

4.2. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO PÚBLICO ANDALUZ

En 2017 la composición del personal docente del Sistema Educativo Andaluz⁵ ha continuado su tendencia de feminización, dada la elevada participación de las mujeres y la escasa participación de los hombres en el ejercicio de la función docente, especialmente en la Educación Infantil y Primaria, en la Educación Especial y en la Compensatoria. También, en la Inspección Educativa y en los puestos de cátedra y de dirección de la enseñanza secundaria, donde la presencia de hombres es mayoritaria, se ha registrado un aumento significativo de la presencia de mujeres.

Así pues, se observa que continúan operando los estereotipos de género que identifican la actividad docente de las mujeres con el alumnado con mayores necesidades de cuidados, mientras que a los hombres se les asocia con el desempeño de puestos de mayor responsabilidad, dedicación y remuneración. Ello tiene incidencia en la conformación de modelos de comportamiento y asunción de valores entre el alumnado, que no facilitan el camino hacia una sociedad más igualitaria y diversa, además de afectar a la calidad de la enseñanza⁶.

Este epígrafe realiza una aproximación más detallada a la distribución de los hombres y mujeres que componen el personal docente en 2017, haciendo inicialmente una valoración del conjunto de la distribución, para luego abordar un análisis más específico de cada uno de los distintos niveles educativos, incidiendo en la composición por sexo del personal dedicado a la inspección educativa, y finalizar con el estudio de la representación del personal directivo de los centros docentes.

4.2.1. Análisis general

La plantilla docente del Sistema Educativo Andaluz creció respecto del año anterior hasta alcanzar la cifra de 115.237 personas, 74.644 mujeres y 40.593 hombres, en enero de 2017. El aumento de la plantilla afectó a ambos sexos, aunque el número de mujeres creció algo más que el de hombres, lo que eleva la brecha de género existente (IPRHM⁷=1,30). La mayor presencia de mujeres docentes en Andalucía es un rasgo compartido con nuestro

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

6 La presencia equilibrada de hombres y mujeres entre el personal docente del sistema educativo reduce el fracaso escolar y facilita una mayor igualdad de acceso a los distintos estudios en las alumnas [UNESCO (2012), *World Atlas of Gender Equality in Education*. www.uis.unesco.org/Education/Documents/unesco-world-atlas-gender-education-2012.pdf].

7 La definición del Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres figura en la introducción del capítulo 4.

entorno, aunque menor que el grado de feminización del conjunto de España⁸ y el de la Unión Europea⁹.

El aumento de mujeres docentes se ha producido este año en los centros privados concertados, mientras que en los de titularidad pública se ha reducido ligeramente su número, si bien, la distribución por sexo sigue siendo muy homogénea para ambos tipos de centros educativos (Ver cuadro 4.2.1.).

Tampoco ha habido cambios significativos en la distribución del personal según la edad. Se mantiene en 2017 una marcada mayoría de mujeres en todos los tramos de edad. Tan sólo entre el personal docente mayor de sesenta y cinco años se alcanza el equilibrio representativo (IPRHM=1,12) y por debajo de esas edades, la presencia femenina es mayoritaria, hasta representar al 72% del personal docente menor de treinta y cinco años, lo que consolida la feminización de este colectivo.

