

4

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

4

La transversalidad de género a través de la política presupuestaria en la Junta de Andalucía busca tener un impacto positivo en términos de igualdad, tanto en la ciudadanía como en el orden interno de la Administración. En el ámbito de la Administración de la Junta de Andalucía hay que destacar el carácter estratégico, desde el punto de vista de la transversalidad de género, del personal que presta sus servicios por su potencial como agentes activos de cambio y como colectivo con sus propias necesidades.

El personal de la Administración se caracteriza por su enorme capacidad para impulsar y gestionar la modernización y mejora de la organización, lo que incluye la integración del enfoque de género en el desempeño de las funciones que le son propias. Al mismo tiempo, cuanta más igualdad exista entre las mujeres y los hombres que componen el personal al servicio de la Administración, mayor será su capacidad para llevar a cabo su potencial transformador y reorganizarse en función de la búsqueda de mayor productividad, eficacia y eficiencia.

El objetivo de este capítulo es ofrecer información detallada y analizada en función de determinadas variables relevantes desde el punto de vista de género, para mostrar cuál es la situación de hombres y mujeres en la Administración andaluza. En este sentido, el presente capítulo está dedicado al análisis de la distribución por sexo según variables como la categoría profesional, la estabilidad del puesto, el tipo y responsabilidad del cargo ocupado, la edad y el número de descendientes, entre otras. Esta información es de gran utilidad para la política de gestión del personal, pues permite reflexionar sobre cómo ha de tenerse en cuenta el enfoque de género a la hora de establecer los mecanismos de acceso, promoción interna y las condiciones laborales en la Función Pública, las posibilidades de conciliación de la vida profesional y personal, así como por la propia capacidad de la organización para reconducir los eventuales sesgos de género detectados, con el fin de mejorar la eficiencia asociada a la igualdad entre hombres y mujeres. De esta manera, se consigue avanzar en términos de igualdad de género en la organización interna de la Administración pública.

Asimismo, se contemplan en este apartado los distintos colectivos que integran la Administración andaluza: la Administración General, el Sistema Educativo Público Andaluz, el Servicio Andaluz de Salud, el personal no judicial al servicio de la Junta de Andalucía y el personal Directivo de las Agencias Públicas Empresariales, Sociedades Mercantiles y otras entidades asimiladas. La información utilizada procede de registros internos de la propia administración andaluza, y refleja la situación real de la plantilla en el momento en que se obtienen los datos. El Decreto del Presidente 3/2012, de 5 de mayo, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, estableció una nueva estructura orgánica a fin de adecuar la acción administrativa al desarrollo del programa político del Gobierno, con la máxima eficacia, si bien para el análisis de todos los colectivos de personal de Administración objeto de este capítulo, se ha tenido en cuenta la situación de la plantilla en relación con la estructura administrativa anterior al citado decreto.

En los informes de los dos últimos años se ha realizado un análisis en mayor profundidad del colectivo de la Administración cuyo estudio acumula una trayectoria de cuatro años en el Informe, a efectos de contar con una visión temporalmente más amplia que permita determinar tendencias de evolución de los diferentes colectivos. En este sentido, se lleva a cabo un estudio evolutivo de los cuatro años, proporcionando más perspectiva a la información interanual que se incluye en el resto del capítulo. En el informe correspondiente al Presupuesto 2013, el colectivo de personal objeto de este análisis extenso es el del personal docente del Sistema Educativo Público Andaluz, y el análisis evolutivo abarca el periodo 2008-2012.

El instrumento utilizado para medir si la distribución de hombres y mujeres es equilibrada a lo largo del Informe, es el Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM) que se basa en la definición de presencia o composición equilibrada que establecen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en su disposición adicional primera y la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, en su artículo 3.3. Ambas disposiciones definen la representación equilibrada como aquella situación que garantiza la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de personas a que se refiera, cada sexo no supere el sesenta por ciento ni sea menos del cuarenta por ciento. Estos límites superior e inferior para ambos sexos, son la referencia para la construcción del IPRHM, descrito por la fórmula $IPRHM = (M-H)/(M+H) + 1$, siendo M el número total de mujeres y H el de hombres. Los valores de este índice oscilan entre el 2, que se correspondería con una distribución en la que solo hay mujeres, y el 0, resultado de una distribución compuesta únicamente por hombres. Llevando los puntos del índice a las proporciones legalmente

equilibradas, un 60% de mujeres arrojaría un valor del IPRHM de 1,20, y un 60% de hombres, un valor de 0,80. Por lo tanto, valores del IPRHM entre esos dos extremos, 0,80 y 1,20, significan que la distribución a que se refieren es equilibrada.

En términos generales, el análisis del conjunto del personal de la Junta de Andalucía muestra un aumento del número de mujeres en todos los colectivos, mientras que el número de hombres sólo aumenta, y de forma muy leve, entre el personal no judicial de la Administración de Justicia. Atendiendo a los valores del IPRHM en cada uno de los colectivos, se aprecia un aumento de la feminización en todos ellos, salvo, una vez más, en el personal de Justicia, que permanece estable dada la escasa magnitud del crecimiento del número de hombres. Este aumento de la proporción de mujeres refuerza el proceso de feminización en el personal de Administración de la Junta de Andalucía, reflejado en los valores del IPRHM, que pasó de 1,25 en 2011 a 1,27 en 2012 (ambos valores se corresponden con una situación de desequilibrio por sobrerrepresentación femenina, según la definición del IPRHM).

Esta situación de feminización del personal en el Sector Público no es un fenómeno que se dé aisladamente en Andalucía. En el contexto internacional, y según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se constata, en general, una alta participación de las mujeres en el empleo público muy por encima de la que se registra en el empleo total, así como unos porcentajes de presencia femenina superiores al 50%. Los países con mayor desarrollo socioeconómico son los que presentan índices de participación femenina en el Sector Público más alta. Tal es el caso de Suecia, donde las mujeres suponen el 73% del personal del Sector Público, Noruega (71%), Finlandia (71%) y Dinamarca (67,6%)¹

La tendencia descrita también está sujeta a los cambios impulsados por los distintos planes de ajuste motivados por la situación de crisis actual. Un reciente informe elaborado conjuntamente por la OIT y la Comisión Europea, acerca de los efectos de los ajustes en el Sector Público en la Unión Europea, en el que se han implicado personas expertas de 15 países miembros, muestra la sensibilidad del Sector Público a dichos ajustes, especialmente en lo que afecta a las mujeres ya que constituyen una parte mayoritaria del personal².

¹ La Geografía del Empleo Público en España: Especial Consideración del Empleo Público Autónomo. J. Salvador Gómez Sala, José Sánchez Maldonado y Carlos Rivas Sánchez. Universidad de Málaga. Revista de estudios regionales. vol. ext. viii, I.S.S.N.: 0213-7585 (2009), PP. 181-208.

² "Public Sector Adjustments in Europe - Scope, Effects and Policy Issues". OIT y Comisión Europea.

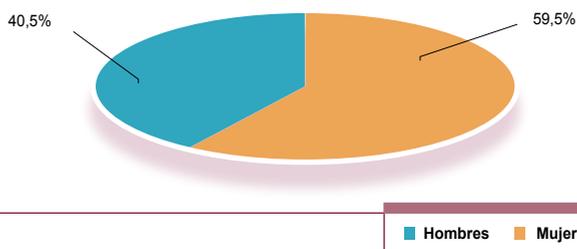
4.1. ANÁLISIS DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

El presente apartado analiza la distribución de hombres y mujeres en la Administración General de la Junta de Andalucía³ según las diferentes categorías, grupos profesionales, edad y descendencia. En conjunto, y respecto al año anterior, el personal de Administración General ha aumentado su proporción de mujeres, más notable entre el personal laboral y en consejerías con alta representación de mujeres como Educación e Igualdad y Bienestar Social. La edad y el número de descendientes siguen condicionando el acceso de las mujeres a puestos directivos y de altos cargos.

4.1.1. Análisis general

El personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía fue en junio de 2012 de 48.714 efectivos, de los cuales 28.967 eran mujeres y 19.747 hombres. La presencia mayoritaria de mujeres en el colectivo ha aumentado desde el 58,2% del año anterior hasta el 59,5%, situando el valor del IPRHM (1,19) casi en el límite superior de la banda de equilibrio establecida por los límites legales de representación de sexos y confirmando la tendencia a la feminización del colectivo de los últimos años recogida en el anterior informe.

Gráfico 4.1. Distribución por sexo del personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía, 2012

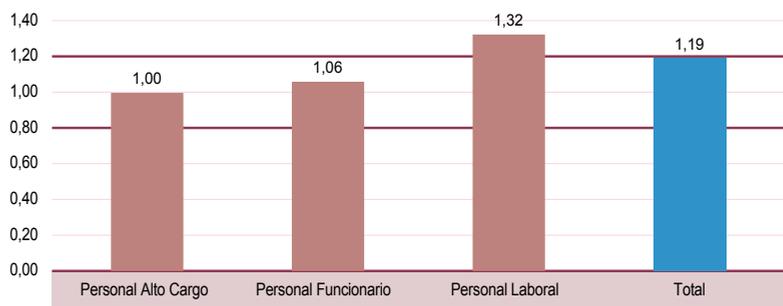


³ El fichero de los datos de personal de la Administración General analizado, no contiene la estructura de Consejerías definida en el Decreto del Presidente 3/2012, de 5 de mayo, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías.

Dicha tendencia a la feminización del personal al servicio de la Administración General se extiende a escala autonómica, sin que alcance al ámbito estatal de la Administración General del Estado. Según la información disponible del Registro Central de Personal, la distribución por sexo en la Administración General del Estado es notablemente más equilibrada, presentando un IPRHM de 1,01, mientras que en el resto de Comunidades Autónomas, el personal al servicio de la Administración General (consejerías y sus organismos autónomos), se caracteriza al igual que en Andalucía, por una mayor presencia de mujeres con situaciones que van desde el IPRHM de 1,11 en Navarra, al de valor 1,27 en Baleares⁴.

En el caso de la estructura de personal de Administración General en la Junta de Andalucía, el principal determinante de la feminización sigue siendo la desequilibrada sobrerrepresentación de mujeres entre el personal laboral, cuyo IPRHM ha alcanzado un valor de 1,32, tras el 1,28 registrado el año anterior, mientras que la distribución por sexo es prácticamente paritaria entre altos cargos y el personal funcionario en general, como ya lo fuera el año anterior.

Gráfico 4.2. IPRHM por categorías laborales, 2012



Más concretamente, se observa que el desequilibrio en el personal laboral se registra en el grupo profesional II y, fundamentalmente por su importancia cuantitativa, en el grupo V, ambos con sobrerrepresentación femenina. Por su parte, en el personal funcionario, existe sobrerrepresentación femenina en los grupos C1 y C2

⁴ Datos procedentes del Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas del Registro Central de Personal, edición febrero 2012. Para homogeneizar los datos de la Administración General del Estado con los de la Administración General de la Junta de Andalucía a efectos comparativos, se han eliminado aquellos colectivos de personal que no tienen correspondencia competencial en el ámbito autonómico, y que cuentan además con distribuciones marcadamente masculinizadas, como son las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, o las Fuerzas Armadas.

y, dentro del intervalo de equilibrio, se da una mayor presencia de hombres en el grupo A1, el de mayor peso cuantitativamente hablando. Finalmente, en la categoría de altos cargos se mantiene una distribución por sexo prácticamente paritaria, consolidando la corrección del desequilibrio a favor de los hombres que tenía en otros tiempos. Todo ello se muestra en el cuadro 4.1.

En este sentido y en referencia a la situación a nivel estatal, cabe señalar que el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos, publicado en junio de 2011, concluye que "(...) en términos generales, no existen diferencias relevantes en el desarrollo de la carrera profesional de mujeres y hombres (...), si bien hay que tener en cuenta que algunas razones socioculturales e históricas han podido generar ciertos desequilibrios estructurales en la disposición organizativa de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos, se observa una cierta desigualdad en los subgrupos A2 y A1, en especial en éste último subgrupo es donde existe mayor desequilibrio. Por ello, será preciso adoptar algunas medidas correctoras, especialmente en determinados cuerpos y escalas o en ámbitos específicos, con el fin de garantizar la efectiva igualdad"⁵.

Cuadro 4.1. Personal de la Administración General de la Junta de Andalucía por categorías y grupos profesionales

PERSONAL ALTO CARGO

| M | H | TOTAL | IPRHM |
|-----|-----|-------|-------|
| 129 | 130 | 259 | 1,00 |

PERSONAL LABORAL

| GRUPOS | M | H | TOTAL | IPRHM |
|--------------|---------------|--------------|---------------|-------------|
| I | 687 | 497 | 1.184 | 1,16 |
| II | 2.282 | 756 | 3.038 | 1,50 |
| III | 3.517 | 2.025 | 5.542 | 1,27 |
| IV | 1.906 | 1.750 | 3.656 | 1,04 |
| V | 7.634 | 3.186 | 10.820 | 1,41 |
| TOTAL | 16.026 | 8.214 | 24.240 | 1,32 |

⁵ Resolución de 20 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de enero de 2011, por el que se aprueba el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos (BOE núm. 130, de 1 de junio).

PERSONAL FUNCIONARIO

| GRUPOS/ NIVELES | A1 | | A2 | | C1 | | C2 | | E | | Total | | | IPRHM |
|--------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------|-------------|-----------|---------------|---------------|---------------|-------------|
| | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | TOTAL | |
| 30 | 63 | 101 | | | | | | | | | 63 | 101 | 164 | 0,77 |
| 29 | 28 | 57 | | | | | | | | | 28 | 57 | 85 | 0,66 |
| 28 | 333 | 457 | | | | | | | | | 333 | 457 | 790 | 0,84 |
| 27 | 223 | 351 | | | | | | | | | 223 | 351 | 574 | 0,78 |
| 26 | 390 | 630 | 1 | | | | | | | | 391 | 630 | 1.021 | 0,77 |
| 25 | 2.028 | 2.776 | | | | | | | | | 2.028 | 2.776 | 4.804 | 0,84 |
| 24 | 256 | 588 | 39 | 28 | | | | | | | 295 | 616 | 911 | 0,65 |
| 23 | 418 | 529 | | | | | | | | | 418 | 529 | 947 | 0,88 |
| 22 | 650 | 530 | 489 | 381 | | | | | | | 1.139 | 911 | 2.050 | 0,11 |
| 21 | | 1 | 29 | 72 | | 8 | | | | | 29 | 81 | 110 | 0,53 |
| 20 | | 1 | 530 | 588 | 10 | 107 | | | | | 540 | 666 | 1.206 | 0,90 |
| 19 | | | 1 | | | | | | | | 1 | | 1 | 2,00 |
| 18 | | | 664 | 411 | 2.343 | 1.321 | | | | | 3.007 | 1.732 | 4.739 | 1,27 |
| 17 | | | | | 80 | 25 | 4 | 13 | | | 84 | 38 | 122 | 1,38 |
| 16 | | | | | 842 | 611 | 20 | 89 | | | 862 | 700 | 1.562 | 1,10 |
| 15 | | | | | 1.808 | 1.021 | 23 | 18 | 2 | 2 | 1.833 | 1.041 | 2.874 | 1,28 |
| 14 | | | | | | | 1.473 | 643 | | 2 | 1.473 | 645 | 2.118 | 1,39 |
| 13 | | | | | | | | | 5 | 14 | 5 | 14 | 19 | 0,53 |
| 12 | | | | | | | | | 60 | 58 | 60 | 58 | 118 | 1,02 |
| TOTAL | 4.389 | 6.021 | 1.753 | 1.450 | 5.083 | 3.093 | 1.520 | 763 | 67 | 76 | 12.812 | 11.403 | 24.215 | 1,06 |
| IPRHM | 0,84 | | 1,09 | | 1,24 | | 1,33 | | 0,94 | | 1,06 | | | |

TOTAL

| M | H | TOTAL | IPRHM |
|--------|--------|--------|-------|
| 28.967 | 19.747 | 48.714 | 1,19 |

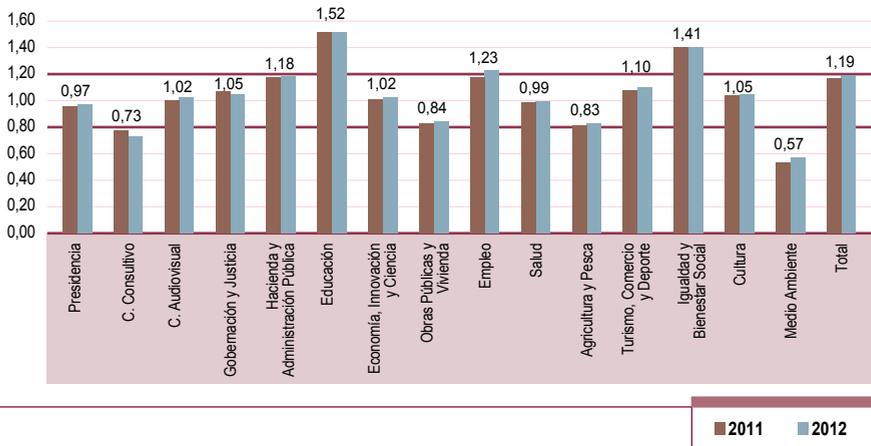
La representación por sexo del personal de Administración General en la Junta de Andalucía según su adscripción a las distintas secciones presupuestarias mantiene una elevada homogeneidad de la distribución, de modo que la mayoría de las secciones presentan una participación de hombres y mujeres equilibrada. Con valores del IPRHM iguales o cercanos a la paridad se encuentra el Consejo Audiovisual y las Consejerías de Economía, Innovación y Ciencia, Salud, Cultura,

Presidencia y Gobernación y Justicia. También con valores del IPRHM dentro del intervalo de presencia equilibrada de sexos pero con una participación mayoritaria de mujeres se encuentran las Consejerías de Turismo, Comercio y Deporte, y Hacienda y Administración Pública, mientras que cuentan con un equilibrio protagonizado por mayor presencia de hombres las Consejerías de Obras Públicas y Vivienda y Agricultura y Pesca⁶.

Por tanto, los desequilibrios se presentan, por un lado, en las Consejerías de Educación, Igualdad y Bienestar Social y Empleo, con valores del IPRHM que reflejan sobrerrepresentación femenina y, por otro, en el Consejo Consultivo y la Consejería de Medio Ambiente, con desequilibrio por sobrerrepresentación masculina.

En relación con el año anterior se ha producido un ligero aumento de la presencia de mujeres, casi generalizado, en todas las consejerías. El mayor incremento se ha producido en la Consejería de Empleo, que es la tercera sección presupuestaria por número de efectivos, lo que sumado al desequilibrio existente en las dos más numerosas, las Consejerías de Igualdad y Bienestar Social y de Educación explican, en gran medida, la representación mayoritariamente femenina en el conjunto de la Administración General de la Junta de Andalucía.

Gráfico 4.3. IPRHM por Consejerías, 2011-2012



⁶ Secciones presupuestarias no adecuadas al Decreto del Presidente 3/2012, de 5 de mayo.

4.1.2. Personal alto cargo

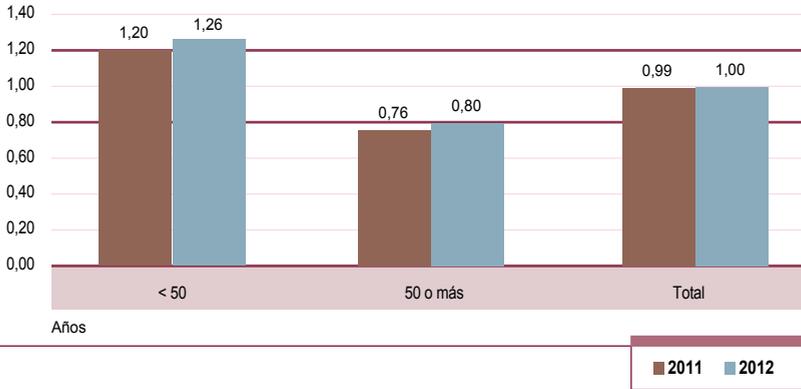
La distribución por sexo de altos cargos se caracteriza por la paridad a escala general con desigualdades según el tipo de cargo.

