medio Ambiente (IPRHM 0,31); Agricultura y Pesca (0,74); Obras Públicas y Vivienda (0,45); y Presidencia (0,67). Con representación desequilibrada en términos de IRPHM, pero en este caso con mayoría de mujeres, aparecen las Consejerías para la Igualdad y Bienestar Social (IPRHM de 1,42) y Educación (1,56).

En casi todos estos índices se muestra una vez más la traslación de la segregación por sexo que se da en el periodo de formación y en el mercado laboral, con especializaciones tradicionalmente femeninas o masculinas.

Las consejerías que aparecen dentro de la banda de equilibrio, con valores superiores a la unidad, es decir, con más mujeres que hombres, son Gobernación y Justicia (IPRHM 1,18), Empleo (1,32), Salud (1,15) y Turismo, Comercio y Deporte (1,07). Con representación equilibrada, pero con más hombres que mujeres, se encuentran las Consejerías de Hacienda y Administración Pública (0,98), Economía, Innovación y Ciencia (0,92) y Cultura (0,91).

Gráfico 4.10. Personal laboral por Consejerías



4.2. Análisis del personal del sistema educativo público andaluz

Por tercer año consecutivo, se recoge en este capítulo el análisis de la distribución por sexo del personal docente del Sistema Educativo Público de Andalucía. Se sigue realizando, por tanto, un esfuerzo para compilar información con el objeto de mantener actualizadas las series temporales homogéneas que puedan facilitar la identificación de tendencias en cuanto a la distribución por sexo en los distintos colectivos que conforman la Administración andaluza. El análisis se realiza partiendo de los datos aportados por la Consejería de Educación a 1 de junio de 2010.

El Sistema Educativo Público andaluz está compuesto por el personal docente de los centros públicos de titularidad de la Junta de Andalucía y de los centros concertados, así como por el personal de los centros públicos de titularidad de las corporaciones locales y de otras administraciones públicas. Hay que señalar que estos dos últimos no se toman en cuenta en el presente análisis.

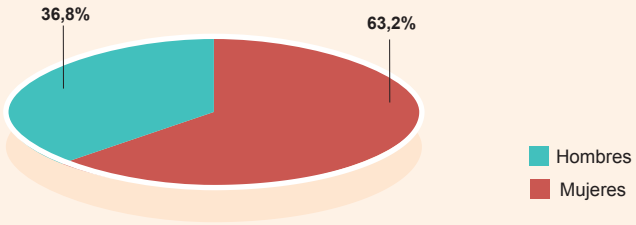
El personal docente se divide, según se establece en la Ley Orgánica 2/2006 y en la Ley 17/2007 de Educación de Andalucía (en adelante, L.E.A.), en personal de Educación Infantil y Educación Primaria, Educación Secundaria, Educación Permanente de Personas Adultas, Enseñanzas de Régimen Especial, Educación Compensatoria, Educación Especial y Formación del Profesorado.

En el año 2010, el personal del Sistema Educativo Público de Andalucía en su conjunto está compuesto por un total de 116.509 personas, de las cuales el 63,2% son mujeres; lo que sitúa el Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM)[1] en 1,26. Como se puede observar en el gráfico, se mantiene la feminización del sector educativo, que el año pasado estaba formado por un 62,7% de mujeres.

Esta distribución del personal se aproxima más a los niveles de equilibrio si se toman en cuenta únicamente los centros públicos de titularidad de la Junta de Andalucía, que cuentan con un total de 96.616 profesionales, y una presencia femenina del 61,6%. Sin embargo, en los centros concertados, existe una elevada presencia femenina ya que de un total de 19.893 docentes, tan sólo 5.840 son hombres, con lo que las mujeres representan el 70,6% del total.

[1] Para la definición del IPRHM, véase la introducción a este capítulo.

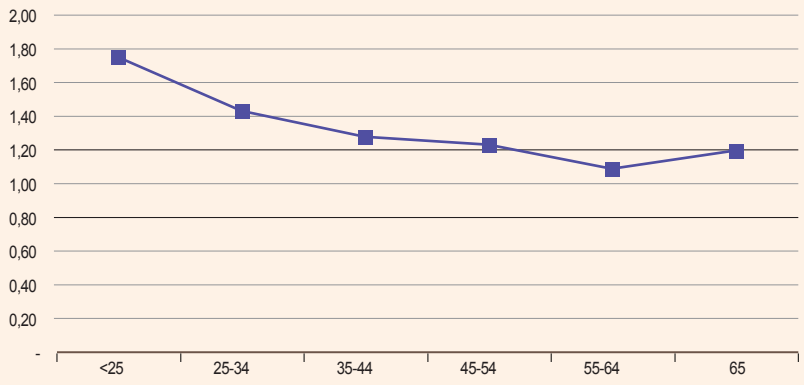
Gráfico 4.11. Distribución por sexo del personal docente



Por grupos de edad, el personal del Sistema Educativo Público andaluz muestra variaciones de un grupo a otro. En este sentido, el grupo de edad entre 55 y 64 años es el que alcanza mayor equilibrio en su composición por sexo, con un IPRHM de 1,08.

Continúa además produciéndose un progresivo incremento de mujeres en las nuevas incorporaciones de personal, en el grupo de edad de menores de 25 años. Tal y como muestra el gráfico, este grupo cuenta sólo con 115 hombres y 801 mujeres, y su IPRHM supera ampliamente la banda de representación equilibrada, situándose en 1,75.

Gráfico 4.12. IPRHM del total del personal docente por grupo de edad



En los centros concertados, esta elevada representación femenina se encuentra aún más acentuada en la franja de edad entre 25 y 34 años, con 4.864 efectivos, de los cuales el 81,8% son profesoras. El personal de los centros públicos en esta misma franja de edad suma 20.441 efectivos, y si bien continúa existiendo una fuerte presencia femenina, ésta desciende al 68,9%, situándose su IPRHM en 1,37.

4.2.1. Análisis del personal docente por colectivo

En este apartado se analiza la distribución por sexo del personal docente en función del tipo de enseñanzas que imparte. En una primera aproximación al IPRHM de cada uno de los colectivos de personal docente se observa que existen variaciones importantes de uno a otro, pasando de una situación de paridad a otra de acusado desequilibrio.

Personal docente por colectivos y sexo

	Mujeres	Hombres	Total	IPRHM
Educación Infantil y Primaria	36.191	12.461	48.652	1,49
Educación Secundaria	28.517	25.570	54.087	1,05
Enseñanzas de Régimen Especial	1.664	1.918	3.582	0,93
Educación Permanente de Personas Adultas	1.255	888	2.143	1,17
Otros servicios educativos:				
Educación Especial	4.520	985	5.505	1,64
Educación Compensatoria	1.218	601	1.819	1,34
Formación del Profesorado	200	246	446	0,90
Inspección Educativa	55	220	275	0,40

Sobrerrepresentación femenina Sobrerrepresentación masculina

Como se aprecia en el cuadro, entran dentro de la banda de representación equilibrada los colectivos de Educación Secundaria, Enseñanzas de Régimen Especial, Educación Permanente de Personas Adultas y Formación del Profesorado; si bien en cada uno de ellos la distribución por sexo del personal es diferente.

En el caso del personal docente de Educación Secundaria, su distribución se aproxima a una representación casi paritaria, con un IPRHM de 1,05. Se trata del colectivo de enseñanza más numeroso, con unos 54.087 profesionales, de los que el 47,3% son hombres.

Mención especial merece el personal con condición de catedrático o catedrática en Educación Secundaria, compuesto por un total de 2.158 personas. La representación por sexo de los mismos, mayoritariamente masculina, varía sustancialmente con respecto al escenario de composición equilibrada mostrado en el gráfico anterior, situando su IPRHM en 0,76. La presencia de catedráticas no alcanzan el intervalo de representación equilibrada ya que suponen un 37,9% del total.

Entre el personal que imparte la Educación Permanente de Personas Adultas la representación masculina se sitúa en el 41,4%. Por su parte, las Enseñanzas de Régimen Especial, que comprenden las Enseñanzas de idiomas, Enseñanzas deportivas y Enseñanzas artísticas, cuentan con un mayor número de hombres entre su profesorado, representando éstos el 53,5%.

Por otra parte, entre el personal docente que imparte Educación Infantil y Primaria, Educación Compensatoria y Educación Especial existe una elevada presencia femenina, superando con creces la banda de representación equilibrada.

En Educación Infantil y Primaria la representación femenina alcanza el 74,4%. Se trata del segundo colectivo más numeroso, después de Secundaria, y está formado por 48.652 personas. La Educación Compensatoria, que se dirige al alumnado en situación de riesgo por pertenencia a minorías étnicas, a familias con dificultades económicas o en desplazamiento de sus lugares de origen, cuenta con un 67% de representación femenina y un IPRHM de 1,34.

El personal que imparte Educación Especial, formado por 5.505 profesionales y dirigida al alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo, es el que cuenta con un mayor desequilibrio. En este grupo, la representación masculina sólo alcanza el 17,8%.

Por último, entre los colectivos que cuentan con una representación masculina mayoritaria se encuentran Formación del Profesorado y Enseñanzas de Régimen Especial, en los cuales el IPRHM es 0,90 y 0,93 respectivamente. El personal que imparte Formación del Profesorado cuenta con una presencia femenina de un 45%. También la Inspección Educativa está ocupada mayoritariamente por hombres, si bien se ha incrementado moderadamente el número de mujeres, situando su IPRHM en 0,40, con respecto al 0,38 del año pasado.