CUADRO 4.2.1. Personal del Sistema Educativo Andaluz

Niveles	Mujeres	Hombres	Total	%/ Total	IPRHM	
					2017	2016
Educación Infantil y Primaria	36.342	11.670	48.012	41,7	1,51	1,51
centros públicos	29.419	9.363	38.782	33,7	1,52	1,52
centros privados concertados	6.923	2.307	9.230	8	1,50	1,50
Educación Secundaria	28.408	24.199	52.607	45,7	1,08	1,07
centros públicos	23.333	19.778	43.111	37,4	1,08	1,08
centros privados concertados	5.075	4.421	9.496	8,2	1,07	1,06
Enseñanzas de Régimen Especial (p)	1.948	2.144	4.092	3,6	0,95	0,96
Educación de Personas Adultas (p)	1.249	897	2.146	1,9	1,16	1,18
Educación Especial	5.195	871	6.066	5,3	1,71	1,72
centros públicos	4.322	646	4.968	4,3	1,74	1,74
centros privados concertados	873	225	1.098	1	1,59	1,60
Educación Compensatoria (p)	1.242	430	1.672	1,5	1,49	1,46
Formación del Profesorado (p)	180	172	352	0,3	1,02	0,99
Inspección Educativa (p)	80	210	290	0,3	0,55	0,53
TOTAL	74.644	40.593	115.237	100	1,30	1,29
centros públicos	61.773	33.640	95.413	82,8	1,29	1,30
centros privados concertados	12.871	6.953	19.824	17,2	1,30	1,29

(p) Sólo en centros públicos

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

8 “Informe 2016 sobre el estado del sistema educativo”. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. www.ntic.educacion.es/cee/informe2016/i16cee_informe.pdf.

9 Panorama de la educación 2016. OCDE. www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/education/education-at-a-glance-2016_eag-2016-en#.WYitYjyE#page2.



4.2.2 Análisis del personal docente por tipo de enseñanza

El aumento de mujeres no ha sido generalizado en todos los niveles educativos. Sí se ha registrado una mayor presencia de profesoras en la Enseñanza Secundaria, fundamentalmente en los centros privados concertados, que no ha comprometido el equilibrio representativo en este nivel educativo (IPRHM=1,08), mientras que en la Educación Infantil y Primaria se ha mantenido la elevada tasa de feminización del año anterior (IPRHM=1,51). El peso que tienen estos dos niveles educativos en el conjunto de la plantilla docente (87,3%) justifica que, este año, el aumento de la presencia de mujeres se haya debido, fundamentalmente, a la mayor cantidad de las profesoras en las enseñanzas secundarias.

La feminización del colectivo también se ha visto favorecida por un aumento importante de la participación de las mujeres en la Educación Compensatoria, que ha acentuado su grado de feminización (IPRHM=1,49), en la Formación del Profesorado, que no ha comprometido el equilibrio representativo (IPRHM=1,02), y en la Inspección Educativa, que apenas ha amortiguado su elevado grado de masculinización (IPRHM=0,55).

Finalmente, la participación de las mujeres se redujo levemente en las Enseñanzas de Régimen Especial (IPRHM=0,95) y en la Educación de Personas Adultas (IPRHM=1,16), sin alterar significativamente el equilibrio representativo del año anterior y en la Educación Especial, donde sigue presentando el mayor grado de feminización (IPRHM=1,71).

A. Educación Infantil y Primaria

La plantilla docente en la Educación Infantil y Primaria estaba compuesta en enero de 2017 por 36.342 mujeres y 11.670 hombres; un total de 48.012 personas cuya distribución mantiene un elevado grado de feminización (IPRHM=1,51), debido fundamentalmente al aumento de la presencia de mujeres entre el personal docente de los centros privados concertados, mientras que en los centros de titularidad pública se redujo, muy ligeramente, la participación femenina. Dada la importancia de este nivel de enseñanza y su peso en el conjunto de la plantilla docente (41,7%) se explica, en gran medida, el grado de feminización del sistema educativo andaluz.

Un rasgo distintivo de las plantillas docentes a nivel internacional es que la proporción de mujeres aumente conforme disminuye la edad del alumnado, lo que también ocurre en el Sistema Educativo Andaluz aunque en menor medida que en otros lugares; mientras en Andalucía las mujeres docentes representan el 75,7% en la Educación Infantil y Primaria, en España, según la OCDE¹⁰ las mujeres representan el 93% en la Educación Infantil y el 76% en la Primaria. La misma fuente adjudica a la media de la OCDE valores superiores (97% y 82%, respectivamente) mientras otros informes muestran

10 Panorama de la educación 2016. OCDE. www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/ocd/education/education-at-a-glance-2016_eag-2016-en#.WYitYjyE#page2

que la plantilla docente en Andalucía se encuentra entre las Comunidades Autónomas de España con menor grado de feminización¹¹.