El informe del año pasado ya mostró que el cambio más relevante en los últimos años corresponde a la distribución por sexo de altos cargos que alcanzó la paridad y que, en 2012, se ha consolidado (IPRHM=1,00). No obstante, se mantienen notables desequilibrios en determinadas **adscripciones** de altos cargos. Por una parte, se observa una escasa presencia de mujeres en las Viceconsejerías con un valor del IPRHM alejado del extremo inferior del intervalo de equilibrio. Por otra, en las Secretarías Generales Técnicas se aprecia un claro desequilibrio por sobrerrepresentación femenina, como refleja el elevado valor del IPRHM. El resto de adscripciones de altos cargos cuenta con una distribución equilibrada, con presencia mayoritaria de hombres en las Consejerías, Secretarías Generales, Delegaciones Provinciales y Otros Altos Cargos, y mayor participación de mujeres en Direcciones Generales y Delegaciones de Gobierno.

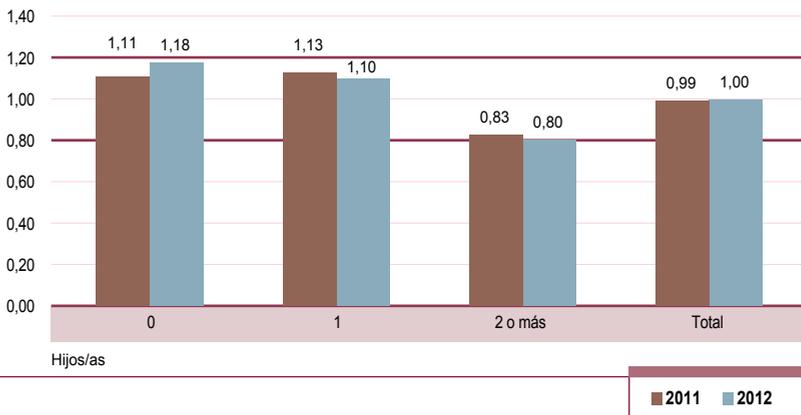
Cuadro 4.2. Distribución de altos cargos por sexo, 2012

| | M | H | Total | IPRHM |
|-----------------------------------|------------|------------|------------|-------------|
| Presidencia | 0 | 1 | 1 | 0,00 |
| Consejerías | 5 | 6 | 11 | 0,91 |
| Viceconsejerías | 2 | 9 | 11 | 0,36 |
| Secretaría General | 11 | 16 | 27 | 0,81 |
| Secretaría General Técnica | 8 | 3 | 11 | 1,45 |
| Dirección General y Del. Gobierno | 48 | 35 | 83 | 1,16 |
| Delegaciones Provinciales | 39 | 43 | 82 | 0,95 |
| Otros Altos Cargos | 16 | 17 | 33 | 0,97 |
| Total | 129 | 130 | 259 | 1,00 |

La **edad** continúa operando como una variable que se relaciona negativamente con la participación de las mujeres entre altos cargos, si bien su importancia es decreciente. Así, la distribución por edades de altos cargos muestra una mayor participación femenina en las edades más tempranas, mientras que a partir de los cincuenta años la presencia de hombres es predominante. En relación al año anterior se mantiene la tendencia a la feminización del colectivo en todos los tramos de edad, de modo que desaparece la sobrerrepresentación de hombres a partir de los cincuenta años y ya se advierte cierto desequilibrio por una mayor participación de las mujeres en las edades más jóvenes.

Gráfico 4.4. IPRHM de altos cargos según edad, 2011-2012

Al igual que la edad, el número de hijos e hijas sigue condicionando el acceso de las mujeres a los puestos de altos cargos de modo que, en conjunto, a mayores cargas familiares corresponden valores del IPRHM menores. En este sentido, si bien se mantiene el equilibrio en la distribución por sexo de los altos cargos en todas las situaciones referentes a descendencia contempladas, se aprecia en 2012, y con respecto al año anterior, un aumento de las mujeres altos cargos que no tienen descendencia y una reducción de mujeres altos cargos con hijos e hijas, llegando al límite inferior de equilibrio cuando hay dos o más descendientes.

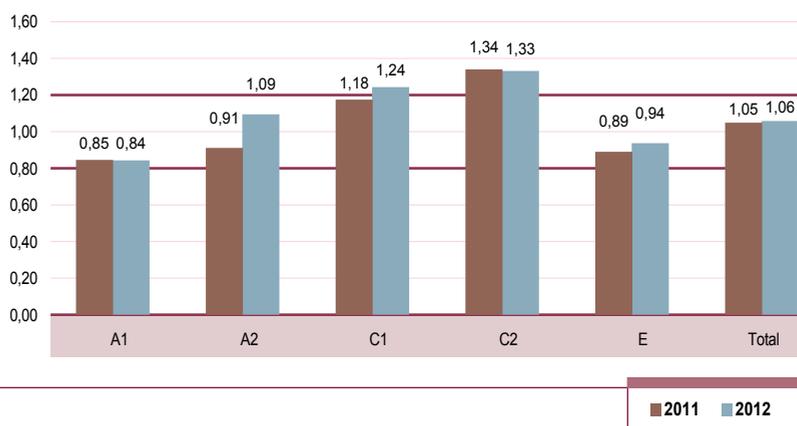
Gráfico 4.5. IPRHM de altos cargos según número de hijos e hijas, 2011-2012

4.1.3. Personal funcionario

La representación de hombres y mujeres en el personal funcionario es equilibrada, muy próxima a la paridad, como demuestra el valor del IPRHM (1,06) y sólo ligeramente mayor que el del año pasado (1,05).

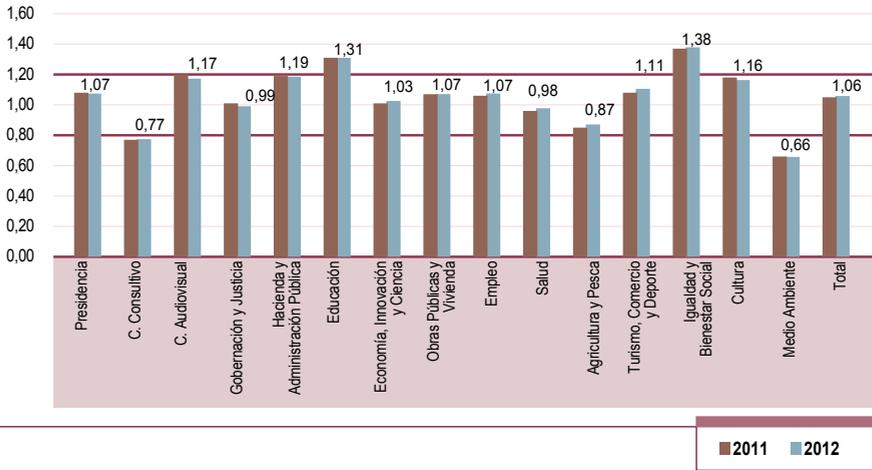
En la distribución por sexo según grupos profesionales destaca el mantenimiento del desequilibrio por sobrerrepresentación femenina del grupo C2 y el crecimiento de la presencia de mujeres en el grupo C1, pasando el IPRHM a superar el límite superior de representación equilibrada. El IPRHM en el resto de grupos se mantiene en la banda de valores de equilibrio, con la particularidad de que en el grupo A2 se invierte la proporción de sexos del año anterior, siendo ahora mayoría las mujeres.

Gráfico 4.6. IPRHM del personal funcionario según grupos profesionales, 2011-2012



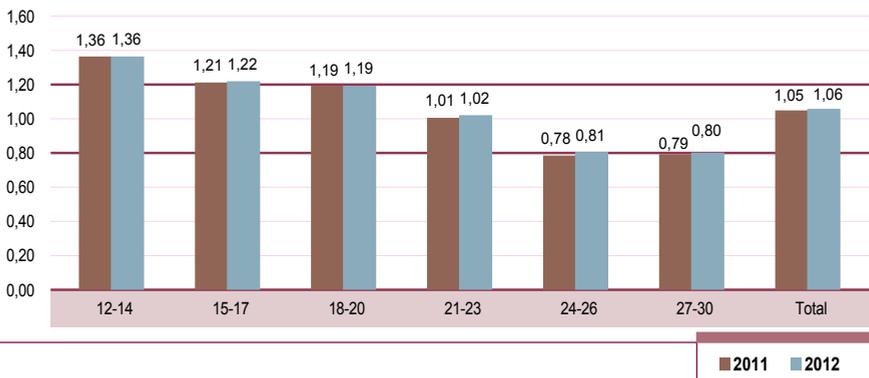
La representación de hombres y mujeres en las distintas **consejerías** muestra una elevada homogeneidad y estabilidad respecto del año anterior, con casi todos los valores del IPRHM dentro del intervalo de equilibrio. Tan sólo las Consejerías de Igualdad y Bienestar Social y Educación, tradicionalmente feminizadas, la de Medio Ambiente y el Consejo Consultivo, sectores históricamente masculinizados, presentan desequilibrios relevantes, como ocurre también entre el personal laboral.

Gráfico 4.7. IPRHM del personal funcionario por Consejerías, 2011-2012



En el análisis de la distribución según niveles de la carrera administrativa destaca la elevada participación de las mujeres en los tramos más bajos y, por lo tanto, de menor nivel retributivo y responsabilidad profesional; participación mayoritaria que disminuye conforme aumentan los niveles, hasta desaparecer en los tramos superiores, donde la presencia masculina es predominante dentro de los límites de equilibrio. Comparando estos resultados con los de 2011, continúa la tendencia de años anteriores al ligero aumento de la participación femenina, más significativa este año, en los tramos superiores, especialmente desde el nivel 24 hasta el 30, que entran en la banda de equilibrio.

Gráfico 4.8. IPRHM del personal funcionario según niveles de la carrera administrativa, 2011-2012



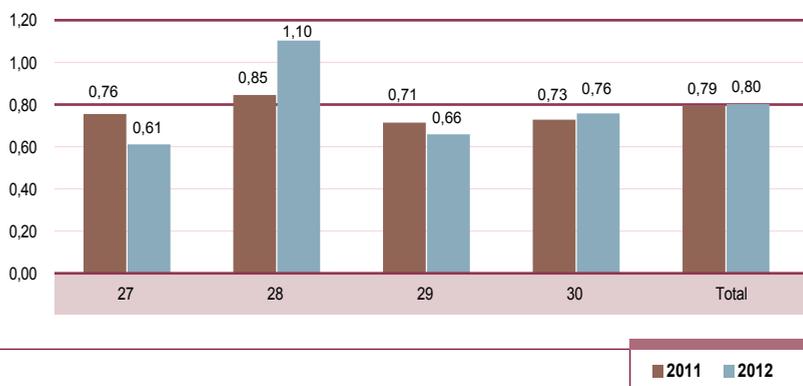
Personal funcionario de los niveles 27-30

La débil presencia de mujeres en los niveles superiores de la escala administrativa, y por lo tanto de mayor responsabilidad, ha contrastado tradicionalmente con su participación mayoritaria en el conjunto de la Administración General de la Junta de Andalucía. Los datos analizados anteriormente sobre altos cargos evidencian la relación negativa existente entre la presencia de mujeres en esta categoría y la edad o el número de descendientes, como también sucede entre el número de funcionarias y el nivel de la carrera administrativa.

A este respecto cabe mencionar el reconocimiento de una realidad desigualitaria que incluye el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos, pues si bien el mecanismo de acceso a la Función Pública impide la discriminación en el acceso existe un mayor desequilibrio en aquellas formas de provisión en las que existe mayor discrecionalidad en el nombramiento (libre designación y designación de personal eventual), con especial incidencia en los subgrupos superiores. Así, si se toma en consideración el subgrupo A1, se observa que en la provisión de puestos eventuales un 62,4% están ocupados por hombres frente a un 37,6% de mujeres. En el caso de los puestos de libre designación un 66,3% son hombres frente al 33,7% ocupados por mujeres, constatándose pues, en ambos casos, un predominio masculino.

La situación, por lo tanto, es análoga a la que se produce en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Andalucía entre los niveles superiores del grupo A1, de mayor cualificación profesional, donde se concentran la toma de decisiones y las mayores responsabilidades de gestión.

La participación de mujeres en estos niveles superiores (27-30) de la carrera administrativa es inferior a la de los hombres, manteniéndose prácticamente estable respecto del año anterior y mostrando, en conjunto, un valor del IPRHM=0,80, es decir en el límite inferior del intervalo establecido como de presencia equilibrada. Cabe destacar que en el nivel 28, el más relevante desde el punto de vista numérico, existe una distribución equilibrada y con una mayoría de mujeres, tras aumentar su participación notablemente respecto de 2011. En el resto de categorías por niveles, se aprecian desequilibrios por exceso de representación masculina que, además, en los niveles 27 y 29, se han agudizado en 2012.

Gráfico 4.9. IPRHM de los niveles superiores del grupo A1, 2011-2012

Por consejerías, la presencia mayoritaria de hombres en los niveles superiores de la carrera administrativa es generalizada, con la excepción de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, en la que hay una pequeña mayoría de mujeres en estos niveles (IPRHM=1,04). Los desequilibrios más importantes se dan en el Consejo Consultivo y las Consejerías de Medio Ambiente, Educación y Agricultura y Pesca, por este orden.

Cuadro 4.3. IPRHM por secciones presupuestarias en los niveles superiores del grupo A1, 2012

| | 27 | 28 | 29 | 30 | Total |
|-----------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Presidencia | 0,62 | 0,82 | 1,04 | 1,25 | 0,87 |
| C. Consultivo | - | - | - | 0,40 | 0,40 |
| C. Audiovisual | 1,00 | 0,67 | - | 0,67 | 0,75 |
| Gobernación y Justicia | 0,94 | 0,84 | 0,18 | 0,55 | 0,77 |
| Hacienda y Administración Pública | 0,95 | 1,00 | 0,70 | 0,92 | 0,96 |
| Educación | 0,00 | 0,86 | - | 0,67 | 0,55 |
| Economía, Innovación y Ciencia | 0,55 | 0,54 | 0,40 | 0,57 | 0,77 |
| Obras Públicas y Vivienda | 0,59 | 0,89 | 1,09 | 1,67 | 0,84 |
| Empleo | 0,00 | 0,60 | - | 1,14 | 0,79 |
| Salud | 2,00 | 1,60 | 0,00 | 0,63 | 0,83 |
| Agricultura y Pesca | 0,68 | 0,86 | 0,00 | 0,57 | 0,56 |
| Turismo, Comercio y Deportes | 0,53 | 0,74 | - | 0,40 | 0,82 |
| Igualdad y Bienestar Social | 0,93 | 1,00 | - | 0,92 | 1,04 |
| Cultura | 0,86 | 0,67 | - | 2,00 | 0,99 |
| Medio Ambiente | 0,43 | 0,95 | 0,00 | 0,56 | 0,54 |
| Total | 0,61 | 1,10 | 0,66 | 0,76 | 0,80 |

El análisis más pormenorizado de la distribución por sexo de los niveles superiores del grupo A1 señala que la edad y el número de hijos o hijas son importantes variables que explican la menor presencia de mujeres en las categorías profesionales superiores.

Gráfico 4.10. IPRHM de los niveles superiores del grupo A1 según edad, 2012

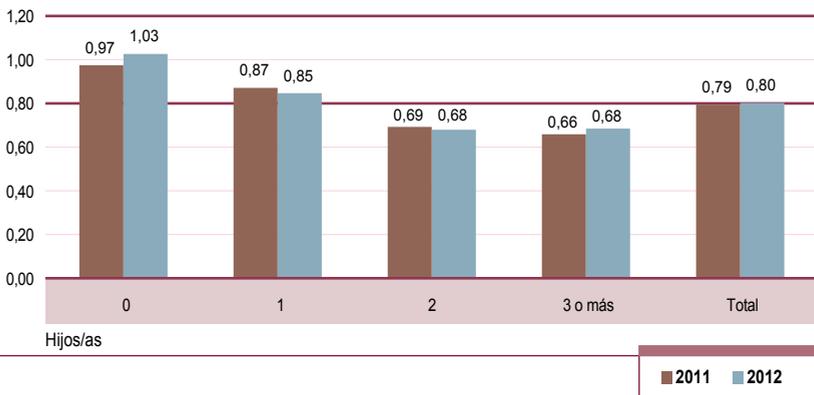


El índice de presencia relativa de hombres y mujeres (IPRHM) disminuye con la edad progresivamente, con valores asociados a una presencia mayoritaria de mujeres en las edades más tempranas que va decayendo a medida que entran en la edad reproductiva y decrece constantemente al encontrarse con el predominio de hombres a partir de los 55 años, aproximadamente, al igual que sucedía el año pasado. Como resultado de ello, la edad media de las mujeres (47,4 años) en estos puestos es menor a la de los hombres (50,3 años), lo que podría indicar cierta tendencia a una mayor presencia de las mujeres en los puestos superiores de gestión de la Administración General de la Junta de Andalucía a medio plazo si se atienden igualmente las tareas de cuidados, con las que también está relacionada la siguiente variable de análisis.

Al igual que la edad reproductiva inicia un descenso en la asunción de responsabilidades directivas de las mujeres, también el número de hijos o hijas del personal establece una relación negativa con la presencia de mujeres en los niveles superiores de la carrera administrativa, de mayor intensidad que en el conjunto del grupo A1. Dado que el imaginario colectivo sigue asumiendo la conciliación de la vida laboral, familiar y personal como una responsabilidad de las mujeres,

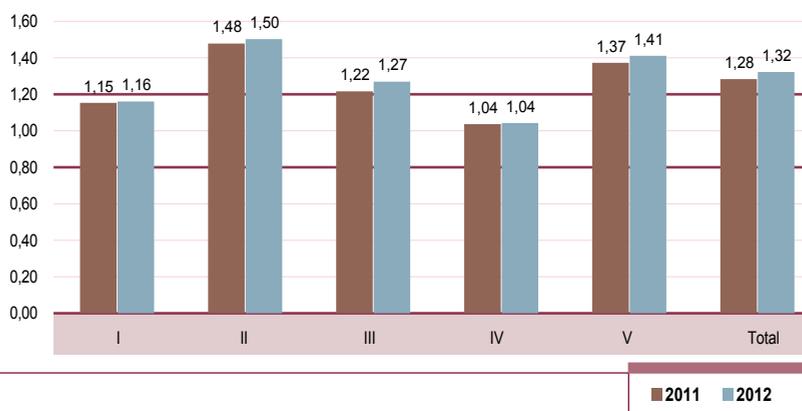
al tener descendencia estas encuentran mayores dificultades de acceso y permanencia en estos niveles de responsabilidad directiva donde la exigencia de tiempo presencial es mayor. Si bien, en conjunto, los niveles superiores del grupo A1 han entrado en la banda de equilibrio, la situación de su IPRHM, justamente en el límite inferior de valor 0,80, se debe a que la ausencia de descendientes determina que la distribución de sexos sea equilibrada, en esta ocasión, casi paritaria después de crecer el IPRHM respecto del año anterior. Sin embargo, cuando la variable descendencia entra en juego y según aumenta el número de hijos/hijas, disminuye gradualmente la presencia de mujeres, de modo que a partir del segundo hijo o hija la distribución presenta un desequilibrio por sobrerrepresentación masculina.

Gráfico 4.11. IPRHM de los niveles superiores del grupo A1 según número de hijos e hijas, 2011-2012

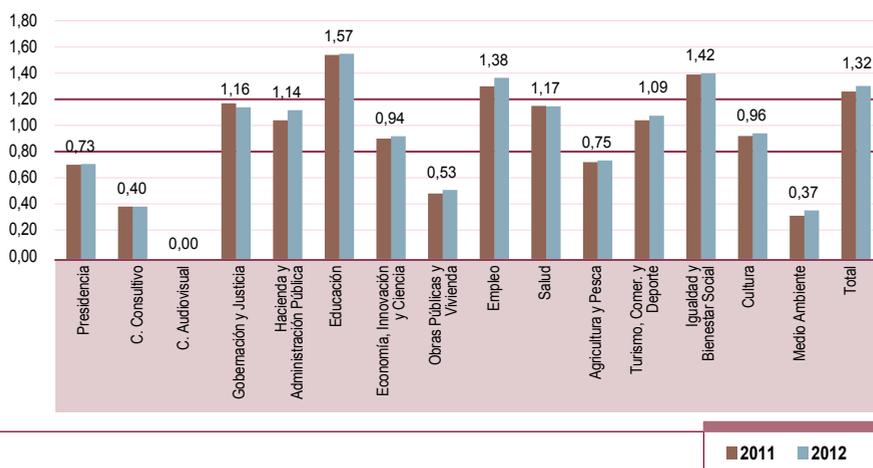


4.1.4. Personal laboral

Entre las distintas categorías de personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía, sólo el personal laboral presenta una estructura de género desequilibrada, con un valor global del IPRHM (1,32) fuera del intervalo de equilibrio y sesgado hacia una mayor presencia de mujeres.