4.2.2. Análisis de los equipos directivos

Para continuar con el análisis del personal del Sistema Educativo Público andaluz, procede analizar la composición por sexo de los equipos directivos de las enseñanzas de Educación Infantil y Primaria, Educación Secundaria y Educación Permanente de Personas Adultas.

El equipo directivo de un centro público es el órgano ejecutivo de gobierno de dichos centros y está integrado por la dirección, la jefatura de estudios, la secretaría y, en su caso, la vicedirección, tal y como se recoge en la L.E.A. El director o directora representa a la Administración educativa en el centro y ejerce, entre otras funciones, la jefatura del personal que presta servicios en el centro así como la dirección pedagógica.

Como se observa en el cuadro, el personal de los equipos directivos de Educación Infantil y Educación Primaria de los centros públicos de titularidad de la

Junta de Andalucía y de los centros concertados, ha alcanzado una representación equilibrada, con un IPRHM de 1,01, rozando niveles de paridad.

Personal docente que compone los equipos directivos

	Mujeres	Hombres	Total	IPRHM
Centros de Educación Infantil y Primaria	3.144	3.091	6.235	1.01
Centros de Educación Secundaria	1.693	2.992	4.685	0.72
Centros de Educación de Personas Adultas	430	354	784	1.10

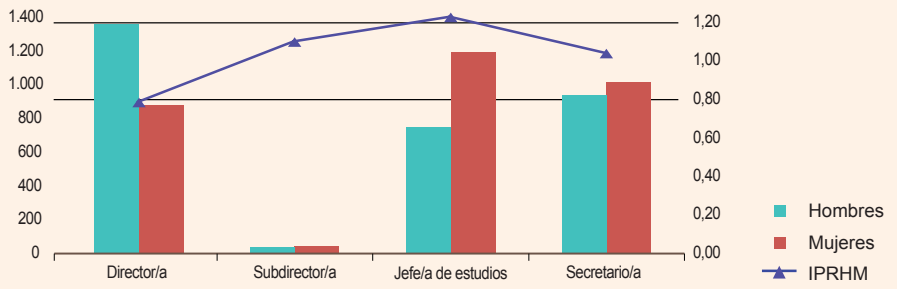
Sobrerrepresentación femenina Sobrerrepresentación masculina

Este equilibrio en los equipos directivos debe contextualizarse con los datos anteriormente ofrecidos sobre la composición por sexo del personal de Educación Infantil y Primaria, en los cuales los hombres representan sólo el 25,6%. Las mujeres, por su parte, no están representadas en la misma proporción que en el colectivo en general, en el que suponen casi un 75%.

Por otra parte, en función del cargo que ocupan, se observan variaciones en la composición por sexo de los mismos. Si se toma como referencia el cargo de dirección, la distribución por sexo revela el mayor peso de la presencia masculina, no llegando al umbral de representación equilibrada. El número total de directoras es considerablemente inferior, representando el 39,2%.

Por el contrario, la presencia femenina es sistemáticamente mayor en las jefaturas de estudio, ya que de las 1.954 personas que ocupan este cargo, un 61,4% son mujeres. El cargo de los equipos directivos que cuenta con representación más equilibrada es el de Secretario/a (cargo sólo existente en los centros públicos), cuyo IPRHM se sitúa en un 1,04.

Gráfico 4.13 Composición por sexo de los equipos directivos, en función del cargo, de los centros de Educación Infantil y Primaria

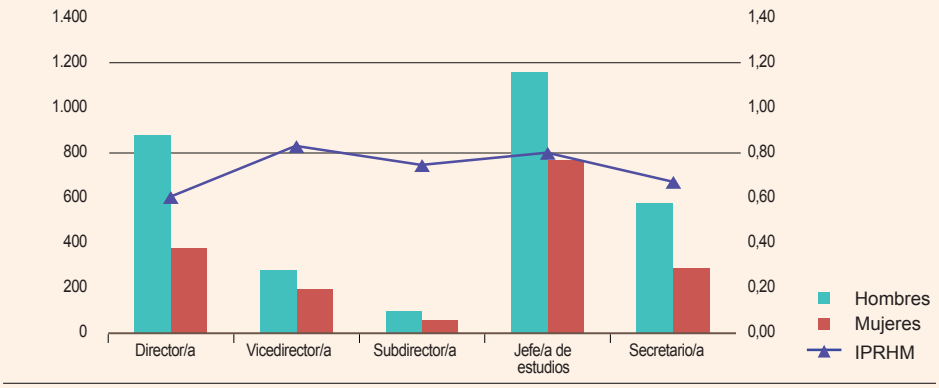


Notas: 1. El cargo de Subdirector/a, sólo en Educación Concertada.
2. El cargo de Secretario/a, sólo en Educación Pública.

Por el contrario, en los equipos directivos de los centros de Educación Secundaria la composición del personal revela el mayor peso de la presencia masculina, contando con un IPRHM alejado de la banda de representación equilibrada (0,72). La representación femenina sólo alcanza el 36,1%, a pesar del equilibrio existente en la composición de la totalidad del personal docente que imparte Educación Secundaria. Si nos centramos de nuevo en el análisis por cargo, los de director/a y secretario/a muestran una evidente subrepresentación femenina con un IPRHM de 0,60 y 0,67, respectivamente.

Se observa además que la presencia masculina en el cargo de dirección es muy elevada, contando con 879 hombres, que representan el 69,9% del total de las 1.257 personas que ocupan este cargo. Por el contrario, el personal que compone las jefaturas de estudio alcanza el umbral de la representación equilibrada por sexo, con un IPRHM de 0,80, aunque el peso de las mujeres sigue siendo bajo, alrededor de un 40%.

Gráfico 4.14 Composición por sexo de los equipos directivos, en función del cargo, de los centros de Educación Secundaria



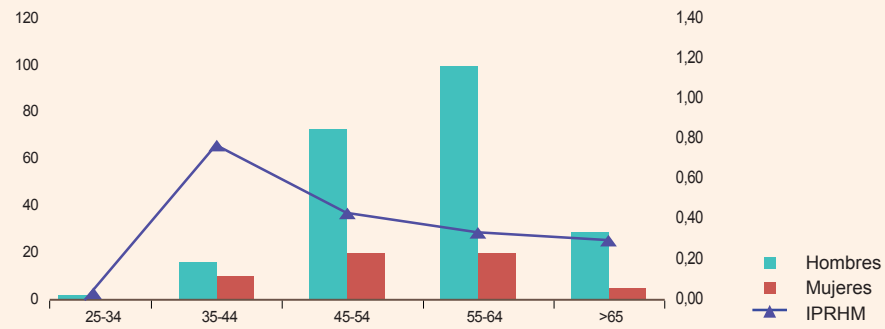
Notas: 1. El cargo de Subdirector/a, sólo en Educación Concertada.
2. Los cargos de Vicedirector/a y Secretario/a, sólo en Educación Pública.

Por último, los equipos directivos de los centros de Educación de Personas Adultas, que cuentan con un total de 784 docentes, se muestran bastante equilibrados. Como aspecto destacable cabe señalar que la composición por sexo de la plantilla de personal y de sus equipos directivos es bastante similar. Así, el personal docente masculino que imparte Educación Permanente de Adultos representa el 41,4% y su participación en los equipos directivos es del 45,2%.

4.2.3. Análisis del personal de Inspección Educativa

El colectivo que realiza la función inspectora, un total de 275 personas, se caracteriza por contar con una escasa presencia de mujeres. Éstas representan este año el 20%, un 1,1 punto porcentual más que el año pasado. La distribución por grupos de edad y por sexo, muestra claramente que el grupo de 35 a 44 años es el que más se acerca a los niveles de equilibrio, con un IPRHM de 0,77. Además, el grupo de edad de 55 a 64 es el que cuenta con mayor presencia de hombres. De un total de 120 efectivos, 100 son hombres; no superando su IPRHM el 0,33. Por otra parte, si realizamos el análisis por rango, hay que destacar como novedad este año que el máximo cargo de la Inspección General de Educación está ocupado por una mujer.

Gráfico 4.15 Distribución del personal que realiza la función inspectora por sexo y por grupo de edad



4.3. Análisis del personal del Servicio Andaluz de Salud

En la anterior edición del Informe de Género se llevó a cabo, por primera vez, el estudio de la distribución por sexo del personal integrado en el Servicio Andaluz de Salud. La profundidad del análisis realizado en esa ocasión permitió distinguir las características principales de dicha distribución, entre las que se destacaba una presencia mayoritaria de mujeres que trabajan, fundamentalmente, en la prestación de cuidados de enfermería en el ámbito hospitalario. Adicionalmente, se resaltaba la escasa participación de las mujeres en los puestos de mayor responsabilidad del SAS, fenómeno relacionado de modo inverso a la edad y al número de hijos/as.

Como es lógico, la estructura de la distribución por sexo del personal adscrito al SAS para este año no se aparta de las conclusiones anteriores. En las siguientes líneas se procede a desarrollar el análisis descriptivo sobre la distribución relativa de los hombres y mujeres que trabajan en este Organismo Autónomo, a partir de la explotación de la base de datos del personal adscrito a fecha 31 de julio de 2010. Tras una primera valoración de conjunto, se continuará con el estudio de las principales variables que determinan la estructura de género en la plantilla de personal del SAS para, finalmente, atender a las características de la distribución por sexo entre aquellos efectivos que ostentan cargos de mayor responsabilidad en la organización y sus determinantes principales, como son la edad o el número de hijos/as.