En 2017 no se aprecian cambios relevantes al observar los tramos de edad del personal, manteniéndose un protagonismo de las mujeres en todos los tramos.

B. Educación Secundaria

El profesorado de las Enseñanzas Secundarias alcanzó los 52.607 efectivos, con mayor número de mujeres que de hombres. En enero de 2017 se observaba una distribución por sexo equilibrada y cercana a la paridad, (IPRHM=1,08) fundamentalmente por la evolución observada en los centros privados concertados.

En la Educación Secundaria se continúa cumpliendo la relación existente entre mayor presencia de mujeres y menor edad del alumnado. En el promedio de los países de la OCDE, la participación de las mujeres en el profesorado del primer nivel de secundaria es del 68% y se reduce hasta el 58% en la secundaria superior, siendo 70% y 61%, respectivamente, para la media de la Unión Europea. La misma fuente atribuye para España valores inferiores, del 59% y 54%, respectivamente. Según el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, la participación de mujeres en el profesorado de las Enseñanzas Secundarias en Andalucía es de las más bajas de España, junto a Ceuta, Melilla y Castilla La Mancha.

No se han producido cambios de importancia en la distribución por sexo del profesorado según su edad. Se mantiene un cierto desequilibrio por sobrerrepresentación de mujeres entre las edades más jóvenes, menores de treinta y cinco años (IPRHM=1,25), lo que anticipa la tendencia hacia una mayor feminización de la plantilla.

La composición equilibrada existente entre el personal docente de las enseñanzas secundarias, incluso con una discreta mayoría de profesoras, no se corresponde con la escasa presencia de mujeres con cátedra, el nivel más alto de la escala docente. Aunque la presencia de las catedráticas aumentó ligeramente respecto del año anterior, en enero de 2017 las mujeres ocupaban el 35% de estos puestos (IPRHM=0,70), se evidencia la existencia de barreras para la incorporación de las mujeres a puestos superiores en la escala docente.

C. Educación de Personas Adultas

La plantilla docente en la Educación de Personas Adultas, que representa el 1,9% del personal docente del sistema educativo, se mantuvo prácticamente estable respecto del año anterior, detectándose una reducción en el número de profesoras (1,2%) y un aumento del número de profesores (1,6%). En enero de 2017 había 2.146 docentes en esta modalidad de enseñanza, con una distribución por sexo dentro en los límites del equilibrio representativo (IPRHM=1,16) con mayoría femenina, aunque menor que la del año anterior.

11 "Informe 2016 sobre el estado del sistema educativo". Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. www.ntic.educacion.es/cee/informe2016/i16cee_informe.pdf



La menor presencia de mujeres se ha registrado entre el personal menor de cincuenta y cinco años, sin que en ello se advierta algún cambio de tendencia. Es más, entre las nuevas incorporaciones, menores de treinta y cinco años, la participación femenina supera el 70%, lo que aseguraría una tendencia a la feminización del personal docente en este nivel educativo.

D. Educación Especial

El profesorado encargado del alumnado de la Educación Especial alcanzó en enero de 2017 los 6.066 docentes con una participación femenina del 85,6%, la más elevada de todas las modalidades de enseñanza (IPRHM=1,71), respondiendo a los estereotipos de género que asocian una mayor presencia de mujeres cuando el alumnado necesita mayores cuidados.

Dos rasgos a destacar en la coyuntura de 2017 son, por una parte, la ligera reducción de la feminización en la Educación Especial que se ha producido fundamentalmente en los centros privados concertados, donde el aumento de la plantilla ha sido básicamente por la entrada de personal masculino. Por otra parte, la reducción de la presencia de mujeres se ha localizado exclusivamente en las nuevas incorporaciones a la plantilla docente, menores de treinta y cinco años. Aun así, el desequilibrio entre este personal docente más joven sigue siendo muy elevado (IPRHM=1,79), lo que vaticina un largo recorrido a la feminización en la Educación Especial.