Gráfico 4.12. IPRHM del personal laboral según grupos profesionales, 2011-2012

La participación femenina es mayoritaria en todos los grupos de adscripción, y son los grupos II, III y V los que muestran valores del índice de presencia relativa localizados significativamente fuera del intervalo de equilibrio. Ello es especialmente relevante en los grupos III y V por su elevada participación en el total de efectivos (22,9% y 44,6%, respectivamente). El aumento respecto del año anterior de los valores del IPRHM es generalizado, adquiriendo una mayor relevancia en el II, III y V, donde se agudizan los desequilibrios iniciales y se explica la mayor feminización del conjunto del personal.

Gráfico 4.13. IPRHM del personal laboral por consejerías 2011-2012

Por consejerías, al igual que el año pasado, los desequilibrios más relevantes por mayor presencia de hombres se mantienen en las Consejerías de Medio Ambiente y, en menor medida, en Obras Públicas y Vivienda, Consejo Consultivo y Consejo Audiovisual. Más significativos son los desequilibrios por sobrerrepresentación femenina en las Consejerías de Empleo, Igualdad y Bienestar Social y Educación, no sólo por los elevados valores de sus respectivos IPRHM, sino también porque estas Consejerías ponderan cerca del 74% del personal laboral de la Administración General de la Junta de Andalucía y el 76% del grupo V, el más numeroso de dicho personal. Así pues, la sobrerrepresentación femenina en estas tres Consejerías condiciona el desequilibrio a favor de una mayor presencia de mujeres en ese grupo y, por ende, en el conjunto del personal laboral.

4.2. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO PÚBLICO ANDALUZ

Este año se cumplen cinco años desde que el Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto para el año 2009 incluyera el análisis de la distribución por sexo del personal docente que forma parte del Sistema Educativo Público de Andalucía⁷. Transcurrido este tiempo, se cuenta con suficiente perspectiva evolutiva para poder analizar los cambios experimentados durante el periodo y valorar los avances y retos pendientes en el sector, tal y como se realizase con el colectivo del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía en la pasada edición del Informe. El personal del Sistema Educativo Público andaluz es, además, el más numeroso de los colectivos de personal al servicio de la Junta de Andalucía, por lo que contar con un diagnóstico profundo y actualizado tiene una especial relevancia en la estrategia de búsqueda de la igualdad de género en la Administración de la Junta de Andalucía.

El presente análisis de género aborda el personal de los centros de titularidad pública y los concertados, primero valorándolo en general, para continuar con el estudio de la distribución de hombres y mujeres según tipo de enseñanza y atendiendo a otras variables como edad o número de descendientes y, de forma especial, a la composición por sexo de los equipos directivos. Por último, se abordan los rasgos más significativos que caracterizan al personal dedicado a las labores de Inspección Educativa. El tratamiento de cada uno de estos apartados contemplará la visión dinámica de las transformaciones ocurridas en el período 2008-2012.

A modo de resumen, en el periodo considerado se ha producido un aumento del número de mujeres en la educación pública, que se hace más patente entre el personal docente de Educación Infantil y Primaria, de Educación Especial y de Educación Compensatoria. La sobrerrepresentación de mujeres sigue siendo de mayor cuantía en los centros docentes concertados que en los públicos. En el otro extremo, existe, en cambio, sobrerrepresentación de hombres entre el personal que ejerce las tareas de Inspección Educativa.

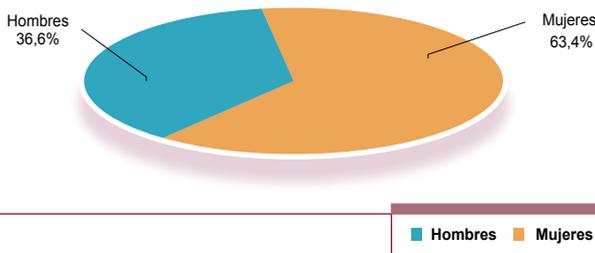
⁷ El Sistema Educativo Público de Andalucía comprende, tal y como establece la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía, al personal de los centros públicos de titularidad de la Junta de Andalucía y de los centros concertados, así como al personal de los centros públicos de titularidad de las corporaciones locales y de otras administraciones públicas, si bien estos dos últimos no se toman en cuenta en el presente análisis.

Para aportar más elementos de valoración y reflexión a esta realidad educativa con alta representación de mujeres, se incluye un análisis de la concurrencia y resultados correspondientes a las pruebas de acceso a la función pública docente en los dos cuerpos que concentran a la mayor parte de los efectivos, la Educación Infantil y Primaria y la Educación Secundaria. Se observa que las tasas de éxito⁸ por especialidad en las pruebas de acceso a la función pública docente, no justifican en sí mismas el sesgo que existe en determinadas especialidades, el cual viene dado fundamentalmente por la elección que hacen hombres y mujeres a la hora de decidir el ingreso en la carrera docente. Así, la heterogeneidad en la relación de las tasas de éxito con el sexo y la especialidad es muy alta, sin que coincidan necesariamente con el sesgo de las profesiones a que se refieren las materias docentes; sin embargo, sí hay correspondencia entre dichos sesgos y el número de personas que se presentan.

4.2.1. Análisis general

En junio de 2012 el número de docentes del Sistema Educativo Público de Andalucía era de 117.756 personas, 74.694 mujeres y 43.062 hombres, lo que conforma una representación por sexo desequilibrada debido a la mayor presencia de mujeres tal y como refleja el valor del IPRHM⁹ (1,27).

Gráfico 4.14. Distribución por sexo del personal docente, 2012



⁸ La tasa de éxito se mide con el número de personas presentadas/número de personas seleccionadas

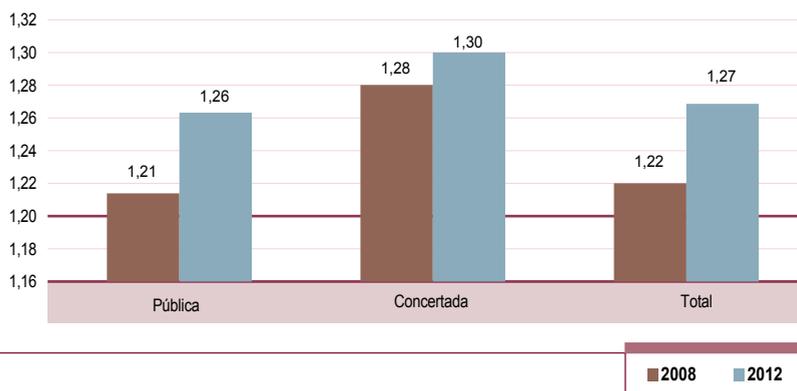
⁹ Índice de presencia relativa de hombres y mujeres. Véase la definición del índice en la introducción del capítulo.

Esta sobrerrepresentación femenina ha sido el resultado de un incremento en el número de mujeres muy superior al de hombres (10,9% frente al 1%, respectivamente) durante el período 2008-2012, con el consecuente aumento del IPRHM, que al principio del período se situaba sólo ligeramente por encima del intervalo de representación equilibrada.

La estructura feminizada del personal docente en Andalucía no es ajena a la situación imperante en los países del entorno. El informe “Panorama de la educación 2012” de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), refleja en los resultados del análisis del contexto y las características del personal dedicado a la docencia, que en la media de los países de la OCDE, los niveles educativos no universitarios, están altamente feminizados. A la misma conclusión llega la Red Europea de Información sobre Educación *Eurydice*, creada por la Comisión Europea, en su estudio “Diferencias de Género en los resultados educativos: medidas adoptadas y situación actual en Europa”, que observa que, en Europa, la gran mayoría del personal docente de educación primaria y secundaria son mujeres, decreciendo la representación femenina conforme se sube en nivel educativo.

Según la titularidad de los centros docentes, si bien el desequilibrio es mayor en los centros docentes concertados, el proceso de feminización del colectivo docente en estos años se ha producido por el aumento de la presencia de mujeres en los centros de titularidad pública, que suponen el 83,5% de los centros del Sistema Educativo Público de Andalucía. Durante el periodo considerado, el número de mujeres en los centros de titularidad pública ha crecido un 11%, mientras el de hombres ha permanecido estable.

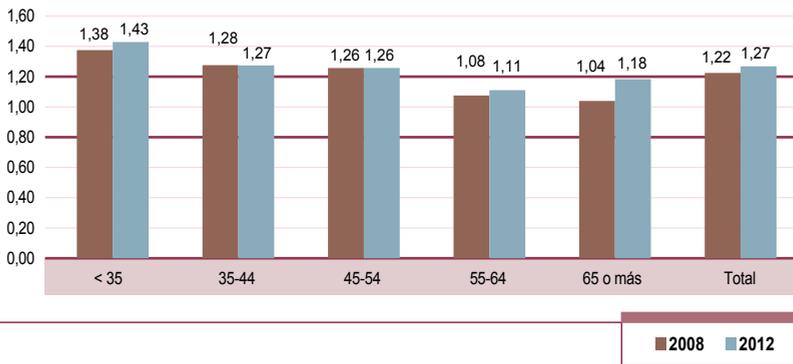
Gráfico 4.15. IPRHM según titularidad de los centros docentes, 2008-2012



También la edad del personal docente es una variable a tener en cuenta. La distribución por sexo del profesorado en Andalucía muestra valores del IPRHM equilibrados a partir de los cincuenta y cinco años, existiendo siempre mayoría de mujeres. Por debajo de esta edad, la sobrerrepresentación femenina se hace más evidente, hasta alcanzar su máximo entre los efectivos de menor edad, ya que las mujeres representan el 71,4% del personal docente menor de treinta y cinco años.

Aunque prácticamente en todos los tramos de edad se ha registrado un aumento de la participación femenina respecto de 2008, ha sido precisamente entre el personal más joven donde más ha aumentado la presencia de mujeres, como muestra el IPRHM, con la excepción de los mayores de sesenta y cinco años, de menor relevancia cuantitativa. Por lo tanto, todo apunta a que el proceso de feminización del colectivo seguirá operando a medio plazo.

Gráfico 4.16. IPRHM del personal docente según edad, 2008-2012



Así pues, en una primera aproximación al objeto de estudio del presente apartado, se puede afirmar que la composición del personal al servicio del Sistema Educativo Público de Andalucía se caracteriza por una elevada participación de mujeres, que determina una composición fuera de los valores de equilibrio del IPRHM. Dicho desequilibrio se ha incrementado en los últimos cinco años, fundamentalmente, por el notable aumento de la presencia de mujeres jóvenes en los centros de titularidad pública, lo que indica que dicho desequilibrio se prolongará en los próximos años.

4.2.2. Análisis del personal docente por tipo de enseñanza

Atendiendo al tipo de enseñanza, el estudio de género del personal docente permite observar tres grandes grupos. Uno de ellos agruparía a aquellas enseñanzas que registran una representación equilibrada de hombres y mujeres, como es el caso de la Educación Secundaria, las Enseñanzas de Régimen Especial, la Educación de Personas Adultas y la Formación del Profesorado. Un segundo grupo integra las enseñanzas que muestran sobrerrepresentación femenina entre su personal, esto es, Educación Infantil y Primaria, Educación Especial y Educación Compensatoria. Finalmente, se establece un tercer nivel con las categorías que cuentan con sobrerrepresentación masculina, que actualmente es la Inspección Educativa.

Como resultado del análisis, se puede afirmar que el desequilibrio de representación por sexo existente en los centros de titularidad pública, se ha visto acentuado por un aumento casi generalizado de la presencia de mujeres, de especial importancia en los primeros niveles de educación, donde se ha producido una importante entrada de mujeres jóvenes en los últimos años. Esta feminización de la enseñanza infantil y primaria, a la que se suma la experimentada en secundaria, determina en el proceso de feminización del Sistema Educativo Público de Andalucía, al ser los dos colectivos que engloban a la mayor parte del personal.

En concreto, se han producido durante el periodo estudiado, algunos cambios de distinta consideración en los valores de los correspondientes IPRHM por tipo de enseñanza. Por una parte, todas las enseñanzas muestran aumentos de la presencia de mujeres, como reflejan los crecimientos de los IPRHM, con la excepción del ligero descenso registrado en la Educación de Personas Adultas. Por otra parte, los mayores crecimientos del índice han correspondido a la Educación Compensatoria, la Educación Especial, la Inspección Educativa, y la Educación Secundaria, por ese orden. Sin embargo, el crecimiento en la Educación Secundaria y en la Educación Infantil y Primaria son más relevantes, dada la importancia cuantitativa que tiene el personal de ambas enseñanzas, pues entre las dos representan el 88% del total del personal del sistema educativo.

Cuadro 4.4. Personal docente por tipo de enseñanza y sexo

| | Mujeres | Hombres | Total | IPRHM | |
|--------------------------------|---------------|---------------|----------------|-------------|-------------|
| | 2012 | | | 2012 | 2008 |
| Educación Infantil y Primaria | 36.621 | 12.441 | 49.062 | 1,49 | 1,45 |
| Educación Secundaria | 28.663 | 25.835 | 54.498 | 1,05 | 1,00 |
| Educación Especial | 4.806 | 887 | 5.693 | 1,69 | 1,60 |
| Enseñanzas de Régimen Especial | 1.875 | 2.049 | 3.924 | 0,96 | 0,93 |
| Educación de Personas Adultas | 1.260 | 887 | 2.147 | 1,17 | 1,18 |
| Educación Compensatoria | 1.204 | 520 | 1.724 | 1,40 | 1,27 |
| Formación del Profesorado | 204 | 233 | 437 | 0,93 | 0,89 |
| Inspección Educativa | 61 | 210 | 271 | 0,45 | 0,38 |
| Total | 74.694 | 43.062 | 117.756 | 1,27 | 1,22 |

Sobrerrepresentación femenina Sobrerrepresentación masculina

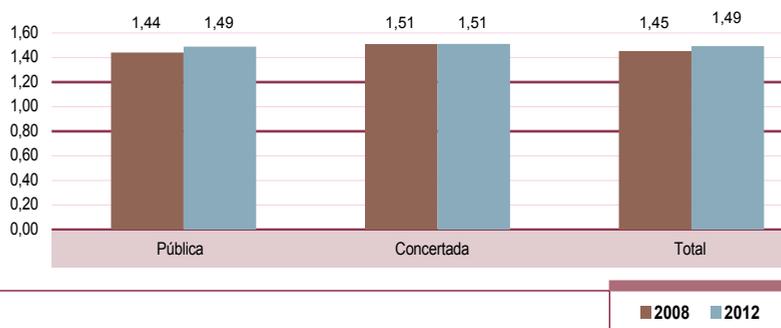
A. Educación Infantil y Primaria

Como se aprecia en el cuadro anterior, en junio de 2012 había 49.062 docentes dedicados a impartir la Educación Infantil y Primaria en Andalucía, con un claro protagonismo de mujeres en su composición (36.621) lo que determina una distribución por sexo claramente desequilibrada. Esta situación se corresponde con la existente en Europa y en los países de la OCDE, donde este primer nivel educativo presenta las tasas de feminización más elevadas, disminuyendo gradualmente al aumentar la edad del alumnado. Entre los países europeos, con excepción de Turquía, encontramos que la proporción de mujeres varía entre el 65% de Grecia y el 98% de Eslovenia. En muchos de ellos, el porcentaje de hombres llega solo al 5%, y en España, según datos extraídos de Eurostat en 2009, la tasa de feminización en primaria fue del 72% en el conjunto de la educación pública y privada¹⁰.

Además, en Andalucía se observa que, según la titularidad de los centros, en los últimos cinco años la feminización de este nivel educativo ha evolucionado de forma distinta, puesto que se ha agudizado en los centros de titularidad pública, mientras que en los centros concertados se ha mantenido estable. Durante el período 2008-2012, el número de hombres y mujeres en los centros de titularidad privada sostenidos con fondos públicos creció de forma similar (10,4% y 10,8%, respectivamente). Sin embargo, el número de mujeres docentes en los centros públicos creció un 8% frente a una reducción del número de hombres de en torno al 4,5%, con el consiguiente aumento de la representación femenina.

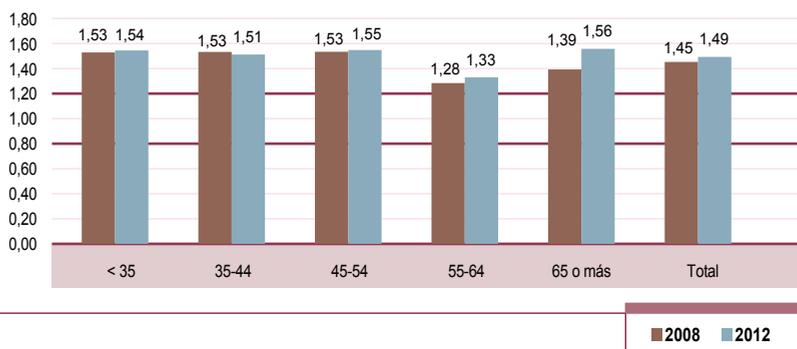
¹⁰ "Diferencias de Género en los resultados educativos: medidas adoptadas y situación actual en Europa". Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo, Audiovisual y Cultural (EACEA P9 Eurydice).

Gráfico 4.17. IPRHM del personal docente en Educación Infantil y Primaria según titularidad de los centros docentes, 2008-2012



El siguiente gráfico por grupos de edad, confirma la tendencia a la feminización en todos los grupos etarios. Entre el personal docente en infantil y primaria, la consolidación de esta tendencia se ve reforzada por la elevada presencia de mujeres que se registra entre la población docente más joven.

Gráfico 4.18. IPRHM del personal docente en Educación Infantil y Primaria según edad, 2008-2012



En el contexto europeo, algunos países están llevando a cabo iniciativas para elevar la proporción de hombres entre el personal docente de este nivel educativo dado el importante significado que la ausencia de modelos masculinos de género transmite al alumnado. El objetivo es lograr un cambio de actitudes respecto a los roles de género y mostrar que las mujeres no son las únicas que pueden ocuparse de la educación y la atención, tal y como se desprende de un estudio encargado por la Comisión Europea¹¹.

Según esta investigación, algunas de estas iniciativas se centran en incentivar en los hombres el ingreso en la profesión docente y otras en reducir el abandono de la carrera de docente de primaria por parte de los hombres, muy superior al de mujeres, haciendo atractiva y elevando el prestigio de la misma entre los estudiantes –reales o potenciales– mediante cursos, campañas informativas, proyectos tutorizados o introducción de orientadores a los hombres. También se apuntan como posibles razones disuasorias para el acceso a esta profesión por parte de los hombres, los bajos salarios y la falta de una carrera profesional, si bien en países en los que estas circunstancias no se dan, como Luxemburgo, con una elevada remuneración en la profesión, o Suecia, donde esta goza de notable reconocimiento, las tasas de feminización son también elevadas. Ello parece llevar a la conclusión que la enseñanza, sobre todo la dirigida al alumnado de menor edad, se asocia a la noción de cuidado, fuertemente ligada a los roles de género tradicionalmente femeninos.

Otra posible área de actuación para la reducción de la brecha de género es la que se basa en medidas de fomento de la contratación de hombres, que en los centros de titularidad pública tendría que compatibilizarse con el acceso regulado por las ofertas públicas de empleo y los criterios de igualdad, mérito y capacidad. Para ello, es necesario analizar desde la perspectiva de género el comportamiento de mujeres y hombres en los procesos selectivos de acceso a la función docente para identificar con mayor precisión donde se producen los sesgos que contribuyen a la feminización del colectivo docente.

