

4

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

4

La estrategia de Presupuesto con perspectiva de género de la Junta de Andalucía es un instrumento que utiliza el presupuesto público para lograr una sociedad andaluza igualitaria y unas instituciones eficaces en la gestión del servicio público. El conocimiento de las desigualdades de género que operan en la sociedad y dentro de sus organismos es imprescindible para tomar medidas que corrijan los obstáculos que frenan un desarrollo y crecimiento sostenible y equilibrado.

Este capítulo del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto para 2018 mira hacia la representación de mujeres y hombres en la Administración general andaluza, el sistema educativo, el sistema sanitario y el personal no judicial al servicio de la Administración de justicia y las agencias públicas empresariales, sociedades mercantiles del sector público y entidades asimiladas. Con él, se proporciona información actualizada sobre la situación de mujeres y hombres dentro del empleo público en Andalucía, dando así ejemplos y evidencias de las dinámicas y variables que siguen configurando una parte del mercado laboral andaluz y que explican algunas de las desigualdades de género existentes.

El análisis que se realiza en este capítulo va mejorando y ampliándose cada año para abarcar nuevas preguntas y responder a los nuevos interrogantes que surgen en esta realidad del sector público en Andalucía. En esta edición del Informe para el Presupuesto de 2018, la principal novedad que recoge este capítulo de Representación es la ampliación del análisis sobre las agencias públicas empresariales, sociedades mercantiles del sector público y entidades asimiladas. Estas entidades se analizaban desde el informe de 2009, acotándose a los equipos directivos, y a partir de los datos de 2017 se extiende a todos los niveles de personal. Para realizar el estudio, el conjunto del personal se divide en tres categorías en función del puesto que ocupan; 1) personal de órganos de gobierno; 2) personal alto cargo y equipos directivos y 3) resto de personal.

Una segunda novedad que enriquece el análisis de este capítulo es el manejo de la variable de la temporalidad laboral en algunos colectivos, variable que como norma general afecta en mayor medida a las mujeres que a los hombres. Esta realidad, que se ha destacado en los epígrafes de administración general, justicia y entidades instrumentales, se relaciona con el estrecho margen de movimiento que impone la tasa de reposición aprobada por el gobierno estatal, que compele a la contratación menos estable en niveles profesionales y áreas que están muy feminizados. Es en el empleo en el que se concentran las mujeres en mayor medida, el que sale más afectado por este tipo de medidas, de las que sería necesario conocer previamente el impacto de género que tienen.

La anterior edición del Informe de Evaluación de Impacto de Género emprendió por primera vez un análisis de retribuciones recibidas y permisos solicitados por el personal en un año determinado. Dicho estudio mostraba la brecha salarial de género que existía en la administración andaluza como consecuencia de la distribución salarial tanto horizontal como vertical desventajosa para las mujeres. También eran las mujeres quienes hacían un mayor uso de días de permiso, más en edades entre 35–44 años y el uso aumentaba según el mayor número de descendientes. Dado que los cambios en estas materias suelen ser lentos y poco perceptibles anualmente, en futuros informes se continuará el análisis de retribuciones y permisos para poder apreciar cambios significativos en sus resultados.

Esta lógica es la que subyace en el análisis en profundidad que se realiza rotatoriamente de cada colectivo cada cuatro años. En esta edición corresponde al personal de Sistema Andaluz de Salud el examen en profundidad, que ha incluido un análisis evolutivo de los ocho ejercicios anteriores (2009–2017) para tener una visión con mayor perspectiva y apreciar con más facilidad los cambios que se han producido después de dicho periodo. Durante este periodo se puede apreciar que se mantiene una feminización en todos los niveles y categorías profesionales del SAS marcada por el arraigo de los roles de género que asocian solo a las mujeres con los cuidados y mantienen los techos de cristal que separan a las mujeres del poder y la toma de decisiones en mayor medida que a los hombres, si bien también se distinguen avances en este último sentido.

Se mantiene a lo largo del capítulo la metodología habitual utilizada para medir la representación de mujeres y hombres y que, por primera vez, también ha sido utilizada en un indicador del capítulo de Realidad. Se recuerda en este sentido metodológico que el Índice de Presencia relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM) representa la proporción de hombres y mujeres en una escala de 0 a 2, y establece los límites de representación equilibrada (40%–60%) según la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*. El índice responde a la fórmula $IPRHM = ((M-H)/(M+H))+1$, donde M es el número total de mujeres y H el número total de hombres. La paridad se corresponde con un valor del IPRHM igual a 1, mientras que un 60% de hombres tendría por resultado un valor de 0,80 y un 60% de mujeres, un valor de 1,20. De esta manera, los valores del índice entre 0 y 0,80 corresponden a una situación de desequilibrio por mayoría de hombres; entre 0,80 y 1, de mayoría de hombres pero dentro de los límites de representación equilibrada; entre 1 y 1,20, reflejarían una mayoría de mujeres pero dentro del equilibrio; y por último, valores entre 1,20 y 2, representan desequilibrio por mayoría de mujeres.

En general, y con los datos observados de manera global para todos los recursos humanos tenidos en cuenta en los diferentes epígrafes del capítulo, la feminización ha avanzado ligeramente entre el personal de la Junta de Andalucía. A fecha de 1 de enero de 2017 de las personas que trabajan en distintos organismos de la Junta, un 64,6% (153.379) son mujeres y un 35,4% (84.160) hombres, cuando en la misma fecha del año anterior las mujeres significaban el 64,5% y los hombres el 35,5%. No obstante, se observa el mantenimiento del IPRHM en 1,29, en 2017, frenándose la tendencia al incremento de la presencia relativa del número de mujeres en el total del personal de años anteriores.

En conjunto, considerando todos los colectivos analizados, se ve que mientras aumenta paulatinamente la participación de mujeres en los grupos superiores de las escalas profesionales, su menor presencia en estos grupos indica la existencia de techos de cristal. Ello se relaciona con la existencia de dificultades para conciliar la vida familiar y profesional, de la que ellas hacen mayor uso porque los estereotipos de género siguen vinculando las responsabilidades (y trabajos) de cuidados a las mujeres en mayor medida, mientras que se identifica a los hombres con mejores aptitudes para tareas directivas y de mayor responsabilidad. Así mismo, dada la feminización de casi todos los colectivos analizados, se observa que la política de reducir la tasa de reemplazo en el empleo público da como resultado un aumento de la temporalidad laboral que afecta más negativamente a las mujeres que a los hombres, ya que la tasa de ellas casi duplica a la de ellos.



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

En enero de 2017 había 43.888 personas trabajando para la Administración General de la Junta de Andalucía, después de reducirse la plantilla un 0,5%¹ respecto del año anterior, básicamente por disminución en el número de hombres (16.865), mientras se mantenía constante el número de mujeres (27.023). En consecuencia, aumentó el peso de la representación femenina, aumentando el desequilibrio representativo (IPRHM=1,23), en línea con la tendencia de años anteriores.

La tendencia a la feminización de la plantilla de la Administración General en Andalucía es común a la existente en su contexto más cercano, si bien el grado de feminización es algo menor en España (IPRHM=1,04) y en la UE-28 (IPRHM=0,96)².

4.1.1. Análisis general

La reducción de plantilla ha afectado directamente al personal laboral y de modo más intenso a los hombres, lo que produce un aumento de la presencia de mujeres de esta categoría laboral (IPRHM=1,35). En el conjunto del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas de España también se registró una mayor representación de mujeres respecto del año anterior, pero se mantuvo la distribución por sexo en términos muy equilibrados (IPRHM=0,95). En Andalucía, la importancia numérica que tiene el personal laboral en el conjunto (50,9%) y la elevada feminización de la plantilla siguen explicando el desequilibrio por sobrerrepresentación de mujeres existente en el conjunto de la Administración General.

También ha contribuido el crecimiento del personal funcionario respecto del año anterior (0,3%), que elevó su peso en el conjunto hasta el 48,5%, fundamentalmente por el aumento de mujeres (0,9%), mientras se reducía ligeramente el número de hombres (0,4%). En consecuencia, aumentó la presencia de funcionarias dentro de lo que se considera una representación equilibrada (IPRHM=1,11), en línea con la composición de funcionarios y funcionarias al servicio de las Administraciones Públicas del Estado (IPRHM=1,06).

El personal alto cargo, de escasa entidad en el conjunto de la plantilla (0,5%), registró un ligero aumento respecto del año anterior, mayor en el caso de los hombres, lo que supuso, una pérdida de participación de las mujeres en los puestos de mayor responsabilidad, si bien manteniendo el equilibrio de la distribución por sexo.

1 El Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas, que difunde el Ministerio de Hacienda y Función Pública, indica que la reducción de efectivos en el conjunto del Estado fue mayor que en Andalucía (1,1%).

2 Datos para España del Ministerio de Hacienda y Función Pública y de Eurostat para la UE-28.

Los cambios en la plantilla aumentaron el peso de las categorías laborales menos consolidadas y el consecuente crecimiento de la tasa de temporalidad³, que se elevó hasta el 15,8% con un diferencial importante entre hombres (11,1%) y mujeres (18,7%). El aumento de la tasa de temporalidad incidió en todos los colectivos, de forma más relevante entre el personal laboral, cuya tasa (21,4%) se mantuvo muy por encima de la del personal funcionario (10,1%), y donde la tasa de temporalidad de las mujeres alcanzó el 24,1%, frente al 15,8% de los hombres. En este sentido, la política de tasa de reposición llevada a cabo por el gobierno central que empuja a la contratación temporal como salida para poder llevar a cabo los servicios públicos, perjudica en mayor medida a las mujeres que a los hombres al solaparse con el proceso de feminización del personal de las administraciones públicas.

El aumento de la participación de las mujeres en la plantilla de la Administración General de la Junta de Andalucía fue generalizado en todos los grupos profesionales, con la única excepción del grupo I del personal laboral, que registró una reducción de mujeres mayor que la de hombres, si bien la distribución por sexo en este personal se mantiene en el límite del equilibrio representativo (IPRHM=1,20). El resto de grupos profesionales de la categoría de personal laboral registró un aumento de la presencia femenina, especialmente significativo en el grupo V, el de mayor peso en el conjunto de la categoría (44,1%), con menores requerimientos formativos y donde la presencia de mujeres alcanza al 71,7% de la plantilla (IPRHM=1,43). La distribución por sexo en este grupo continuó siendo en 2017 el principal determinante de la elevada feminización del personal laboral y, por ende, del conjunto del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía. También colaboró a ello, aunque en menor medida, los altos desequilibrios por sobrerrepresentación femenina en los grupos II (IPRHM=1,48) y III (IPRHM=1,37) del personal laboral.

La mayor presencia de mujeres en 2017 también alcanzó a todos los grupos profesionales del personal funcionario, acercando la distribución a la paridad en los grupos superiores, A1 (IPRHM=0,95) y A2 (IPRHM=0,98), y manteniendo el equilibrio representativo en los grupos C1 (IPRHM=1,19) y E (IPRHM=1,11), mientras que aumentaba la feminización en el grupo C2 (IPRHM=1,37).

No hubo en 2017 cambios significativos en la representación de mujeres y hombres por consejerías respecto del año anterior. Se mantiene un equilibrio generalizado de representación, excepto en la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio, muy masculinizada (IPRHM=0,61), y en las Consejerías de Educación (IPRHM=1,54), Salud (IPRHM=1,22) e Igualdad y Políticas Sociales (IPRHM=1,44), que agrupan al 51% de la plantilla y están altamente feminizadas, como reflejo de la tradicional asignación a las mujeres de los roles relacionados con los cuidados.

3 La tasa de temporalidad se define como el porcentaje que representan los puestos ocupados con contratos temporales en el conjunto de la plantilla.



4.1.2. Personal alto cargo

Como ya se ha visto, la participación de mujeres en los puestos de mayor responsabilidad se redujo en 2017, por segundo año consecutivo, manteniéndose dentro de la representación equilibrada que establece la ley (IPRHM=0,87).

La pérdida de representación de mujeres alto cargo se registró fundamentalmente en las delegaciones territoriales (IPRHM=0,75) y se mantuvo en las consejerías (IPRHM=0,77), mientras que las secretarías generales técnicas continuaron altamente feminizadas (IPRHM=1,38).

CUADRO 4.1.1. Personal alto cargo según sexo y adscripción. Año 2017

| | M | H | TOTAL | IPRHM | |
|---|------------|------------|------------|-------------|-------------|
| | | | | 2017 | 2016 |
| Presidencia | 1 | – | 1 | 2,00 | 2,00 |
| Consejerías | 5 | 8 | 13 | 0,77 | 0,77 |
| Viceconsejerías | 8 | 6 | 14 | 1,14 | 1,14 |
| Secretaría General | 16 | 19 | 35 | 0,91 | 0,88 |
| Secretaría General Técnica | 9 | 4 | 13 | 1,38 | 1,38 |
| Direcciones Generales y Delegaciones del Gobierno | 31 | 42 | 73 | 0,85 | 0,86 |
| Delegaciones Territoriales | 21 | 35 | 56 | 0,75 | 0,82 |
| Otros Altos Cargos | 10 | 16 | 26 | 0,77 | 0,80 |
| TOTAL | 101 | 130 | 231 | 0,87 | 0,89 |

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

No ha habido en 2017 cambios significativos en la distribución por sexo según la edad del personal, de modo que se mantiene un equilibrio en todos los tramos de edad, estando muy cercano a la paridad entre las personas menores de cincuenta años (IPRHM=0,97), entre las que aumentó la presencia de mujeres respecto del año anterior, y en los límites del equilibrio en el caso del personal con más de cincuenta años (IPRHM=0,81), donde las mujeres perdieron representación.