E. Educación Compensatoria¹²

En enero de 2017 había un total de 1.672 personas en la plantilla docente de la Educación Compensatoria. La distribución por sexo muestra un desequilibrio acusado por sobrerrepresentación de mujeres (IPRHM=1,49), lo que confirma a este nivel educativo como el tercero más feminizado del Sistema Educativo Andaluz, después de la Educación Especial y de la Infantil y Primaria.

El aumento de la participación de mujeres se ha registrado en todos los tramos de edad del personal, agudizando los desequilibrios presentes ya en todos ellos, especialmente entre el profesorado más joven (menores de treinta y cinco años), donde las mujeres representan el 82,6% de la plantilla, asegurando también la continuidad de la feminización en estas enseñanzas.

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

F. Enseñanzas de Régimen Especial¹³

El profesorado en las Enseñanzas de Régimen Especial aumentó respecto del año anterior (0,9%) hasta situar la cifra en 4.092 personas, el 3,6% de la plantilla docente del conjunto del sistema educativo. Las nuevas incorporaciones fueron exclusivamente masculinas, mientras que el número de mujeres permaneció invariable, con la consecuente pérdida de presencia relativa de mujeres. En cualquier caso, este colectivo se mantiene en una distribución equilibrada (IPRHM=0,95).

La reducción de mujeres entre este profesorado incidió especialmente en el grupo de edad más relevante, el de docentes con edades comprendidas entre los treinta y cinco y cuarenta y cuatro años, aunque mantuvo una distribución por sexo bastante equilibrada (IPRHM=0,96).

G. Formación del Profesorado

El número de mujeres dedicadas a la Formación del Profesorado aumentó un 2,3% respecto del año pasado, mientras que se reducía la cantidad de hombres en un 5%, lo que se tradujo en una mayor presencia femenina y una composición de sexos prácticamente paritaria (IPRHM=1,02). El aumento de mujeres en estos puestos ha sido continuado desde 2008, cuando el equilibrio representativo era mayoritariamente masculino (IPRHM=0,89), hasta este año, en que por primera vez el número de profesoras supera al de profesores debido fundamentalmente al crecimiento de la participación de mujeres más jóvenes.

H. Inspección Educativa

El personal docente asignado a la Inspección Educativa tuvo un notable crecimiento (5,5%), en términos relativos, respecto del año anterior, que afectó con mayor intensidad al número de inspectoras (9,6%) que al de inspectores (4%) y que se tradujo en un importante crecimiento de la presencia de mujeres en las tareas de inspección. Aun así, en enero de 2017 había 290 personas ocupando estos puestos, 80 mujeres y 210 hombres que componen una distribución por sexo todavía altamente masculinizada (IPRHM=0,55) muy por debajo de lo que se considera una representación equilibrada.

La plantilla de la Inspección Educativa es muy reducida y, al igual que el personal dedicado a las tareas de Formación del Profesorado, apenas representa el 0,3% del conjunto del Sistema Educativo de Andalucía. La relevancia del análisis desde una perspectiva de género radica, más que en la dimensión cuantitativa de la plantilla, en la naturaleza de la labor de

13 Las Enseñanzas de Régimen Especial comprenden las enseñanzas de idiomas, las deportivas y las enseñanzas artísticas.



inspección¹⁴, que tiene asociados mayores niveles de responsabilidad y de remuneración, y en la paradoja de que la inspección educativa la realizan fundamentalmente hombres (72,4%) sobre un colectivo docente dominado en su conjunto por la presencia de mujeres (64,8%).

La escasa presencia de inspectoras se ha justificado, en parte, porque el acceso al cuerpo de inspección exige, entre otras condiciones¹⁵, experiencia en el cargo de dirección de un centro docente y, tradicionalmente, las mujeres no han participado suficientemente en los equipos directivos de los centros públicos, menos aún en los puestos de dirección. Sin embargo, esta situación ya se ha superado. Como veremos, las mujeres ocupan el 54% de los equipos directivos de los centros de titularidad pública y el 44,2% de los puestos de dirección.

