

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

El análisis de representación de hombres y mujeres en las agencias públicas empresariales, sociedades mercantiles del sector público y entidades asimiladas se realiza, centrado en el personal de los equipos directivos, desde el Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto para 2009, al objeto de avanzar en un mejor conocimiento de la estructura del sector público andaluz. Se trataba de esta manera, de empezar a conocer la situación relativa de hombres y mujeres en un colectivo que ejercita amplios poderes en relación con los objetivos generales de cada entidad, con autonomía y plena responsabilidad sólo limitadas por personas u órganos superiores de gobierno y administración de la entidad.

Para seguir avanzando y profundizando en el conocimiento de las dinámicas y procesos sociales que afectan a diferentes colectivos del sector público y contar con información para influir en el logro de la igualdad de género, este año, el presente epígrafe del Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto para 2018 amplía el análisis de las entidades instrumentales para observar la totalidad del personal que trabaja en las entidades instrumentales de la Junta de Andalucía, tal y como se hace en el resto de colectivos del capítulo.

El título III de la *Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía*, define y regula el conjunto de entidades instrumentales de la Junta de Andalucía³⁵ que, a 1 de enero de 2017 estaba formado por 18 agencias públicas empresariales, 10 consorcios, 15 fundaciones y 17 sociedades mercantiles, en total 60 entidades³⁶.

Considerando dicho conjunto de entidades, el epígrafe examina a todo el personal dividido en tres categorías principales: 1) personal de los órganos de gobierno, que incluye consejos de administración, patronatos o consejos rectores; 2) personal directivo, diferenciando entre puestos de máximo alto cargo y sus equipos directivos y 3) y el resto del personal de las entidades, en el que se profundiza el análisis con variables como la categoría profesional, la edad, el tipo de contrato y, en este caso también, la duración de la jornada.

35 Tienen la consideración de entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía, a los efectos de esta Ley, las entidades dotadas de personalidad jurídica propia, creadas, participadas mayoritariamente o controladas efectivamente por la Administración de la Junta de Andalucía o por sus entes públicos, con independencia de su naturaleza y régimen jurídico, que tengan por objeto la realización de actividades cuyas características por razones de eficacia justifiquen su organización y desarrollo en régimen de autonomía de gestión y de mayor proximidad a la ciudadanía, en los términos previstos en esta Ley.

36 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.

4.5.1. Análisis general

El conjunto de entidades instrumentales cuenta con una plantilla de 23.899 personas, distribuidas de forma casi paritaria entre hombres y mujeres (IPRHM=0,98). Esta representación equilibrada a nivel agregado, contrasta con la escasa presencia de mujeres en las diferentes categorías de puestos de poder y toma de decisiones, como son los órganos de gobierno del conjunto de estas entidades (33,3%), los puestos de alto cargo (20,7%) o en el resto de puestos directivos (31%). Aun así, estos porcentajes de participación quedan lejos de la presencia de mujeres en los consejos de administración de las empresas del IBEX35 (19,6% en 2015) o en el conjunto de entidades cotizadas (15,6%)³⁷.

En las siguientes líneas se profundiza en el análisis abordando inicialmente la desigual composición del personal de los órganos de gobierno de las entidades instrumentales, para seguir con la distribución por sexo entre el personal directivo, diferenciando los puestos de alto cargo y terminando con el estudio del resto del personal.

4.5.2. Personal de órganos de gobierno

Los órganos de gobierno de las entidades instrumentales presentan una generalizada sobrerrepresentación de hombres (IPRHM=0,67) que varía según la naturaleza jurídica de cada entidad.

Las agencias públicas empresariales muestran equilibrio de representación (IPRHM= 0,82), en el que se encuentran el 44,4% de estas entidades. Entre las agencias que no presentan una plantilla equilibrada, destacan, por una parte, la Agencia de Obra Pública de la Junta de Andalucía, con una participación femenina en los órganos de gobierno del 12,5% y, por otra, la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía, con un alto nivel de feminización (IPRHM=1,60).