Pruebas de acceso

A continuación se analizan los resultados conjuntos de las dos convocatorias de empleo público para los Cuerpos de Maestros habidas en el período 2008-2012 y aprobadas, respectivamente, en el Decreto 50/2009, de 3 de marzo, y en el Decreto 51/2011, de 8 de marzo. Ambas convocatorias sumaron un total de 9.805 plazas

¹¹ Estudio “Diferencias de género en los resultados educativos: medidas adoptadas y situación actual en Europa” de la Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo, Audiovisual y Cultural (EACEA P9 Eurydice), de la Comisión Europea. “Conclusiones del Consejo sobre educación infantil y atención a la infancia”, publicadas en el Diario Oficial de la Unión Europea (2011/C 175/03).

ofertadas, que fueron cubiertas por 7.665 mujeres y 2.140 hombres, es decir un 78,2% de mujeres y un 21,8% de hombres, lo que en términos del IPRHM significa un valor de 1,56. Se produjo, por tanto, un notable desequilibrio por sobrerrepresentación de mujeres, generalizada en todos los tramos de edad, justificada, en primera instancia, por el hecho de que se presentan muchas más mujeres que hombres a las pruebas, ya que éstas sumaron el 79% del total de personas presentadas.

Resulta interesante analizar las tasas de éxito¹² tanto de hombres como de mujeres en cada una de las especialidades, ya que no se corresponden con los sesgos en la distribución por sexo del personal docente seleccionado. Ello parece indicar que la sobrerrepresentación femenina se debe básicamente a la menor concurrencia de los hombres a los procesos de función docente, puesto que cuando se presentan, obtienen tasas de éxito superiores a las de las mujeres en algunas especialidades, como Infantil y Primaria.

En la lectura del cuadro adjunto se aprecia que la tasa media de éxito de los hombres con un 17,7% supera a la de las mujeres con 16,9%, si bien este resultado del conjunto se soporta en realidades muy heterogéneas según las distintas especialidades. Así, la tasa de éxito masculina es mayor que la femenina tanto en Educación Infantil como en Primaria, en ambas ramas de la Educación Especial y en Educación Física, en las que la diferencia entre sexos alcanza su valor máximo. Por su parte, las mujeres obtienen mejores resultados que los hombres en Música y, especialmente, en Idioma Extranjero.

Cuadro 4.5. Tasas de éxito en las pruebas de acceso a la función docente por especialidad y sexo (Convocatorias 2009 y 2011)

| Especialidad | Mujeres | | Hombres | | IPRHM | Tasa de éxito (%) | |
|---|---------------|--------------|---------------|--------------|-------------|-------------------|-------------|
| | P | S | P | S | | Mujeres | Hombres |
| Educación Infantil | 17.899 | 2.769 | 1.004 | 167 | 1,89 | 15,5 | 16,6 |
| Idioma extranjero-Inglés | 3.647 | 1.354 | 1.202 | 387 | 1,56 | 37,1 | 32,2 |
| Educación Física | 1.611 | 190 | 2.607 | 401 | 0,64 | 11,8 | 15,4 |
| Música | 1.309 | 291 | 803 | 155 | 1,30 | 22,2 | 19,3 |
| Educación Especial: Pedagogía Terapéutica | 5.154 | 908 | 499 | 102 | 1,80 | 17,6 | 20,4 |
| Educación Especial: Audición y Lenguaje | 1.792 | 290 | 160 | 28 | 1,82 | 16,2 | 17,5 |
| Educación Primaria | 14.057 | 1.863 | 5.828 | 900 | 1,35 | 13,3 | 15,4 |
| Total | 45.469 | 7.665 | 12.103 | 2.140 | 1,56 | 16,9 | 17,7 |

P= Personas que se presentan S= Personas seleccionadas

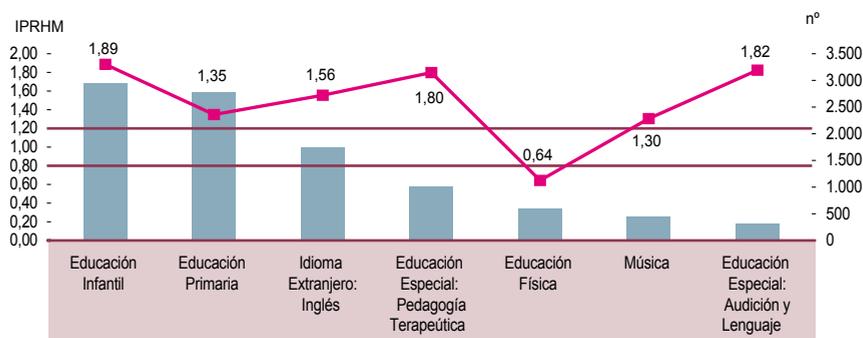
Sobrerrepresentación femenina Sobrerrepresentación masculina

¹² Definidas como el cociente entre el número de personas que aprueban y las que se presentan.

También a través del análisis de la distribución por sexo del personal seleccionado según especialidades, se evidencia el sesgo de género que sigue operando en los procesos selectivos mediante la segregación horizontal en la elección de materias. Todas las especialidades presentan un desequilibrio por la sobrerrepresentación generalizada de mujeres, destacando la Educación Infantil, salvo Educación Física que está muy masculinizada. La feminización en Educación Infantil es significativa tanto por el elevado valor del IPRHM como por la importancia del número de personas seleccionadas, en la que las mujeres alcanzan una representación del 94,3% del total. La Educación Física es significativa porque representa un rol tradicionalmente masculino.

Igualmente notable resulta el desequilibrio existente en las dos ramas de Educación Especial (Pedagogía Terapéutica y Audición y Lenguaje) y, aunque algo menos intenso, en Idioma Extranjero (Inglés). Finalmente, la distribución por sexo en Música y en Educación Primaria contribuye también al protagonismo femenino entre el conjunto del personal que supera las pruebas de acceso, si bien muestran valores del IPRHM que superan en menor medida el valor máximo del intervalo de representación equilibrada. Por tanto, ya en la elección de especialidad del personal docente se están reproduciendo los estereotipos de género.

Gráfico 4.19. IPRHM del personal seleccionado en las pruebas de acceso a la función docente por especialidad. Convocatorias 2009 y 2011



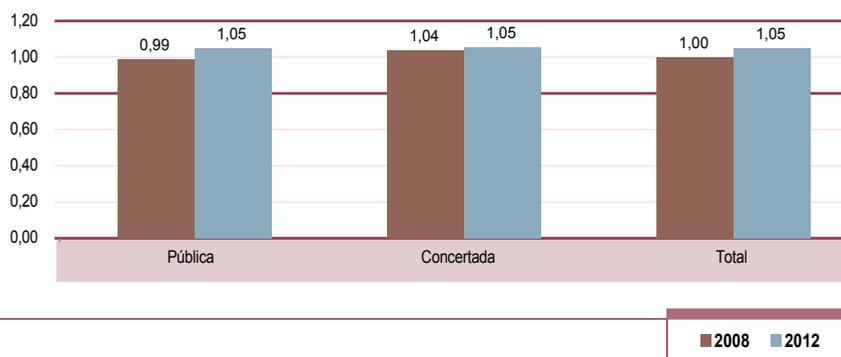
B. Educación Secundaria

El profesorado que imparte las enseñanzas de la Educación Secundaria (ESO, Bachillerato y FP) es el colectivo más numeroso del Sistema Educativo Público de Andalucía con 54.498 efectivos, lo que supone el 46,3% del total, de los cuales 25.835 son hombres y 28.663 son mujeres.

Si bien en el período 2008-2012 la representación femenina ha registrado cierto crecimiento, la distribución por sexo del profesorado se ha mantenido muy cercana a la paridad, como refleja el valor del IPRHM (1,05). Esta situación es análoga a la del resto de Europa, donde la enseñanza secundaria, en sus niveles inferiores y especialmente en los superiores, en general, presenta un mayor equilibrio entre hombres y mujeres que los registrados en primaria e infantil. En once países de los treinta y uno que componen la muestra analizada por la Red *Eurydice*, la proporción de mujeres docentes en segundo ciclo de secundaria oscila entre el 45% y el 56% del total¹³. En España, la tasa de feminización recogida por el mismo informe, fue concretamente del 59% y el 53,7% en la primera y segunda etapa de secundaria, respectivamente.

Al igual que en la Educación Infantil y Primaria, el discreto aumento del IPRHM se ha debido, fundamentalmente, al aumento de la presencia femenina en los centros de titularidad pública, mientras en los centros concertados la distribución se ha mantenido prácticamente estable. El número de mujeres en la Educación Secundaria creció un 15,2% en los centros públicos desde 2008, frente al 1,9% registrado en el número de hombres, con el consecuente aumento del IPRHM. Por su parte, el crecimiento del número de mujeres y de hombres en los centros concertados ha sido más homogéneo, del 9,4% y 6,3%, respectivamente.

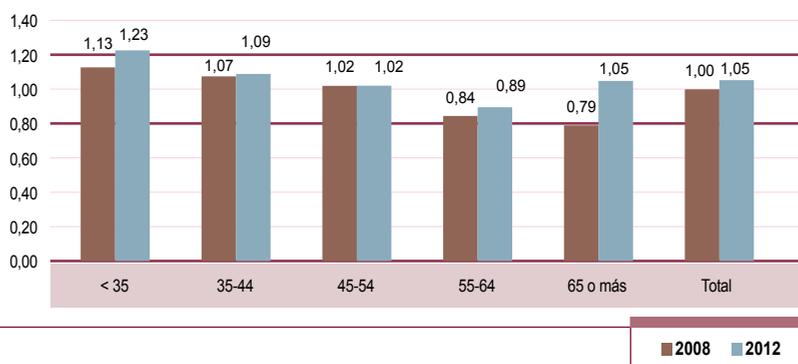
Gráfico 4.20. IPRHM del personal docente de Educación Secundaria según titularidad del centro docente, 2008-2012



¹³ Alemania, Grecia, España, Francia, Chipre, Luxemburgo, Países Bajos, Austria, Suecia, Islandia y Noruega.

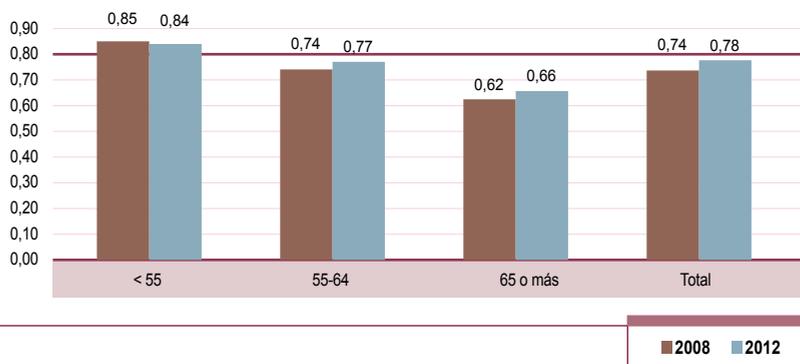
El análisis de la presencia de hombres y mujeres según grupos de edad pone de manifiesto un aumento generalizado de la presencia de mujeres, especialmente intenso en las edades más jóvenes y en el profesorado de mayor edad, aunque en este último caso con menor relevancia cuantitativa. Todos los valores del IPRHM se localizan dentro del intervalo de equilibrio, con la excepción del grupo correspondiente a las personas menores de treinta y cinco años, que refleja un ligero desequilibrio por sobrerrepresentación de mujeres.

Gráfico 4.21. IPRHM del personal docente de Educación Secundaria según edad, 2008-2012



El personal docente con la condición de catedrático/a ha tenido en anteriores informes un tratamiento singular, derivado de las funciones que normativamente tiene atribuidas y que lo caracterizan como el puesto más alto en la escala del profesorado de enseñanzas no universitarias. En junio de 2012 había 598 catedráticas y 942 catedráticos, lo que configura una distribución que se sitúa ligeramente por debajo del límite inferior de la banda de equilibrio de representación, como refleja el valor del IPRHM (0,78). También en este cuerpo se ha registrado un aumento global de la presencia femenina respecto de 2008, pasando de suponer un 36,8% del total en ese año, a representar el 38,8% en 2012, salvo entre el personal más joven, en el que la proporción de mujeres ha disminuido ligeramente.

Gráfico 4.22. IPRHM del personal docente de Educación Secundaria con la condición de catedrático/a, 2008-2012



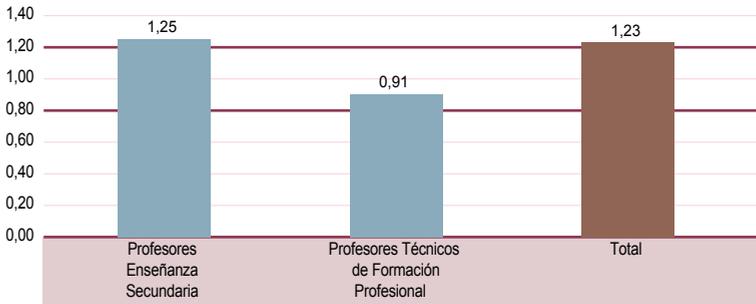
Pruebas de acceso

Un análisis con enfoque de género de los resultados obtenidos en las pruebas de acceso a la función docente en la Educación Secundaria, en línea con el realizado en Educación Infantil y Primaria, añade elementos de reflexión sobre la distribución por sexo en este nivel educativo.

En el período 2008-2012 han habido dos convocatorias para cubrir la oferta de plazas del Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria y del Cuerpo de Profesores Técnicos de Formación Profesional, aprobadas por el Decreto 49/2008, de 19 de febrero, y el Decreto 59/2010, de 24 de marzo, respectivamente. La oferta de plazas entre ambas convocatorias fue de 12.109, que fueron cubiertas por 7.450 mujeres y 4.659 hombres. Ello conforma una distribución ligeramente desequilibrada por la mayor presencia de mujeres (IPRHM=1,23), resultado que muestra una fuerte tendencia a la feminización del colectivo al ser esta la tendencia marcada por las nuevas incorporaciones.

Diferenciando entre los distintos cuerpos de las enseñanzas secundarias en el personal seleccionado, la oferta del Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria representa el 93,2% del total de las convocatorias, por lo que sus resultados determinan, en gran medida, la distribución del conjunto. En este Cuerpo se refleja un ligero desequilibrio por mayoría de mujeres con un IPRHM (1,25), que contrasta con el equilibrio de la distribución de hombres y mujeres en el caso del Cuerpo de Profesores Técnicos de Formación Profesional (IPRHM=0,91).

Gráfico 4.23. IPRHM del personal seleccionado en las pruebas de acceso a la función docente por cuerpos de enseñanza, convocatorias 2008 y 2010



Atendiendo al Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria, el protagonismo de las mujeres entre el profesorado que obtiene plaza en la oferta de empleo público se explica porque se presentan más mujeres (29.818) que hombres (17.837) a las pruebas. Sin embargo, un examen más detenido muestra que la tasa de éxito es prácticamente igual para ambos sexos, aunque apreciándose diferencias por especialidades. Entre las más significativas, la tasa de éxito de las mujeres es superior en Matemáticas, Francés y, en menor medida, en Geografía e Historia y en Educación Física. Por su parte, los hombres tienen una mayor tasa de éxito en Orientación Educativa, en Lengua Castellana y Literatura y, con diferencias menos importantes, en Física y Química, en Tecnología y en Inglés.

Cuadro 4.6. Resultados de las pruebas de acceso al Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria (Convocatorias 2008 y 2010)

| Especialidad | Mujeres | | Hombres | | IPRHM | Tasa de éxito (%) | |
|---------------------------------|---------------|--------------|---------------|--------------|-------------|-------------------|-------------|
| | P | S | P | S | | Mujeres | Hombres |
| Matemáticas | 2.121 | 910 | 1.665 | 600 | 1,21 | 42,9 | 36,0 |
| Lengua Castellana y Literatura | 4.248 | 1.109 | 1.184 | 351 | 1,52 | 26,1 | 29,6 |
| Inglés | 4.032 | 1.048 | 1.024 | 277 | 1,58 | 26,0 | 27,1 |
| Geografía e Historia | 3.597 | 642 | 3.399 | 538 | 1,09 | 17,8 | 15,8 |
| Biología y Geología | 2.499 | 602 | 1.250 | 303 | 1,33 | 24,1 | 24,2 |
| Tecnología | 941 | 281 | 1.767 | 549 | 0,68 | 29,9 | 31,1 |
| Física y Química | 1.294 | 428 | 841 | 292 | 1,19 | 33,1 | 34,7 |
| Orientación Educativa | 3.332 | 423 | 627 | 117 | 1,57 | 12,7 | 18,7 |
| Educación Física | 667 | 141 | 1.805 | 364 | 0,56 | 21,1 | 20,2 |
| Francés | 1.082 | 406 | 239 | 79 | 1,67 | 37,5 | 33,1 |
| Dibujo | 1.022 | 142 | 656 | 93 | 1,21 | 13,9 | 14,2 |
| Música | 517 | 136 | 440 | 89 | 1,21 | 26,3 | 20,2 |
| Formación y Orientación Laboral | 1.151 | 147 | 508 | 63 | 1,40 | 12,8 | 12,4 |
| Filosofía | 525 | 109 | 590 | 98 | 1,05 | 20,8 | 16,6 |
| Economía | 519 | 104 | 372 | 74 | 1,17 | 20,0 | 19,9 |
| Administración de Empresas | 451 | 79 | 310 | 54 | 1,19 | 17,5 | 17,4 |
| Intervención Sociocomunitaria | 385 | 75 | 119 | 20 | 1,58 | 19,5 | 16,8 |
| Latín | 177 | 43 | 92 | 17 | 1,43 | 24,3 | 18,5 |
| Análisis y Química Industrial | 82 | 31 | 43 | 21 | 1,19 | 37,8 | 48,8 |
| Informática | 146 | 21 | 229 | 29 | 0,84 | 14,4 | 12,7 |
| Otras especialidades | 1.030 | 199 | 677 | 179 | 1,05 | 19,3 | 26,4 |
| Total | 29.818 | 7.076 | 17.837 | 4.207 | 1,25 | 23,7 | 23,6 |

Sobrerrepresentación femenina Sobrerrepresentación masculina

P= Personas que se presentan S= Personas seleccionadas

Por tanto, el análisis de las personas seleccionadas del Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria según especialidades, está condicionado por la distribución por sexo de las personas presentadas y por tanto con significativo sesgo de género, evidenciándose la sobrerrepresentación de mujeres en idiomas, tanto en Inglés como en Francés, donde las mujeres que obtienen plaza suponen en torno al 80% del total, en Orientación Educativa, en Lengua Castellana y Literatura o en Biología y Geología, entre aquellas especialidades con mayor relevancia por su oferta de plazas. Por su parte, el desequilibrio por exceso de representación de hombres se aprecia en Educación Física, donde el 72% de las plazas son ocupadas por hombres, y en Tecnología, entre las más importantes.

En segundo lugar, la distribución del profesorado que accede al Cuerpo de Profesores Técnicos de Formación Profesional cuantificada anteriormente, muestra un cierto equilibrio en su conjunto desde el punto de vista de su desagregación por sexo. En consonancia con esto, el número de hombres y de mujeres que se presentan a estas pruebas también es equilibrado, prácticamente paritario suponiendo 2.533 hombres y 2.539 mujeres. En cambio, al considerar la tasa de éxito se observan mayores diferencias. Entre las especialidades en las que los hombres tienen mayor tasa de éxito se encuentran Servicios a la Comunidad, Operaciones y equipos de producción agraria y Servicios de restauración, mientras que la tasa de éxito de las mujeres es superior en Sistemas y Aplicaciones Informáticas, Procesos de Gestión Administrativa y Laboratorio, resultados que contribuyen a romper importantes estereotipos de género.

Por tanto, también en este cuerpo operan con nitidez los roles de género en la segregación de algunas de las especialidades del Cuerpo de Profesores Técnicos de Formación Profesional llegando a situaciones en las que hay ausencia bien de mujeres o de hombres en algunas especialidades. En especialidades como Peluquería, Procedimientos Sanitarios y Asistenciales, Procesos de Gestión Administrativa o Servicios a la Comunidad, se registra un exceso de representación femenina, y además, las tres últimas se encuentran entre las de mayor importancia por las plazas ofertadas. Alternativamente, el desequilibrio por mayor presencia de hombres es patente en Mantenimiento de Vehículos, Mecanizado y Mantenimiento de Máquinas, Instalaciones Electrotécnicas o en Cocina y Pastelería.