También se sigue constatando que la descendencia influye en la representación de mujeres y hombres: la distribución por sexo se mantiene en valores de equilibrio cuando no hay descendencia (IPRHM=0,86) e incluso se registra una mayoría de mujeres en los casos en que existe un hijo o hija (IPRHM=1,10). La menor participación de mujeres en estos cargos se ha localizado en las situaciones con dos o más descendientes, hasta el punto de perder su anterior equilibrio representativo (IPRHM=0,78).

4.1.3. Personal funcionario

El aumento, respecto del año anterior, de la participación de las mujeres entre el personal funcionario ha contribuido, junto con los cambios habidos entre el personal laboral, al mantenimiento del proceso de feminización creciente del personal que trabaja para la Administración General de la Junta de Andalucía.

CUADRO 4.1.2. Personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía según sexo, niveles y grupos profesionales. Año 2017

| Grupos/ Niveles | A1 | | A2 | | C1 | | C2 | | E | | Total | | | | IPRHM | |
|--------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------|-----------|-----------|---------------|--------------|---------------|-------------|-------------|-------------|
| | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | Total | %/ Total | 2017 | 2016 |
| 30 | 75 | 114 | | | | | | | | | 75 | 114 | 189 | 0,9 | 0,79 | 0,81 |
| 29 | 30 | 44 | | | | | | | | | 30 | 44 | 74 | 0,3 | 0,81 | 0,82 |
| 28 | 385 | 472 | | | | | | 1 | | | 385 | 473 | 858 | 4,0 | 0,90 | 0,89 |
| 27 | 241 | 333 | | | | | 1 | | | | 242 | 333 | 575 | 2,7 | 0,84 | 0,81 |
| 26 | 318 | 450 | 93 | 157 | | | | | | | 411 | 607 | 1.018 | 4,8 | 0,81 | 0,80 |
| 25 | 1.112 | 1.301 | 543 | 756 | | 3 | | 1 | | | 1.655 | 2.061 | 3.716 | 17,4 | 0,89 | 0,89 |
| 24 | 113 | 92 | 100 | 96 | | | | | 1 | | 213 | 189 | 402 | 1,9 | 1,06 | 1,00 |
| 23 | 240 | 250 | 160 | 236 | | 1 | | | | | 400 | 487 | 887 | 4,2 | 0,90 | 0,90 |
| 22 | 815 | 574 | 106 | 86 | 315 | 195 | 1 | 5 | | | 1.237 | 860 | 2.097 | 9,8 | 1,18 | 1,15 |
| 21 | | | | 4 | | 34 | | | | | – | 38 | 38 | 0,2 | 0,00 | 0,00 |
| 20 | | | 48 | 89 | 427 | 482 | | | | | 475 | 571 | 1.046 | 4,9 | 0,91 | 0,91 |
| 19 | | | 1 | | | | | | | | 1 | – | 1 | 0,0 | 2,00 | 1,00 |
| 18 | | | 655 | 335 | 1.704 | 1.120 | 372 | 120 | | | 2.731 | 1.575 | 4.306 | 20,2 | 1,27 | 1,27 |
| 17 | | | | | 37 | 15 | 31 | 13 | | | 68 | 28 | 96 | 0,5 | 1,42 | 1,38 |
| 16 | | | | | 535 | 396 | 289 | 274 | | | 824 | 670 | 1.494 | 7,0 | 1,10 | 1,10 |
| 15 | | | | | 1.684 | 932 | 24 | 16 | | | 1.708 | 948 | 2.656 | 12,5 | 1,29 | 1,28 |
| 14 | | | | | | | 1.291 | 502 | | 1 | 1.291 | 503 | 1.794 | 8,4 | 1,44 | 1,45 |
| 13 | | | | | | | | | 1 | 4 | 1 | 4 | 5 | 0,0 | 0,40 | 0,40 |
| 12 | | | | | | | | | 33 | 22 | 33 | 22 | 55 | 0,3 | 1,20 | 1,13 |
| Total | 3.329 | 3.630 | 1.706 | 1.759 | 4.702 | 3.178 | 2.009 | 933 | 34 | 27 | 11.780 | 9.527 | 21.307 | 100 | 1,11 | 1,10 |
| | 6.959 | | 3.465 | | 7.880 | | 2.942 | | 61 | | 21.307 | | | | | |
| IPRHM 2017 | 0,96 | | 0,98 | | 1,19 | | 1,37 | | 1,11 | | 1,11 | | | | | |
| IPRHM 2016 | 0,94 | | 0,97 | | 1,19 | | 1,36 | | 1,05 | | 1,10 | | | | | |

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



Se sigue avanzando hacia una situación cercana a la paridad en aquellos grupos que requieren mayores niveles de formación de acceso (A1 y A2)⁴ y se mantiene el elevado y creciente grado de feminización en el grupo C2, de menores exigencias formativas.

En 2017 no ha habido cambios significativos en la distribución de hombres y mujeres entre niveles de la carrera administrativa. Se sigue evidenciando una mayor presencia femenina en los niveles inferiores de la escala (la participación de las mujeres en los niveles 12–14 supera el 71%), que contrasta con el protagonismo masculino en los niveles superiores (el 56,8% del funcionariado con niveles 27–30 son hombres), si bien dentro de los límites del equilibrio. Por tanto, se siguen observando dificultades en el desarrollo profesional de las mujeres funcionarias en función de la descendencia, igual que sucede en el personal alto cargo.

Tampoco se registró ningún cambio relevante en el reparto de hombres y mujeres por consejerías y, en un contexto general de equilibrio en la distribución por sexo, siguen destacando el elevado grado de masculinidad de la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio (IPRHM=0,69) motivado por el sesgo de género de la temática y la especialización de las mujeres en áreas relacionadas con la prestación de cuidados: Consejería de Educación (IPRHM=1,32), de Salud (IPRHM=1,22) y de Igualdad y Políticas Sociales (IPRHM=1,41).

Personal funcionario de los niveles 27–30

Se continúa observando una lenta progresión de las mujeres en su carrera profesional, más concretamente, para el acceso a los puestos de dirección (niveles administrativos superiores, del 27 al 30). En 2017 continuó la tendencia ascendente de la presencia de mujeres en estos puestos, consolidándose en la banda de representación equilibrada (IPRHM=0,86). Sin embargo, es evidente que la ocupación de puestos de alta responsabilidad no es proporcional a la presencia que éstas tienen en el conjunto del grupo A1 (IPRHM=0,96).

Una lectura más detallada del aumento de la participación femenina en los niveles 27–30 revela que dicho aumento se ha registrado en los niveles 27 (IPRHM=0,84) y 28 (IPRHM=0,90), mientras que ha disminuido la presencia de funcionarias en los niveles 29 (IPRHM=0,81) y 30 (IPRHM=0,79).

El análisis de la distribución por consejerías muestra, en general, un equilibrio representativo en el que destaca, por una parte, la Consejería de Hacienda y Administración Pública, con una composición casi paritaria de su personal (IPRHM=0,98) y, por otra parte,

4 La distribución por sexo en el grupo A1 tiene especial significado desde la perspectiva de género, ya que los puestos de mayor responsabilidad, dedicación y remuneración se proveen desde los niveles superiores de este grupo. La tendencia a la feminización del grupo A1 ha acercado la representación a valores prácticamente paritarios (IPRHM=0,96) y la mayor presencia de mujeres en las edades más jóvenes asegura el mantenimiento de dicha tendencia en los próximos años (las mujeres representan más del 67% del personal menor de treinta y cinco años).

el elevado grado de masculinización en las Consejerías de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural (IPRHM=0,61), en Medio Ambiente y Ordenación del Territorio (IPRHM=0,69) o en Educación (IPRHM=0,67), esta última especialmente significativa dado que las funcionarias representan el 66,2% de la plantilla de la consejería y sólo el 33,2% del personal con niveles 27–30.

Una hipótesis explicativa de la escasa presencia de funcionarias en los niveles de mayor responsabilidad es la temporal, dado que la incorporación de las mujeres a estos puestos ha sido más tardía. La distribución por sexo y tramos de edad en este colectivo lo confirma: el número de hombres y mujeres es prácticamente idéntico entre el personal menor de cincuenta años, mientras que a partir de esa edad aumenta progresivamente el protagonismo masculino, hasta representar el 75,7% entre el personal mayor de sesenta años. La tendencia a la feminización que se deriva de la mayor presencia de mujeres en las edades más jóvenes (IPRHM=1,16 en menores de cuarenta años), se enfrenta con el freno de una plantilla relativamente envejecida (el 57,8% de los puestos están ocupados por personas mayores de cincuenta años) y muy masculinizada en edades avanzadas.

Otra hipótesis que explica la escasa participación de las mujeres en los niveles superiores de la escala retributiva, es la dificultad para conciliar la vida familiar y laboral con puestos que exigen un alto nivel de dedicación. Según las encuestas de usos del tiempo, las mujeres siguen dedicado mayor proporción de tiempo diario que los hombres a tareas domésticas y de cuidados, por lo que la presencia de hijos e hijas y su número es una variable que puede expresar el grado de dificultad para la conciliación. El análisis desde este enfoque, indica que mientras la descendencia ya no es una limitación determinante para la participación de las mujeres en el conjunto del grupo A1, sí sigue condicionando la presencia de mujeres en los puestos de mayor responsabilidad y dedicación, especialmente cuando tienen más de un hijo o hija, situación en la que se encuentra más del 56% del personal funcionario de niveles 27–30.

En 2017 ha crecido ligeramente el número de funcionarias entre el personal con dos o más descendientes dentro de una representación de mujeres y hombres muy masculinizada (IPRHM=0,77), mientras que en las situaciones sin descendencia (IPRHM=1,05), o con sólo un hijo o hija (IPRHM=0,90) el número de hombres y mujeres están dentro del equilibrio representativo.

4.1.4. Personal laboral

La tendencia a la feminización del personal al servicio de la Administración General, como ya se ha mencionado, ha sido en 2017 resultado del aumento de la presencia de mujeres entre el personal funcionario y, en mayor medida, entre el personal laboral. El incremento de personal laboral, ha provocado que las mujeres alcancen una representación del 67,7%, acentuando el desequilibrio existente en la categoría de personal más feminizada.



CUADRO 4.1.3. Personal laboral de la Administración General de la Junta de Andalucía según sexo y grupos profesionales. Año 2017

| Grupo | M | H | Total | %Total | IPRHM | |
|--------------|---------------|--------------|---------------|------------|-------------|-------------|
| | | | | | 2017 | 2016 |
| I | 657 | 442 | 1.099 | 4,9 | 1,20 | 1,20 |
| II | 1.655 | 579 | 2.234 | 10,0 | 1,48 | 1,48 |
| III | 4.009 | 1.844 | 5.853 | 26,2 | 1,37 | 1,37 |
| IV | 1.755 | 1.558 | 3.313 | 14,8 | 1,06 | 1,04 |
| V | 7.066 | 2.785 | 9.851 | 44,1 | 1,43 | 1,42 |
| Total | 15.142 | 7.208 | 22.350 | 100 | 1,35 | 1,33 |

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

La mayor participación de las mujeres fue prácticamente generalizada en todos los grupos profesionales, pero especialmente significativa, desde la perspectiva de género, en el grupo V, porque es el que tiene más efectivos, el de menores exigencias formativas para su acceso, el que tiene asociados menores niveles de retribución y donde la presencia de mujeres se eleva hasta el 71,7% de la plantilla. La presencia femenina en los puestos de menor responsabilidad en el personal laboral, al igual que ocurre entre el funcionariado, sigue explicando el elevado grado de feminización de la categoría de laborales y también, en gran medida, la sobrerrepresentación de las mujeres en el conjunto de la Administración General.

La distribución por sexo según consejerías no desprende cambios significativos respecto del año anterior. Se mantienen altamente feminizadas las Consejerías de Educación (IPRHM=1,59) y de Igualdad y Políticas Sociales (IPRHM=1,46), que agrupan al 69% del personal laboral, reforzando la asignación del rol de cuidadoras a las mujeres, mientras que la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio (IPRHM=0,41) y la de Fomento y Vivienda (IPRHM=0,60) mantienen la tendencia de una mayor representación masculina.

CONCLUSIONES

En línea con la tendencia observada en años anteriores y en sintonía con la experiencia de nuestro entorno más cercano, el proceso de feminización de la plantilla de la Administración General de la Junta de Andalucía ha seguido operando en 2017, alejándose de la representación equilibrada por sexo. El aumento de la presencia de mujeres no ha variado el equilibrio del personal funcionario y ha mantenido la sobrerrepresentación femenina entre el personal laboral, mientras que los puestos de altos cargos, aunque con menos presencia de mujeres respecto del año anterior, han mantenido un equilibrio representativo por sexo.

La tasa de temporalidad se situó en el 15,8% y con un diferencial de tasas entre mujeres (18,7%) y hombres (11,1%), de 8 puntos porcentuales. La distribución por sexo en esta categoría sigue siendo determinante de la feminización de la Administración General y de la elevada concentración de mujeres en los grupos profesionales con menor retribución.