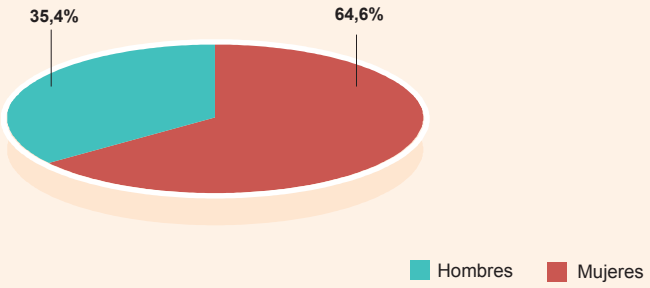
4.3.1. Análisis conjunto del personal del SAS

El personal estatutario dependiente del SAS a 31 de julio de 2010 es de 84.855 efectivos, con una distribución por sexo desequilibrada, con una mayor presencia de mujeres, como refleja el Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM)[2] cuyo valor es de 1,29, en el borde superior del intervalo de representatividad equilibrada aceptable.

El protagonismo de las mujeres en el conjunto del Organismo Autónomo se explica en gran medida por su mayor presencia en los servicios de asistencia especializada de la red pública sanitaria de Andalucía, que concentran el 64,6% de todo el personal estatutario del SAS. El valor del IPRHM en la asistencia especializada (1,36)

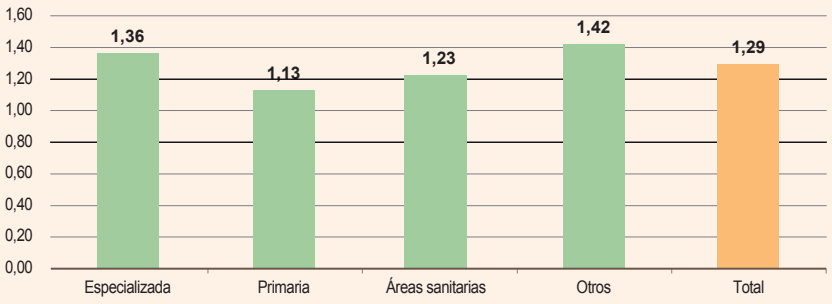
[2] Para una definición del IPRHM, véase la *Introducción* de este capítulo.

Gráfico 4.16. Distribución por sexo del personal adscrito al SAS



refleja asimismo una distribución por sexo desequilibrada con una mayor presencia de mujeres. Por su parte, la asistencia primaria, que aglutina al 22% del total del personal, presenta una distribución más equilibrada, aunque con mayoría femenina, con un valor del IPRHM (1,13) dentro del intervalo de equilibrio. Finalmente, aunque con menor importancia cuantitativa, la distribución por sexo en el resto de los servicios agudiza la mayor presencia femenina. Así lo refleja el IPRHM (1,23) en las áreas sanitarias de la Comunidad, ligeramente mayor al límite superior de la banda de equilibrio, y el correspondiente a otros servicios, básicamente Centros de Transfusión Sanguínea, donde la participación de las mujeres alcanza su máximo valor, superior al 71%.

Gráfico 4.17. IPRHM por servicios de prestación sanitaria



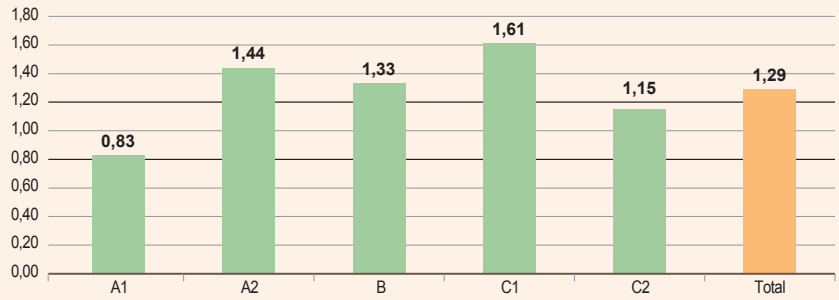
La elevada concentración del personal del SAS en los servicios de asistencia especializada y en atención primaria (entre ambos representan más del 86% del total) determina que la distribución por sexo en estos servicios condicione en gran medida los resultados de la distribución global. La naturaleza de la asistencia sanitaria que se presta en el nivel especializado exige una mayor dotación de personal para atender las necesidades diagnósticas y logísticas propias de los centros de especialidades médicas, especialmente en los hospitales de la red sanitaria. La mayor presencia en estos servicios de personal técnico especialista (en laboratorio o radiología, entre otros) o de personal de oficio, respecto de la atención primaria, conforma una distribución por sexo desequilibrada hacia una mayor participación de mujeres, debido al protagonismo que éstas tienen en profesiones tradicionalmente feminizadas. Adicionalmente, las mayores necesidades de cuidados a los pacientes hospitalizados propicia una mayor presencia de auxiliares de enfermería en el ámbito de la asistencia especializada, presionando al alza el protagonismo de las mujeres. Finalmente, la actual práctica mayoritaria de la medicina por hombres (aunque la situación está cambiando con las nuevas incorporaciones) determina que en la atención primaria se modere la sobrerrepresentación de las mujeres conformando una distribución más equilibrada.

En los siguientes apartados, al igual que en la anterior edición de este informe, se relacionará la distribución por sexo del personal con variables que explican con mayor detalle la sobrerrepresentación de mujeres entre el personal adscrito al SAS. Más concretamente se analizarán los resultados de la distribución por sexo en relación con los grupos de personal, con las distintas profesiones y con el nivel retributivo.

Distribución por sexo según los grupos de personal

El personal estatutario que desempeña su trabajo en el SAS muestra una elevada concentración en los grupos de personal A1, A2 y C1, que aglutinan a más del 80% de los efectivos. La distribución por sexo en estos tres grupos explica en gran medida el desequilibrio resultante con una mayor presencia de mujeres. Por una parte, tanto el grupo A2, con la participación más alta en el conjunto del personal (29,5%); como el grupo C1, que le sigue en importancia con una ponderación en el total del 26,3%, mostraron una distribución por sexo netamente desequilibrada hacia una mayor presencia de mujeres, con valores del IPRHM alejados del límite superior del intervalo de equilibrio (1,44 y 1,61, respectivamente).

Gráfico 4.18. IPRHM según grupos de personal



Por otra parte, la distribución por sexo en el grupo A1, que representa al 25,2% del total adscrito al SAS, refleja una evidente mayoría de hombres, si bien dentro del intervalo de representación equilibrada, por lo que su aportación al conjunto de la distribución opera en sentido contrario a los otros dos grupos, con un valor del IPRHM igual a 0,83.

Finalmente, aunque con menor relevancia en el conjunto, la distribución por sexo del personal integrado en los grupos A2 y C2 también favorece una mayor presencia femenina, si bien con desigual intensidad. En el primer caso, con una representación por sexo desequilibrada (IPRHM igual a 1,33) y en el grupo C2 mediante una distribución más equitativa (IPRHM igual a 1,15).

Así pues, avanzando en la caracterización de la distribución por sexo del personal estatutario del SAS, se puede afirmar que el protagonismo femenino en el colectivo se debe, como ya dijimos, a la mayor presencia de mujeres en la asistencia especializada, básicamente en hospitales, y en profesiones adscritas a los grupos de personal A2 y C1. Alternativamente, en el grupo A1, el de mayores requerimientos de formación y, por tanto, con mayor nivel retributivo, la participación de mujeres es relativamente menor, si bien dentro de la banda de equilibrio.

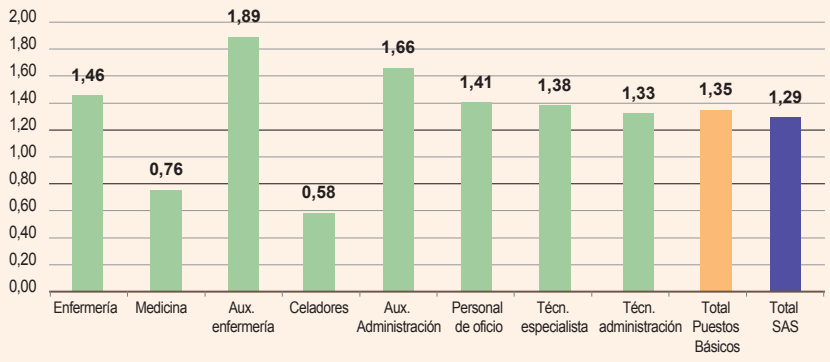
La estrecha relación existente entre los grupos de personal y las profesiones del sistema sanitario permite concluir que dentro del grupo A1 se encuentran mayoritariamente personas con la licenciatura de medicina, que en el grupo A2 se integra fundamentalmente la enfermería diplomada o que el grupo C1 se nutre fundamentalmente de personal auxiliar, tanto de enfermería como de administración. De esta forma, el análisis de la distribución por profesiones ahonda más en la definición de

la distribución por sexo, ofreciendo una mayor concreción que el análisis por grupos de personal. Este análisis muestra también la relación existente entre la distribución de mujeres y hombres en las distintas ramas de estudios y el mercado de trabajo.