Cuadro 4.7. Resultados de las pruebas de acceso al Cuerpo de Profesores Técnicos de Formación Profesional (Convocatorias 2008 y 2010)

| Especialidad | Mujeres | | Hombres | | IPRHM | Tasa de éxito (%) | |
|--|--------------|------------|--------------|------------|-------------|-------------------|-------------|
| | P | S | P | S | | Mujeres | Hombres |
| Sistemas y Aplicaciones Informáticas | 265 | 63 | 549 | 80 | 0,88 | 23,8 | 14,6 |
| Procedimientos Sanitarios y Asistenciales | 524 | 77 | 155 | 23 | 1,54 | 14,7 | 14,8 |
| Servicios a la Comunidad | 660 | 66 | 146 | 24 | 1,47 | 10,0 | 16,4 |
| Procesos de Gestión Administrativa | 257 | 67 | 103 | 21 | 1,52 | 26,1 | 20,4 |
| Mantenimiento de Vehículos | 5 | 0 | 420 | 65 | 0,00 | 0,0 | 15,5 |
| Instalaciones Electrotécnicas | 11 | 3 | 168 | 47 | 0,12 | 27,3 | 28,0 |
| Cocina y Pastelería | 117 | 12 | 220 | 24 | 0,67 | 10,3 | 10,9 |
| Mecanizado y Mantenimiento de Máquinas | 4 | 0 | 120 | 30 | 0,00 | 0,0 | 25,0 |
| Peluquería | 217 | 28 | 14 | 2 | 1,87 | 12,9 | 14,3 |
| Técnicas y Procedimientos de Imagen y Sonido | 59 | 11 | 80 | 17 | 0,79 | 18,6 | 21,3 |
| Operaciones y Equipos de Producción Agraria | 64 | 8 | 108 | 19 | 0,59 | 12,5 | 17,6 |
| Soldadura | 1 | 0 | 73 | 22 | 0,00 | 0,0 | 30,1 |
| Instalación y Mantenimiento de Equipos Térmicos y de Fluidos | 11 | 3 | 57 | 15 | 0,33 | 27,3 | 26,3 |
| Equipos Electrónicos | 7 | 0 | 40 | 16 | 0,00 | 0,0 | 40,0 |
| Fabricación e Instalación de Carpintería y Mueble | 3 | 0 | 46 | 15 | 0,00 | 0,0 | 32,6 |
| Oficina de Proyectos de Construcción | 60 | 5 | 92 | 10 | 0,67 | 8,3 | 10,9 |
| Producción en Artes Gráficas | 21 | 6 | 38 | 9 | 0,80 | 28,6 | 23,7 |
| Otras especialidades | 253 | 25 | 104 | 13 | 1,32 | 9,9 | 12,5 |
| Total | 2.539 | 374 | 2.533 | 452 | 0,91 | 14,7 | 17,8 |

Sobrerrepresentación femenina Sobrerrepresentación masculina

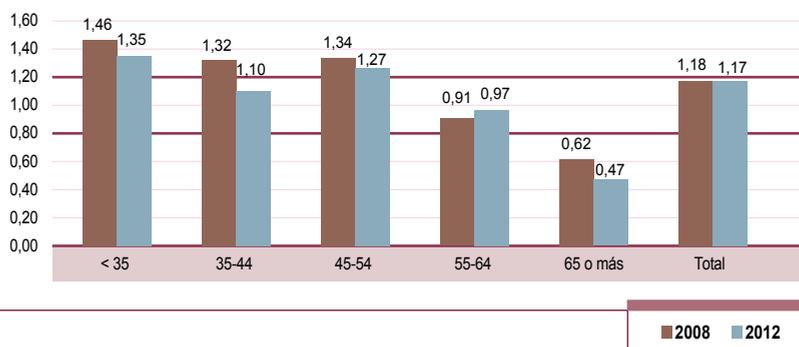
P= Personas que se presentan S= Personas seleccionadas

C. Educación de Personas Adultas

El profesorado encargado de la Educación de Personas Adultas estaba compuesto en junio de 2012 por 2.147 docentes, 1.260 mujeres y 887 hombres, lo que determina una distribución por sexo con un IPRHM=1,17, es decir equilibrado, si bien siendo significativa la mayor presencia de mujeres. No obstante, y como se puede observar en el gráfico de barras, en el período 2008-2012 se ha registrado una ligera reducción de la presencia femenina.

La distribución por edad revela que esta reducción de la participación femenina es generalizada, con la excepción del grupo de edad de entre cincuenta y cinco y sesenta y cinco años que prácticamente alcanza la paridad en la distribución por sexo. A pesar de la menor participación de mujeres respecto de 2008, en las edades inferiores a 35 años se mantiene un desequilibrio importante por mayoría de mujeres, lo que evidencia cierta tendencia a la feminización también en este nivel educativo.

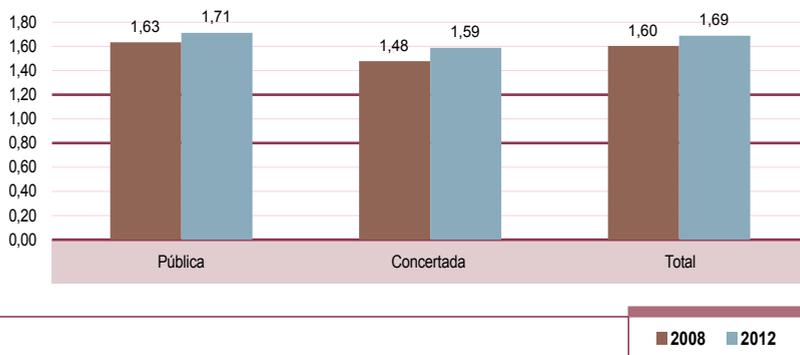
Gráfico 4.24. IPRHM del personal docente en la Educación de Personas Adultas según edad, 2008-2012



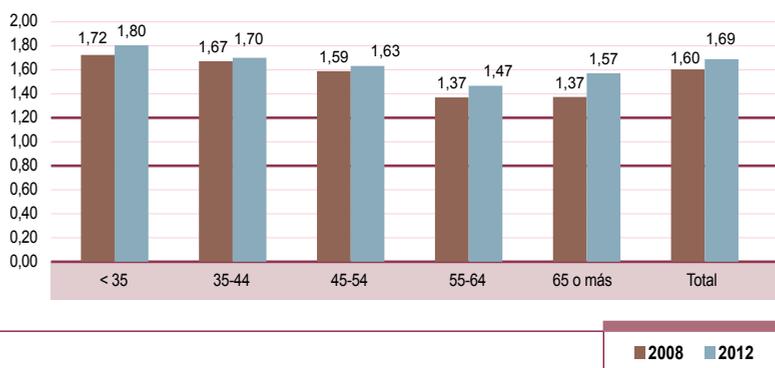
D. Educación Especial

La distribución por sexo del profesorado que imparte la Educación Especial muestra el mayor desequilibrio de todos los tipos de enseñanza analizados, por la mayor presencia de mujeres. En junio de 2012 había 5.693 docentes, 4.806 mujeres y 887 hombres, por lo que el IPRHM alcanza un valor de 1,69.

El desequilibrio, existente ya en 2008 (IPRHM=1,60), se agudizó en estos cinco años por el aumento de la presencia de mujeres, tanto en los centros de titularidad pública como, todavía más intensamente, en los centros concertados. Aún así, sigue siendo en los centros públicos donde el valor del IPRHM es más elevado. En este sentido, resulta relevante recordar que en las pruebas de acceso al Cuerpo de Maestros/as, las dos ramas de la Educación Especial (Pedagogía Terapéutica y Audición y Lenguaje) mostraban los mayores desequilibrios después de la Educación Infantil, debido a la mayor presencia de mujeres (IPRHM igual a 1,80 y 1,82, respectivamente).

Gráfico 4.25. IPRHM del personal docente en la Educación Especial según titularidad del centro docente, 2008-2012

La tendencia a la feminización del colectivo que reflejaban los resultados de las convocatorias a la función docente, se confirman con el análisis de la distribución por edad del personal, que localiza los mayores desequilibrios en las personas más jóvenes y que se han agudizado en los últimos años de modo generalizado en todos los grupos de edad.

Gráfico 4.26. IPRHM del personal docente en la Educación Especial según edad, 2008-2012

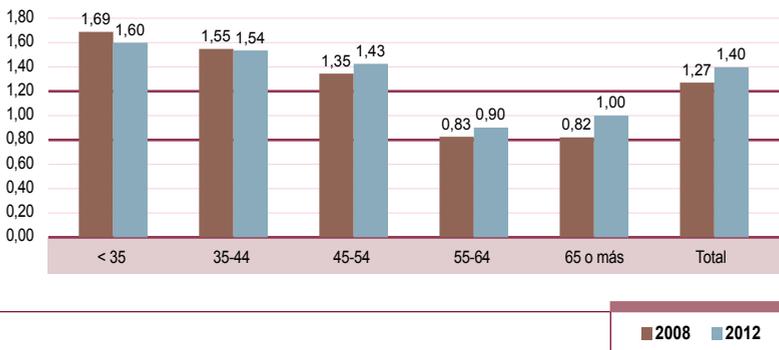
E. Educación Compensatoria

En junio de 2012 había 1.724 docentes impartiendo la Educación Compensatoria, 1.204 mujeres y 520 hombres, caracterizando la distribución por sexo con un marcado desequilibrio por sobrerrepresentación de mujeres (IPRHM=1,40), el tercero más elevado de todos los niveles educativos, después del correspondiente a la Educación Especial (IPRHM=1,69) y la Educación Infantil (IPRHM=1,49).

En relación con el año 2008, el aumento de la proporción de mujeres en esta modalidad educativa ha sido el de mayor intensidad, con la excepción del registrado entre el profesorado dedicado a labores de Inspección Educativa, como se verá más adelante, y ello se ha debido tanto a un notable aumento del número de mujeres (20%) como a una reducción, también significativa, del número de hombres (9,6%).

Este aumento de la presencia de mujeres se ha centrado, fundamentalmente, en el profesorado mayor de cuarenta y cinco años. Aunque por debajo de esta edad se ha reducido el IPRHM, especialmente entre la población más joven, siguen manteniéndose los elevados desequilibrios por exceso de participación de mujeres que consolidan el proceso de feminización del colectivo en los próximos años, ya que las mujeres representan el 80% del personal menor de treinta y cinco años. Tan sólo a partir de los cincuenta y cinco años la distribución se muestra equilibrada, llegando casi a la paridad para mayores de 65 años.

Gráfico 4.27. IPRHM del personal docente en la Educación Compensatoria según edad, 2008-2012

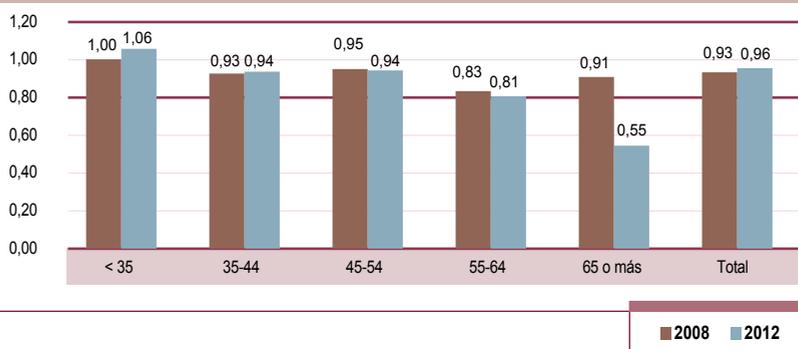


F. Enseñanzas de Régimen Especial

El personal dedicado a la docencia en las Enseñanzas de Régimen Especial alcanzó en junio de 2012 el número de 3.924 efectivos, 1.875 mujeres y 2.049 hombres, con una participación mayoritaria de hombres que suponen el 52,2% del total, dando como resultado una composición bastante equilibrada (IPRHM=0,96).

Aunque se registra un cierto aumento de la presencia de mujeres en los últimos cinco años, el equilibrio de la distribución se mantiene y se traslada de forma casi generalizada a todos los tramos de edad, con la excepción del profesorado mayor de sesenta y cinco años, de escasa entidad cuantitativa.

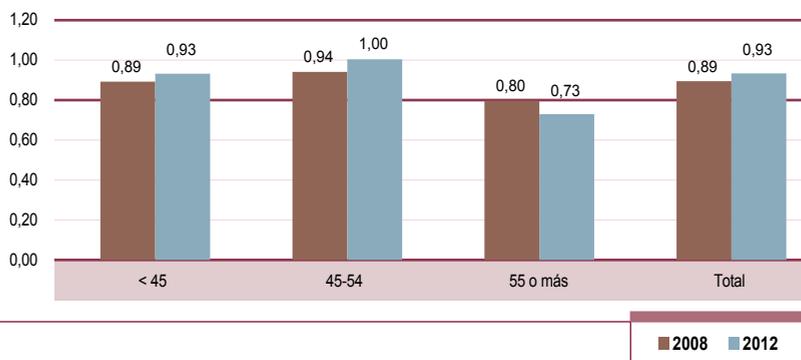
Gráfico 4.28. IPRHM del personal docente en la Educación de Régimen Especial según edad, 2008-2012



G. Formación del Profesorado

El personal responsable de la Formación Permanente del Profesorado también muestra una distribución por sexo muy equilibrada, con 204 mujeres y 233 hombres a fecha de junio de 2012, y un IPRHM=0,93. Si bien en 2008 ya era equilibrada la participación de ambos sexos mostrando un IPRHM=0,89, el crecimiento de la presencia de mujeres en estos años ha acercado la distribución a la paridad.

El análisis por grupos de edad de este personal pone de relieve una situación de desequilibrio debido a una sobrerrepresentación masculina sólo entre el profesorado de mayor edad, que representa el 20% del total del colectivo. El aumento de la proporción de mujeres, respecto de 2008, en los restantes grupos etarios determina una tendencia a la paridad de la distribución, que se alcanza plenamente en el tramo de edad más relevante cuantitativamente (45 a 54 años).

Gráfico 4.29. IPRHM del personal docente en la Formación del Profesorado según edad, 2008-2012

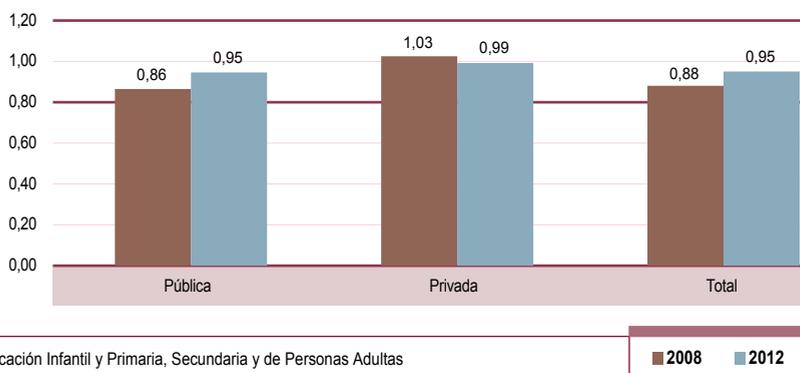
H. Inspección Educativa

La Inspección Educativa, es un colectivo de importancia estratégica por las funciones que tiene atribuidas, y que tradicionalmente se encuentra masculinizado. Se analiza separadamente en el apartado 4.2.4.

4.2.3. Análisis de los equipos directivos

En sintonía con lo realizado en anteriores informes, en este apartado se procederá al estudio de los equipos directivos de las enseñanzas de Educación Infantil y Primaria, Educación Secundaria y Educación Permanente de Personas Adultas. El número de efectivos docentes dedicados a tareas de dirección fue en junio de 2012 de 11.314 personas, 5.377 mujeres y 5.937 hombres, configurando una distribución de sexos bastante equilibrada y cercana a la paridad (IPRHM=0,95).

A esta distribución cercana a la paridad se llega después del aumento de la presencia de mujeres en los equipos directivos de los centros de titularidad pública experimentado en los últimos cinco años. Aunque en 2008 la distribución se encontraba en el intervalo de representación equilibrada (IPRHM=0,86), la participación de los hombres alcanzaba al 57% del personal directivo, mientras que en 2012 se ha situado en torno al 53%. Por su parte, en los centros docentes concertados, de menor relevancia en el conjunto pues tan sólo suponen el 10,1% del personal directivo, la representación de sexos apenas ha registrado una ligera variación por menor presencia de mujeres, manteniéndose prácticamente paritaria.

Gráfico 4.30. IPRHM de los equipos directivos docentes según titularidad de los centros*, 2008-2012

* Incluye Educación Infantil y Primaria, Secundaria y de Personas Adultas

Según los distintos niveles de enseñanza, se observa que la representación por sexo es equilibrada en todos los equipos directivos. El notable aumento en los últimos años de la participación de mujeres en los puestos de dirección de la Educación Infantil y Primaria, ha llegado incluso a revertir el protagonismo masculino existente en 2008 en este tipo de enseñanza hacia una mayoría de mujeres dentro del intervalo de representación equilibrada. También por tipo de centro, en infantil y primaria, cabe señalar que esta transformación se ha debido, fundamentalmente, a la evolución registrada en los centros públicos, que han variado desde un valor del IPRHM=0,97 en 2008 hasta un 1,07 en 2012, mientras que en los concertados la distribución se ha mantenido constante, con un valor del IPRHM igual a 0,81.

En Europa también se observa esta relación entre la representación de mujeres en los equipos directivos y el nivel de enseñanza, con una mayor representación de mujeres en los puestos directivos de los centros de primaria, disminuyendo en gran medida en la secundaria¹⁴.

En Educación Secundaria en Andalucía, el crecimiento de la presencia de mujeres en las tareas directivas ha significado pasar de la sobrerrepresentación masculina en 2008 (IPRHM=0,73), al equilibrio legal (IPRHM=0,80). Nuevamente, según la titularidad de los centros, la escuela pública ha protagonizado la transformación, elevando el valor del IPRHM a 0,75 en 2012, cuando en 2008 era de 0,65,

¹⁴ Estudio "Diferencias de género en los resultados educativos: medidas adoptadas y situación actual en Europa" de la Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo, Audiovisual y Cultural (EACEA P9 Eurydice), de la Comisión Europea.

y sumando su distribución a la de los centros concertados, que ya contaban con una representación equilibrada. Pese a esta mejora en términos de representación en los equipos directivos de secundaria, su IPRHM sigue siendo desequilibrado por mayor presencia de hombres. Por su parte, los centros concertados registraron cierta reducción de presencia de mujeres en las labores directivas en secundaria, aproximando más la distribución a la situación de paridad, IPRHM igual a 1,12 y 1,07 en 2008 y 2012, respectivamente.

Cuadro 4.8. Distribución por sexo de los equipos directivos docentes según nivel de enseñanza

| | 2012 | | | IPRHM | |
|-------------------------------|--------------|--------------|---------------|-------------|-------------|
| | Mujeres | Hombres | Total | 2012 | 2008 |
| Educación Infantil y Primaria | 3.334 | 2.970 | 6.304 | 1,06 | 0,96 |
| Educación Secundaria | 1.894 | 2.812 | 4.706 | 0,8 | 0,73 |
| Educación de Personas Adultas | 149 | 155 | 304 | 0,98 | 1,12 |
| Total | 5.377 | 5.937 | 11.314 | 0,95 | 0,88 |

Finalmente, aunque con una relevancia cuantitativa muy inferior a la de los otros dos niveles estudiados, las mujeres han reducido la mayoritaria representación que tenían en los puestos directivos de la Educación de Personas Adultas hasta alcanzar una participación prácticamente paritaria.

Es interesante constatar que en la distribución por sexo de los equipos directivos en función del cargo que ocupan, también se aprecia una elevada homogeneidad del equilibrio representativo. Tan sólo el personal encargado de la dirección registra un IPRHM ligeramente por debajo del límite inferior del intervalo de equilibrio, y ello después de crecer de modo notable el peso de las directoras en el conjunto desde 2008. Este desequilibrio es debido, básicamente, al exceso de hombres en el cargo de director en los centros públicos (IPRHM=0,77), que también se ha reducido desde 2008 (IPRHM=0,67). Paralelamente en los concertados se ha mantenido, sin apenas cambios, el equilibrio en la representación en este tipo de cargo (IPRHM=0,93).