Aunque se observa una positiva progresión respecto del año anterior, la menor presencia de mujeres en los grupos superiores de la escala profesional continua siendo un elemento que indica la presencia de techos de cristal. El análisis de altos cargos y de los puestos asociados a los niveles retributivos superiores pone de relieve que la participación femenina en estos puestos aumentó en 2017, siguiendo la tendencia de años anteriores, pero que sigue siendo inferior a la que correspondería por su peso en la plantilla, evidenciando la reciente incorporación de las mujeres a estos puestos y podría indicar la existencia de dificultades para conciliar la vida familiar y profesional dada la correlación negativa entre número de descendientes y acceso a los puestos de responsabilidad.



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/oced/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.

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

4.3. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD

El Informe de Evaluación de Impacto de Género para 2014 incluyó un análisis de género del personal del Servicio Andaluz de Salud del período 2009–2013. Entre los rasgos más sobresalientes de la evolución destacaba la elevada feminización de la plantilla y su tendencia creciente, que consolidaba la presencia de las mujeres en la prestación de los cuidados de enfermería, al tiempo que no mejoraba su menor participación en los puestos de mayor responsabilidad de la organización.

Los desequilibrios en la representación de las mujeres y los hombres que proveen los servicios sanitarios comprometen la igualdad de género en el ejercicio del derecho a la salud, como reconocen distintos organismos internacionales²¹, por lo que es necesario conocer si las tendencias observadas en el período 2009–2013 han registrado algún cambio en el nuevo periodo ampliado hasta 2017.

Con esta perspectiva temporal, se realiza un análisis general de la distribución por sexo de la plantilla estatutaria del SAS según grupos profesionales, servicios sanitarios donde desarrolla su labor, profesiones y niveles de la carrera administrativa. A continuación, se analiza cada uno de los servicios o modalidades de prestación de servicios sanitarios, identificando las singularidades de cada uno. Finalmente, se aborda la distribución del personal con mayores niveles de responsabilidad, profundizando en los determinantes de la desigual presencia de hombres y mujeres.

4.3.1. Análisis General

En junio de 2017, el personal estatutario dependiente del SAS estaba compuesto por 46.833 mujeres y 24.080 hombres, un total de 70.913 personas²² que conforman una distribución por sexo altamente feminizada (IPRHM=1,32). En los últimos cuatro años ha continuado el proceso de feminización registrado en el anterior periodo a un ritmo algo menor, seguramente por las elevadas cuotas de participación femenina ya alcanzadas. Si en 2009 la participación de las mujeres en la plantilla del SAS era del 64,4%, en 2013 había aumentado más de un punto, hasta el 65,5%, continuando el crecimiento a un ritmo menos intenso hasta el 66% en 2017.

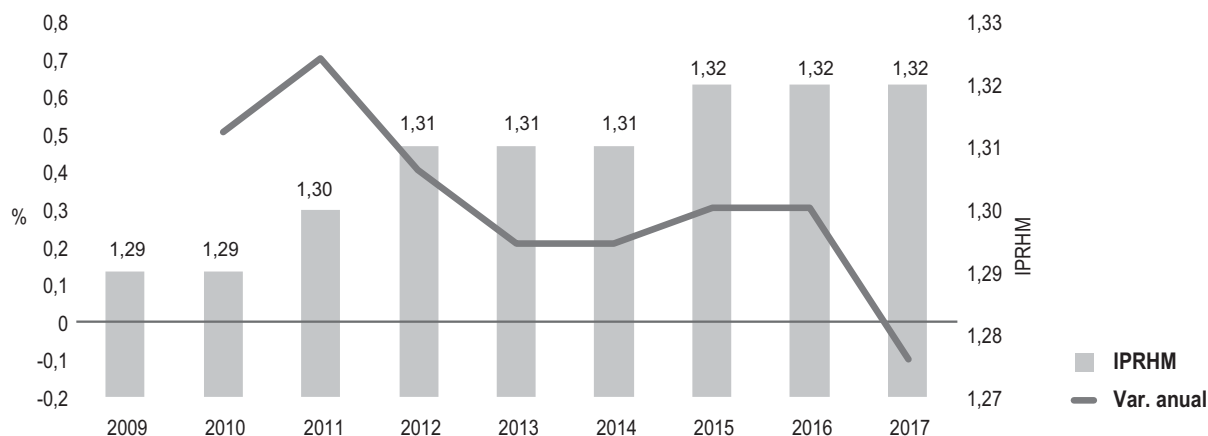
21 Tanto la OCDE como la OMS insisten en los efectos no deseados sobre la igualdad de género ante el derecho a la salud que tiene una composición no equilibrada del personal sanitario, reproduciendo roles de género en la prestación de los servicios o limitando la atención a las necesidades específicas de salud que tienen las mujeres, por cuanto las profesionales sanitarias participan escasamente de los puestos directivos. Véase: “Health at a Glance 2013. OCDE (2013)”, “Women and health: today’s evidence, tomorrow’s agenda. OMS (2009)”, “Estrategia para incorporar el análisis y las acciones de género en las actividades de la OMS. OMS (2009)” y “Spotlight on statistics. A fact file on health workforce statistics. Issue 2. OMS (2008)”.

22 Entre junio y octubre de 2017, fecha de extracción de los datos y la publicación del informe respectivamente, una gran cantidad de profesionales han pasado de un nombramiento eventual a otro de interinidad en la plantilla, por lo que el número total de personas que trabaja en el SAS a fecha de publicación es significativamente mayor: 51.499 mujeres y 25.204 hombres. La cifra será aún mayor cuando termine el año 2017.



La evolución del IPRHM en estos ocho últimos años muestra una tendencia sostenida de crecimiento, en línea con la registrada en los países de nuestro entorno²³, mayor al inicio del período y que viene suavizándose en los últimos años, hasta registrar una muy discreta reducción en 2017.

GRÁFICO 4.3.1. Evolución del IPRHM del personal del SAS



4.3.2. Análisis del personal del SAS por categorías

A. Distribución del personal por grupos profesionales

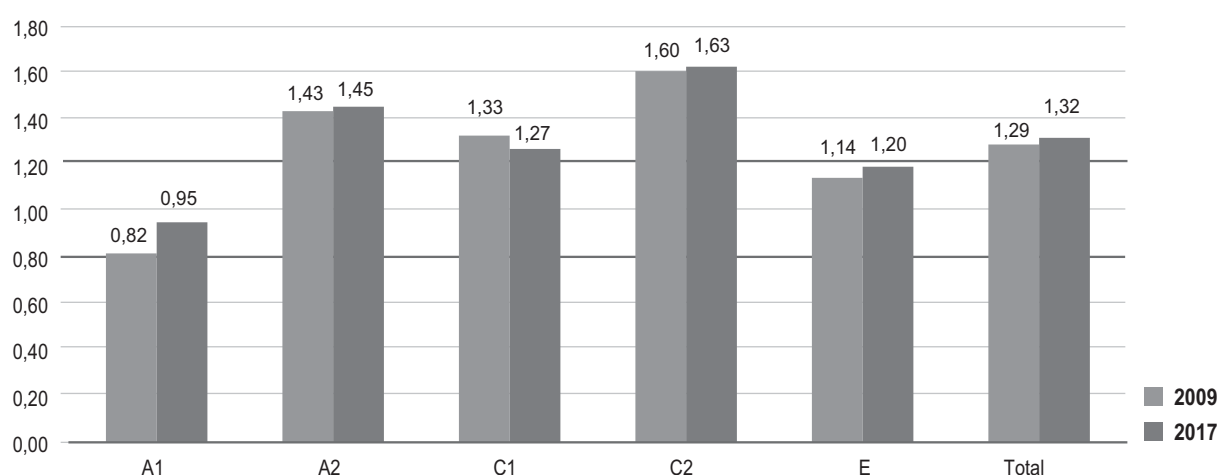
El aumento de mujeres como personal del SAS ha sido generalizado en todos los grupos profesionales. El cambio más relevante ha sido la mayor presencia de mujeres en el grupo A1, el segundo en volumen de efectivos (26,9%) y el que exige la mayor cualificación académica para su acceso. En los últimos cuatro años la incorporación de mujeres a este grupo ha sido mayor que la registrada en el período 2009–2013, hasta situar la representación de mujeres y hombres en valores de equilibrio cercanos a la paridad en 2017 (IPRHM=0,95), frente al claro protagonismo masculino en 2009 (IPRHM=0,82). Más adelante se analiza si el aumento de la presencia de mujeres en este grupo se ha trasladado, y en qué medida, a los puestos de mayor responsabilidad, dedicación y retribución.

Los cambios en la plantilla de los grupos A2 y C2 han seguido la tendencia del período 2009–2013, caracterizada por un crecimiento lento y sostenido de la presencia de mujeres, que

²³ Las mujeres representaban en 2006 en torno a tres cuartas partes del personal sanitario de la UE y en algunos Estados miembros la admisión de mujeres en las facultades de Medicina superaba el 50% (Comisión Europea (2008), Libro verde sobre el personal sanitario europeo). En España, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad resaltó en 2011 que la feminización de la profesión médica es una realidad y un proceso que se agudizará, llegando a un porcentaje de mujeres del 56% en 2025 ("Oferta y necesidad de especialistas médicos en España". Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2011). Los datos de colegiación que publica el INE señalan que la evolución de la participación femenina en las dos profesiones más representativas –medicina y enfermería– ha mantenido una senda clara de crecimiento durante, al menos, las dos últimas décadas.

acentúan los desequilibrios ya existentes. El grupo A2, el más numeroso, con una plantilla que representa el 30% del conjunto del SAS, muestra en 2017 una distribución por sexo altamente feminizada (IPRHM=1,45) no muy alejada de la que tenía en 2009 (IPRHM=1,43). De la misma forma, el grupo C2, que concentra el 25,3% del personal del SAS, registra un aumento discreto de la participación de mujeres, manteniéndose como el grupo más feminizado (IPRHM=1,63), al igual que en 2009 (IPRHM=1,60). El colectivo más numeroso en ambos grupos es el personal de enfermería, diplomado y auxiliar, lo que significa que en estos años se ha consolidado el tradicional rol femenino de prestación de cuidados en enfermería. El grupo A1, que concentra el 26,9% del personal, cuenta con una representación equilibrada (IPRHM= 0,95) donde, sin embargo los hombres siguen siendo mayoría en relación a las mujeres.

GRÁFICO 4.3.2.1. IPRHM del personal del SAS según grupos de personal. Años 2009 y 2017



La dinámica de la distribución por sexo en el resto de los grupos, de menor importancia cuantitativa, ha sido desigual en los últimos cuatro años. En el grupo E (8,9% del total de la plantilla), el aumento de la participación femenina ha sido menor que el registrado en el período 2009–2013, pero suficiente para consolidar el protagonismo de las mujeres y situar la distribución en el límite del equilibrio representativo (IPRHM=1,20). Por su parte, el grupo C1 (9% de la plantilla del SAS), experimentó una reducción importante de presencia femenina, en contraste con la tendencia contraria en el período anterior, lo que atenuó sólo parcialmente su elevado grado de feminización (IPRHM=1,27).

B. Distribución del personal según niveles de la carrera administrativa

El análisis según los niveles retributivos mantiene su principal rasgo estructural: una elevada participación de mujeres en los niveles inferiores de la carrera administrativa y su escasa presencia en los superiores. Las mujeres representan en 2017 el 72,8% del personal comprendido hasta el nivel 22²⁴ y el 42,6% a partir del nivel 23, como resultado

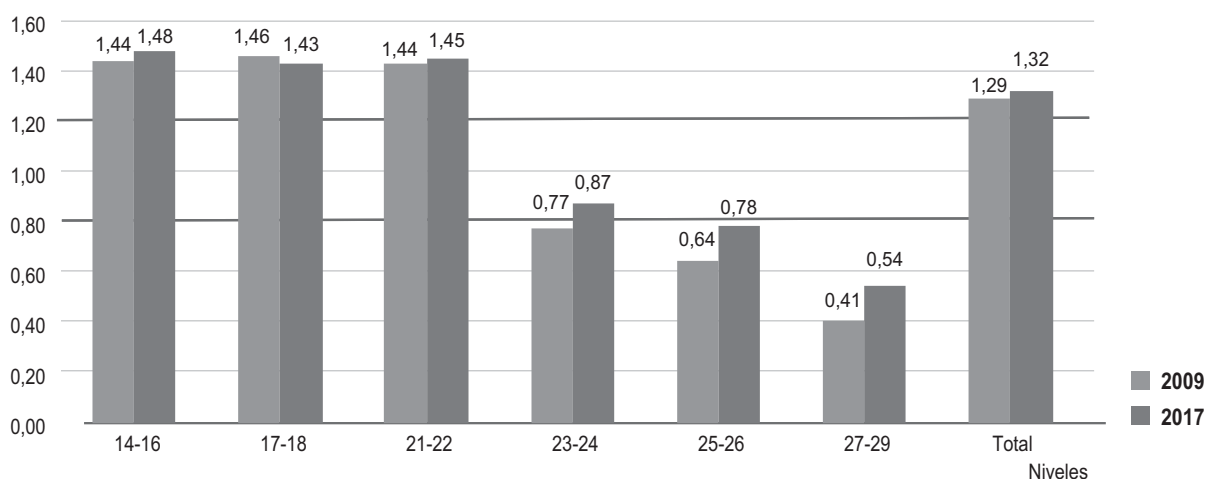
24 El 80% de las mujeres que trabajaban para el SAS en enero de 2017 se encontraba en los niveles inferiores de la escala administrativa



del mantenimiento invariable de la representación en los niveles inferiores (14–22) y un cierto aumento de la presencia femenina en los niveles superiores, de forma notable a partir del nivel 25.