Distribución por sexo según categorías profesionales

Descontando del personal integrado en el SAS el personal dedicado, fundamentalmente, a tareas de gestión (cargos intermedios y personal directivo), que serán objeto de atención al final del capítulo, y restando también el personal en proceso de formación; el colectivo resultante, que ocupa los denominados puestos básicos de la organización, se encuentra dominado por una presencia mayoritaria de personal diplomado en enfermería (27,4%), integrante fundamental del grupo de personal A2, con una presencia mayoritariamente femenina. Aún más, en el grupo C1, donde la distribución es más desequilibrada, con mayor presencia de mujeres (IPRHM igual a 1,61), se encuentra el personal auxiliar de enfermería, que representa la tercera categoría profesional del SAS (17,8% del total de puestos básicos). El conjunto del personal del SAS que se dedica a la prestación de cuidados de enfermería representa casi la mitad de los puestos básicos existentes, y las mujeres están sobrerrepresentadas en estas actividades. La conclusión es que el protagonismo femenino en el SAS se debe en gran medida a una participación desequilibrada de las mujeres en la prestación de los cuidados de enfermería, actividad que, incluyendo a las matronas, precisa del 46,1% de los puestos básicos del sistema sanitario público andaluz. El desequilibrio es aún más intenso en el personal auxiliar de enfermería, que presenta el valor más elevado del IPRHM[3].

Gráfico 4.19. IPRHM según categorías profesionales



[3] La segunda categoría profesional con mayor participación de mujeres es la de trabajo social (IPRHM igual a 1,79).

A diferencia de lo anterior, entre el personal dedicado a la práctica de la medicina asistencial, segundo colectivo en importancia con una representación del 18,8% de los puestos básicos de la organización, la presencia de hombres es mayoritaria, con una distribución desequilibrada, si bien con valores del IPRHM (0,76) cercanos a los límites del intervalo de equilibrio. El ligero aumento del indicador respecto del año anterior confirma la tendencia a una mayor presencia de mujeres en esta actividad profesional, como consecuencia del creciente predominio femenino entre el personal en formación (IPRHM igual a 1,34). En cualquier caso, dado que el grupo de personal A1 concentra los niveles superiores de la carrera administrativa, la escasa presencia relativa de mujeres en este grupo puede explicar, como se verá más adelante, la menor participación femenina en los puestos de mayor responsabilidad de gestión, donde se concentra la toma de decisiones de la organización.

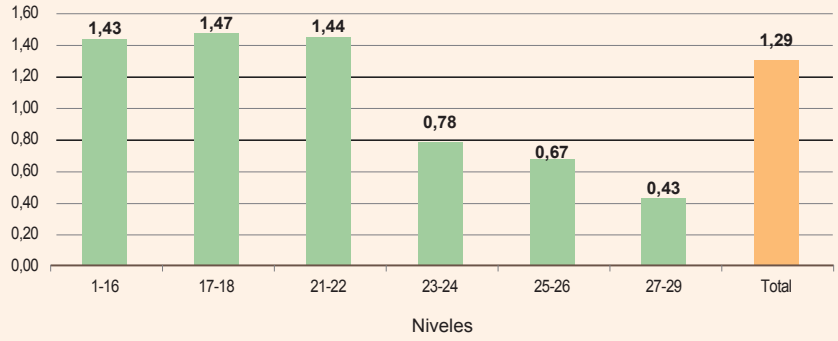
La distribución por sexo en otros colectivos, de menor relevancia cuantitativa, no tuvo un efecto relevante sobre los resultados globales, determinados fundamentalmente por las categorías profesionales anteriormente citadas, que representaron el 64% de los puestos básicos. Sí se precisa destacar la sobrerrepresentación de hombres en la categoría de celadores/as, que presenta una distribución por sexo con el valor más bajo del IPRHM (0,58) entre los colectivos más significativos. El resto de las categorías relevantes potencia un mayor protagonismo femenino, especialmente entre el personal dedicado a tareas auxiliares de administración, aunque también entre el personal de oficio o entre las especialidades técnicas (radiología, laboratorio, etc.).

Como resumen de lo hasta aquí comentado, la presencia desequilibrada de mujeres entre el personal estatutario del SAS se explica, fundamentalmente, por su participación mayoritaria en hospitales, preferentemente prestando cuidados de enfermería y, en menor medida, desarrollando funciones de técnico/a especialista o de soporte logístico (ya sean tareas administrativas y personal de oficio). De modo alternativo, la presencia masculina es mayoritaria entre el colectivo médico y el de celadores/as.

Distribución por sexo según niveles de la carrera administrativa

La menor presencia de mujeres en el grupo A1, es decir entre el personal dedicado a la medicina asistencial, limita su participación en los niveles más elevados de la carrera administrativa y, por tanto, mejor retribuidos. Si ello es así entre los puestos básicos, la escasa presencia femenina en dichos niveles también refleja la menor participación de las mujeres en los puestos de mayor responsabilidad dentro de la organización. En líneas generales, el desequilibrio de la distribución por sexo del SAS, con una mayor presencia de mujeres, se debe al peso que éstas representan en los niveles más bajos de la carrera administrativa.

Gráfico 4.20. IPRHM según niveles de la carrera administrativa



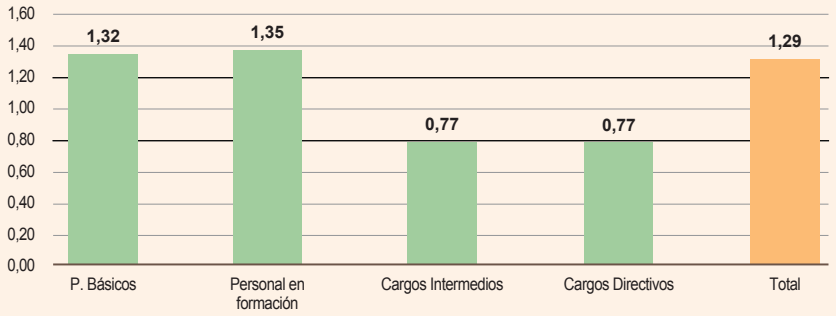
En el primer tramo de niveles (del 1 al 16) se localizan los/as celadores/as, con mayoría de hombres, pero también el grupo, bastante más numeroso, de auxiliares de enfermería, que determinan una presencia finalmente mayoritaria de mujeres. El siguiente tramo de niveles (17-18) lo integran, entre otros, el personal dedicado a tareas de administración, que también presenta una distribución desequilibrada de mujeres. El tercer tramo (niveles 21-22) está prácticamente compuesto por personal diplomado en enfermería, de clara mayoría femenina. A partir de aquí, el IPRHM desciende gradualmente, en consonancia con una menor presencia de mujeres, y en una distribución que se torna claramente desequilibrada hacia de una mayor participación de hombres. Si en el tramo de niveles 23-24, correspondiente básicamente a personal médico, la distribución se acerca a la banda de equilibrio, en los siguientes niveles la distancia se hace mayor, acentuándose el desequilibrio. Los efectivos de personal que se integran en los niveles superiores al 25 lo conforman básicamente los cargos intermedios y personal directivo del Organismo Autónomo, y sus IPRHM reflejan una sobrerrepresentación de hombres en los puestos de gestión del SAS, característica sobre la que se profundizará en el siguiente apartado.

4.3.2. Distribución por sexo entre el personal con responsabilidades de gestión

Una posible clasificación del personal adscrito al SAS lo dividiría en cuatro categorías: puestos básicos, personal en proceso de formación, cargos intermedios y cargos directivos, estos últimos con responsabilidades de gestión en la estructura. Analizados ya los dos primeros colectivos, se precisa conocer la distribución por sexo del personal que ostenta competencias para la gestión de los servicios sanitarios. Aunque de escasa entidad en el conjunto de efectivos del SAS, la importancia de su estudio radica especialmente en el carácter estratégico de este grupo de personal, ya que son las personas encargadas de tomar las decisiones en el organismo.

La constatación de la menor presencia de mujeres en los niveles superiores de la carrera administrativa ya reflejaba la limitada participación femenina en los puestos de mayor responsabilidad de la organización. De modo alternativo, la clasificación anterior muestra una presencia desequilibrada de mujeres entre el personal que ocupa los puestos básicos de la asistencia sanitaria. Desequilibrio con tendencia a una agudización creciente, ya que la participación femenina es aún más notoria en el personal que se encuentra en proceso de formación y que ingresará en los puestos básicos a corto plazo. Por el contrario, la presencia femenina en los cargos intermedios y directivos es menor a la de hombres, si bien el desequilibrio se encuentra próximo al intervalo de distribución equilibrada de sexos.

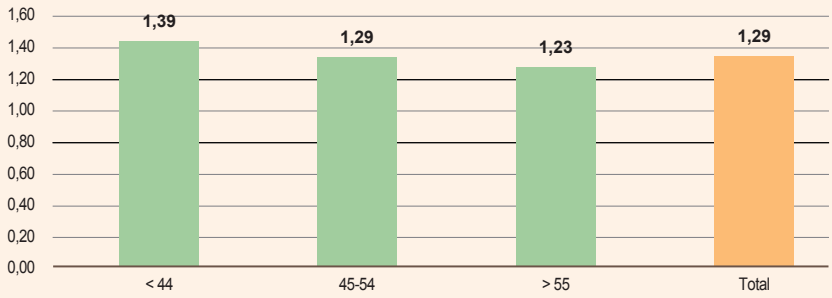
Gráfico 4.21. IPRHM según naturaleza de la actividad



Al objeto de profundizar en los factores explicativos de la menor participación de las mujeres en las tareas de mayor responsabilidad, y a la vez dedicación, el año pasado se estimó oportuno conocer el efecto que variables relevantes, como la edad o el número de hijos/as, tendrían sobre la distribución por sexo entre el personal dedicado a las tareas de gestión. Antes habría que estudiar si dichas variables también podrían condicionar la distribución de los distintos sexo entre el total del personal adscrito al SAS. Los resultados de tal ejercicio concluyen negando, al igual que el año anterior, que la edad o el número de hijos a cargo tengan efecto alguno sobre el conjunto de la distribución.