El análisis según la edad del personal sigue mostrando un acusado y creciente desequilibrio, fundamentalmente a partir de los cincuenta y cinco años, donde se concentra el grueso de la plantilla. Ello, junto a una presencia de inspectoras todavía muy escasa en las edades más jóvenes, explica que la elevada masculinización de la inspección educativa se vaya a mantener en los próximos años a falta de medidas correctoras.

4.2.3. Análisis de los equipos directivos¹⁶

La participación de las mujeres en los equipos directivos de los centros volvió a aumentar este año y lo hizo de modo notable, confirmando la solidez de la tendencia observada en los últimos años. La composición de los equipos directivos fue mayoritariamente femenina por primera vez en 2014 y desde entonces la mayoría se ha ido consolidando y ampliando. En enero de 2017 había 11.195 docentes ocupando puestos directivos, 5.962 mujeres y 5.233 hombres que conforman una distribución bastante equilibrada (IPRHM=1,07). Dado que las mujeres representan el 64,8% de la plantilla docente del sistema educativo, es lógico esperar que su participación en los equipos directivos tienda a aproximarse a esa cifra gradualmente desde la que actualmente tienen (53,5%).

Como se aprecia en el cuadro, el aumento de mujeres en los equipos directivos se registró en los centros docentes de titularidad pública (IPRHM=1,08), mientras que en los privados concertados no varió respecto del año anterior, con mayoría de hombres (IPRHM=0,97), si bien manteniéndose en ambos casos una representación equilibrada.

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

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

16 Como en años anteriores, el estudio contempla los equipos directivos de las enseñanzas de Educación Infantil y Primaria, Educación Secundaria y Educación Permanente de Personas Adultas.

CUADRO 4.2.2. Equipos directivos del Sistema Educativo Andaluz

	Mujeres	Hombres	Total	%/ Total	IPRHM	
					2017	2016
Equipos directivos niveles						
Educación Infantil y Primaria	3.761	2.487	6.248	55,8	1,20	1,18
centros públicos	3.583	2.349	5.932	53,0	1,21	1,18
centros privados concertados	178	138	316	2,8	1,13	1,16
Educación Secundaria	2.021	2.602	4.623	41,3	0,87	0,86
centros públicos	1.690	2.196	3.886	34,7	0,87	0,85
centros privados concertados	331	406	737	6,6	0,9	0,88
Educación de Personas Adultas	180	144	324	2,9	1,11	1,03
TOTAL	5.962	5.233	11.195	100	1,07	1,04
centros públicos	5.453	4.689	10.142	90,6	1,08	1,05
centros privados concertados	509	544	1.053	9,4	0,97	0,97
Equipos directivos cargos						
Dirección	1.629	1.981	3.610	32,2	0,90	0,88
centros públicos	1.385	1.745	3.130	28,0	0,88	0,86
centros privados concertados	244	236	480	4,3	1,02	1,03
Subdirección (c)	122	131	253	2,3	0,96	0,93
Vicedirección (p)	242	250	492	4,4	0,98	0,97
Jefatura de estudios	2.339	1.641	3.980	35,6	1,18	1,15
centros públicos	2.196	1.464	3.660	32,7	1,20	1,17
centros privados concertados	143	177	320	2,9	0,89	0,90
Secretaría (p)	1.630	1.230	2.860	25,5	1,14	1,11
TOTAL	5.962	5.233	11.195	100	1,07	1,04

(p) Sólo en centros públicos. (c) Solo en centros concertados.