Los consorcios muestran en sus órganos de gobierno, en conjunto, el mayor desequilibrio por sobrerrepresentación masculina, e individualmente, ningún consorcio presenta una composición equilibrada. Hay que tener en cuenta que la representación en este tipo de entidades está vinculada a la máxima representación de las Alcaldías, por lo que en la medida en que las Alcaldías mantienen una representación equilibrada o desequilibrada por sexo³⁸, así se traduce en la de los Consorcios. En 2017, todos se encuentran muy masculinizados, especialmente el Consorcio de Transportes Metropolitano del Área de Málaga (IPRHM=0,25), el del Área de Jaén (IPRHM=0,24) o el del Campo de Gibraltar, donde no hay ninguna mujer en sus órganos de gobierno.

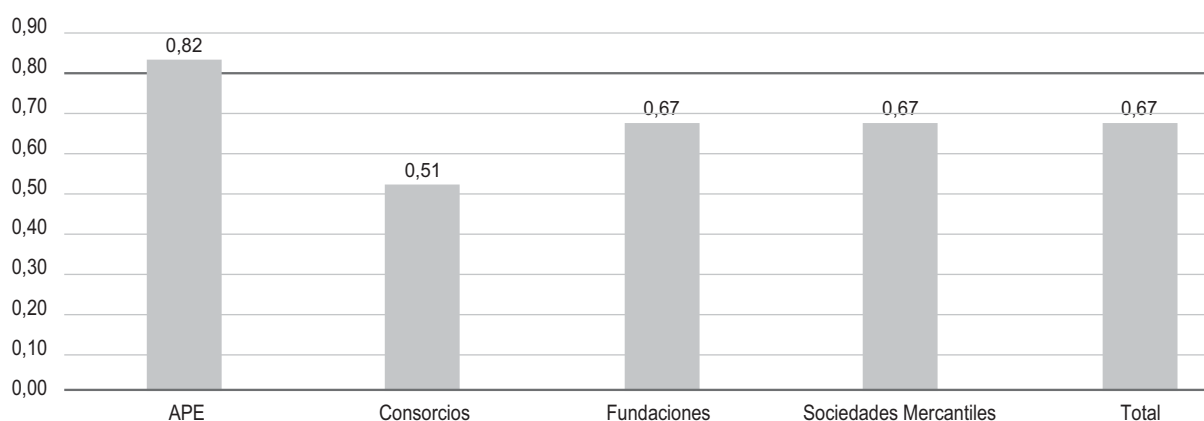
37 Comisión Nacional del Mercado de Valores. 2016. Informe de Gobierno Corporativo de las entidades emisoras de valores admitidos a negociación en mercados secundarios oficiales. Ejercicio 2015, pp.36. <http://www.cnmv.es/portal/Publicaciones>

38 Este dato puede consultarse en el epígrafe 3.2.3 del apartado de Realidad del presente Informe de Evaluación de Impacto de Género para el Presupuesto 2018.



El conjunto de las fundaciones mantiene una composición por sexo en los órganos de gobierno similar a la media de las entidades instrumentales. El 40% de las fundaciones presenta equilibrio de hombres y mujeres y destacan la Fundación Andalucía Olímpica (IPRHM=0,40) y la Fundación Pública Andaluza Andalucía Emprende (IPRHM=0,35), como las de mayor nivel de masculinización.

GRÁFICO 4.5.2. IPRHM del personal de órganos de gobierno de las agencias públicas empresariales, sociedades mercantiles y entidades asimiladas. Año 2017



Las sociedades mercantiles también muestran una presencia de mujeres y hombres cercana a la media de las entidades instrumentales (IPRHM= 0,66) y aquellas que presentan una composición equilibrada representan el 44,4%, destacando, la escasa presencia de mujeres en los órganos de gobierno de la Agencia Andaluza de Promoción Exterior, S.A., de Innova Venture SGEIC S.A., de Venture Invercaria S.A., todas ellas con un IPRHM=0,40, de la Sociedad Andaluza para el Desarrollo de las Telecomunicaciones (IPRHM=0,25) o del Parque Científico y Tecnológico de Huelva, S.A. y del Parque Tecnológico y Aeronáutico de Andalucía, S.L., donde no hay ninguna mujer en sus órganos de gobierno.