En el resto de puestos relevantes por número de efectivos dentro de los equipos directivos (jefaturas de estudio y secretarías) se ha dado un aumento de la participación de mujeres, que ha consolidado las situaciones de equilibrio, especialmente en las secretarías, dónde prácticamente se alcanza la paridad.

Cuadro 4.9. Distribución por sexo de los equipos directivos docentes según el cargo*

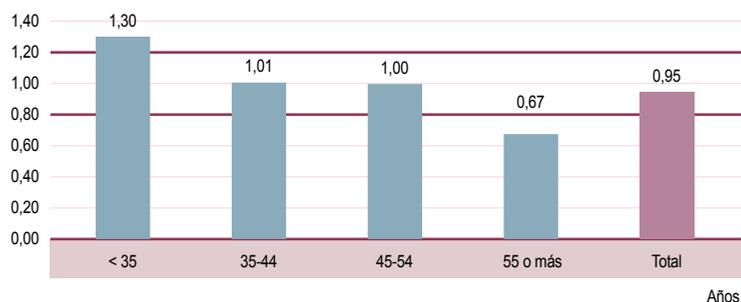
| | 2012 | | | IPRHM | |
|--------------------|--------------|--------------|---------------|-------------|-------------|
| | Mujeres | Hombres | Total | 2012 | 2008 |
| Director/a | 1.445 | 2.214 | 3.659 | 0,79 | 0,71 |
| Subdirector/a (1) | 127 | 116 | 243 | 1,05 | 1,08 |
| Vicedirector/a (2) | 208 | 273 | 481 | 0,86 | 0,78 |
| Jefe/a de estudios | 2.176 | 1.891 | 4.067 | 1,07 | 1,03 |
| Secretario/a (2) | 1.421 | 1.443 | 2.864 | 0,99 | 0,88 |
| Total | 5.377 | 5.937 | 11.314 | 0,95 | 0,88 |

* Incluye Educación Infantil y Primaria, Secundaria y de Personas Adultas

(1) Sólo en los centros concertados (2) Sólo en los colegios públicos

Por último, se analiza la relación existente entre el cargo en la Dirección según sexo y la edad para profundizar en el desequilibrio más relevante entre los equipos directivos de los centros públicos de la Educación Secundaria (IPRHM=0,51). En general, y considerando la distribución por sexo de la totalidad de los equipos directivos de los centros públicos según los tramos de edad, se observa que las mujeres ejercen la función directiva, en sentido amplio, en mayor proporción cuanto más disminuye la edad. Aunque el equilibrio del conjunto viene determinado por la distribución por sexo del tramo de edad más numeroso (de cuarenta cinco a cincuenta y cuatro años), otra parte importante del personal a partir de esta edad presenta un claro desequilibrio por sobredotación de hombres, mientras que entre las edades más jóvenes hay exceso de participación. En definitiva, el acceso de las mujeres a los equipos directivos, en general, de los centros públicos opera con demora.

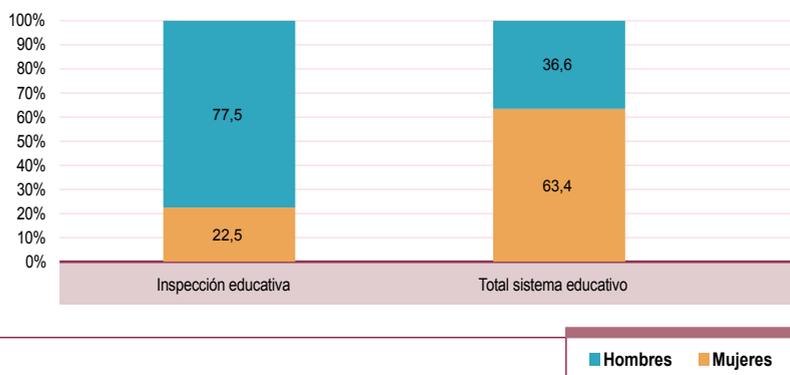
Gráfico 4.31. IPRHM de los equipos directivos de los centros públicos según edad, 2012



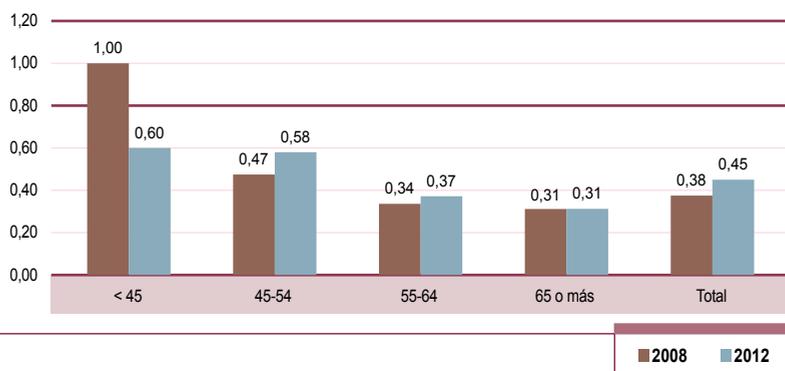
Esta afirmación se intensifica cuando sólo analizamos el cargo de Dirección en los centros públicos de Educación Secundaria. Si bien la presencia de mujeres ha aumentado desde 2008 (IPRHM=0,47), la distribución sigue mostrando un valor desequilibrado, al representar los hombres en torno al 75% de la dirección de estos centros. Esto contrasta con la representación por sexo bastante equilibrada, casi paritaria, que presenta el conjunto del personal docente en la Educación Secundaria. Igual que en la totalidad de los equipos directivos, la presencia de mujeres en la Dirección disminuye con la edad, si bien de forma más moderada que la del conjunto de los equipos directivos. Tan sólo entre la población más joven, de escasa relevancia en cuanto al número de personas, existe equilibrio, mientras que en el tramo de edad más significativo, el de las personas comprendidas entre los cuarenta y cinco y cincuenta y cuatro años, el número de directoras apenas representa el 24% del total (IPRHM=0,49). En conclusión, si la incorporación de las mujeres a los equipos directivos de los centros de enseñanza públicos es un fenómeno que se va consolidando y llegará a la paridad en el medio plazo, la presencia de las mujeres en la dirección de los centros de Educación Secundaria parece ser un proceso más incipiente necesitado de mayor apoyo.

4.2.4. Análisis del personal de Inspección Educativa

Desde el primer informe de género que contempló el análisis del personal al servicio del Sistema Educativo Público de Andalucía correspondiente al Presupuesto de 2009, el estudio de la distribución por sexo de la Inspección Educativa ha tenido un interés estratégico desde una perspectiva de género por dos razones. En primer lugar, porque la naturaleza de las funciones que le otorga la Ley de Educación de Andalucía caracteriza la labor del funcionariado encargado de la inspección con un nivel de responsabilidad y de toma de decisiones más elevado que el del resto del personal docente del sistema educativo. En segundo lugar, el interés estratégico del análisis se refuerza con la paradoja que supone la elevada feminización en el conjunto del sistema educativo y el desequilibrio por mayor presencia de hombres entre el personal encargado de la Inspección Educativa.

Gráfico 4.32. Distribución por sexo del personal de la Inspección Educativa, 2012

Efectivamente, en junio de 2012 había 210 hombres dedicados a labores de Inspección Educativa, frente a 61 mujeres, lo que supone un notable desequilibrio por sobrerrepresentación masculina, con un IPRHM=0,45 que contrasta con el desequilibrio de sentido opuesto que registra el conjunto del sistema educativo (IPRHM=1,27).

Gráfico 4.33. IPRHM del personal de la Inspección Educativa según edad, 2008-2012

A pesar del crecimiento de la presencia de mujeres experimentado en el ámbito de la Inspección Educativa en los últimos años, esta sigue siendo muy escasa de forma generalizada en todos los tramos de edad, observándose además una relación negativa entre la participación de las mujeres y la edad del personal de inspección. La importante reducción del IPRHM en las edades más tempranas (menos de cuarenta y cinco años) indica que la tendencia al mantenimiento del desequilibrio por el exceso de representación de hombres se mantendrá en los próximos años en el Cuerpo de Inspección Educativa si no se toman otro tipo de medidas complementarias.

Cuadro 4.10. Personal docente con función inspectora según tipo de puestos, 2012

| | Mujeres | Hombres | Total | IPRHM |
|-----------------------------------|-----------|------------|------------|-------------|
| Inspector/a General de Educación | 1 | 0 | 1 | 2,00 |
| Inspector/a Central | 1 | 3 | 4 | 0,50 |
| Jefe/a del Servicio de Inspección | 1 | 7 | 8 | 0,25 |
| Adjunto/a Servicio de Inspección | 2 | 6 | 8 | 0,50 |
| Coordinador/a Equipo de Zona | 8 | 32 | 40 | 0,40 |
| Inspector/a de Educación | 48 | 161 | 209 | 0,47 |
| Asesor/a Inspección Educativa | 0 | 1 | 1 | 0,00 |
| Total | 61 | 210 | 271 | 0,45 |

Sobrerrepresentación femenina - Sobrerrepresentación masculina

Atendiendo a los últimos cinco años y a los tipos de puestos dentro del servicio de inspección, se observa que se ha mantenido el protagonismo de las mujeres en el único puesto de mayor responsabilidad en la estructura jerárquica del colectivo (Inspectora General de Educación), y que en el resto de los puestos no ha variado la sobrerrepresentación masculina, si bien esta se ha suavizado en los tramos de edad que concentran a la mayor parte de efectivos, entre cuarenta y cinco y sesenta y cuatro años.

4.3. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD

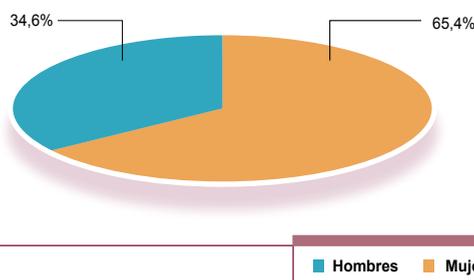
El análisis de la plantilla presupuestaria del Servicio Andaluz de Salud (SAS), a fecha de junio de 2012, y su estudio desde el punto de vista de género, pone de manifiesto, un año más, la principal característica de la distribución por sexo de dicho personal: el contraste que supone la presencia mayoritaria de mujeres entre el personal estatutario del Servicio Andaluz de Salud, especialmente en los puestos básicos de la asistencia sanitaria, como la especializada y la atención primaria, y la escasa participación femenina en los puestos de mayor responsabilidad de la organización.

El desarrollo del presente apartado se inicia con una primera valoración de conjunto del personal del SAS para, a continuación, abordar el estudio de las principales variables que determinan la estructura de género en la plantilla del SAS y, finalmente, atender a las características de la distribución por sexo entre aquellos efectivos que ostentan cargos de mayor responsabilidad y analizar sus determinantes principales, como son la edad o el número de hijos e hijas.

4.3.1. Análisis general

La plantilla presupuestaria del SAS se compone de un total de 84.773 puestos efectivos, de los cuales 29.316 están ocupados por hombres y 55.457 por mujeres. El mayor número de mujeres determina un desequilibrio en la estructura por sexo, y así lo refleja su Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM) cuyo valor fue de 1,31, ligeramente superior al del año pasado, en consonancia con la tendencia a la feminización del colectivo observada desde 2009.

Gráfico 4.34. Distribución por sexo del personal adscrito al SAS, 2012



Lo mismo sucede en el conjunto del estado español, según se desprende de los datos que ofrecen las Estadísticas de Profesionales Sanitarios Colegiados del año 2011, elaboradas por el Instituto Nacional de Estadística. Esta estadística muestra que a nivel nacional las mujeres tienen una presencia mayoritaria dentro del conjunto de los profesionales sanitarios, en un porcentaje casi idéntico al de Andalucía, un 65,1%¹⁵. También en la Unión Europea, se constata que más de las tres cuartas partes del personal sanitario son mujeres, según datos de la Clasificación Estadística de Actividades Económicas (NACE) de Eurostat en 2011¹⁶.

4.3.2. Análisis del personal del SAS por categorías

A. Personal según servicios de asistencia sanitaria

Desde la perspectiva de los servicios donde se desarrolla el trabajo, el protagonismo de las mujeres en el conjunto del SAS se explica, en gran medida, por su mayor presencia en los servicios de asistencia especializada¹⁷ de la red pública sanitaria, que concentran el 64,4% del conjunto del personal. El IPRHM en estos servicios es de 1,38, reflejando un importante desequilibrio por sobre-representación de mujeres que se ha incrementado respecto del año anterior (IPRHM=1,37).

En segundo lugar, la distribución por sexo en la asistencia primaria¹⁸, que aglutina al 22% del total del personal, es equilibrada con mayoría femenina, manteniéndose la misma proporción que el año anterior (IPRHM=1,14). Por su parte, en las áreas sanitarias¹⁹, que integran el 13,1% del total de los efectivos del SAS, el IPRHM alcanzó un valor de 1,25, ligeramente mayor que el año anterior, lo que mantiene el desequilibrio e incluso intensifica el protagonismo de las mujeres en el total del personal del SAS. Finalmente, aunque con menor importancia cuantitativa (0,5% del total), la distribución por sexo correspondiente a

¹⁵ Fuente INE. Estadísticas de Profesionales Sanitarios Colegiados del año 2011. Explotación propia.

¹⁶ Commission Staff Working Document on an Action Plan for the EU Health Workforce, Accompanying the document. "Communication From The Commission To The European Parliament, The Council, The European Economic And Social Committee And The Committee Of The Regions".

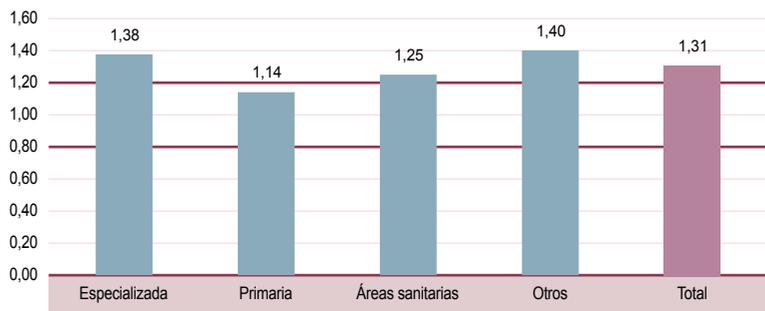
¹⁷ El Decreto 105/1986, de 11 de junio, regula la ordenación de la asistencia sanitaria especializada y de sus órganos de dirección.

¹⁸ La estructura, organización y funcionamiento de los servicios de atención primaria de salud están regulados por el Decreto 197/2007, de 3 de julio.

¹⁹ Las áreas sanitarias son las estructuras responsables del funcionamiento unitario de los centros y establecimientos del SAS, tanto los de atención primaria como los de la asistencia especializada, en una demarcación territorial específica, y de las prestaciones y programas sanitarios a desarrollar por ellos.

Otros Servicios, básicamente Centros de Transfusión Sanguínea²⁰, presentó el máximo valor del IPRHM del conjunto (1,40), aunque registró una ligera reducción respecto del ejercicio anterior.

Gráfico 4.35. IPRHM del personal del SAS según servicios de prestación sanitaria, 2012



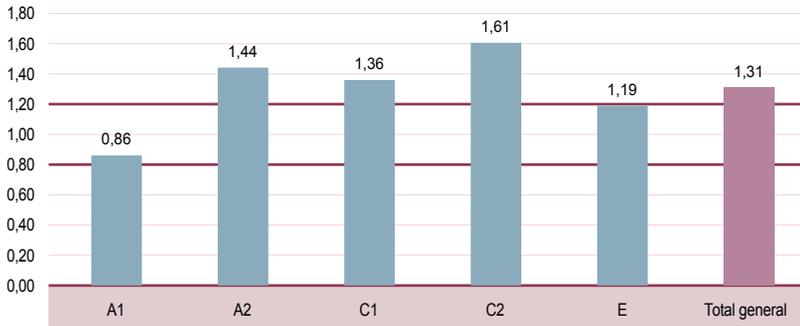
La importancia cuantitativa de los servicios de asistencia especializada y de atención primaria²¹ determina que la distribución por sexo del personal en estos servicios condicione, en gran medida, los resultados de la distribución del conjunto del SAS. Junto a ello, la todavía importante influencia de los roles de género en las funciones que se desempeñan en las diferentes categorías de la carrera profesional sanitaria, explica la feminización entre el personal de enfermería, de oficio y técnico especialista.

B. Personal según los grupos

Los grupos de personal A2, C2 y A1 son, por ese orden, los más numerosos dentro del conjunto del SAS, concentrando el 81,3% de este personal estatutario, por lo que la mayor presencia de mujeres en estos grupos condiciona gran parte del desequilibrio resultante por sobrerrepresentación femenina. Tanto el grupo A2, con la participación más alta en el conjunto del personal (29,7%), como el grupo C2, que le sigue en importancia con una ponderación en el total del 26,6%, muestran valores del IPRHM de 1,44 y 1,61 respectivamente, que se encuentran muy alejados del límite superior del intervalo de representación equilibrada.

²⁰ Su regulación está recogida en la Orden de 6 de junio de 1986.

²¹ Entre ambos servicios concentran el 86,6% del personal estatutario del SAS.

Gráfico 4.36. IPRHM del personal del SAS según grupos de personal, 2012

La distribución por sexo en el grupo A1 (25% del personal del SAS), es la única que muestra una participación mayoritaria de hombres (IPRHM=0,86) dentro del intervalo de representación equilibrada que opera en sentido contrario a los anteriores grupos, disminuyendo el desequilibrio final, si bien aporta un elemento más de desigualdad de género al conjunto de la distribución.

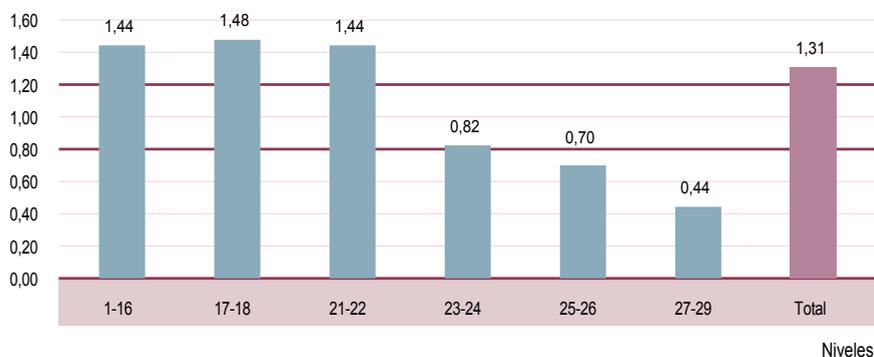
En los dos grupos restantes, C1 y E, de menor relevancia cuantitativa, la distribución por sexo del personal también se caracterizó por una mayor presencia de mujeres, si bien con desigual intensidad. En el caso del C1, con una representación de mujeres mayor y más desequilibrada que el año anterior (IPRHM igual a 1,36) y en el grupo E mediante una distribución que se mantiene en los valores del IPRHM del año anterior, cercanos al límite superior de representación equilibrada (IPRHM=1,19).

Por lo tanto, del análisis realizado hasta el momento, se puede afirmar que el protagonismo femenino en el colectivo se debe a la mayor presencia de mujeres en la asistencia especializada, básicamente en hospitales, y en profesiones adscritas a los grupos de personal A2 y C2. Alternativamente, en el grupo A1, de mayores requerimientos de formación y, por tanto, con mayor nivel retributivo, la participación de mujeres continúa siendo minoritaria, dentro de la banda de equilibrio.

C. Personal según niveles de la carrera administrativa

La participación de mujeres en el grupo A1, aunque muestra una tendencia creciente en los últimos años, sigue siendo minoritaria y limita la representación femenina en los niveles más elevados de la carrera administrativa. Ello significa, por una parte, que la mayor presencia de mujeres en el conjunto del SAS se debe al protagonismo que tienen en los niveles más bajos de dicha carrera y, por otra parte, que la representación femenina en los puestos de responsabilidad de la organización es claramente insuficiente.