Por tanto, el aumento de la presencia de mujeres en el grupo A1 se ha trasladado en gran medida a los niveles superiores de la escala retributiva. La mayor presencia femenina en los niveles superiores ha sido proporcional al desequilibrio existente en la distribución; aumenta el número de mujeres en mayor medida donde había más desigualdad.

GRÁFICO 4.3.2.2. IPRHM del personal del SAS según niveles de la carrera administrativa. Años 2009 y 2017



En los niveles 23–24, donde se localiza el 18,3% de la plantilla del SAS, fundamentalmente médicos y médicas, la presencia de estas últimas ha aumentado de un modo importante, hasta desdibujar el rol masculinizado que tenía la profesión médica en 2009 (IPRHM=0,77) y conformar una distribución más equilibrada en 2017, aunque todavía con mayoría de hombres.

En los niveles 25–26, donde se localizan fundamentalmente los cargos intermedios de la organización, la participación de las mujeres crece hasta acercarse a la distribución al límite del equilibrio representativo desde una distribución altamente masculinizada en 2009 (IPRHM=0,64).

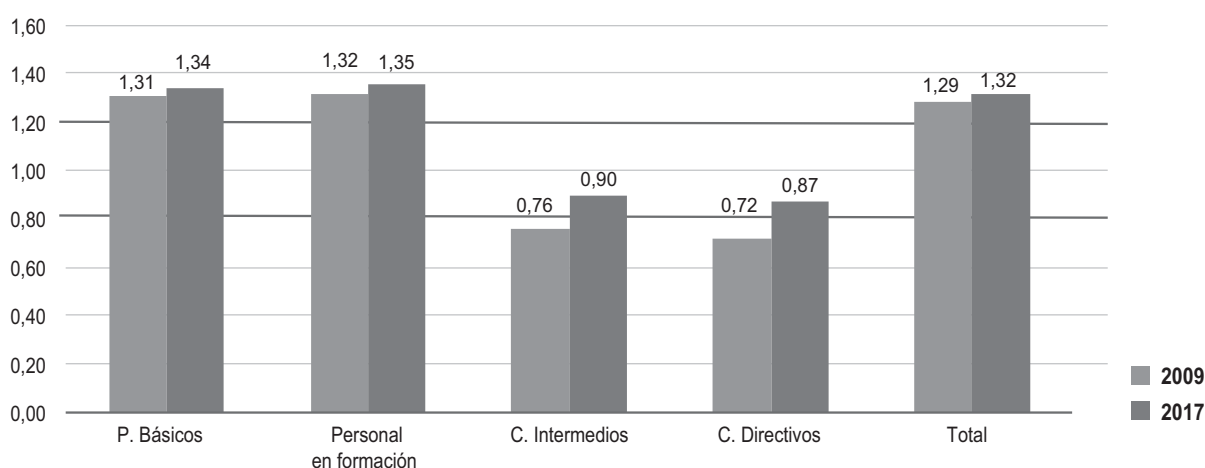
Pero ha sido en los niveles 27–29, que concentran los puestos con mayor retribución y capacidad de decisión, donde la presencia femenina ha crecido más intensamente, como corresponde al elevado desequilibrio existente. A pesar de este crecimiento, las mujeres ocupan en 2017 el 27% de estos puestos de mayor responsabilidad; una cifra alejada de la existente en 2009 (20,5%) pero en conjunto también lejana de la representación equilibrada (IPRHM= 0,54).

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

La clasificación de los puestos de trabajo en el SAS por la naturaleza de la actividad que desarrollan, permite distinguir al personal que se encarga de la prestación directa de los servicios, los denominados puestos básicos, que representan el 89,4% del conjunto de la plantilla, del personal en formación (6% del total) y de los puestos intermedios (3,8%) y directivos (0,8%).

La evolución en estos años ha mantenido el proceso de feminización, acentuando más la mayor presencia de mujeres en los puestos básicos y entre el personal en proceso de formación, al tiempo que se logran eliminar el desequilibrio existente entre los cargos intermedios y directivos de la organización, inicialmente muy masculinizados.

GRÁFICO 4.3.2.3. IPRHM del personal del SAS según naturaleza de la actividad. Años 2009 y 2017



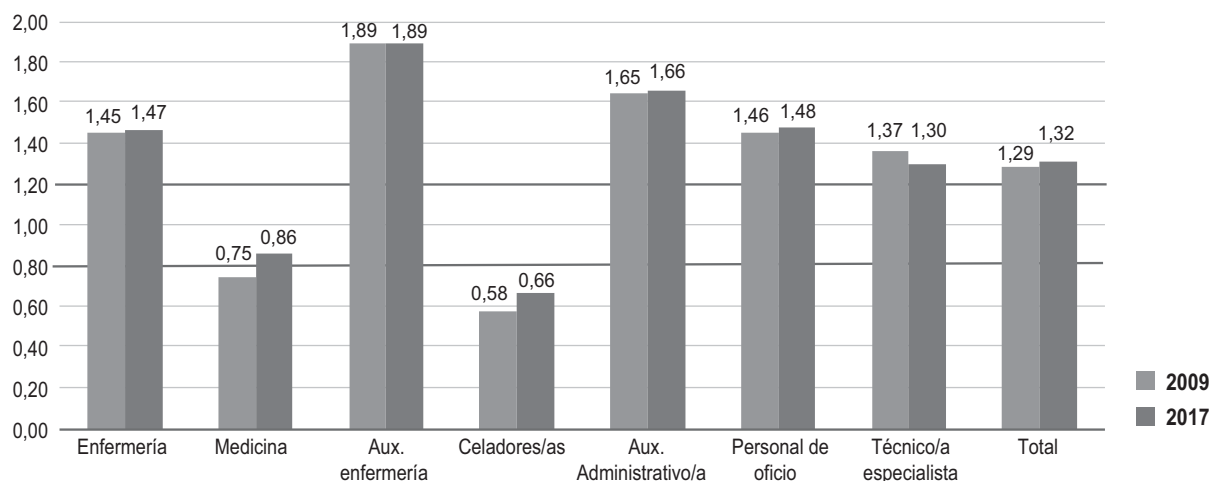
Las principales profesiones que conforman los puestos básicos experimentaron en estos últimos ocho años un aumento de la presencia de mujeres en sus plantillas. En el caso del personal diplomado en enfermería, el colectivo con más importancia cuantitativa entre los puestos básicos (28%), el aumento de enfermeras ha sido sostenido y de poca intensidad, dado el elevado nivel de feminización de la profesión, donde las mujeres representan el 73,3% de la plantilla²⁵ en 2017. La presencia de enfermeras en la profesión seguirá manteniendo su tendencia al crecimiento, dada la elevada presencia de mujeres entre el personal en formación (IPRHM=1,67).

²⁵ La feminización de la enfermería diplomada es una tendencia compartida con el conjunto del Estado, aunque el nivel en Andalucía es todavía sensiblemente menor. Según los datos de profesionales colegiados del INE, las mujeres diplomadas en enfermería representaron en 2016 el 84,3% del total de la colegiación en esta profesión, frente al 75,9% en Andalucía.



Aún mayor es la sobrerrepresentación de las mujeres entre el personal auxiliar de enfermería, el tercer colectivo profesional en número de efectivos (17,1%) y el más feminizado, donde las mujeres ocupan el 94,4% de los puestos. Su elevado desequilibrio representativo explica que la distribución por sexo en este colectivo no haya variado prácticamente en estos años. Si se contemplan otras profesiones afines a las anteriores, como matronas (IPRHM=1,57) y fisioterapeutas (IPRHM=1,34), también muy feminizadas, se puede concluir que en estos años se ha consolidado una especialización profesional en el SAS que mantiene a las mujeres en la prestación de los cuidados de enfermería²⁶.

GRÁFICO 4.3.2.4. IPRHM del personal del SAS según las principales categorías profesionales. Años 2009 y 2017



El proceso de feminización de las principales profesiones sanitarias, generalizado en los países de nuestro entorno más cercano²⁷, también se encuentra presente en la profesión médica en España, como certifican los datos de Colegios Profesionales que publica el INE. Las médicas representaron en 2016, último año con información disponible, el 49,7% del personal médico colegiado, frente al 33,5% que eran en 1994. Además, la elevada presencia de mujeres entre el personal en formación (MIR) indica que la tendencia a la feminización de la medicina se mantendrá en los próximos años²⁸.

Como ya se ha analizado, el hecho más relevante en la evolución de la plantilla del SAS en estos años ha sido el crecimiento de la presencia femenina en el grupo A1, donde los

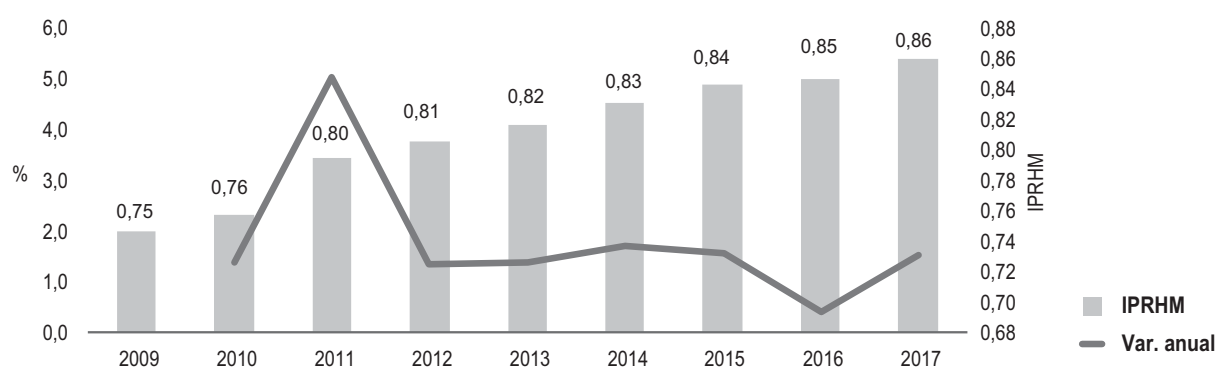
26 El 54,7% de las mujeres que ocupaban puestos básicos en el SAS en enero de 2017 se dedicaban a profesiones afines a enfermería, ocupando el 81,2% de los puestos.

27 OCDE (2013), Health at a Glance 2013. OECD Indicators, París y Comisión Europea (2012) Staff working document on an Action Plan for the EU Health Workforce. Estrasburgo

28 Las mujeres ocupan el 68% de las plazas MIR adjudicadas, según el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2014), Tercer Informe descriptivo encuesta MIR-R1. Convocatoria 2013-2014.

hombres representan el 64,2%. Esta categoría profesional, tradicionalmente masculinizada, ha registrado un notable aumento de la participación de las mujeres, hasta eliminar el desequilibrio existente en 2009 (IPRHM=0,75) y configurar una distribución por sexo equilibrada en 2017 (IPRHM= 0,86). El crecimiento del número de mujeres en el colectivo ha sido sostenido durante los últimos ocho ejercicios y seguirá siendo así en los próximos años, a la vista de la composición del personal en formación (IPRHM=1,33), muy feminizado.

GRÁFICO 4.3.2.5. Evolución del IPRHM del personal médico



Como logros hacia la igualdad también destaca, con menor relevancia por el número de efectivos, el aumento del número de celadoras durante el período, si bien todavía insuficiente para eliminar el elevado grado de masculinización del colectivo, donde sólo el 33% de los puestos están ocupados por mujeres. Igualmente significativo es el descenso de la feminización en el personal técnico especialista. No obstante, ha aumentado la presencia femenina entre el personal auxiliar administrativo y el personal de oficio que conforman un grupo adicional de concentración de mujeres en la plantilla del SAS.

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

La implantación progresiva de las áreas sanitarias²⁹ hasta 2013, y la correspondiente incorporación de profesionales sanitarios de la atención primaria³⁰ y especializada³¹, ha determinado los cambios en la distribución por sexo en estos servicios durante el período.

29 La constitución de las nuevas áreas sanitarias contempladas en las Órdenes de 20 de noviembre de 2009 y de 13 de febrero de 2013 ha duplicado el número de las existentes en 2009 hasta las catorce actuales. Las áreas sanitarias son las estructuras responsables en una demarcación territorial específica del funcionamiento unitario de los centros y establecimientos del SAS, tanto los de atención primaria como los de la asistencia especializada, así como de las prestaciones y programas sanitarios a desarrollar en ellos.

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

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



A efectos de este análisis, se ha optado por contemplar cuatro modalidades de servicio: atención especializada, áreas sanitarias, atención primaria, personal en formación y otros servicios, de las que se ha desagregado el personal que está en proceso de formación. La naturaleza de los servicios que se ofrecen en cada nivel de prestación y las necesidades organizativas que se exigen en cada uno, determina que los recursos humanos y su composición también difieran.

Por un lado, estaría la atención primaria, con mayor necesidad de médicos y médicas y con menos exigencias en personal técnico especialista, de administración y de oficio. Estos últimos tipos de profesionales se requieren, fundamentalmente, en la asistencia especializada, que además exige una mayor presencia de profesionales de enfermería, especialmente auxiliares. Las necesidades de profesionales en las áreas de salud, como servicio integrador de la asistencia primaria y especializada, estarían en la media de ambas. Finalmente, bajo la rúbrica “otros servicios” se encuentran los centros de transfusión sanguínea, que precisan fundamentalmente de personal técnico especialista y bastante menos del resto de profesionales.