4.5.3. Personal directivo

Personal Directivo que ostenta la mayor responsabilidad

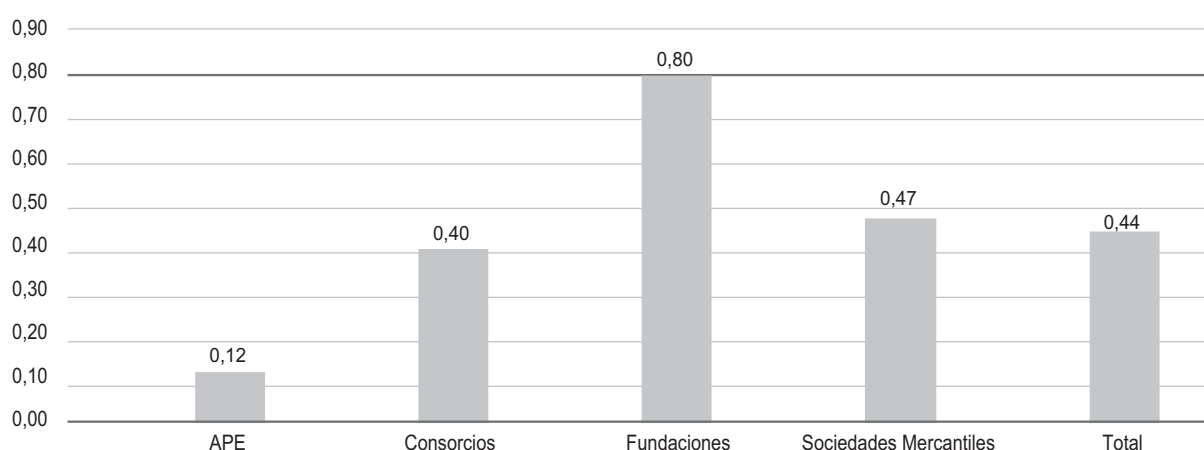
Al igual que los órganos de gobierno, el personal directivo de las entidades instrumentales está altamente masculinizado, tanto los puestos de máxima responsabilidad, (gerencia, consejero/a delegado/a, dirección ejecutiva, etc...) como el resto del personal de los equipos directivos. Concretamente, la presencia de mujeres entre los primeros puestos es especialmente escasa (IPRHM=0,44).

Según la naturaleza de la entidad, los puestos de máxima responsabilidad ejecutiva en las agencias públicas empresariales son los más masculinizados y una entidad de las dieciocho existentes, la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales, cuenta con la presencia de una mujer en el máximo escalón gerencial, lo que representa apenas el 5,5% del total.

Algo mayor es la representación de mujeres en los consorcios, aunque tampoco llega al 20%. Tanto el Consorcio de Transporte Metropolitano de la Bahía de Cádiz como el del Área de Málaga cuentan con una mujer que ocupa el puesto de mayor responsabilidad de la entidad.

Las sociedades mercantiles también presentan un alto grado de masculinización en el máximo puesto directivo, siendo menor que la media del conjunto de entidades instrumentales, y son tres de las dieciséis empresas las que tienen una mujer al frente de la gerencia: la Agencia Andaluza de Promoción Exterior S.A., Cetursa Sierra Nevada, S.A. y la Empresa Pública de Gestión de Activos, S.A.

GRÁFICO 4.5.3.1. IPRHM del personal que ostenta la máxima responsabilidad ejecutiva en las agencias públicas empresariales, sociedades mercantiles y entidades asimiladas. Año 2017



En contraste con el resto de entidades, las fundaciones muestran un equilibrio representativo de hombres y mujeres con una representación femenina que alcanza al 40%. El máximo puesto de la gerencia lo ocupa una mujer en seis de las quince fundaciones públicas andaluzas existentes: Centro de Mediación y Arbitraje, Andalucía Emprende, Centro de Estudios Andaluces, El Legado Andalusí, Progreso y Salud, y la Fundación San Juan de Dios de Lucena y Fundaciones Fusionadas de Córdoba.