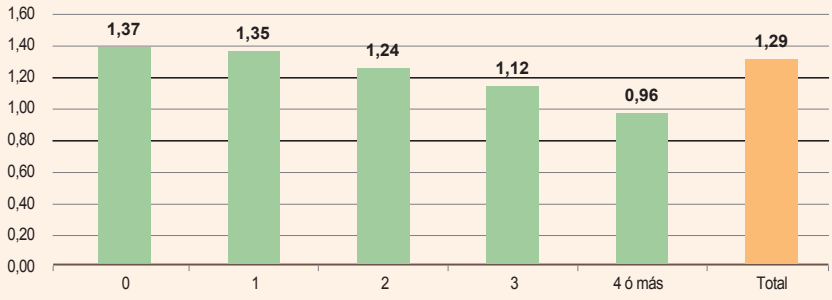
En relación con la edad, la presencia femenina es sistemáticamente mayor en todos los grupos de edad, por lo que no parece que la demora generalizada en la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo haya operado en el caso de las mujeres que trabajan en el SAS.

Gráfico 4.22. IPRHM según edades



Por su parte, la participación femenina es también sistemáticamente mayoritaria con independencia del número de hijos/as que se tenga. Sólo cuando la descendencia supera los tres hijos/as (de escasa entidad en el total) la participación está más equilibrada. Por tanto, si bien se observa cierta tendencia a la reducción del valor del IPRHM con el aumento de la descendencia, ésta no parece actuar como una limitación determinante de la presencia femenina en el SAS.

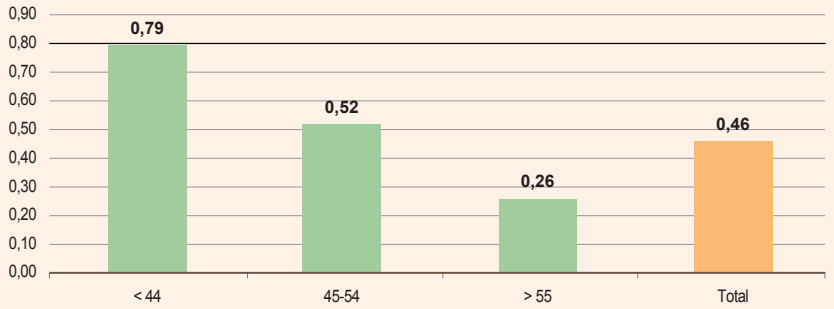
Gráfico 4.23. IPRHM según número de hijos/as



La aplicación de la misma metodología a la distribución por sexo del personal que ostenta los niveles superiores de la carrera administrativa, sí establece cierta relación de dependencia entre las variables mencionadas y la participación femenina en dichos puestos.

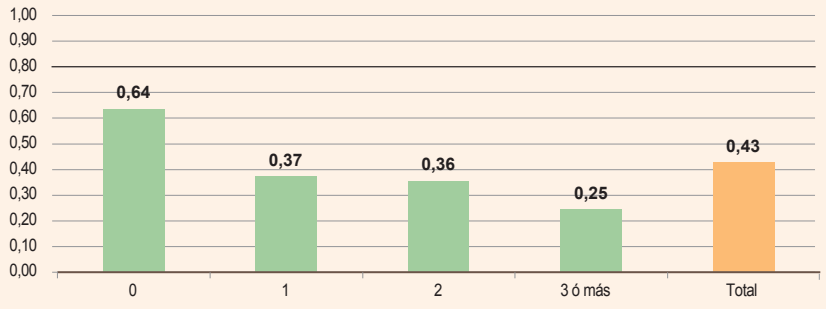
Así es, la distribución por sexo del personal que ostenta los niveles más elevados (niveles 27-29) de la carrera administrativa según la edad, muestra que la presencia de las mujeres en los máximos niveles de responsabilidad decrece de modo directamente proporcional a la edad, reflejando que la incorporación de las mujeres a los cargos de dirección del SAS es muy reciente y, además, de escasa relevancia, ya que más del 90% de los puestos de máxima responsabilidad en la organización lo cubren personas mayores de cuarenta y cinco años, mayoritariamente hombres.

Gráfico 4.24. IPRHM según edades (Niveles 27-29)



La consideración del efecto de los hijos/as sobre la distinta participación de hombres y mujeres en tareas directivas muestra una distribución por sexo desequilibrada con mayor presencia de hombres en todas las situaciones. La ausencia de descendientes no evita la menor presencia de mujeres en los puestos de gestión, si bien el aumento del número de hijos/as intensifica el desequilibrio.

Gráfico 4.25. IPRHM según número de hijos/as (Niveles 27-29)



4.4. Análisis del personal al servicio de la Administración de Justicia

La inclusión en el Informe de este año del personal que presta sus servicios en la Administración de Justicia supone completar la serie de análisis detallados sobre la presencia de hombres y mujeres en el total de efectivos que presta sus servicios en la Junta de Andalucía.

Las competencias de la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia de justicia se encuentran contempladas en su Estatuto de Autonomía, en cuyo artículo 80 recoge las competencias compartidas por la Comunidad, entre las que se incluyen *"la gestión de los recursos materiales, la organización de los medios humanos al servicio de la Administración de Justicia, las demarcaciones territoriales de los órganos jurisdiccionales, los concursos y oposiciones de personal no judicial, y cuantas competencias ejecutivas le atribuye el Título V del presente Estatuto y la legislación estatal".*

Asimismo, la Ley Orgánica 19/2003, de modificación de la Ley Orgánica 6/1985, del Poder Judicial, establece en su artículo 37 lo siguiente: *"corresponde al Ministerio de Justicia, o al órgano competente de la comunidad autónoma con competencias en materia de justicia, proveer a los juzgados y tribunales de los medios precisos para el desarrollo de su función con independencia y eficacia".*

A los efectos de este informe se precisa resaltar que la competencia normativa de la Junta de Andalucía es sólo sobre el personal no judicial, como se recoge en el artículo 147 del Estatuto de Autonomía. De forma más precisa, la Ley Orgánica 19/2003 establece en su artículo 475 los cuerpos de personal funcionario sobre los que la Junta de Andalucía tiene competencias. Por un lado, los Cuerpos Generales, cuyo cometido se refiere a tareas de contenido procesal, sin perjuicio de la realización de funciones administrativas vinculadas a las anteriores. A dichos Cuerpos pertenecen el Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa, el de Tramitación Procesal y Administrativa y el Cuerpo de Auxilio Judicial. Por otra parte, la Administración andaluza tiene competencias sobre los Cuerpos Especiales, cuyo cometido supone esencialmente el desempeño de funciones objeto de una profesión o titulación específica. Dentro de los Cuerpos Especiales se encuentra el Cuerpo de Médicos Forenses que, en el ámbito autonómico, desarrolla su labor en los Institutos de Medicina Legal[4].

[4] La gestión de los cuerpos de jueces/juezas y de secretarios/as es competencia directa del Ministerio de Justicia, y por tanto, estos colectivos no van a ser objeto de análisis en el presente documento.

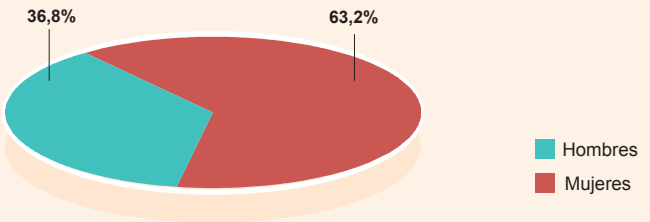
Así pues, el personal funcionario de la Junta de Andalucía al servicio de la Administración Judicial se adscribe a los mencionados Cuerpos Generales y Especiales y realiza su labor en los ámbitos territoriales y jurisdiccionales en los que se organiza el sistema judicial. En este sentido, se precisa destacar que el Estado se organiza territorialmente, a efectos judiciales, en municipios, partidos, provincias y Comunidades Autónomas, sobre los que ejercen potestad jurisdiccional Juzgados de Paz, Juzgados de Primera Instancia e Instrucción, de lo Contencioso Administrativo, de lo Social, de Vigilancia Penitenciaria y de Menores, Audiencias Provinciales y Tribunales Superiores de Justicia. Además, sobre todo el territorio nacional ejercen potestad jurisdiccional la Audiencia Nacional y el Tribunal Supremo.

Con las anteriores consideraciones, y la explotación de la base de datos del personal de la Junta de Andalucía que presta servicios en la Administración de Justicia, es posible abordar el análisis descriptivo sobre la distribución de hombres y mujeres en este colectivo. En primer lugar, realizando una valoración de conjunto para, a continuación, explicar los resultados de la distribución por sexo mediante otras variables relevantes, como son la edad, el grupo profesional, la responsabilidad del puesto o la antigüedad en el mismo. Finalmente, la misma metodología se aplicará para el estudio singularizado de los distintos cuerpos de funcionarios.