La asistencia especializada sigue siendo el servicio con más efectivos (el 49,5% de la plantilla del SAS, excluido el personal en formación) y, en estos años, su plantilla ha aumentado el nivel de feminización (IPRHM=1,40), fundamentalmente en la primera mitad del período.

También aumentó la representación de las mujeres en las áreas sanitarias (27,6% del personal, excepto el que está en formación), aunque con menor intensidad, acentuando su sobrerrepresentación (IPRHM=1,26).

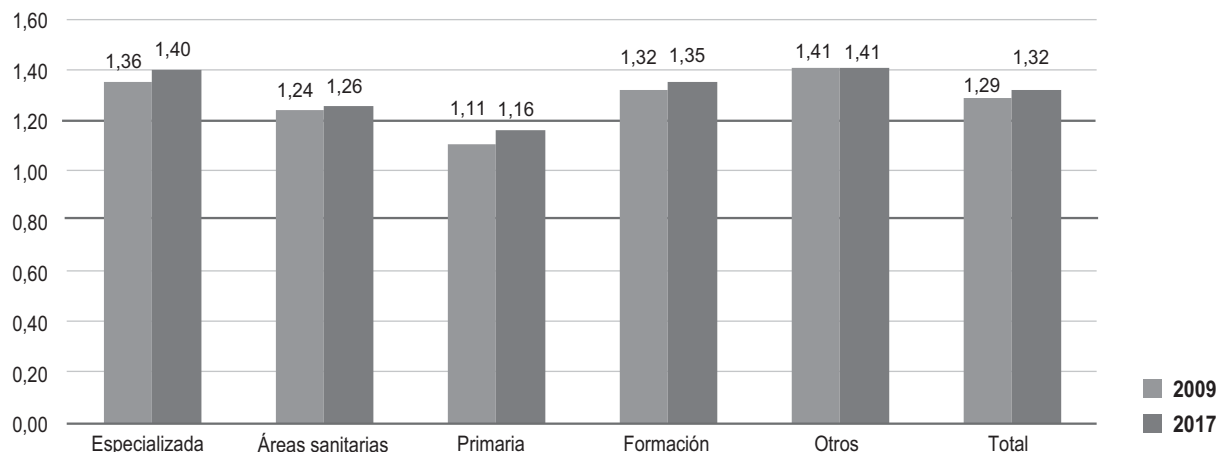
En los servicios de atención primaria, que concentran el 16,4% de la plantilla, con la excepción del personal en formación, la incorporación de mujeres se intensificó en los primeros años, para después mantener la presencia de mujeres y hombres en valores de equilibrio (IPRHM=1,16), y caracterizar la atención primaria como la única modalidad asistencial del SAS con representación equilibrada en la plantilla.

El personal en proceso de formación, que representa el 6% del total, ha registrado un ligero aumento en la presencia de mujeres, fundamentalmente médicas internas residentes, aumentando la feminización del colectivo (IPRHM=1,35).

Finalmente, en otros servicios, básicamente centros de transfusión sanguínea³² (CTRS), se ha mantenido en estos años la sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,41).

32 Regulados por Orden de la Consejería de Salud y Consumo, de 6 de junio de 1986, por la que se regula la red transfusional de Andalucía (BOJA núm. 58, de 17 de junio) y rectificación en BOJA núm. 93, de 10 de octubre de 1986.

GRÁFICO 4.3.2.6. IPRHM del personal del SAS según servicios de prestación sanitaria. Años 2009 y 2017



D.1. Asistencia Especializada

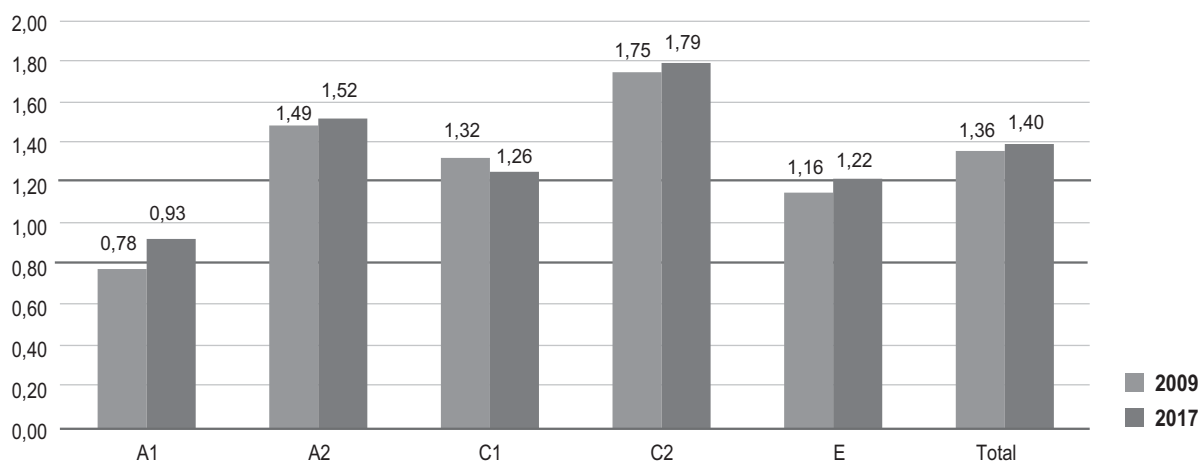
En estos ocho años de 2009 a 2017, el aumento de mujeres en la asistencia especializada ha sido mayor que en la media del SAS, aunque la evolución por grupos profesionales sigue patrones similares a la registrada para el conjunto de la organización: aumento notable de la presencia de mujeres en el grupo A1 hasta conseguir el equilibrio, intensificación de la feminización en los grupos A2 y C2, desequilibrio emergente en el grupo E y aminoramiento de la sobrerrepresentación de mujeres en el grupo C.

En general, en 2017 el grado de feminización en los grupos A2 y C2, donde se engloba el personal de enfermería, es mayor. Las necesidades de personal en la asistencia especializada explican que, precisamente los grupos C1 y E, donde se localiza el personal técnico especialista y administrativo y el personal celador y de oficio, respectivamente, tengan un mayor peso en la plantilla que en el conjunto del SAS. Consecuentemente, la presencia de los y las profesionales de la medicina es menor en la asistencia especializada.

Precisamente, el mayor peso de los grupos C1 y E y la menor importancia relativa del grupo A1 explican que el 85% de las mujeres se localicen en los niveles inferiores de la escala administrativa (14–22), cinco puntos más que en el conjunto del SAS.

El cambio más importante registrado en estos años en la distribución por sexo según profesiones en la asistencia especializada ha sido el notable aumento de la presencia de médicas y celadoras en sus respectivos colectivos, eliminando el desequilibrado protagonismo masculino que había inicialmente en ambas profesiones.



GRÁFICO 4.3.2.7. IPRHM del personal del SAS según grupos de personal en la asistencia especializada. Años 2009 y 2017

Como características diferenciales de la asistencia especializada respecto a la plantilla total del SAS, destaca que la enfermería diplomada está más feminizada (IPRHM=1,55), hay una menor presencia de médicas y el personal celador presenta una distribución por sexo equilibrada (IPRHM=0,92), en contraste con la elevada masculinización de la profesión en el conjunto del SAS (IPRHM=0,66).

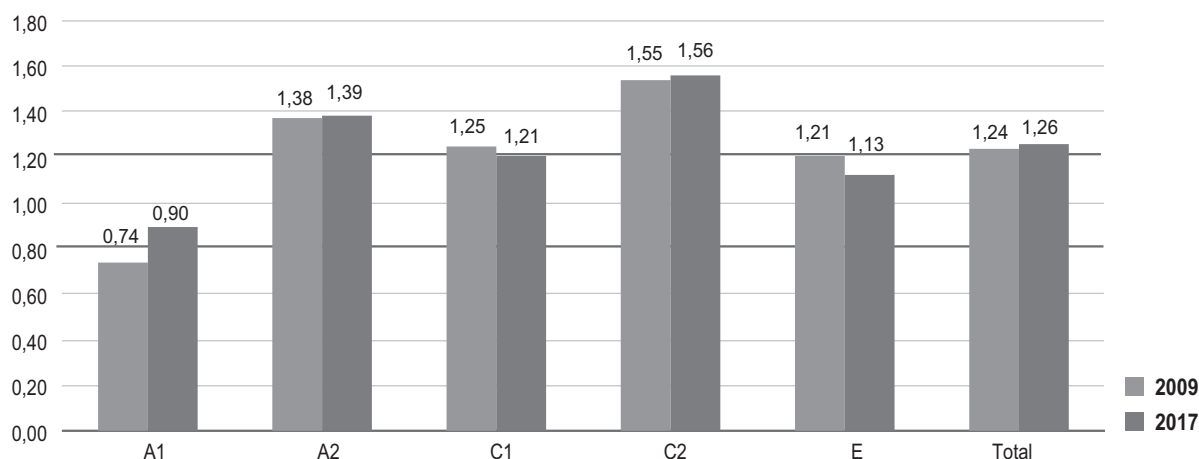
El aumento de mujeres en la asistencia especializada también alcanzó a los puestos intermedios y directivos de la organización, logrando eliminar la sobrerrepresentación masculina en las plantillas, hasta situar la presencia de hombres y mujeres en valores de equilibrio (IPRHM=0,86 y 0,88, respectivamente).

D.2. Áreas Sanitarias

Ya se ha visto que, en los últimos ocho años, la presencia de mujeres entre el personal que trabaja en las áreas sanitarias tuvo un crecimiento lento y sostenido dando lugar a una sobrerrepresentación femenina, que sin embargo, es menor que la media del SAS y está alejada de la feminización de la asistencia especializada.

La participación de hombres y mujeres por grupos profesionales en estos servicios es similar a la media del conjunto, pero con valores de presencia femenina menores. La evolución de la distribución por sexo comparte rasgos con la media del SAS, con el aumento destacado de la presencia de mujeres en el grupo A1, hasta alcanzar el equilibrio representativo, la intensificación del grado de feminización en los grupos A2 y C2, o la reducción de la participación de las mujeres en el grupo C1, hasta llevar a la distribución a valores cercanos al límite del equilibrio. Además y a diferencia del total de la plantilla, en las áreas de salud también se redujo la presencia de mujeres en el grupo E, llevando la distribución a valores dentro de la representación equilibrada.

GRÁFICO 4.3.2.8. IPRHM del personal del SAS según grupos de personal en las áreas sanitarias. Años 2009 y 2017



Los cambios observados según niveles administrativos tampoco difieren de forma significativa de la del conjunto del SAS, manteniendo al 79,6% de las mujeres en los niveles inferiores (14–22) y con una escasa presencia de las mismas en los niveles superiores (27–29) que apenas alcanza el 30% del personal.

La composición por sexo de la plantilla de las áreas sanitarias, según profesiones, evolucionó en consonancia con la media del SAS. Por una parte, creció la presencia de médicas hasta alcanzar el equilibrio representativo (IPRHM=0,84) en 2017, frente a la masculinización en 2009 (IPRHM=0,69).

Por otra parte, se elevó la feminización en las profesiones de enfermería, especialmente entre el personal auxiliar, donde las mujeres representan más del 95% de la plantilla, y también entre el personal auxiliar administrativo y de oficio. La menor participación de mujeres entre el personal técnico especialista, al igual que en el conjunto del SAS, amortiguó parcialmente el desequilibrio por sobrerrepresentación femenina en este colectivo. Como rasgo diferencial de la evolución, el personal celador de las áreas sanitarias intensificó el nivel de masculinización de esta profesión, dónde sólo trabaja un 28% de mujeres.

El aumento generalizado de la presencia femenina en la plantilla de las áreas sanitarias fue de mayor intensidad relativa entre los cargos intermedios y directivos de la organización, alcanzando en 2017 valores de representación equilibrada (IPRHM=0,83 y 0,94, respectivamente).

D.3. Atención Primaria

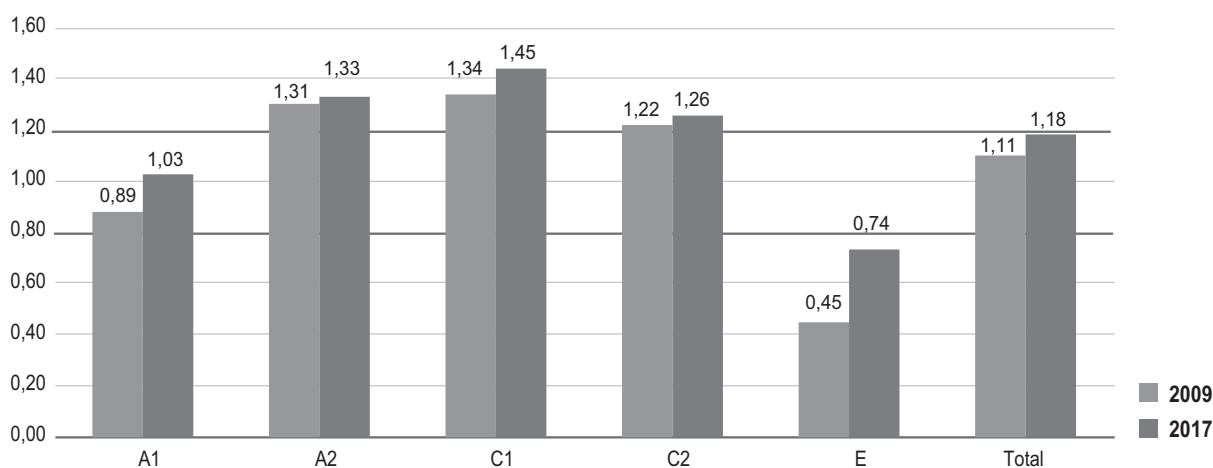
La plantilla de los centros de atención primaria registra el mayor crecimiento de participación de mujeres en el período, manteniéndose en 2017 como el único nivel asistencial del SAS cuya plantilla presenta una representación equilibrada. A diferencia del resto de los servicios, el aumento de la participación femenina en la atención primaria es generalizado



a todos los grupos profesionales. Especialmente relevante es el crecimiento registrado en el grupo A1, cuya representación es prácticamente paritaria (IPRHM=1,03) y la evolución en el grupo E, donde el mayor peso de mujeres en la plantilla va acercándose a los límites del equilibrio (IPRHM=0,74). También resulta destacable el menor grado de feminización del personal encuadrado en los grupos A2 y C2.