Personal de los equipos directivos

El desequilibrio por sobrerrepresentación de hombres también caracteriza al resto de los puestos directivos de las entidades instrumentales, si bien es sensiblemente menor que en el personal alto cargo. Las mujeres con responsabilidades directivas representan en 2017 el 31% de estos puestos (IPRHM=0,62).

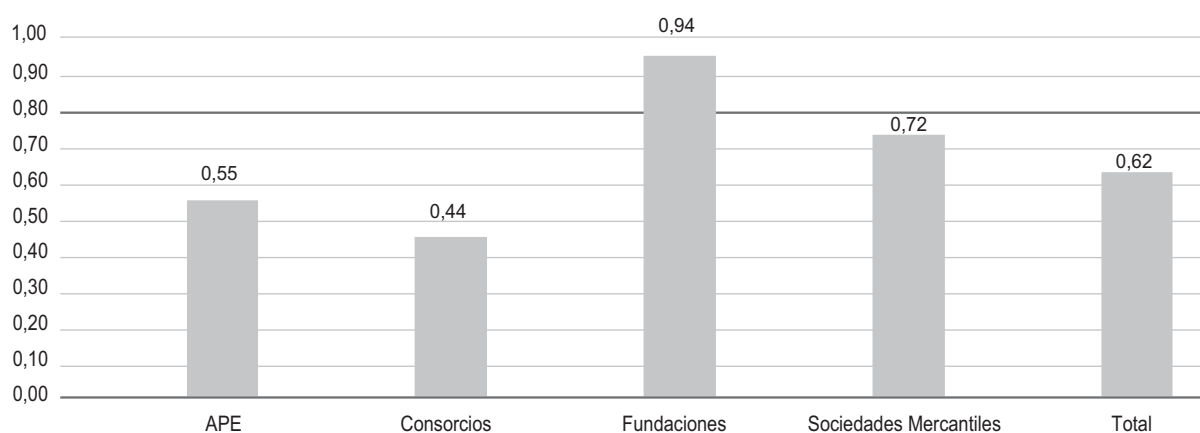


El personal directivo de las agencias públicas empresariales supone el 64,8% del total de las entidades instrumentales, por lo que su distribución por sexo afecta al conjunto. Dos de las dieciocho agencias muestran una representación equilibrada en los equipos directivos: la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (IPRHM=1,00), que es paritaria con igual número de hombres y de mujeres, y el Instituto Andaluz de Patrimonio Histórico (IPRHM=1,20), con mayoría femenina. Los desequilibrios más notables de representación se dan en la Agencia Pública de Puertos de Andalucía, con una presencia de mujeres del 20%, y en la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Bajo Guadalquivir y en la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo, donde la presencia de las mujeres directivas es del 16,5% en ambos casos.

Los consorcios son las entidades que muestran un desequilibrio representativo más acusado en los equipos directivos, si bien su impacto en el conjunto es relativamente pequeño ya que significan el 6,2% del total de estos puestos. El Consorcio de Transportes Metropolitano del Campo de Gibraltar (IPRHM=1,00) es la única de estas entidades con una composición equilibrada de hombres y mujeres, mientras que, en el Consorcio de Transportes Metropolitano de la Bahía de Cádiz, en el del Área de Granada y en el del Área de Málaga, no hay ninguna mujer directiva.

El personal directivo de las sociedades mercantiles representa el 17,2% del total de estos puestos en las entidades instrumentales y se encuentra muy concentrado en Canal Sur Radio y Televisión, S.A, que muestra una composición equilibrada entre sus puestos directivos (IPRHM=0,86), que contribuye a que la distribución por sexo en el conjunto de las sociedades mercantiles se mantenga cerca de los límites del equilibrio. Por otra parte, las mujeres no forman parte de los equipos directivos en la Empresa Andaluza de Gestión de Instalaciones y Turismo Juvenil ni en la Sociedad Andaluza para el Desarrollo de las Telecomunicaciones.