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

La mayor participación relativa de las mujeres docentes en los equipos directivos fue generalizada en todos los niveles educativos contemplados salvo en la educación secundaria privada. Aunque de menor entidad por el número de efectivos que aporta, la presencia de mujeres en la Educación de Personas Adultas registró el crecimiento más intenso, alejando la distribución casi paritaria en la que se encontraba el año anterior, hasta un equilibrio con un marcado protagonismo de mujeres (IPRHM=1,11), de mayor intensidad en las edades más jóvenes, lo que anticipa un cierto mantenimiento del proceso de feminización.



La composición y evolución de los equipos directivos de Educación Infantil y Primaria son determinantes del resultado del conjunto, ya que representan el 55,8% del conjunto del colectivo. El aumento de la participación de las mujeres en estos equipos de dirección ha situado la distribución en los límites del equilibrio representativo (IPRHM=1,20), debido a que por primera vez, hay sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,21)¹⁷ en los centros públicos. La tendencia a la feminización de los cargos directivos en la Educación Infantil y Primaria mantiene la sintonía con el aumento de la presencia de mujeres en este nivel, y es previsible que siga intensificándose para cubrir la brecha existente: las mujeres ocupan el 60% de los puestos directivos y representan el 75,7% del personal docente (15,7 puntos de diferencia). Además, el aumento de la participación de mujeres en los equipos directivos ha sido prácticamente generalizado en todos los tramos de edad, especialmente entre el personal más joven (menores de treinta y cinco años), donde las mujeres representan el 67,3%.

También aumentó la participación femenina en los equipos directivos en la Enseñanza Secundaria, tanto en los centros públicos como en los privados concertados. Aunque la plantilla directiva en este nivel educativo tiene un peso importante en el conjunto de los equipos directivos analizados (41,3%), los cambios registrados en su composición por sexo no han sido tan intensos como los de Educación Infantil y Primaria. En cualquier caso, los puestos directivos en Educación Secundaria tenían, en enero de 2017, una representación equilibrada (IPRHM=0,87), con una mayoría de hombres algo menor que la del año anterior. La distribución por tramos de edad sigue mostrando una menor participación de mujeres conforme avanza la edad del personal, que se refleja en un desequilibrio por sobrerrepresentación masculina a partir de los cincuenta y cinco años. Sin embargo, el reparto de los puestos directivos por debajo de esa edad es bastante equilibrado, incluso con una cierta mayoría de mujeres en las edades más jóvenes, lo que justifica que la distribución se vaya acercando gradualmente a la paridad en los próximos años. En este nivel educativo también existe una brecha entre la presencia de mujeres en los equipos directivos (43,7%) y su participación en la plantilla docente (54%), pero la brecha (10,3 puntos) es menor que en Educación Infantil y Primaria, de lo que se puede concluir que el ritmo de crecimiento de la participación de las profesoras en los puestos directivos de Educación Secundaria también será previsiblemente menor.

La participación de las mujeres en 2017 también aumentó, respecto del año anterior, en todos los cargos que componen los equipos directivos (cuadro 4.2.2), haciéndolo de modo más notable en las jefaturas de estudio y en las secretarías, y confirmando la feminización de estos puestos. En conjunto, se observa que existiendo un equilibrio representativo, hay más mujeres en las jefaturas de estudio (IPRHM=1,18)¹⁸ y en las secretarías (IPRHM=1,14), mientras que en las direcciones (IPRHM= 0,90), subdirecciones (IPRHM= 0,96) y vicedirecciones (IPRHM= 0,98) la mayoría son hombres.

17 Con la misma intensidad que ha crecido la presencia femenina en los centros públicos, se ha reducido en los centros privados concertados, pero manteniendo el equilibrio en la composición de sexos (IPRHM=1,13).

18 En los centros públicos las mujeres ocupan ya el 60% de las jefaturas de estudio.

El análisis de estos puestos por niveles educativos añade matices de relevancia. Por una parte, las jefaturas de estudio en Educación Infantil y Primaria están muy feminizadas (IPRHM=1,35), algo más que en Educación de Personas Adultas (IPRHM=1,22), mientras que en Educación Secundaria la distribución es perfectamente paritaria (IPRHM=1,00). La composición por sexo en las secretarías reproduce el mismo esquema: un notable desequilibrio por sobrerrepresentación femenina en Educación Infantil y Primaria (IPRHM=1,28), algo menor en Educación de Personas Adultas (IPRHM=1,25) y equilibrio en Educación Secundaria (IPRHM=0,82).