La estructura del personal que presta sus servicios en la atención primaria según grupos profesionales difiere de la de asistencia especializada, con menos requerimientos de personal de oficio y especialidades técnicas y administrativas y más necesidades de profesionales de la medicina. Como resultado de lo anterior, la concentración de mujeres en los niveles inferiores de retribución, del 14 al 22, es menor que en la asistencia especializada (62,1% y 85%, respectivamente) y la presencia femenina en los niveles superiores (23–29) conforma una distribución muy cercana a la paridad (IPRHM=0,96).

GRÁFICO 4.3.2.9. IPRHM del personal del SAS según grupos de personal en la asistencia primaria. Años 2009 y 2017



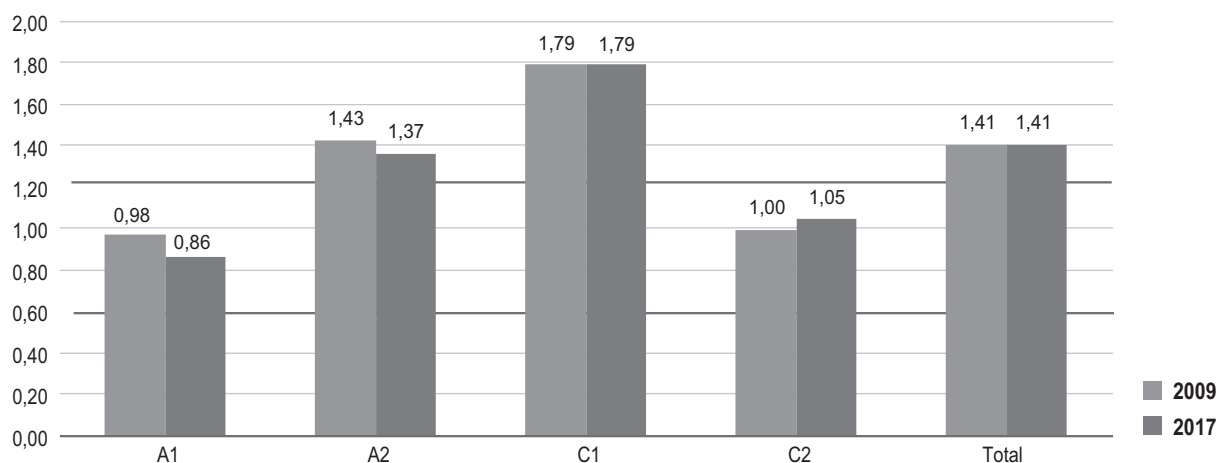
El análisis de los grupos profesionales, destaca, por una parte, el crecimiento de la presencia de médicas, hasta conformar una representación de mujeres y hombres cercana a la paridad (IPRHM=0,96) y, por otra, la consolidación del protagonismo masculino entre el personal celador, donde solo el 8,5% de los puestos están ocupados por celadoras, y al mismo tiempo que continúa la feminización en enfermería, si bien con niveles inferiores a los registrados en la atención especializada.

En relación con la presencia de mujeres y hombres entre el personal con responsabilidades en la estructura jerárquica, la participación de las mujeres creció entre los cargos directivos, alcanzando la representación equilibrada (IPRHM=0,83) y más intensamente entre los cargos intermedios acentuando la feminización de esta categoría (IPRHM=1,31).

D.4. Otros servicios sanitarios

La presencia de mujeres y hombres en otros servicios del SAS, básicamente los que ofrecen los Centros de Transfusión Sanguínea (CTRS), permanece estable en estos años, a nivel de conjunto, manteniendo una elevada feminización de la plantilla. No obstante, se observa una reducción de mujeres en los grupos profesionales superiores A1 y A2, y una mayor participación en el grupo C2 que mantiene el equilibrio representativo en los grupos A1 y C2 y por el elevado grado de feminización de los grupos A2 y, especialmente, C1.

GRÁFICO 4.3.2.10. IPRHM del personal del SAS según grupos de personal en otros servicios sanitarios. Años 2009 y 2017



La estructura de la plantilla de los CTRS difiere notablemente del resto de las modalidades de atención del SAS, con un peso muy elevado del grupo C1 (43,3%) y una menor participación del resto de los grupos. Como resultado de las características de este grupo, muy feminizado, el porcentaje de mujeres que se sitúan en los niveles retributivos inferiores (14–22) alcanza el 89,1%, el porcentaje más alto de todos los servicios del SAS.

La feminización de las plantillas de los CTRS es generalizada en las principales categorías profesionales: en la enfermería diplomada (IPRHM=1,56), entre el personal auxiliar de administración (IPRHM=1,73) y, especialmente, entre el personal técnico especialista (IPRHM=1,80), que corresponde al grupo mayoritario C1. La pérdida de representación de las médicas durante el período, no ha comprometido el equilibrio representativo en la profesión (IPRHM=0,94), cercano todavía a la paridad. Aunque con poca entidad en el total, destaca que la plantilla de personal celador se haya mantenido estos ocho años sin la presencia de mujeres.

Finalmente, ha crecido la presencia de mujeres entre los cargos intermedios de los CTRS manteniendo una representación equilibrada (IPRHM=1,11), si bien la participación de mujeres en los puestos directivos se ha reducido en estos años, desde una situación de representación equilibrada a otra, en 2017, de clara masculinización de la plantilla (IPRHM=0,60).

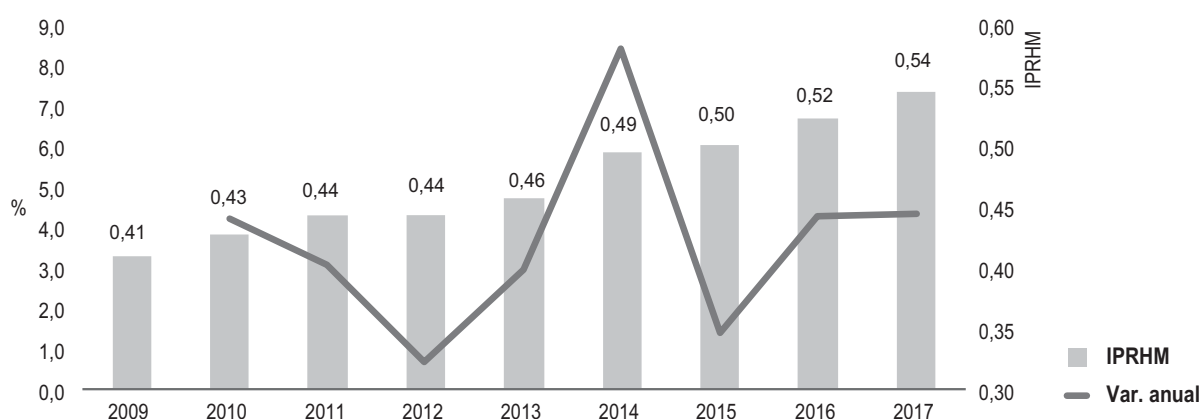


4.3.3. Personal con responsabilidades de gestión

La presencia femenina en el grupo A1 es el fenómeno más destacable en la evolución de la plantilla del SAS en el período 2009–2017. Parte de dicho crecimiento se trasladó a la plantilla de médicos y médicas y también a los cargos intermedios y directivos de la organización, eliminando la tradicional masculinización de estos puestos.

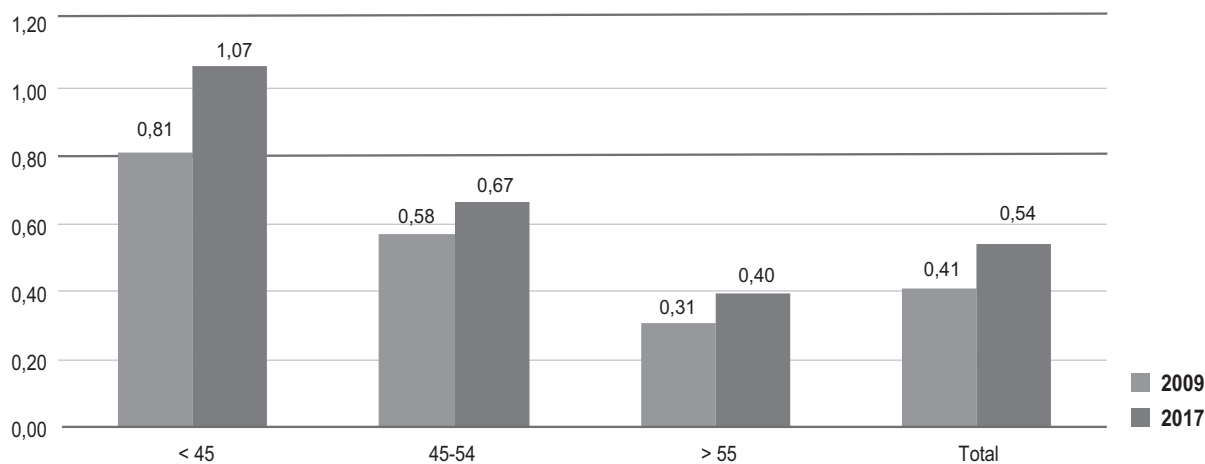
Este mismo proceso se ha dado también en los niveles superiores de la carrera administrativa (27–29), en los que se concentran los cargos de mayor responsabilidad del SAS, si bien la representación de las mujeres en estos puestos en 2017 sigue siendo muy escasa (27%) lo que contrasta con su presencia en el conjunto de la plantilla (66%), en el grupo A1 (47,5%) o entre los cargos intermedios (45%) o directivos (43,5%).

GRÁFICO 4.3.3.1. Evolución del IPRHM del personal del SAS de los niveles 27–29



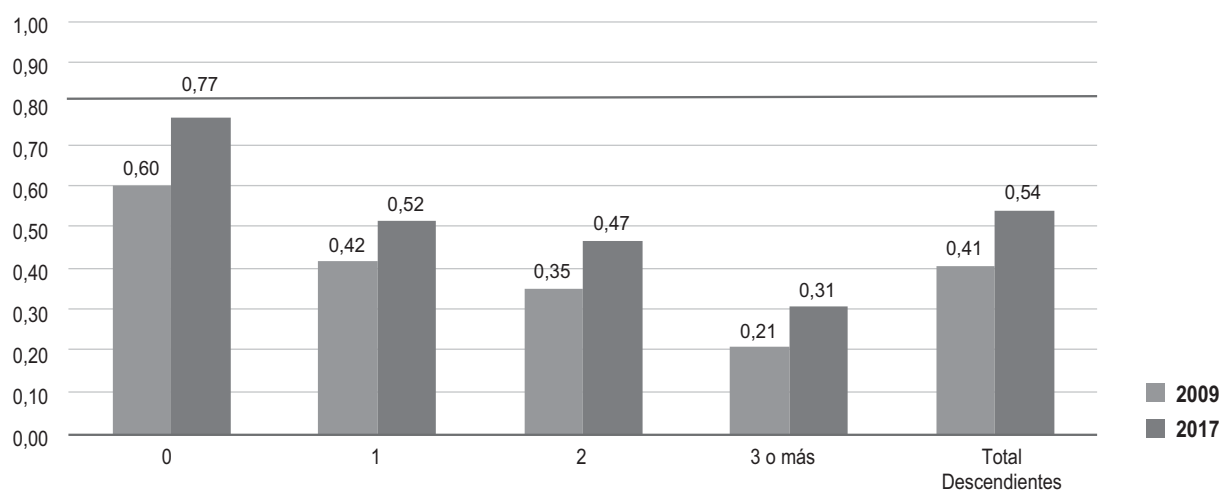
La edad del personal y sus circunstancias familiares son factores condicionantes de la baja participación de las mujeres en puestos de mayor responsabilidad y que exigen una mayor dedicación. La representación de mujeres y hombres en el personal con niveles del 27 al 29 ha evolucionado en estos años con un crecimiento de la participación femenina en todos los tramos de edad, especialmente entre el personal más joven, donde la distribución se acerca a la paridad, con mayoría de mujeres. Sin embargo, en 2017 el personal más joven sólo representa el 9,6% del total, y en el más numeroso, el de mayores de cincuenta y cinco años, las mujeres representan el 20% de los efectivos, reflejando que la incorporación de las mujeres a los puestos de mayor responsabilidad todavía no está en términos de igualdad.

GRÁFICO 4.3.3.2. IPRHM del personal del SAS de los niveles 27–29 según edad. Años 2009 y 2017



El aumento de la participación de las mujeres en los niveles superiores de la administración sanitaria afecta a todas las circunstancias familiares de descendencia, si bien no logra una representación de hombres y mujeres equilibrada en ninguna de las circunstancias y la masculinización se agrava con el aumento en el número de descendientes. Así pues, ni ausencia de descendientes implica una participación equilibrada de mujeres en los niveles de mayor dedicación, y su existencia y número, sí limitan su participación.