4.4.1. Análisis conjunto del personal al servicio de la Administración de Justicia

A fecha 31 de julio de 2010, el personal funcionario dependiente de la Junta de Andalucía que ejerce su labor al servicio de la Administración de Justicia es de 7.200 efectivos. La distribución por sexo muestra una presencia mayoritaria de mujeres y el Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM)[5] refleja, con un valor de 1,26, que dicha presencia femenina supera ligeramente el límite de equilibrio deseable.

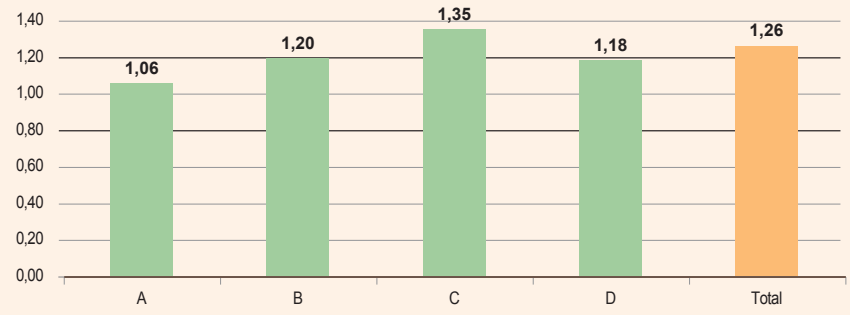
Gráfico 4.26. Distribución por sexo del personal adscrito a la Administración de Justicia



[5] Para la definición de IPRHM véase la Introducción de este capítulo.

El claro protagonismo de las mujeres entre el funcionariado de la Administración de Justicia queda matizado cuando la distribución por sexo se relaciona con otras variables relevantes. Así, la distribución por grupos profesionales muestra una presencia de mujeres notablemente elevada en el grupo C, en el que se integra casi en su totalidad el Cuerpo General de Tramitación Procesal y Administrativa. Este grupo C, que representa más del 46% del funcionariado total, explica en gran medida, por su elevado IPRHM, la presencia mayoritariamente femenina en el conjunto de la Administración de Justicia. Por su parte, tanto el grupo B, en el que se integra el Cuerpo General de Gestión Procesal y Administrativa, como el grupo D, Cuerpo General de Auxilio Judicial, presentan valores del IPRHM en los límites de la banda de equilibrio, con una mayor presencia de mujeres. Finalmente, el grupo A, al que pertenece el Cuerpo Especial de Médicos Forenses, muestra una distribución por sexo cercana a la paridad.

Gráfico 4.27. IPRHM según grupos profesionales

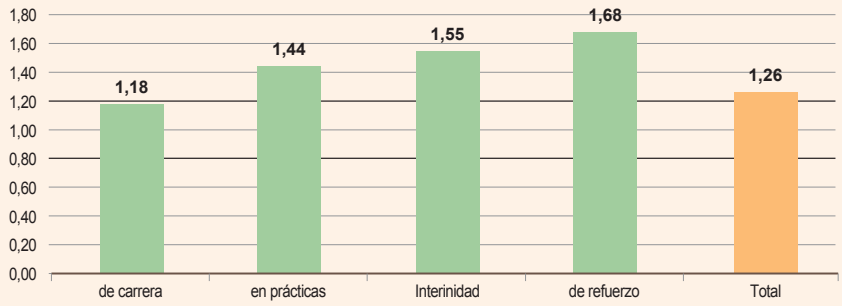


Así pues, una primera explicación de la presencia mayoritaria de mujeres en la Administración de Justicia se justifica por la elevada participación femenina en puestos correspondientes a los Cuerpos Generales, mientras que en el Cuerpo Especial de Médicos Forenses, la presencia de sexos, aunque con cierta mayoría femenina, es bastante más equilibrada.

Aún es posible otra explicación adicional a la anterior si se relaciona la distribución por sexo con las distintas categorías de funcionariado, a saber: de carrera, interino, de refuerzo y en prácticas. Aunque la presencia de mujeres es sensiblemente superior a la de hombres en todas las situaciones, entre el funcionariado de carrera, con plaza en propiedad y derechos consolidados, la participación femenina se encuentra dentro del intervalo de equilibrio, mientras que el número de mujeres en situación de interinidad es notablemente mayor que el de hombres, por encima

de los límites del equilibrio, con un IPRHM de 1,55. Aunque con menor importancia cuantitativa, el análisis de los efectivos en situación de prácticas o de refuerzo aporta consideraciones singulares. Por un lado, el personal de refuerzo presenta el IPRHM más elevado (1,68), de modo que el personal contratado temporalmente en los periodos de mayor actividad está constituido casi en su totalidad por mujeres. Por otro lado, el funcionariado en prácticas también muestra un elevado valor del IPRHM (1,44), lo que significa, dado que finalizadas las prácticas engrosarán el colectivo del funcionariado de carrera, que el personal al servicio de la Administración de Justicia tiende a feminizarse.

Gráfico 4.28. IPRHM según categoría de personal

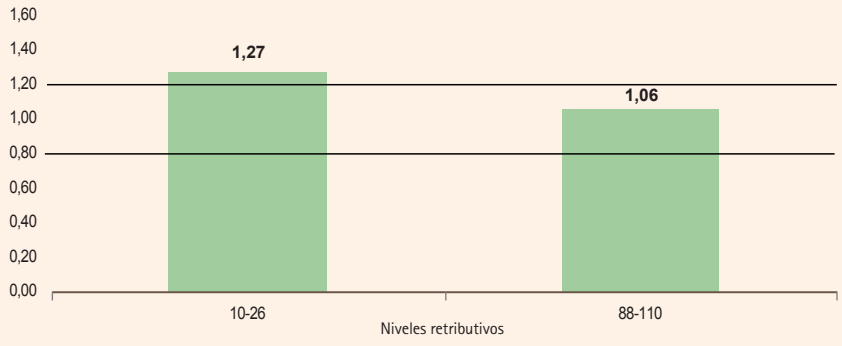


La distribución del personal por niveles de la carrera administrativa posibilita el análisis de la participación de hombres y mujeres en las tareas de mayor responsabilidad y dedicación. Si esto es posible para el conjunto de efectivos de la Administración General, del Servicio Andaluz de Salud o de Educación, no lo es en el caso de la Administración de Justicia que no contempla la gradación de las retribuciones según esta clasificación de niveles.

Aún con estas restricciones, las retribuciones del personal al servicio de la Administración de Justicia ofrecen una modulación en tres niveles según las características geográficas del puesto desempeñado, que se reflejan en el llamado Complemento Transitorio del Puesto. De esta forma, el primer nivel correspondería al desempeño de puestos en cualquier jurisdicción correspondiente a las capitales de Málaga y Sevilla. El segundo nivel de retribución en el complemento del puesto se aplica al funcionariado que trabaja en cualquier municipio distinto de los anteriores y que no sea en un Juzgado de Paz. Finalmente, a estas últimas jurisdicciones corresponde el nivel retributivo más bajo. Si el valor mínimo del Complemento Transitorio del Puesto lo identificamos con el nivel 10, el máximo retributivo sería el nivel 110,

de modo que se pueden observar dos tramos bien diferenciados: un tramo retributivo menor (niveles del 10 al 26), correspondiente a los Cuerpos Generales, y otro tramo sensiblemente mayor (niveles del 88 al 110), que correspondería a los Cuerpos Especiales de Médicos Forenses. Si bien en el conjunto del personal no pueden obtenerse conclusiones sobre la distribución por sexo según niveles de responsabilidad en la estructura jerárquica, al menos sí es posible concluir que en los puestos de trabajo con mayor atractivo retributivo la presencia de hombres y mujeres es prácticamente equilibrada (IPRHM para los niveles superiores a 88 igual a 1,06), mientras que el desequilibrio de la mayor presencia femenina en el conjunto del personal de la Administración de Justicia se debe, en gran medida, a la elevada participación de las mujeres en puestos de trabajo de menor retribución relativa (IPRHM para los niveles inferiores a 88 igual a 1,27).