Gráfico 4.37. IPRHM del personal del SAS según niveles de la carrera administrativa, 2012



En el primer tramo de niveles (del 1 al 16) se localizan los celadores, con mayoría de hombres, y el grupo, bastante más numeroso, de auxiliares de enfermería; entre ambos determinan una presencia finalmente mayoritaria de mujeres. El siguiente tramo de niveles (17-18) lo componen, entre otros, el personal dedicado a tareas de administración, también con una sobrerrepresentación de mujeres. El tercer tramo (niveles 21-22) está prácticamente compuesto por personal diplomado en enfermería, de claro protagonismo femenino. A partir de aquí, el IPRHM desciende gradualmente, adoptando distribuciones que se tornan claramente desequilibradas por una mayor participación de hombres. Si en el tramo de niveles 23-24, correspondiente básicamente a personal médico, la distribución se encuentra en los límites de la banda de equilibrio, en los siguientes niveles el desequilibrio por sobrerrepresentación masculina se acentúa. Los IPRHM de los efectivos de personal que se integran en los niveles superiores al 25, básicamente cargos intermedios y de dirección de la organización, quedan muy por debajo de los límites de presencia equilibrada y reflejan esta sobrerrepresentación de hombres en los puestos de gestión del SAS, sobre la que se profundizará en el siguiente apartado.

D. Personal según categorías profesionales

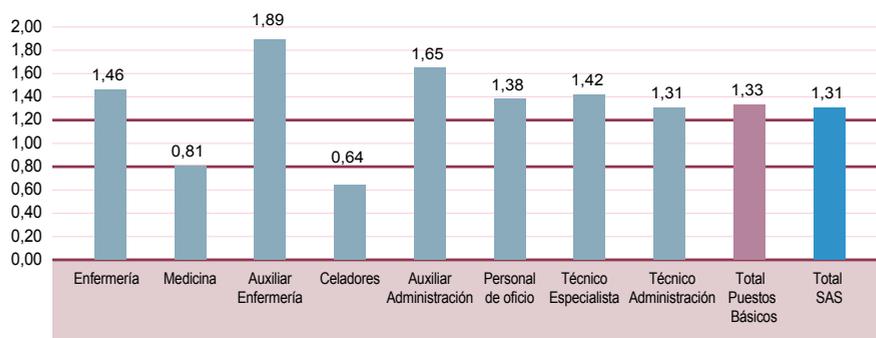
D.1. Puestos básicos

Si se profundiza el análisis por grupos, estudiando las distintas categorías profesionales, se observa que entre los efectivos que ocupan los denominados puestos básicos²² de la organización en el SAS, destaca la presencia mayoritaria del personal diplomado en enfermería (27,4%), integrante fundamental del grupo de personal A2, con una presencia mayoritariamente femenina.

En el grupo C2, el de mayor sobrerrepresentación femenina con IPRHM igual a 1,61, se encuentra el personal auxiliar de enfermería, que representa la tercera categoría profesional del SAS por número de efectivos con el 17,7% del total de puestos básicos. Si a los anteriores sumamos otros profesionales, como matronas/os o fisioterapeutas, 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.

A modo de conclusión, cabe destacar 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 precisa de más del 45,1% de los puestos básicos del sistema sanitario público andaluz. El desequilibrio es más intenso en el personal auxiliar de enfermería, que presenta el valor más elevado del IPRHM (1,89)²³.

Gráfico 4.38. IPRHM del personal del SAS según categorías profesionales. Puestos básicos, 2012



²² A efectos del análisis de la distribución por categorías profesionales, el personal adscrito al SAS se ha dividido en cuatro categorías: puestos básicos (suponen el 91,8% del conjunto del personal), personal en proceso de formación (3,5%), cargos intermedios (4%) y cargos directivos (0,7%), estos dos últimos con responsabilidades de gestión en la estructura.

²³ La segunda categoría profesional con mayor participación de mujeres fue la de Trabajo Social (IPRHM igual a 1,76).

Alternativamente, entre el personal dedicado a la práctica de la medicina asistencial, segundo colectivo en importancia con una representación del 19,1% de los puestos básicos de la organización, la presencia de hombres es mayoritaria dentro del equilibrio, como indica su IPRHM de 0,81, ligeramente por encima del límite inferior del intervalo de equilibrio. El notable aumento del IPRHM entre el personal médico, en los últimos años, confirma la tendencia a una mayor presencia de mujeres en esta actividad profesional, que se ve reforzada por el creciente predominio de mujeres entre el personal en formación (IPRHM igual a 1,33). Esta tendencia se observa también en el conjunto de la Unión Europea, donde muchos estados miembros cuentan con un acceso de mujeres a las facultades de medicina que supera el 50%²⁴.

En el conjunto del ámbito nacional, se reproduce este esquema de distribución por sexo, al registrarse valores del IPRHM de 0,93 en medicina y de 1,68 en enfermería, respectivamente. Por tanto, respecto a Andalucía, la mayor presencia de hombres en medicina y la feminización en enfermería son menos acentuadas²⁵.

En la Comunidad Autónoma de Andalucía, el personal de medicina y enfermería agrega el 64,2% de los puestos básicos del SAS, por lo que la distribución por sexo en estas categorías explica gran parte de los resultados de la distribución global y, el resto de los colectivos profesionales, de menor relevancia cuantitativa, tiene un efecto marginal sobre el total. Aún así, cabe destacar la sobrerrepresentación de hombres en la categoría de celadores, que presentó la distribución por sexo de IPRHM más bajo del conjunto (0,64), si bien se observa también aquí con respecto al año anterior, la tendencia general a un aumento en la presencia de mujeres. Del resto de las categorías, experimentaron de manera especial un mayor protagonismo femenino el personal dedicado a tareas auxiliares de administración, el personal de oficio o el de las especialidades técnicas (radiología y laboratorio, entre otras).

El resumen del análisis realizado permite enunciar que la sobrerrepresentación femenina 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 especialista o de soporte logístico (administrativas y personal de oficio). De modo alternativo, la presencia masculina es mayoritaria en el colectivo médico y en el de celadores.

²⁴ Commission Staff Working Document on an Action Plan for the EU Health Workforce, Accompanying the document. "Communication From The Commission To The European Parliament, The Council, The European Economic And Social Committee And The Committee Of The Regions".

²⁵ Fuente INE. Estadísticas de Profesionales Sanitarios Colegiados del año 2011. Explotación propia.

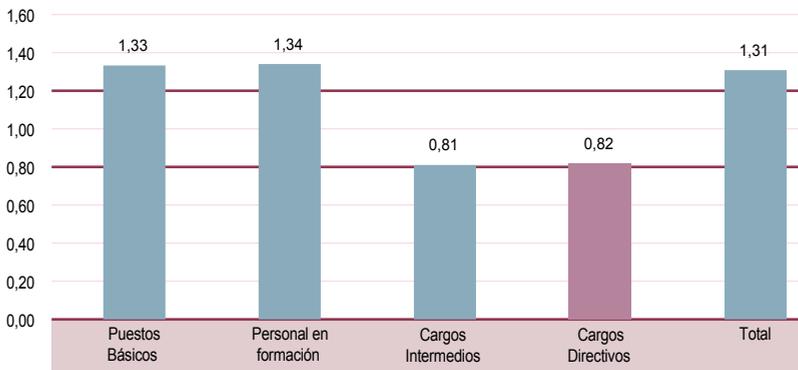
D.2. Puestos intermedios y directivos

El IPRHM de los puestos intermedios y directivos se encuentra dentro de la banda de equilibrio, caracterizándose por una mayor presencia de hombres que de mujeres. Por la importancia estratégica que tienen estos puestos desde el punto de vista de las desigualdades de género, estas categorías profesionales se analizan con detalle en el siguiente apartado.

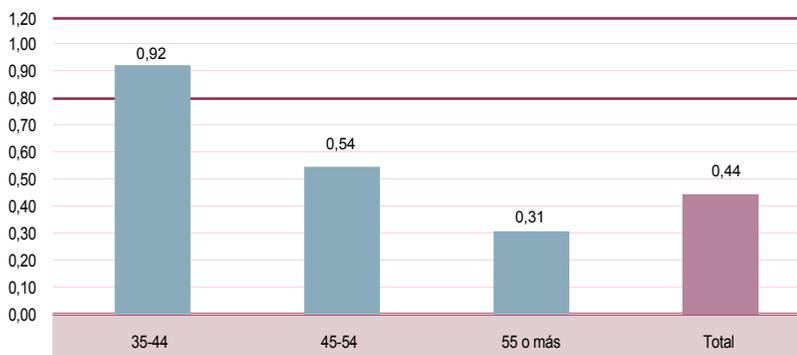
4.3.2. Personal con responsabilidades de gestión

Como muestra la tendencia de los últimos años, los puestos básicos del SAS y su personal en formación están compuestos, fundamentalmente, por mujeres, mientras que los cargos intermedios y de dirección corresponden mayoritariamente a hombres, mostrando un IPRHM que se encuentra dentro del intervalo de distribución equilibrada. También se observa, en línea con la tendencia general, un cierto aumento de la presencia de mujeres en los puestos de gestión de la organización, especialmente notable en los cargos directivos en 2012, cuyo valor del IPRHM ha crecido sensiblemente respecto del año anterior pasando de 0,77 a 0,82.

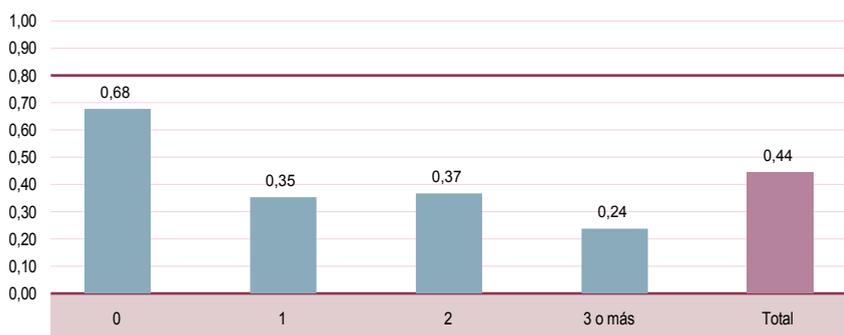
Gráfico 4.39. IPRHM del personal del SAS según naturaleza de la actividad, 2012



Como en el resto de colectivos del personal al servicio de la Administración Pública, la edad del personal, y el número de hijos e hijas que se tienen a cargo, son variables que adquieren gran importancia para explicar la desigual presencia femenina en los puestos de mayor responsabilidad y dedicación; no sólo en los niveles superiores de la carrera administrativa, sino también, específicamente, en el grupo A1 (compuesto, recordemos, fundamentalmente por personal médico).

Gráfico 4.40. IPRHM del personal del SAS en los niveles 27-29 según edad, 2012

La distribución por sexo del personal que ostenta los niveles más elevados 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. Ello pone de manifiesto que la incorporación de las mujeres en estos cargos de dirección 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, de las cuales el 80% son hombres. Precisamente, a partir de los cuarenta y cinco años, la presencia de mujeres en el grupo A1 es minoritaria, mientras que, entre los efectivos más jóvenes, la distribución por sexo en este grupo revela una participación mayoritariamente femenina.

Gráfico 4.41. IPRHM del personal del SAS en los niveles 27-29 según número de hijos/as, 2012

La consideración del efecto que tiene el número de hijos e hijas sobre la participación de hombres y mujeres en tareas directivas muestra una distribución por sexo desequilibrada por sobrerrepresentación de los hombres en todas las situaciones. La ausencia de hijos e hijas no evita la menor presencia de mujeres en los puestos de gestión, si bien el aumento de estos intensifica el desequilibrio. Esta variable también viene a mostrar el peso que los roles de género todavía tienen en la desigualdad de género al restar oportunidades a las mujeres para el acceso y promoción de su carrera profesional.

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

La competencia normativa que tiene la Junta de Andalucía sobre los recursos humanos de la Administración de Justicia afecta sólo al personal no judicial, como se recoge en el artículo 147 del Estatuto de Autonomía²⁶. Esto incluye, por un lado, los Cuerpos Generales, cuyo cometido se refiere a tareas de contenido procesal y donde se encuentran: 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 Legal²⁷.

Partiendo de estas consideraciones, se aborda el análisis de género sobre la distribución de hombres y mujeres que forman parte del personal de la Junta de Andalucía que presta servicios en la Administración de Justicia. En primer lugar, se realiza una valoración de conjunto para, a continuación, explicar los resultados de la distribución mediante otras variables relevantes, como son la edad, el grupo profesional o la antigüedad en el puesto de trabajo. Finalmente, se aplicarán estas mismas variables al estudio singularizado de los distintos cuerpos del personal funcionario.

En general, existe una presencia mayoritaria de mujeres entre el personal no judicial de la Administración de Justicia determinada, fundamentalmente, por la sobrerrepresentación de mujeres en los Cuerpos Generales y especialmente en la tramitación judicial, mientras que en los Cuerpos Especiales la distribución por sexo es más equilibrada. Como en el resto de los colectivos de la Administración Pública andaluza, la edad y la descendencia siguen condicionando el acceso de las mujeres a los puestos directivos.

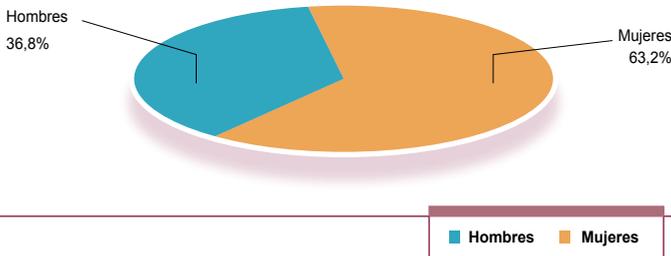
²⁶ De forma más precisa, la Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre, de modificación de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, establece en su artículo 475 los cuerpos de personal funcionario sobre los que la Junta de Andalucía tiene competencias.

²⁷ 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 son objeto de análisis en el presente documento.

4.4.1. Análisis general

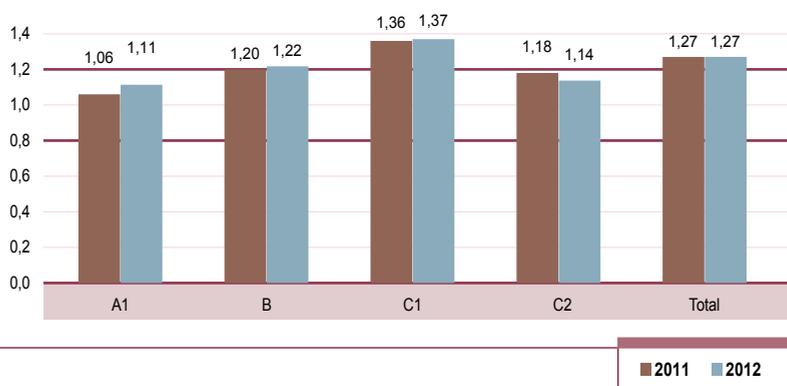
El personal funcionario dependiente de la Junta de Andalucía que ejerce su labor al servicio de la Administración de Justicia alcanzó un total de 7.288 efectivos en junio de 2012, 4.629 mujeres y 2.659 hombres. La distribución por sexo muestra una presencia mayoritaria de mujeres. El Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM)²⁸ refleja, con un valor de 1,27, igual que el del año pasado, una sobrerrepresentación femenina.

Gráfico 4.42. Distribución por sexo del personal adscrito a la Administración de Justicia, 2012



El claro protagonismo de las mujeres entre el personal no judicial de la Administración de Justicia se manifiesta también en la distribución por grupos profesionales. Se observa que la presencia de mujeres creció ligeramente, respecto del año pasado, en el grupo C1, en el que se integra el Cuerpo General de Tramitación Procesal y Administrativa y significa cerca del 47% del personal funcionario con un IPRHM de 1,37. También aumentó la participación de mujeres en el grupo B, que aglutina a más del 30% del personal no judicial y en el que se integra el Cuerpo General de Gestión Procesal y Administrativa, resultando una distribución por sexo por encima del límite de la representación equilibrada (IPRHM=1,22).

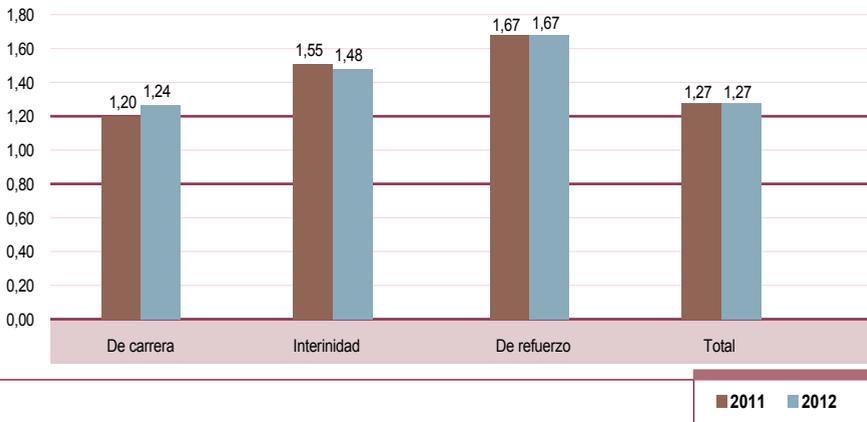
²⁸ Para la definición de IPRHM, consultar la Introducción de este capítulo.

Gráfico 4.43. IPRHM del personal no judicial según grupos profesionales, 2011-2012

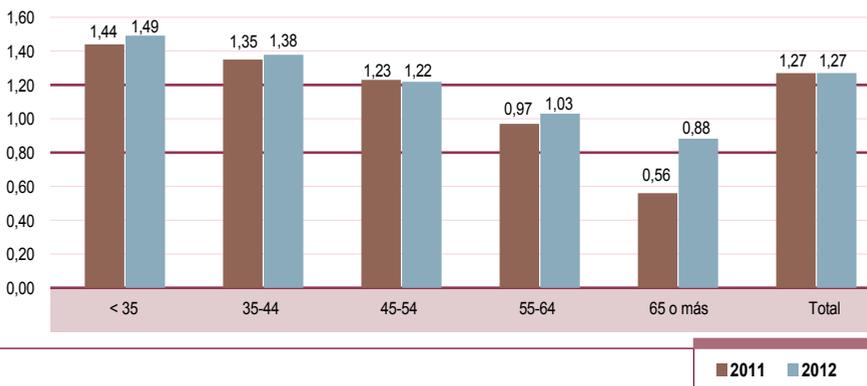
En el grupo C2, al que corresponde el Cuerpo General de Auxilio Judicial y que representa el 19,8% del personal no judicial, existe igualmente una representación equilibrada, con mayoría de mujeres decreciente respecto del año pasado. Finalmente, el grupo A1, al que pertenece el Cuerpo Especial de Médicos Forenses (2,4% del personal), ha registrado el mayor aumento de participación femenina manteniendo, no obstante, una distribución por sexo dentro de los valores de equilibrio.

Por tanto, en conjunto, el desequilibrio por mayor presencia de mujeres en la Administración de Justicia se debe fundamentalmente a su elevada participación en los Cuerpos Generales, ya que en los cuerpos superior (Cuerpo Especial de Médicos Forenses) e inferior (Cuerpo General de Auxilio Judicial) la presencia de mujeres siendo mayor, está equilibrada.

El análisis de la distribución por sexo según las distintas categorías de personal evidencia la relación negativa existente entre la participación femenina y la estabilidad del puesto de trabajo asociada a la categoría funcional. Así, aunque la presencia de mujeres es sensiblemente superior a la de hombres en todas las situaciones, sucede que entre el personal funcionario de carrera, con plaza en propiedad y derechos consolidados, la participación femenina se encuentra más cerca del intervalo de equilibrio, después de registrar cierto crecimiento respecto del año pasado. Así mismo, el número de mujeres en situación de interinidad es notablemente mayor que el de hombres, muy por encima de los límites del equilibrio, con un IPRHM de 1,48, a pesar de la sensible reducción experimentada respecto de 2011. Finalmente, aunque con menor importancia cuantitativa pero no cualitativa, el personal de refuerzo, contratado para cubrir necesidades temporales del servicio, está constituido casi en su totalidad por mujeres (83,3%), presentando el IPRHM más elevado (1,67), al igual que el año pasado.