GRÁFICO 4.3.3.3. IPRHM del personal del SAS de los niveles 27–29 según número de descendientes. Años 2009 y 2017



CONCLUSIONES

El análisis de la composición del personal del SAS en el período 2009–2017 confirma la feminización de la plantilla (IPRHM=1,32), en línea con lo que sucede en los países de nuestro entorno, observándose una cierta ralentización de dicho proceso de feminización.

Este fenómeno da lugar a dos realidades complementarias. Por una parte, continúa creciendo el nivel de feminización de las profesiones vinculadas a la prestación de cuidados de enfermería, donde las mujeres ocupan el 81,2% de los puestos. Los patrones de género siguen determinando que el 80% de la plantilla femenina del SAS se concentre en los niveles retributivos inferiores (14–22), cifra que se eleva al 85% en la asistencia especializada y al 89,1% en los centros de transfusión sanguínea.

Por otra parte, y de manera simultánea, se produce en estos años un notable crecimiento de la presencia de mujeres en el grupo A1, consolidando una categoría cercana a la paridad de sexos (IPRHM=0,95). Como reflejo de este crecimiento, la presencia de mujeres ha ido aumentando entre los y las profesionales de la medicina y entre quienes tienen cargos intermedios y directivos de la organización, hasta eliminar la tradicional masculinización de estos puestos y alcanzar valores de equilibrio representativo.

También ha sido significativo el aumento de la participación femenina en los puestos de mayor responsabilidad, correspondientes a los niveles retributivos superiores (27–29), donde, no obstante, se mantiene una sobrerrepresentación masculina ya que en 2017 las mujeres representan el 27,2% del personal en estos niveles superiores. Ello evidencia que siguen existiendo limitaciones para las mujeres profesionales del SAS a la hora de acceder a puestos de toma de decisiones y mayor responsabilidad, dedicación y retribución especialmente cuando se compromete la conciliación de la vida laboral y familiar.

En definitiva, la feminización o mayor presencia de mujeres en todos los niveles y categorías profesionales del Sistema andaluz de Salud sigue marcada por el arraigo de los roles de género que asocian solo a las mujeres con los cuidados y mantienen los techos de cristal que separan a las mujeres del poder y la toma de decisiones en mayor medida que a los hombres.

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

La Junta de Andalucía tiene competencias en la organización del personal no judicial que trabaja para la Administración de Justicia en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía y en la regulación de sus correspondientes pruebas de acceso³³. Además, la Ley Orgánica 19/2003, del Poder Judicial, establece el estatuto jurídico de este personal, clasificándolo en dos grupos: cuerpos generales y cuerpos especiales. En los cuerpos generales se integran, de menos a más requerimientos formativos para su acceso, el Cuerpo de Auxilio Judicial, el Cuerpo de Tramitación Procesal y Administrativa y el Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa, del que forma parte la figura del Secretario o Secretaria de Juzgado de Paz. Finalmente, la competencia de la Junta de Andalucía en los Cuerpos Especiales se limita al Cuerpo de Forenses, que desarrolla su labor en los Institutos de Medicina Legal existentes en Andalucía.

El siguiente cuadro muestra la composición de los hombres y mujeres que formaban la plantilla del personal no judicial de la Junta de Andalucía en enero de 2017, año en el que se ha registrado un ligero aumento respecto del año anterior (0,7%), alcanzando un total de 7.501 efectivos: 4.879 mujeres y 2.622 hombres. El aumento de la plantilla se explica por la incorporación de mujeres (1,4%), y la reducción en el número de hombres (0,5%), de modo que aumentó el desequilibrio de una plantilla con un elevado nivel de feminización (IPRHM=1,30).

CUADRO 4.4.1. Personal no judicial de la Junta de Andalucía al servicio de la Administración de Justicia

| | Mujeres | | Hombres | | Total | | | IPRHM | |
|------------------------------------|--------------|----------------|--------------|----------------|--------------|----------------|-------------|-------------|-------------|
| | Nº | Var. 16/17 (%) | Nº | Var. 16/17 (%) | Nº | Var. 16/17 (%) | %/ Total | 2017 | 2016 |
| TOTAL JUSTICIA | 4.879 | 1,4 | 2.622 | -0,5 | 7.501 | 0,7 | 100 | 1,30 | 1,29 |
| 1. Cuerpos generales | 4.777 | 1,4 | 2.547 | -0,5 | 7.324 | 0,7 | 97,6 | 1,30 | 1,30 |
| 1.1. Gestión procesal | 1.403 | 1,0 | 832 | -1,8 | 2.235 | 0,0 | 29,8 | 1,26 | 1,24 |
| 1.1.2. Secretarías Juzgados de Paz | 50 | 0,0 | 60 | -1,6 | 110 | -0,9 | 1,5 | 0,91 | 0,90 |
| 1.2. Tramitación procesal | 2.442 | 1,8 | 1.079 | -0,4 | 3.521 | 1,1 | 46,9 | 1,39 | 1,38 |
| 1.3. Auxilio judicial | 932 | 1,1 | 636 | 0,8 | 1.568 | 1,0 | 20,9 | 1,19 | 1,19 |
| 2. Cuerpo de Forenses | 102 | 0,0 | 75 | 0,0 | 177 | 0,0 | 2,4 | 1,15 | 1,15 |

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

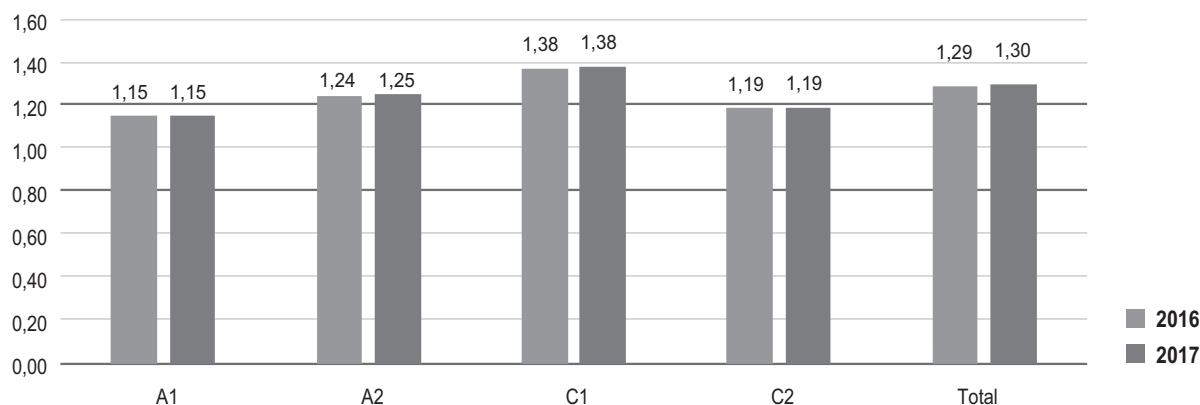
33 El Estatuto de Autonomía para Andalucía y la Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre, de modificación de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, conforman la normativa básica que establece las competencias de la Junta de Andalucía sobre el personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia.



4.4.1. Análisis general

Con la excepción del grupo A1, que ha mantenido el número de hombres y mujeres existente el año anterior, ha aumentado la presencia de mujeres en todos los grupos profesionales y de modo algo más significativo en el grupo A2. De esta forma, aumentan los desequilibrios por sobrerrepresentación femenina en los grupos A2 (IPRHM=1,25) y C1 (IPRHM=1,38), que juntos representan el 76,6% de la plantilla, mientras que todavía se mantiene un equilibrio de mujeres y hombres en los grupos A1 (IPRHM=1,15) y C2 (IPRHM=1,19). Como se puede observar, la representación más equilibrada entre mujeres y hombres sigue sucediendo en el grupo superior A1, mientras que los grupos inferiores están más feminizados.

GRÁFICO 4.4.1. IPRHM del personal no judicial según grupos profesionales. Años 2016 y 2017



El aumento de mujeres se ha localizado básicamente en las categorías de personal interino y de refuerzo, mientras que se reducía el número de funcionarias y funcionarios de carrera. En todas las categorías ha aumentado la presencia femenina, y de modo más intenso entre los puestos no consolidados, lo que ha aumentado el desequilibrio ya existente, elevando el grado de feminización de estas categorías, donde las mujeres representan el 75,9% (IPRHM=1,52) del personal interino y el 78% (IPRHM=1,56) de los refuerzos. Aun así, la composición por sexo entre el funcionariado de carrera (IPRHM=1,27) sigue condicionando la distribución del conjunto, por su elevado peso en la plantilla (87,6%).

El aumento de la participación femenina entre los puestos no consolidados tiene su traducción, no obstante, en la tasa de temporalidad³⁴ de los empleos que ocupan las mujeres. La tasa de temporalidad en la plantilla del personal no judicial se situó en el 12,4%. Esta tasa es mayor en el caso de las mujeres que en los hombres, 14,6% y 8,4%, respectivamente, y la brecha entre ambos sexos se agranda en 3,4 puntos porcentuales con respecto a 2013. En este sentido, la política de tasa de reposición llevada a cabo por el gobierno central que

³⁴ La tasa de temporalidad es la proporción que los puestos interinos y de refuerzo representan sobre el total.

empuja a la contratación temporal como salida para poder llevar a cabo los servicios públicos, perjudica en mayor medida a las mujeres que a los hombres al solaparse con el proceso de feminización del personal de las Administraciones públicas.

También ha sido generalizado el incremento de la participación de las mujeres en todos los tramos de edad, excepto en las edades más jóvenes donde por primera vez en los últimos años desciende. Sigue manteniéndose una relación inversa entre la edad del personal y la representación femenina. La presencia de mujeres es elevada entre el personal menor de treinta y cinco años (IPRHM=1,48) aunque significa un 4,4% del total de la plantilla, y va reduciéndose con la edad hasta alcanzar el equilibrio entre el personal de más de cincuenta y cuatro años (IPRHM=1,15).

La mayor presencia de mujeres fue generalizada también cuando tenemos en cuenta el número de descendientes, algo más intensa cuando existen dos o más hijos o hijas, aumentando los desequilibrios existentes. El análisis del número de hijos o hijas también muestra que a mayor número de descendientes menor presencia de mujeres en comparación con la de hombres; de esta manera, hay más mujeres y el desequilibrio es mayor cuando no hay descendientes (IPRHM=1,35), si bien también cuando hay uno sólo (IPRHM=1,29) o dos o más (IPRHM=1,27).

4.4.2. Cuerpos generales de la Administración de Justicia

La plantilla de los cuerpos generales aumentó ligeramente respecto del año anterior hasta situarse en 4.777 efectivos. El elevado peso que tiene la plantilla de personal de los cuerpos generales en el conjunto del personal no judicial (97,6%) explica que los cambios en su composición por sexo coincidan con los del conjunto. Es decir, se observa un ligero aumento de la feminización del colectivo como resultado del incremento del número de mujeres y de la reducción del número de hombres, que aleja la representación algo más de los valores de equilibrio (IPRHM=1,30).

La aportación de los distintos cuerpos generales (gestión procesal, tramitación procesal y auxilio judicial) a esta mayor presencia de mujeres fue generalizada. El cuerpo de gestión procesal registró el cambio más notable como resultado de un aumento del número de mujeres (1%) y de la reducción de hombres (1,8%), que elevó el desequilibrio por sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,26). La importancia del cuerpo de gestión procesal no solo viene determinada por su peso en el personal no judicial (29,8%) o por ser el cuerpo general con mayores requerimientos formativos para su acceso, sino también porque incluye a un colectivo particular, que desempeña las tareas propias de las secretarías de los Juzgados de Paz y que, aunque con poco peso entre el personal no judicial (1,5%), tiene asociadas unas retribuciones más elevadas.

En los últimos años el aumento de la presencia de mujeres en las secretarías de Juzgados de Paz ha logrado romper la tradicional hegemonía de los hombres en estos puestos, acercándose a una representación paritaria. En 2017 ha aumentado la presencia de mujeres en el colectivo, si bien manteniendo todavía una mayoría de hombres (IPRHM=0,91).



El cuerpo de tramitación procesal registró el mayor aumento de efectivos respecto del año anterior (1,1%), como resultado de un notable crecimiento en el número de mujeres (1,8%) y la reducción de hombres (0,4%). El resultado final fue un aumento de su peso en el conjunto (46,9%) y del grado de feminización del cuerpo, el más elevado entre los cuerpos del personal no judicial (IPRHM=1,39).

En el cuerpo de auxilio judicial también aumentó la plantilla (1%), de forma algo más intensa entre las mujeres (1,1%, frente al 0,8% de hombres), lo que derivó en una mayor presencia femenina, aunque no comprometió el equilibrio en la representación de mujeres y hombres (IPRHM=1,19).

4.4.3. Cuerpos especiales de la Administración de Justicia

El cuerpo de forenses tiene escaso peso en la plantilla del personal no judicial (2,4%), pero el interés de su estudio se explica por ser el colectivo con el nivel de formación más elevado (A1) y el mejor retribuido. El número de hombres y mujeres que componían la plantilla en 2017 se mantuvo invariable respecto del año anterior, al igual que la distribución por sexo (IPRHM=1,15), que permaneció en valores de equilibrio con mayoría de mujeres.