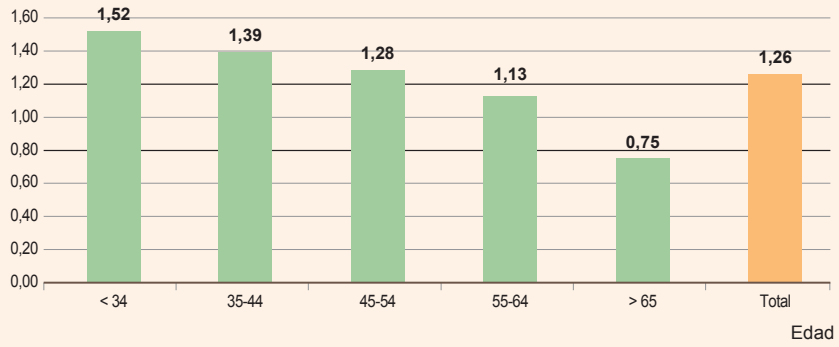
Gráfico 4.29. IPRHM según nivel retributivo del puesto



Para terminar con esta valoración de conjunto, el estudio de otras variables, como la edad y el número de hijos, puede aportar explicaciones adicionales sobre la distribución por sexo. En el tramo de edad más relevante (entre los 45 y 54 años se concentra el 52,4% del personal de justicia) la distribución por sexo presenta un desequilibrio algo mayor al límite superior del intervalo, con un IPRHM igual a 1,28, lo que significa una elevada participación femenina. En los siguientes intervalos de edad según la dimensión (entre 35 y 44 años y de 55 a 64) también la presencia de las mujeres es mayoritaria, si bien en el último caso la distribución está cercana al equilibrio. Por tanto, la incorporación femenina a la Administración de Justicia no es un fenómeno reciente, como ocurre en otros colectivos de personal de la Administración. Aún así, se observa una clara relación entre la edad y la mayor o menor presencia de mujeres

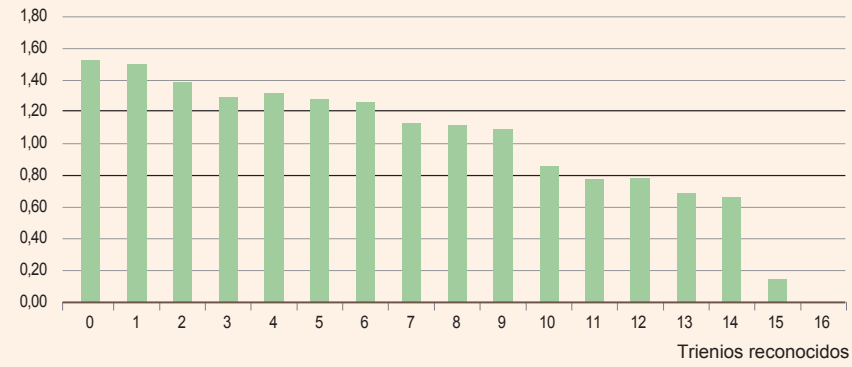
entre el funcionariado, de modo que los valores máximos del IPRHM se localizan en la población más joven, lo que refuerza la tendencia a la feminización del personal de la Administración de Justicia, ya comentada en el análisis del funcionariado en prácticas.

Gráfico 4.30. IPRHM según edades



A las mismas conclusiones anteriores se puede llegar relacionando la distribución por sexo con la antigüedad en el servicio, medida por el número de trienios reconocidos. La presencia femenina es notoriamente superior a la de hombres en prácticamente todos los tramos de trienios relevantes cuantitativamente. Tan sólo a partir de treinta años de antigüedad, de escasa entidad en el total, la participación de los hombres es mayoritaria. De igual forma que en el análisis por edades, el funcionariado más joven, sin trienios, presenta el IPRHM más elevado, como reflejo de una distribución desequilibrada con mayor presencia de mujeres.

Gráfico 4.31. IPRHM según antigüedad en el servicio



4.4.2. Cuerpos generales de la Administración de Justicia

Como se comentó en la introducción del capítulo, la Ley 19/2003 define los Cuerpos Generales de la Administración de Justicia como el conjunto del funcionariado que se dedica fundamentalmente a tareas de contenido procesal, sin perjuicio de la realización de funciones administrativas vinculadas a las anteriores. Incluidos en esta definición se encuentran los Cuerpos de Gestión Procesal y Administrativa, de Tramitación Procesal y Administrativa y de Auxilio Judicial.

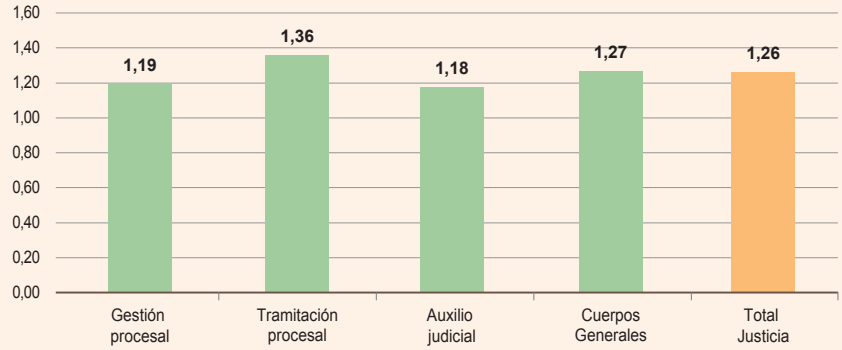
El volumen de recursos humanos perteneciente a los Cuerpos Generales representa el 97,7% del total de efectivos de la Junta de Andalucía al servicio de la Administración Judicial. Por tanto, las características de la presencia de hombres y mujeres en estos cuerpos determinan los resultados de la distribución del conjunto. Efectivamente, ya se hizo referencia a que la presencia mayoritaria de mujeres en la Administración de Justicia se explicaba por los elevados valores del IPRHM en los Cuerpos Generales, mientras que en los Cuerpos Especiales la distribución por sexo era más equilibrada. Abordando el análisis según los distintos Cuerpos Generales, los resultados no diferirán de modo significativo de los derivados del análisis por grupos profesionales realizado en el apartado anterior[6]. Así, el IPRHM correspondiente al conjunto de los Cuerpos Generales alcanzó un valor de 1,27, ligeramente superior al del conjunto de la distribución (1,26) y, en cualquier caso, reflejo de una presencia mayoritariamente femenina, más allá del límite del intervalo de equilibrio razonable.

La participación de las mujeres en tareas de apoyo procesal no es homogénea en todas las actividades, destacando una mayor especialización femenina en el Cuerpo de Tramitación Procesal, como muestra su elevado IPRHM (1,36), mientras que en las tareas de gestión y de auxilio judicial la distribución por sexo se encuentra dentro de los límites del equilibrio, si bien con claro protagonismo de las mujeres.

No se detecta ninguna relación relevante entre la distribución por sexo y los puestos de trabajo mejor retribuidos. Sí será posible añadir algunas consideraciones singulares para aproximar más la caracterización de cada uno de estos cuerpos funcionariales.

[6] Para el acceso a los Cuerpos de Gestión Procesal y Administrativa, de Tramitación Procesal y Administrativa y de Auxilio Judicial se exigen niveles de formación correspondientes a los grupos B,C y D respectivamente. Sin embargo, normativamente se prevé la posibilidad de que desde el Cuerpo de Auxilio Judicial se ocupe el puesto del Cuerpo de Tramitación Procesal, siempre que se reúnan los requisitos y conocimientos exigidos. De igual forma se puede acceder desde este último Cuerpo al de Gestión Procesal.

Gráfico 4.32. IPRHM en los Cuerpos Generales de la Administración de Justicia



En primer lugar, el Cuerpo de Tramitación Judicial es el más numeroso, representa el 46,6% del total de efectivos de la Administración de Justicia, y también el que presenta mayor valor del IPRHM, por lo que condiciona, en gran medida, los resultados de la distribución del conjunto. Es posible afirmar que la participación mayoritaria de mujeres en el sistema judicial se debe a su elevada dedicación relativa a tareas de tramitación procesal.

El análisis por categorías de personal dentro del Cuerpo de Tramitación Judicial muestra un desequilibrio generalizado de la distribución por sexo con una mayor presencia de mujeres, si bien es más moderado entre el funcionariado.

El Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa concentra el 29,9% del funcionariado dependiente de la Junta de Andalucía y al servicio de la Administración de Justicia. El valor del IPRHM (1,19) refleja una mayoría de participación femenina pero en los límites del intervalo de equilibrio. El análisis por categorías de personal muestra una situación de mayor equilibrio en el funcionariado de carrera.

Dentro del Cuerpo General de Gestión interesa destacar la figura de la Secretaría de Juzgado de Paz. Con carácter normativo se prevé la existencia de una secretaría para los Juzgados de Paz de municipios mayores de siete mil habitantes y aquellos otros cuya carga de trabajo así lo considere. El puesto debe cubrirse entre los efectivos del Cuerpo de Gestión y Administración Procesal y lleva asociados incentivos retributivos en el Complemento Transitorio de Puesto. El resultado de la distribución por sexo muestra una situación de equilibrio, si bien en los límites, con una presencia mayoritaria de hombres. El protagonismo que tienen las mujeres entre los grupos de edad más jóvenes determina que en estas edades la presencia femenina en las Secretarías de los Juzgados de Paz sea más elevada.

Finalmente, el Cuerpo de Auxilio Judicial representa el 21,9% del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia y presenta la distribución por sexo más equilibrada de los Cuerpos Generales (1,18), si bien con clara mayoría de participación femenina. Sin embargo, al igual que en los cuerpos anteriores, los resultados no son homogéneos según las distintas categorías de personal, destacando la situación de cuasi pleno equilibrio entre el funcionariado de carrera.

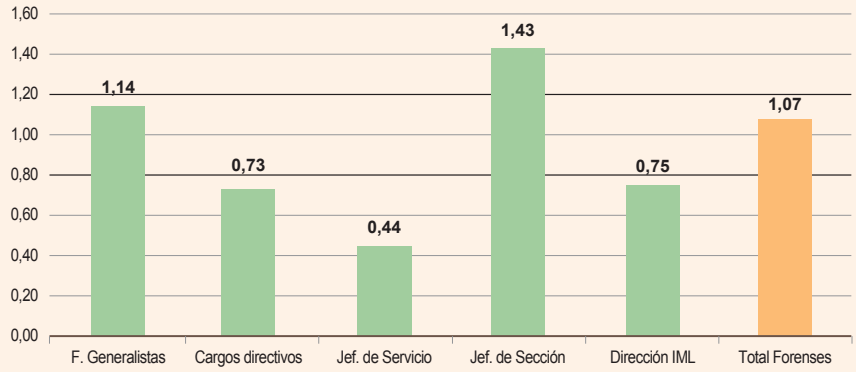
4.4.3. Cuerpos especiales de la Administración de Justicia

A los efectos de este Informe, dentro de los Cuerpos Especiales de la Administración de Justicia y dependientes de la Junta de Andalucía se encuentra el Cuerpo de Médicos Forenses, que desarrolla su labor en los Institutos de Medicina Legal. En este caso, la existencia de una estructura jerárquica, al contrario que en los Cuerpos Generales, permite el análisis sobre la presencia de ambos sexos en los puestos de mayor responsabilidad.