GRÁFICO 4.5.3.2. IPRHM del personal de equipos directivos (no alto cargo) de las agencias públicas empresariales, sociedades mercantiles y entidades asimiladas. Año 2017



Al igual que ocurría con los puestos de alto cargo, las fundaciones son las que presentan una composición equilibrada de mujeres y hombres, estando cercana a la paridad. Esta representación se debe fundamentalmente a la estructura paritaria del personal directivo de la Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud (IPRHM=1,00) y a las mujeres que, de forma mayoritaria, componen el equipo directivo de la Fundación Andaluza para la Integración Social de las Personas con Enfermedad Mental (IPRHM=1,20).

Finalmente, cabe destacar que la participación de los hombres y mujeres en los puestos directivos de las entidades instrumentales mantiene una relación explicativa según la edad del personal. La presencia de mujeres entre el personal directivo menor de cuarenta y cinco años es del 34% y se va reduciendo gradualmente hasta representar el 26% entre el personal de equipos directivos mayor de cincuenta y cinco.

4.5.4. Resto del personal

Personal en mandos intermedios

El personal que enlaza los puestos directivos con el resto de la plantilla en las entidades instrumentales, entendido como mandos intermedios, presentan en 2017 una composición equilibrada (IPRHM= 0,84).

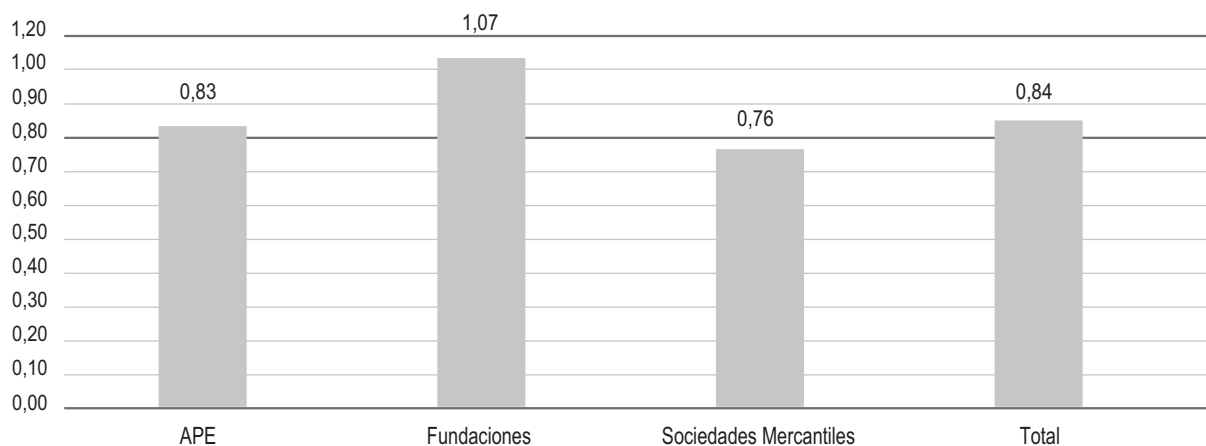
Este equilibrio representativo es, en gran medida, consecuencia de la composición por sexo del personal en mandos intermedios de las agencias públicas empresariales, que concentran el 73,8% de estos puestos. El 41,7% de estas entidades presenta una participación de hombres y mujeres equilibrada, destacando por su importancia, la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Costa del Sol (IPRHM=0,89). Entre las entidades con menor presencia de mujeres en puestos intermedios, destacan la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (IPRHM=0,42) y la Agencia de Obra Pública de la Junta de Andalucía (IPRHM=0,40), mientras que en la Agencia Pública de Puertos de Andalucía (IPRHM=1,50) la presencia de mujeres se eleva al 75%.

El personal en mandos intermedios en las fundaciones representa el 8,6% del total y su distribución de mujeres y hombres cercana a la paridad, se explica porque la mitad de estas entidades con mandos intermedios tienen situación de equilibrio representativo. Entre las fundaciones, los desequilibrios más relevantes son por sobrerrepresentación femenina en el Centro de Estudios Andaluces (IPRHM=1,50) y en la Fundación San Juan de Dios de Lucena y Fundaciones Fusionadas de Córdoba, donde todos los mandos intermedios están ocupados por mujeres.