Aunque el conjunto de la distribución no varió respecto del año anterior, sí hubo cambios según las distintas categorías del funcionariado. El número de funcionarias de carrera aumentó en el mismo número que se reducía entre las que ocupaban puestos de interinidad, mientras que el número de hombres no varió en ninguna de las situaciones. De este modo, creció la presencia femenina entre el personal forense de carrera, manteniéndose la representación de sexos en valores de equilibrio (IPRHM=1,13), y se redujo la participación de mujeres entre el personal interino, todavía muy feminizado (IPRHM=1,29).

También hubo cambios en la composición por sexo según la edad del personal. La reducción de la presencia femenina en los tramos de edad centrales (45 a 54 años) eliminó el desequilibrio existente el año anterior, alcanzándose una distribución equilibrada por sexo (IPRHM=1,13). En compensación, la participación de mujeres forenses aumentó entre el personal más joven (35 a 44 años) y el de edad más avanzada (mayores de 54 años). En el primer caso, el crecimiento de la presencia femenina fue más intenso, transformando el equilibrio existente el año anterior en un desequilibrio por sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,41). En las edades más avanzadas, donde se concentra el porcentaje más elevado de personal (47,5%) y tradicionalmente una mayoría masculina, aumentó la representación de mujeres hasta igualar al número de hombres y conformar una distribución perfectamente paritaria (IPRHM=1).

La existencia de descendencia y su número siguen condicionando la presencia de mujeres y hombres también entre el personal forense de modo más intenso que en el conjunto del personal no judicial. La presencia de mujeres forenses sin hijos o hijas es muy elevada (IPRHM=1,32), a pesar de registrarse una cierta reducción respecto del año anterior. La distribución se equilibra cuando hay descendencia, con mayoría todavía de mujeres si hay sólo un hijo o hija (IPRHM=1,15) y con una participación prácticamente paritaria si hay dos o más (IPRHM=0,99).

Finalmente, la ligera reducción de la presencia femenina entre el personal forense generalista se ha compensado con el aumento del peso de las mujeres en los puestos de dirección. En el primer caso, la composición de médicos y médicas forenses generalistas sigue estando en los límites del equilibrio representativo ($IPRHM=1,19$), con clara mayoría de mujeres. Por su parte, entre los puestos directivos ha vuelto a aumentar este año la representación de mujeres, hasta alcanzar una distribución por sexo perfectamente paritaria ($IPRHM=1$). El cambio más significativo se registró en las direcciones de los Institutos de Medicina Legal, donde el aumento de la presencia femenina ha conformado un notable desequilibrio ($IPRHM=1,50$), aunque menor que el que se mantiene en las jefaturas de sección, donde las mujeres representan el 85,7% de la plantilla ($IPRHM=1,71$). También aumentó el peso de mujeres forenses entre las jefaturas de servicio, amortiguando parcialmente la elevada participación masculina ($IPRHM=0,57$).

CONCLUSIONES

La presencia de mujeres y hombres entre el personal no judicial de la Junta de Andalucía continua en 2017 la tendencia a la feminización observada en años anteriores, explicada fundamentalmente por el aumento de mujeres en los grupos profesionales intermedios (A2 y C1), que siguen concentrando un gran volumen de la plantilla (76,6%) y que coinciden, aproximadamente, con los cuerpos de gestión y tramitación procesal. También se mantiene la creciente y elevada feminización de los puestos de trabajo menos consolidados, interinidades y refuerzos, cubiertos por mujeres en una proporción bastante superior (74,4% y 77,2%, respectivamente). Finalmente, la mayor participación de mujeres se ha reflejado en una distribución de sexos más cercana a la paridad en las secretarías de los juzgados de paz y en una participación igualitaria en los puestos directivos del cuerpo forense.



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.

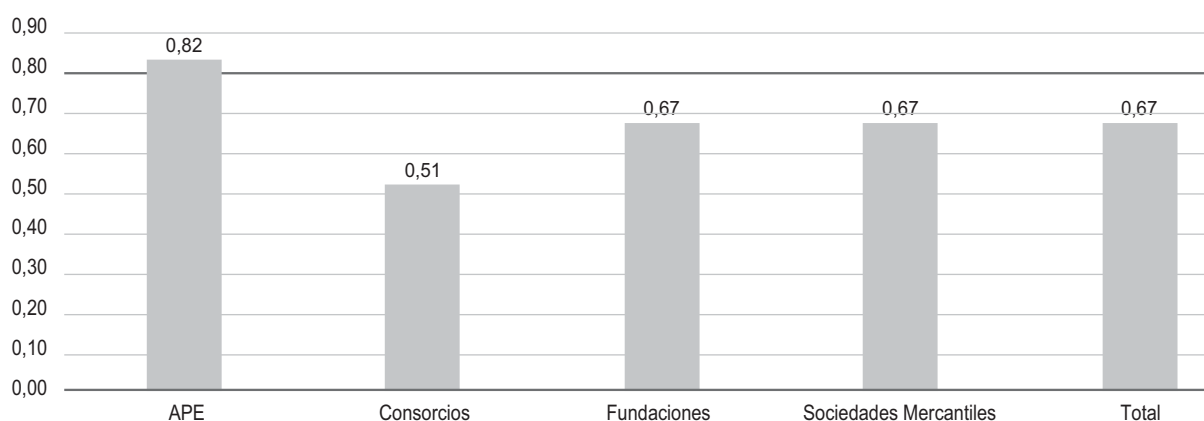
37 Comisión Nacional del Mercado de Valores. 2016. Informe de Gobierno Corporativo de las entidades emisoras de valores admitidos a negociación en mercados secundarios oficiales. Ejercicio 2015, pp.36. <http://www.cnmv.es/portal/Publicaciones>

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

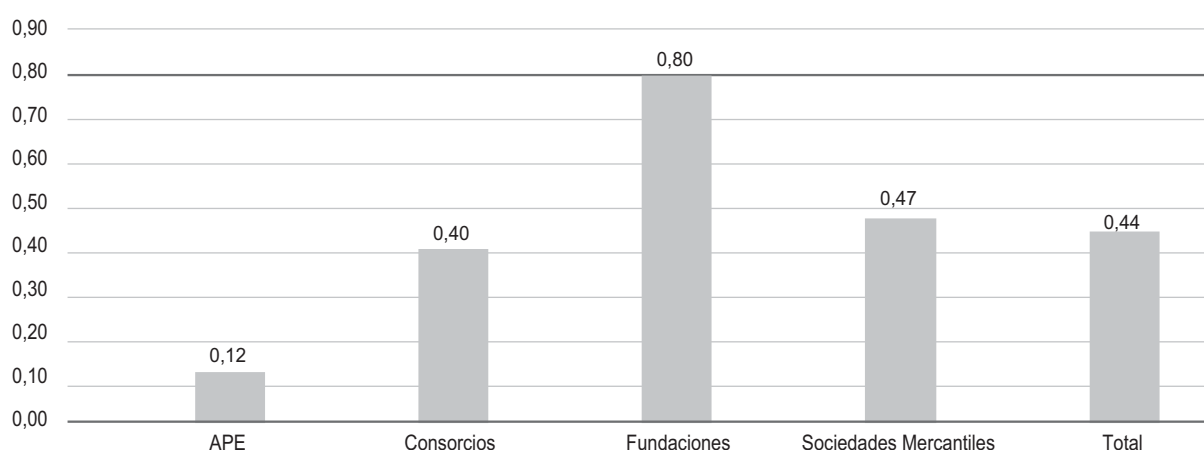
Al igual que los órganos de gobierno, el personal directivo de las entidades instrumentales está altamente masculinizado, tanto los puestos de máxima responsabilidad, (gerencia, consejero/a delegado/a, dirección ejecutiva, etc...) como el resto del personal de los equipos directivos. Concretamente, la 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).

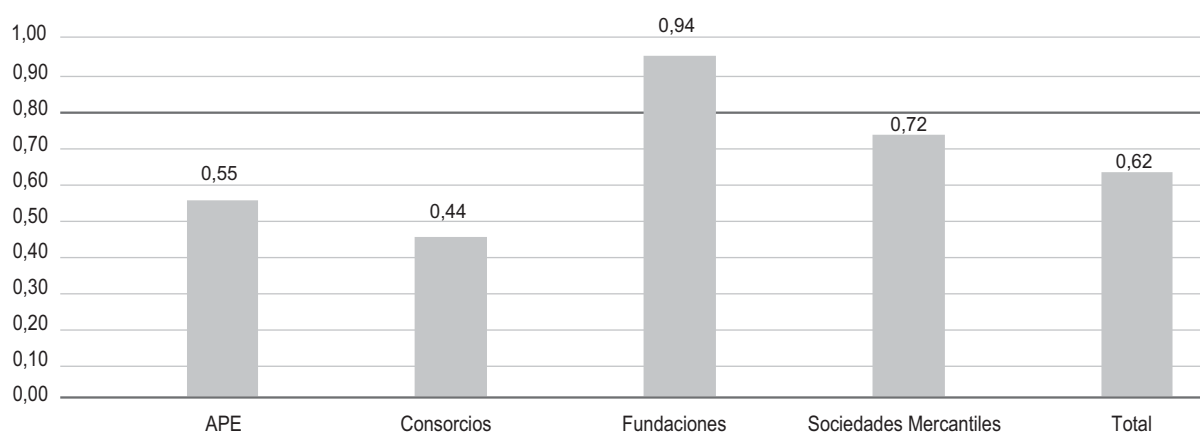


El personal directivo de las agencias públicas empresariales supone el 64,8% del total de las entidades instrumentales, por lo que su distribución por sexo afecta al conjunto. Dos de las dieciocho agencias muestran una representación equilibrada en los equipos directivos: la Agencia de Medio Ambiente 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).

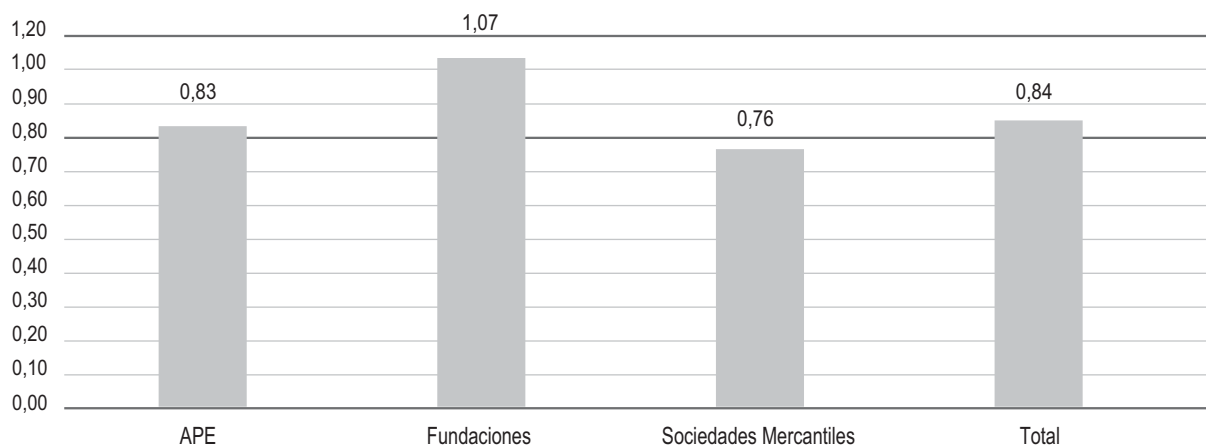
Este equilibrio representativo es, en gran medida, consecuencia de la composición por sexo del personal en mandos intermedios de las agencias públicas empresariales, que concentran el 73,8% de estos puestos. El 41,7% de estas entidades presenta una participación de hombres y mujeres equilibrada, destacando 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.

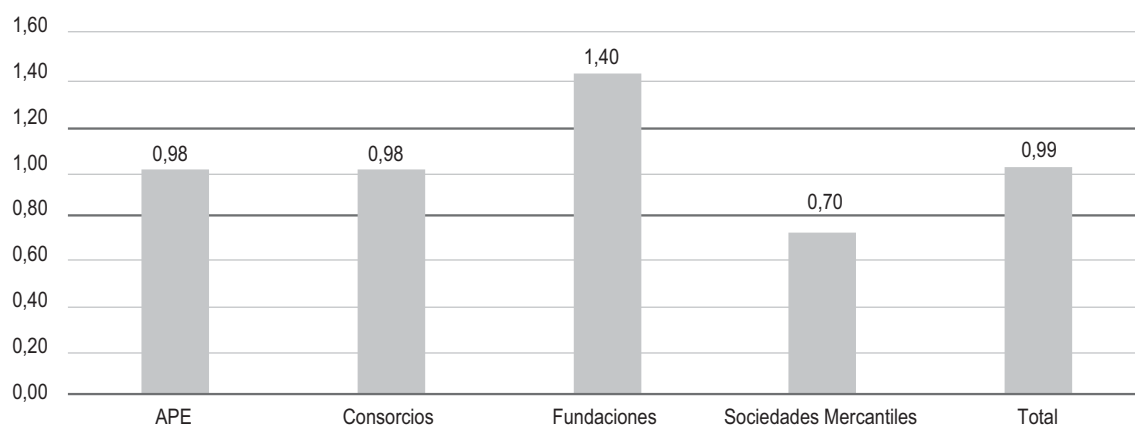
El equilibrio representativo del conjunto viene determinado por la equilibrada presencia de mujeres y hombres que existe fundamentalmente en las agencias públicas empresariales y

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.