Las direcciones de los centros docentes, siguiendo la tendencia de los últimos años, también registraron un aumento en la participación de mujeres, consolidando una distribución dentro del equilibrio representativo (IPRHM=0,90), básicamente por la dinámica en los centros de titularidad pública¹⁹. Sin embargo, este equilibrio del conjunto es compatible con distintas realidades según el nivel educativo. Así, el aumento de la presencia de directoras en Educación Infantil y Primaria ha propiciado que, por primera vez, sean mayoría en las direcciones de los centros, aunque manteniendo una distribución muy cercana a la paridad (IPRHM=1,02)²⁰, como en Educación de Personas Adultas (IPRHM=0,99). También creció la presencia de directoras en Educación Secundaria, atenuando ligeramente el elevado grado de masculinización en las direcciones de este nivel de enseñanza (IPRHM=0,68), especialmente en los centros de titularidad pública (IPRHM=0,59), mientras que la composición de las direcciones en los centros privados concertados se ha mantenido igual que el año anterior (IPRHM=0,90).

La escasa presencia de directoras en los centros públicos de Educación Secundaria, sólo el 29,5% del total, no se corresponde con la presencia de mujeres en los equipos directivos (43,5%) o en la plantilla docente (54,1%) de estas enseñanzas. El ritmo de incorporación de las mujeres a las direcciones de estos centros se encuentra ralentizado por la estructura de edad del personal que actualmente ocupa el cargo. Más del 80% de las direcciones están ocupadas por personas mayores de cuarenta y cinco años y son hombres en un porcentaje mayor del 73%, por lo que la masculinización de las direcciones de los centros públicos de Educación Secundaria tardará tiempo en desaparecer.

CONCLUSIONES

La feminización creciente del personal docente es un rasgo compartido a nivel internacional, del que también participa el Sistema Educativo Público de Andalucía y que volvió a confirmarse en 2017, agudizando los desequilibrios de representación en los niveles educativos más feminizados. La mayoritaria presencia de mujeres entre el personal docente en Educación Infantil y Primaria, en Educación Especial y en Educación Compensatoria, sigue

19 El número de directores y directoras en ambos tipos de centros es equilibrado, más cerca de la paridad todavía en los centros privados concertados (IPRHM=1,02) que en los públicos (IPRHM=0,88).

20 La pérdida de participación femenina en las direcciones de los centros privados concertados ha atenuado, ligeramente, el elevado grado de feminización de estos puestos (IPRHM=1,30), mientras que en los centros públicos se ha alcanzado la paridad en la representación de sexos (IPRHM=1,00).



reforzando los estereotipos de género que identifican a las mujeres con la docencia del alumnado de menor edad y con mayores necesidades de cuidados y a los hombres con mejores aptitudes para tareas directivas y de mayor responsabilidad, con el consecuente impacto en la calidad de la enseñanza y en la igualdad de oportunidades.

Así mismo, a pesar de que este año ha aumentado nuevamente la presencia de profesoras en los equipos directivos de los centros docentes, todavía persisten barreras para la participación de las mujeres en los niveles más altos de la carrera docente, como refleja su escasa presencia en los puestos de dirección de los centros públicos de Educación Secundaria y en el cuerpo de la inspección educativa. Ello se refleja en la brecha que existe entre el peso que representan las mujeres en la plantilla docente y el que tienen en los puestos de mayor responsabilidad, pero también es cierto que existe una tendencia a una mayor presencia de mujeres en estos puestos. El ritmo de avance de dicha tendencia está condicionado por la estructura de edad del personal que ocupa los cargos, por lo que se estima que la mayor presencia de hombres en los niveles superiores de la carrera docente se mantendrá a medio plazo.