Finalmente, dado que los consorcios no cuentan con mandos intermedios en su estructura de personal, el único desequilibrio es el de las sociedades mercantiles, si bien la presencia de mujeres y hombres está cerca del límite de representación equilibrada. El 37,5% de las sociedades que tienen mandos intermedios muestra una composición equilibrada de hombres y mujeres en estos puestos, destacando, entre el resto, la ausencia femenina entre los mandos intermedios en Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A. y en Innova Venture SGEIC S.A.



GRÁFICO 4.5.4.1. IPRHM del personal en mandos intermedios de las agencias públicas empresariales, sociedades mercantiles y entidades asimiladas. Año 2017



La presencia de mujeres como mandos intermedios en el conjunto de las entidades instrumentales también mantiene una relación inversa con la edad del personal. El porcentaje de mujeres que ocupan estos puestos se eleva al 62% en las edades más jóvenes (menores de treinta y cinco años), para reducirse gradualmente hasta representar sólo el 26,4% entre el personal mayor de cincuenta y cinco años. La mayor presencia de mujeres en las edades más jóvenes anticipa cierta tendencia hacia el equilibrio en este colectivo.

Finalmente, el número de mujeres que ocupan puestos de mando intermedio con contrato temporal es más alto que el de hombres, lo que se traduce en una tasa de temporalidad³⁹ femenina (22,1%) mayor que la media (16,5%) y casi el doble que la de los hombres (12,4%). Además, el porcentaje de mujeres con contratos a tiempo parcial (11,3%) es superior a la media de la plantilla (8,8%) y casi el doble que el de los hombres (6,4%).

Personal no directivo

En la base de la plantilla de las entidades instrumentales del sector público se encuentra la mayor parte del personal, que no tiene responsabilidades directas en la cadena jerárquica. En el conjunto de las entidades instrumentales, el personal no directivo son 23.071 hombres y mujeres que conforman una distribución prácticamente paritaria (IPRHM=0,99) y que no mantiene la misma proporción que la presencia de mujeres en puestos de mayor responsabilidad.

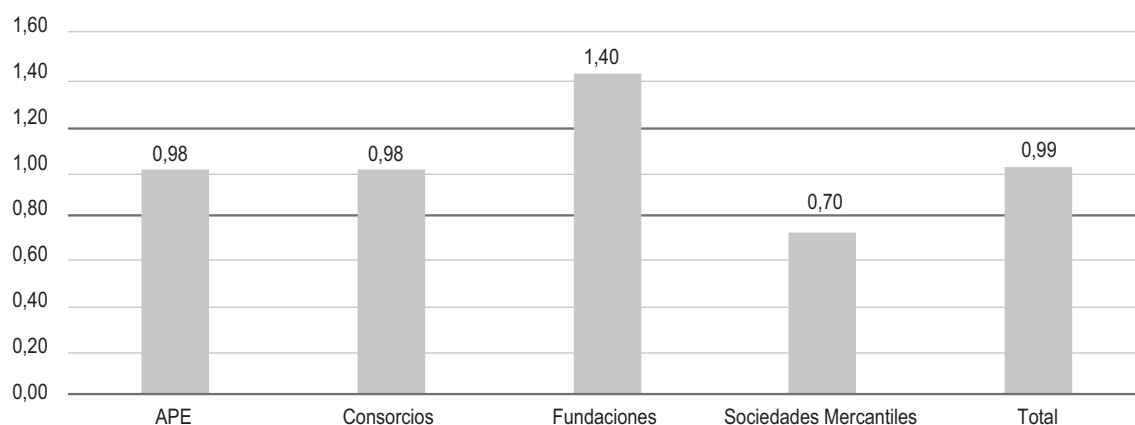
El equilibrio representativo del conjunto viene determinado por la equilibrada presencia de mujeres y hombres que existe fundamentalmente en las agencias públicas empresariales y

³⁹ La tasa de temporalidad está definida como el porcentaje que suponen los contratos de duración determinada y los temporales sobre el total de contratos.

también en los consorcios y por los desequilibrios contrapuestos que muestran las plantillas en las fundaciones y sociedades mercantiles.