Gráfico 4.44. IPRHM del personal no judicial según categoría de personal, 2011-2012

Se mantiene también en este ejercicio la relación negativa entre la edad del personal y la mayor o menor presencia de mujeres, de tal modo que en las edades más jóvenes la participación femenina es más elevada, pues en la población menor de treinta y cinco años la representación de mujeres alcanza el 75%, lo que refuerza la tendencia a la feminización del personal de la Administración de Justicia. El aumento del IPRHM es casi generalizado en todos los tramos de edad, dando como resultado una mayoría de mujeres en todas las edades, con la excepción del colectivo de personas mayores de sesenta y cinco años, a pesar del considerable aumento del IPRHM registrado, que ha situado a este grupo de edad dentro de la banda de equilibrio.

Gráfico 4.45. IPRHM del personal no judicial según edad, 2011-2012

El análisis de la distribución según la antigüedad en el servicio, medida por el número de trienios reconocidos, muestra una participación de mujeres notablemente superior a la de hombres en prácticamente todos los tramos de trienios más relevantes por el número de efectivos que los disfrutan. Dicha participación es especialmente significativa hasta los cinco trienios, donde se aprecia un claro desequilibrio por sobrerrepresentación de mujeres que refuerza la tendencia a la feminización del colectivo ya comentada en la distribución por edad. Tan sólo a partir de los treinta años de servicio, de escasa entidad en el total, se aprecia una tímida mayoría de hombres que se agudiza con el transcurso de los trienios.

Gráfico 4.46. IPRHM del personal no judicial según antigüedad en el servicio, 2012

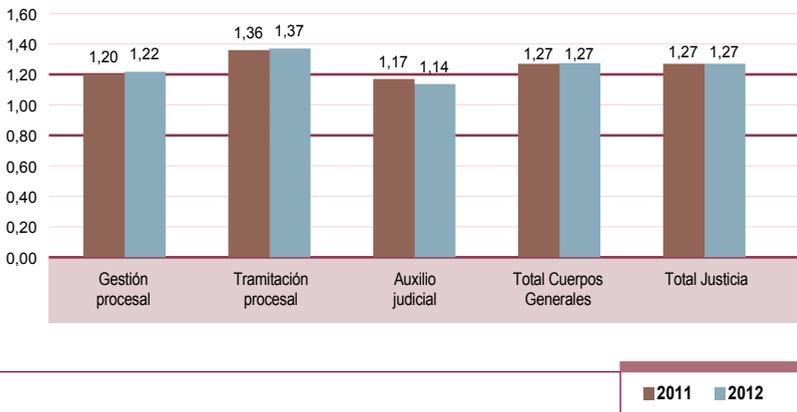


4.4.2. Cuerpos Generales de la Administración de Justicia

El personal perteneciente a los Cuerpos Generales representa el 97,6% 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. La presencia mayoritaria de mujeres en los Cuerpos Generales explica los elevados valores del IPRHM en la Administración de Justicia, mientras que en los Cuerpos Especiales la distribución por sexo es más equilibrada. El IPRHM correspondiente al conjunto de los Cuerpos Generales alcanzó un valor de 1,27, exactamente igual al del conjunto de la distribución y al del año pasado, evidenciando una sobrerrepresentación femenina.

El análisis por tipo de actividad muestra que la participación de las mujeres en tareas de apoyo procesal no es homogénea en todas las actividades. El Cuerpo de Tramitación Judicial es el más numeroso, representando casi el 47% del total de efectivos de la Administración de Justicia, y presenta un mayor valor del IPRHM (1,37), 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, que, además, aumentó ligeramente respecto del año anterior hasta suponer el 68,5% de los efectivos dedicados a estas funciones. El desequilibrio por sobrerrepresentación femenina es generalizado en todas las categorías de personal, si bien algo menor en el personal funcionario de carrera (IPRHM=1,35) que en interinidades (1,59) o personal de refuerzo (1,79).

Gráfico 4.47. IPRHM de los Cuerpos Generales de la Administración de Justicia según actividad, 2011-2012



Por su parte, el Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa concentra el 30,9% del personal funcionario dependiente de la Junta de Andalucía y al servicio de la Administración de Justicia. El valor del IPRHM (1,22) registró un ligero crecimiento respecto de 2011, pasando de una situación de equilibrio a otra de sobrerrepresentación de mujeres. El análisis por categorías de personal en este cuerpo, muestra una situación de equilibrio en el personal funcionario de carrera (IPRHM=1,18), mientras que en situación de interinidad o de refuerzo el desequilibrio se agudiza por una mayor presencia de mujeres (IPRHM=1,65 y 1,82, respectivamente), especialmente en el caso del refuerzo, cuyos puestos están cubiertos en un 91% por mujeres.

Es oportuno destacar también la figura de la Secretaría de Juzgado de Paz, tipo de puesto que debe cubrirse entre los efectivos del Cuerpo de Gestión y Administración Procesal y que lleva asociados incentivos retributivos en el Complemento Transitorio de Puesto. En el contexto general de mayor presencia de las mujeres entre el personal de los Cuerpos Generales de la Administración de Justicia, contrasta la representación mayoritaria de hombres en las Secretarías de los Juzgados de Paz, si bien dentro de los límites de una representación equilibrada por sexo ($IPRHM=0,87$).

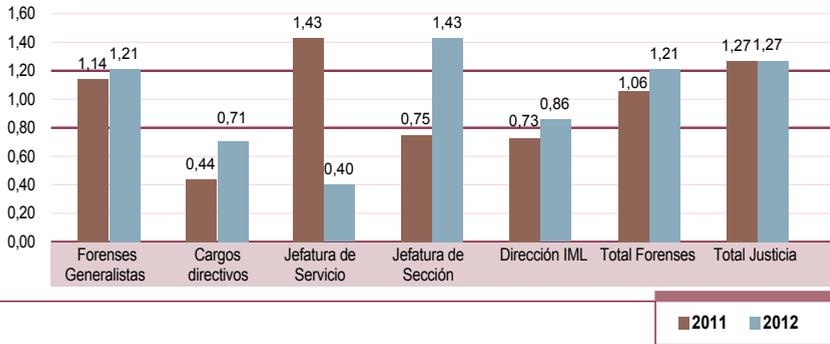
Finalmente, el Cuerpo de Auxilio Judicial representa el 19,8% del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia y cuenta con la distribución por sexo más equilibrada de los Cuerpos Generales (1,18), después de registrar una reducción en la presencia de mujeres respecto del año anterior. Al igual que en los cuerpos anteriores, los resultados no son homogéneos según las distintas categorías de personal, destacando la situación de casi pleno equilibrio entre el personal funcionario de carrera ($IPRHM=1,07$) y de mayor desequilibrio en las otras figuras consideradas.

4.4.3. Cuerpos Especiales de la Administración de Justicia

Los Cuerpos Especiales de la Administración de Justicia están conformados por los distintos cargos desempeñados por el Cuerpo de Forenses, que desarrollan su labor en los Institutos de Medicina Legal. La existencia de una estructura jerárquica en este colectivo, permite analizar la presencia de ambos sexos en los puestos de mayor responsabilidad.

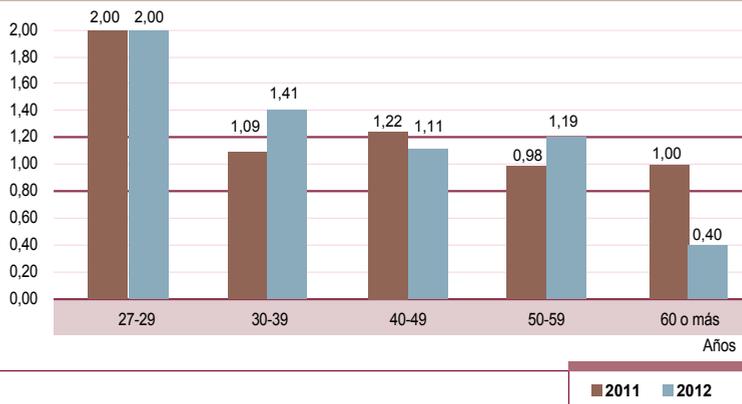
La distribución por sexo del total del Cuerpo de Forenses sigue manteniéndose en 2012 en una situación de equilibrio ($IPRHM$ igual a 1,11), después de registrar un crecimiento de la presencia de mujeres respecto del año pasado. El personal funcionario de carrera concentra el número de efectivos más relevante (en torno al 79,5% del conjunto) y presenta un $IPRHM$ cercano a la paridad (1,04), mientras que en el personal interino se aprecia un exceso de participación de mujeres (67,7%). Aunque de menor relevancia cuantitativa, entre el personal en prácticas no se encuentra ningún hombre, lo que avala cierta tendencia a la feminización del Cuerpo a corto plazo.

La estructura jerárquica del Cuerpo de Forenses contempla, en orden descendente, jefaturas de servicio, jefaturas de sección y las direcciones de los Institutos de Medicina Legal (IML) correspondientes a cada una de las ocho provincias andaluzas. Dicha estructura jerárquica se asienta sobre una base funcional compuesta por los forenses generalistas que operan en cada uno de los IML, entre quienes se ha registrado un notable aumento de la presencia de mujeres respecto del año anterior, elevando el valor del $IPRHM$ (1,21) ligeramente por encima del intervalo de representación equilibrada. Por su parte, a pesar del aumento significativo del número de mujeres también entre los cargos con responsabilidades directivas, la presencia de hombres sigue siendo mayor, lo que resulta en una distribución desequilibrada ($IPRHM=0,71$).

Gráfico 4.48. IPRHM del Cuerpo de Medicina Forense según nivel de responsabilidad del puesto 2011-2012

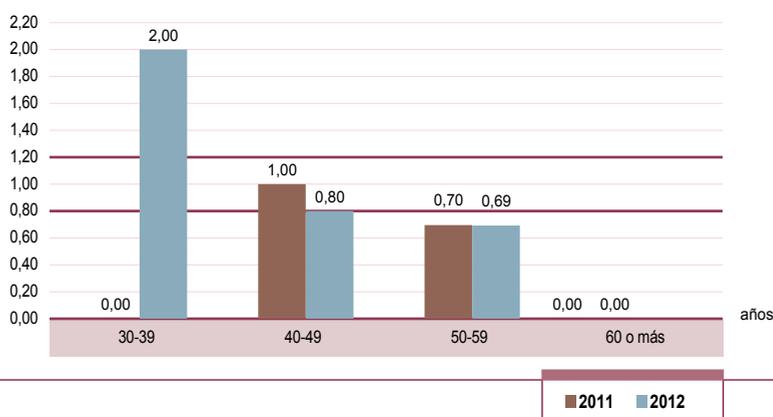
Así pues, si bien el conjunto de los Cuerpos Especiales de Forenses presenta una distribución por sexo equilibrada, dicha situación incluye realidades heterogéneas: por un lado, la mayor presencia de mujeres entre los efectivos generalistas y, por otro, un número más elevado de hombres entre los puestos directivos.

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, agudizada respecto de 2011, y en la dirección de los IML, si bien en este último caso dentro del intervalo de equilibrio tras el crecimiento registrado este año. Junto a ello se identifica la elevada participación de las mujeres en las jefaturas de sección.

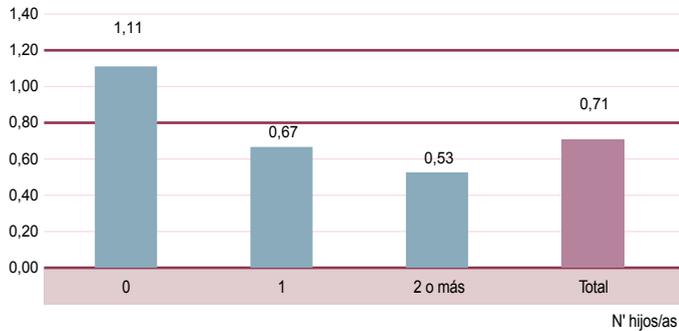
Gráfico 4.49. IPRHM del Cuerpo de Medicina Forense. Forenses Generalistas según edad, 2011-2012

La edad muestra una relación significativa con la distribución por sexo del conjunto del personal que presta servicios en la Administración de Justicia, y también en el Cuerpo de Forenses. Concretamente en los Forenses Generalistas, continúa la tendencia ya apuntada el año pasado, de feminización en las edades más jóvenes, que va descendiendo drásticamente conforme se avanza en edad, con un ligero repunte en el tramo de 50 a 59 años. La evolución en las edades superiores a 60 años no es muy significativa, dado el escaso número de efectivos. La feminización va trasladándose a las edades superiores, puesto que entre 30 y 39 años, en 2011 la estructura de sexos era equilibrada, y en 2012, ya sale fuera de los valores de equilibrio.

Gráfico 4.50. IPRHM de los puestos directivos del Cuerpo de Forenses según edad, 2011-2012



La relación entre la edad y la estructura por sexo se evidencia también en los puestos de mayor responsabilidad. Las edades intermedias son las que marcan la estructura de sexos, al concentrar la mayor parte de efectivos forenses en puestos de dirección: con respecto a 2011, ha aumentado el desequilibrio en ambos tramos de edad, especialmente entre 40 y 49 años, pasando de un valor del IPRHM paritario en 2011 a estar en el límite inferior de equilibrio en 2012 por el menor número de mujeres. La tendencia al descenso de la presencia de mujeres conforme aumenta la edad refleja ciertas inconsistencias en la incorporación de las mujeres al cuerpo de Forenses, tanto en cargos directivos como en las funciones de Forense Generalista. En los tramos de edad más jóvenes, de menos de 39 años, y en los mayores de más de 60, la distribución es completamente desequilibrada, con un valor de IPRHM=2, lo que significa que sólo hay mujeres en el primer caso y IPRHM=0 en el segundo, donde sólo hay hombres, si bien en ambos casos el número de efectivos es muy reducido.

Gráfico 4.51. IPRHM de los puestos directivos del Cuerpo de Forenses según número de hijos/as, 2012

La existencia de hijos e hijas también se relaciona de forma negativa con la participación de las mujeres en los puestos con mayor responsabilidad de los IML. La distribución es equilibrada cuando no se tiene descendencia, incluso se aprecia una participación mayoritaria de mujeres. Sin embargo, la presencia de un solo hijo o hija provoca una reducción drástica de la representación femenina, que se acentúa con el aumento del número de descendientes. Lo anterior ilustra perfectamente las dificultades que todavía existen para conciliar la vida familiar con una actividad laboral que requiere mayor dedicación y que siguen afectando directamente a las mujeres como consecuencia del cambio de roles de género que todavía queda por hacer.

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

La figura de las entidades instrumentales está regulada en la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, donde se clasifican en agencias o en entidades instrumentales privadas. Las agencias a su vez pueden ser administrativas, públicas empresariales y de régimen especial, mientras que las entidades privadas pueden ser sociedades mercantiles o fundaciones del sector público andaluz. Las entidades instrumentales tienen como misión, según define la Ley 9/2007, desempeñar 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.

A continuación se examina la distribución por sexo del personal que compone los órganos ejecutivos de las agencias públicas empresariales y de las sociedades mercantiles del sector público y sus entidades asimiladas a fecha 1 de enero de 2012. Con ello se completa el análisis de la composición por sexo del personal al servicio de la Junta de Andalucía²⁹.

4.5.1. Análisis general

El análisis general de la composición por sexo de los órganos directivos de las agencias públicas empresariales, las sociedades mercantiles y entidades asimiladas arroja un Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres³⁰ (en adelante, IPRHM) de 0,70, lo que refleja un aumento significativo de la presencia de mujeres respecto al valor registrado en 2011 cuando el IPRHM era de 0,62.

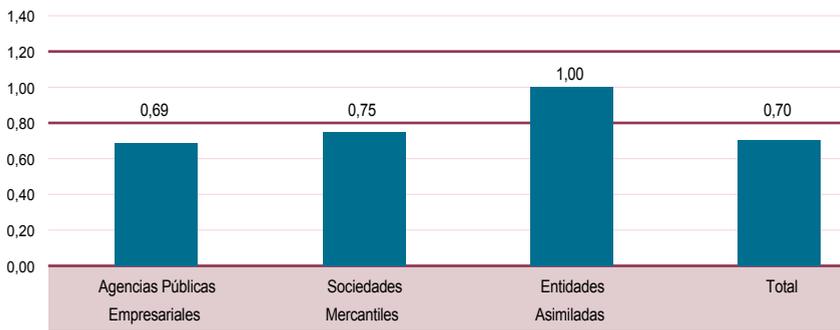
La composición por sexo de los equipos directivos no es, sin embargo, homogénea por áreas funcionales sino que refleja similares sesgos de género que el personal de otros colectivos de la Administración Pública andaluza. Las entidades que desarrollan sus actividades en el ámbito de la cultura, la educación, la cooperación internacional y la gestión patrimonial muestran índices superiores, dentro de la banda de equilibrio, oscilando entre valores que van del 0,80 al 1. Las entidades que desarrollan sus actividades en las áreas de comunicación social, innovación y

²⁹ El personal de las agencias administrativas y de régimen especial se incluye en el análisis del personal de Administración General de las consejerías a las que están adscritas estas agencias y que se encuentra en el epígrafe 4.1 de este capítulo.

³⁰ La definición de este índice se encuentra en la introducción del presente capítulo.

desarrollo, sanidad y bienestar social, turismo y deporte muestran valores del IPRHM en sus equipos directivos de entre 0,69 y el 0,75, es decir, por debajo del margen de representación equilibrada de hombres y mujeres. En este mismo sentido, las entidades con presencia en las áreas de medio ambiente y fomento muestran una presencia de mujeres en cargos directivos aún inferior a las anteriores.

Gráfico 4.52. IPRHM del personal directivo de las Agencias Públicas, Sociedades Mercantiles y Entidades Asimiladas, 2012



Fuente: Consejería de Hacienda y Administración Pública
Nota: Datos a 1 de enero de 2012

4.5.2. Análisis de los equipos directivos de las Agencias Públicas Empresariales

La Junta de Andalucía cuenta con dieciocho Agencias Públicas Empresariales, que aparecen relacionadas en el artículo 4 de la Ley 18/2011, de 23 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2012.

El análisis de la distribución por sexo de los equipos directivos de estas agencias muestra un IPRHM de 0,69, mejorando el valor alcanzado en 2011 (IPRHM de 0,59), que refleja el avance en la presencia de mujeres en sus órganos directivos.

Las Agencia Públicas aglutinan el 85% del personal directivo del conjunto de entidades analizadas en este apartado de entidades instrumentales, por lo que la tendencia a la mayor representación de las mujeres en estas agencias determina en gran medida el valor alcanzado por este índice (0,70), para los tres tipos de organismos.

4.5.3. Análisis de los equipos directivos de las Sociedades Mercantiles del Sector Público

Las Sociedades Mercantiles del Sector Público desarrollan sus actividades principalmente en el ámbito de la gestión turística, deportiva y del patrimonio inmobiliario de la Junta de Andalucía. El análisis de las nueve entidades de este tipo en las que la Junta de Andalucía tiene participación mayoritaria da como resultado una disminución de la presencia de mujeres en los órganos ejecutivos de estas entidades respecto al año pasado, mostrando un IPRHM de 0,75, cinco centésimas menos que en 2011.

Esta disminución de la representación de mujeres directivas sitúa la distribución por sexo en 2012 por debajo del margen inferior de la banda de representación equilibrada entre hombres y mujeres.

4.5.4. Análisis del personal directivo de las Entidades Asimiladas

Las entidades asimiladas, once en la Ley 18/2011, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2012, son organismos cuya financiación se sujeta al régimen jurídico de las Agencias Públicas Empresariales y las Sociedades Mercantiles.

El análisis de la distribución por sexo de estas entidades se centra en los datos disponibles sobre el equipo directivo de la Fundación Andaluza para la Integración Social del Enfermo Mental (FAISEM), la cual tiene en su patronato a la Consejería de Salud y Bienestar Social y la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo.

Desde el punto de vista de la igualdad de género, el equipo directivo muestra el mismo número de mujeres que de hombres, como refleja el valor (1,00) de su IPRHM. Este dato supone una disminución de 0,09 con respecto a 2011, cuando se contabilizaron más mujeres que hombres en los puestos de decisión de la Fundación y un acercamiento a la paridad perseguida por las políticas de igualdad de género de la Junta de Andalucía.