Como ya se comentó, la distribución por sexo de los Cuerpos Especiales de la Administración de Justicia se aproxima a la situación de equilibrio, si bien con una participación de mujeres ligeramente superior (IPRHM igual a 1,06). El funcionariado de carrera concentra el número de efectivos más relevante (en torno al 81% del conjunto) y presenta un IPRHM más cercano a la unidad (1,05), reflejando una presencia de sexos muy equilibrada entre el personal con plaza en propiedad.

La estructura jerárquica de los Cuerpos Especiales contempla, en orden ascendente, jefaturas de servicio, jefaturas de sección y la dirección del Instituto de Medicina Legal (IML) correspondiente a cada una de las ocho provincias andaluzas. Dicha estructura jerárquica se asienta sobre una base funcionarial compuesta por los forenses generalistas que operan en cada uno de los IML. Una primera aproximación a la distribución por sexo según el nivel de responsabilidad del puesto de trabajo muestra una presencia relativamente equilibrada de hombres y mujeres entre los forenses generalistas. El valor del IPRHM (1,14) refleja una distribución dentro de los límites de equilibrio, si bien con una participación mayoritaria de mujeres. Por su parte, entre los cargos con responsabilidades directivas la presencia de hombres supera a la de mujeres, resultando una distribución desequilibrada, con valores del IPRHM (0,73) fuera del intervalo de equilibrio razonable. Así pues, si bien el conjunto de los Cuerpos Especiales de Forenses presenta una distribución por sexo casi cercana al equilibrio, dicha situación oculta realidades heterogéneas: por un lado, la mayor presencia de mujeres entre los efectivos generalistas y, por otro, un número más elevado de hombres entre los puestos directivos.

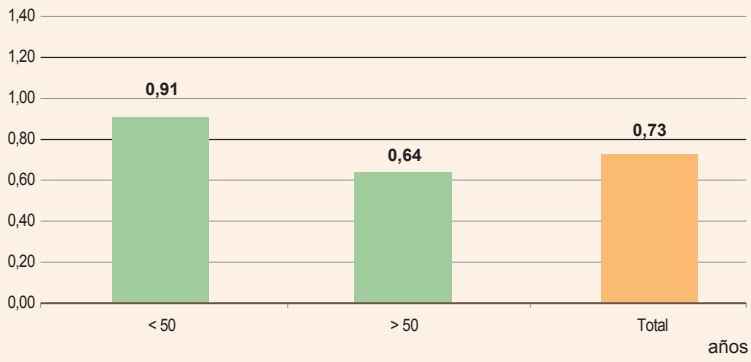
Gráfico 4.33. IPRHM del Cuerpo de Médicos Forenses según nivel de responsabilidad del puesto



La escasa representación de mujeres entre los cargos directivos del Cuerpo de Forenses se debe, fundamentalmente, a su menor presencia en las jefaturas de servicio y en la dirección de los IML, con valores del IPRHM (0,44 y 0,75 respectivamente) fuera del intervalo de equilibrio. La participación mayoritaria de mujeres en las jefaturas de sección (IPRHM igual a 1,43) sólo compensa parcialmente el desequilibrio existente entre los cargos directivos a favor de una presencia mayoritaria de hombres.

Mientras que la edad o el número de hijos no mostraban una relación significativa con la distribución por sexo del conjunto del personal que presta servicios en la Administración de Justicia, estas variables sí parecen mantener cierta relación de dependencia con la presencia de hombres y mujeres en los puestos de mayor responsabilidad. Así, mientras que en los tramos de edad más jóvenes la distribución por sexo es relativamente equilibrada (IPRHM igual a 0,91), si bien siempre con

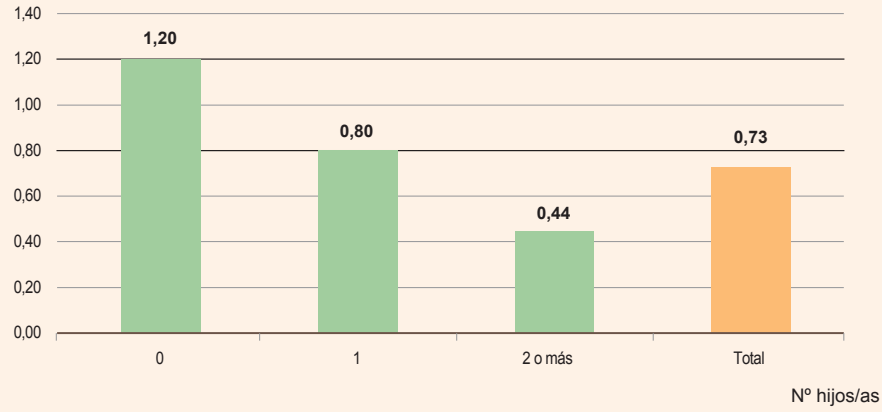
Gráfico 4.34. IPRHM de los puestos directivos del Cuerpo de Forenses según edades



presencia mayoritaria de hombres, a partir de los cincuenta años de edad crece el protagonismo masculino entre los puestos directivos del Cuerpo de Forenses, conformando una distribución por sexo desequilibrada (IPRHM igual a 0,64).

Por su parte, la existencia de hijos/as también condiciona la participación de los distintos sexos en los puestos con mayor responsabilidad de los IML, de modo que se establece una relación inversamente proporcional entre el número de hijos/as y la presencia de mujeres en la estructura jerárquica. La distribución es relativamente equilibrada cuando no se tiene descendencia o se tiene sólo un hijo/a. En el primer caso se observa una presencia mayoritaria de mujeres con un IPRHM en el límite superior del intervalo de equilibrio (1,20), mientras que con un descendiente la distribución se mantiene en el límite inferior del intervalo, con una presencia mayoritaria de hombres como refleja su IPRHM (0,80). Cuando la descendencia es de dos o más, la distribución agudiza el desequilibrio hacia una mayor participación de hombres (IPRHM igual a 0,44).

Gráfico 4.35. IPRHM de los puestos directivos del Cuerpo de Forenses según número de hijos/as



4.5. Análisis del personal directivo de las agencias públicas empresariales, sociedades mercantiles del sector público y otras entidades asimiladas

Como en informes anteriores, y para completar la visión general de la distribución por sexo del personal al servicio de la Administración andaluza, en este capítulo se incluye un análisis de los equipos directivos de las agencias públicas empresariales, sociedades mercantiles del sector público y entidades asimiladas incluidas en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Estos organismos son entidades instrumentales con personalidad jurídica propia, que han sido creadas y están 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. Las entidades instrumentales tienen 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 la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía (L.A.J.A.).

Los datos utilizados para la elaboración del análisis son los suministrados por las entidades objeto de estudio a la Consejería de Hacienda y Administración Pública y su fecha de referencia corresponde a 1 de junio de 2010.

4.5.1. Análisis del conjunto de equipos directivos

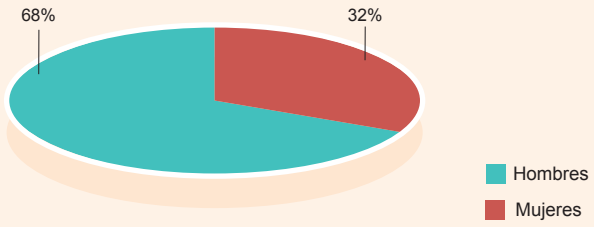
Según se observa en el gráfico inferior, los equipos directivos de las 26 entidades analizadas, muestran una presencia de hombres y mujeres ligeramente alejada de los valores de la banda de equilibrio ya que los hombres representan un 68% y las mujeres, un 32% del total.

Estos valores globales presentan un mejor comportamiento que los datos relativos al colectivo de personas que ostentan la dirección o gerencia de las entidades analizadas. Así, de los 31 puestos de dirección/gerencia de las entidades computadas, 27 puestos están ocupados por hombres y 4 por mujeres.

El personal que desarrolla funciones directivas excluyendo los puestos de dirección o gerencia ofrece porcentajes más cercanos a la representación equilibrada que los antes comentados de dirección/gerencia, con el 33% de los puestos ocupados por mujeres y el restante 67% por hombres.

La situación de las diferentes entidades es bastante heterogénea. Así, las entidades pertenecientes a las Consejerías de Hacienda y Administración Pública y de Igualdad y Bienestar Social muestran una distribución paritaria por sexo. Otras cercanas a la banda de equilibrio pero con mayor presencia de hombres son las dependientes de las Consejerías de Salud, Presidencia, Agricultura y Pesca o Turismo, Comercio y Deporte. Las entidades pertenecientes al resto de consejerías, entre las que destacan Obras Públicas y Vivienda y Medio Ambiente se muestran en un nivel sensiblemente más alejado de una composición equilibrada por sexo, con presencia mayoritaria de hombres.

Gráfico 4.36. Equipos directivos



Fuente: Consejería de Hacienda y Administración Pública
Fecha: 1 de junio de 2010