Las agencias públicas empresariales representan el 66,3% de estos puestos en el conjunto de las entidades instrumentales, por lo que su distribución por sexo, cercana a la paridad, determina en gran medida la situación de equilibrio del conjunto. Pero la composición equilibrada de hombres y mujeres en estas entidades sólo alcanza al 39% de las mismas, destacando, entre el resto, la escasa presencia de mujeres en la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (IPRHM=0,24) y los desequilibrios por sobrerrepresentación femenina en la Agencia Andaluza del Conocimiento (IPRHM=1,57) y en la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía (IPRHM=1,56).

GRÁFICO 4.5.4.2. IPRHM del personal en puestos básicos de las agencias públicas empresariales, sociedades mercantiles y entidades asimiladas. Año 2017



El porcentaje de la plantilla de los consorcios que ocupa los puestos sin funciones directivas es marginal en el conjunto de las entidades instrumentales, sólo el 0,3%, y presenta una distribución por sexo de manera global cercana también a la paridad, pero individualmente consideradas, sólo el 40% de estas entidades muestra una distribución equilibrada.

El personal de las fundaciones representa el 15,2% de los puestos del conjunto. Éstas presentan una composición por sexo muy feminizada; así destacan por los desequilibrios que presentan la Fundación Pública Andaluza para la Investigación de Málaga en Biomedicina y Salud (IPRHM=1,63) y, la Fundación Andaluza para la Integración Social de Personas con Enfermedad Mental (IPRHM=1,48).

Finalmente, las sociedades mercantiles, que aportan el 18,1% de los puestos, registran una distribución masculinizada, y sólo el 35,3% de estas presenta una representación equilibrada. El desequilibrio más acusado se localiza en Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A. (IPRHM=0,39), donde las mujeres representan el 19,5% de la plantilla.



Considerando la edad del personal en puestos básicos se observa un descenso continuado de la presencia de mujeres conforme avanza la edad, hasta llegar al mayor desequilibrio por sobrerrepresentación de hombres (IPRHM=0,67) en las personas mayores de cincuenta y cinco años. Así mismo, la participación de las mujeres de edades más jóvenes (menores de cuarenta y cuatro años, que representan el 50,5% del total) es mayoritaria (IPRHM=1,15).

El elevado número de mujeres con contratos de duración determinada da como consecuencia una tasa de temporalidad del 28,4%, el doble de la tasa de temporalidad de los hombres (14,7%). Las tasas de temporalidad son más bajas en las sociedades mercantiles y, si bien la tasa de temporalidad de las mujeres es siempre mayor que la de los hombres, en las agencias públicas empresariales la brecha es más elevada en términos relativos dado el volumen de personal que tienen estas entidades en relación con el resto. La mayor diferencia en términos absolutos corresponde a las tasas de temporalidad existentes en los consorcios, las más elevadas de todas las entidades, mientras que en las fundaciones se registran tasas de temporalidad también superiores a la media.

4.5.5. Conclusiones

El conjunto de personal que trabaja en 2017 en las entidades instrumentales de la Junta de Andalucía se distribuye de manera global de una forma muy equilibrada entre hombres y mujeres, prácticamente paritaria, si bien no se guarda dicha proporción en los mandos intermedios de las organizaciones y, menos aún, en los puestos directivos o en los órganos de gobierno, donde la presencia de mujeres es siempre minoritaria. Ello evidencia que las limitaciones que existen en otros colectivos para el acceso de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad y dedicación, se dan, de forma más amplificadas todavía, en las entidades del sector público andaluz.

Este sector también se caracteriza por una elevada participación femenina entre la plantilla más joven, lo que anticipa la existencia de una tendencia a una mayor presencia femenina en el conjunto general de la plantilla los próximos años.

Finalmente, otro de los rasgos destacables desde la dimensión de género, es el protagonismo de las mujeres en los contratos menos consolidados, concretamente los de duración determinada, que se traduce en una tasa de temporalidad laboral en las mujeres que casi duplica la de los hombres.