

MUJERES
presencia de
MUJERES en
los órganos de
representación
política, en la
administración
pública y en
ámbitos sociales

**PRESENCIA DE MUJERES
EN LOS ÓRGANOS DE
REPRESENTACIÓN POLÍTICA,
EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
Y EN LA PARTICIPACIÓN SOCIAL.**



GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

CONSEJERIA DE LA PRESIDENCIA

Instituto Asturiano de la Mujer

Promueve: Instituto Asturiano de la Mujer
Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad

Edita: Instituto Asturiano de la Mujer
Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad

Autora: Marian Uría Urraza
Servicio de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

Trabajo administrativo y maquetación:
Jesús Fernández Aguado

Colaboración en la recogida de datos:
Leticia Suárez Sevillano

Diseño portada: Bocarte



ÍNDICE:

- Introducción al documento..... 7
- Elecciones Autonómicas de 2007: La presencia de mujeres en la Junta General del Principado de Asturias 11
- Gobierno del Principado de Asturias: por primera vez paritario..... 17
- Elecciones Locales de 2007: La posición de las mujeres en los ayuntamientos..... 27
- Elecciones Generales de 2008 37
- La presencia de las mujeres en cargos de responsabilidad de nivel intermedio y en el conjunto del personal de la Administración del Principado de Asturias 41
- Las mujeres en el profesorado universitario..... 99
- Las mujeres en la Administración de Justicia 105
- La participación en la colegiación profesional..... 111
- La militancia política y sindical 117
- Bibliografía 123
- Anexos 125





INTRODUCCIÓN AL DOCUMENTO





INTRODUCCIÓN AL DOCUMENTO

El estudio que se presenta a continuación es el primero de los monográficos que se van a elaborar como parte de las tareas del Observatorio de Igualdad de Oportunidades del Instituto Asturiano de la Mujer. El Observatorio tiene como misión *“Realizar, fomentar y divulgar estudios sobre la situación de las mujeres asturianas, con el fin de que sirvan para orientar la elaboración de las políticas de igualdad y la sensibilización de la población hacia la situación de las mujeres”*. (Decreto 137, de 16 de septiembre de 1999).

Aunque para realizar esta misión sea necesario mantener actualizada la información relativa a los ámbitos demográfico, educativo, social, político, de empleo, de salud, de situación de violencia contra las mujeres, etc., a la hora de elaborar un informe como este, es necesario hacer un corte en el tiempo, o bien analizar datos de evolución que permitan monitorizar la situación. Por ello ha sido necesario en este caso utilizar datos referentes a un momento concreto, a pesar de que la situación, lógicamente, es cambiante.

Este informe, que trata de realizar un análisis descriptivo de la participación de las mujeres en la vida política, sindical y profesional, así como de su situación en la Administración Pública del Gobierno del Principado de Asturias, es fruto de información recogida a través de distintas instancias.

En primer lugar, se elaboró un análisis de la participación de las mujeres en los últimos procesos electorales y, por consiguiente, en los órganos de representación correspondientes: Elecciones Locales y Autonómicas de 2007 y Elecciones Generales de 2008, teniendo como referente la Ley Efectiva de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de 2007 (LOI), y realizando una comparación con procesos anteriores. Las fuentes de información utilizadas han sido las listas electorales por partido político y circunscripción, y los resultados ofrecidos tras el proceso electoral por el Ministerio del Interior en su página web, así como dos estudios elaborados desde este Ministerio sobre el impacto de la LOI, y un estudio realizado por la consultora de género Likadi para la Federación Española de Municipios.

Para llevar a cabo el análisis de la situación en el empleo y en los puestos de poder de las mujeres en la Administración Pública Asturiana, tras las últimas elecciones autonómicas y la constitución del nuevo gobierno autonómico en 2007, se realizó una demanda sobre tipo de contratación y situación de mujeres y hombres en jefaturas a la Dirección General de la Función Pública y a otros organismos autónomos que forman también parte de la Administración. Posteriormente se solicitó a estas mismas entidades información complementaria para realizar un análisis más detallado, como se explicará más adelante.

En cualquier caso, se trata de establecer un punto de corte que sirva para visibilizar la situación de las mujeres, tanto en el empleo público como en el acceso a los puestos de responsabilidad,

que permita poner en marcha medidas tendentes a la igualdad y monitorizar la evolución en el futuro.

También se ha realizado un análisis de la situación de las mujeres en la Administración de Justicia, cuestión que se ha llevado a cabo con los datos recogidos en un informe del Consejo General del Poder Judicial de 2007, que fue remitido tras la solicitud de esta información.

La participación de las mujeres en los Colegios Profesionales fue solicitada a un amplio listado de Colegios, obteniendo una alta proporción de respuesta, lo que ha permitido visualizar la importante incorporación de las mujeres a los mismos.

Finalmente se ha analizado la afiliación de las mujeres asturianas a los partidos políticos y a los sindicatos. Esta información fue también solicitada a los partidos con representación parlamentaria en la Junta General del Principado de Asturias y a los sindicatos con implantación de la región. La respuesta ha sido también amplia y ha permitido realizar un análisis, no solo de la afiliación sino también de la presencia en los órganos de dirección.

Es necesario, por tanto, agradecer la labor realizada por todos los organismos y entidades que han remitido información para que este estudio haya sido posible, haciendo visible la situación de las mujeres en cada ámbito, siempre en comparación con la correspondiente a los hombres, con el ánimo de establecer mecanismos para caminar hacia la igualdad.



ELECCIONES AUTONÓMICAS DE 2007: LA PRESENCIA DE MUJERES EN LA JUNTA GENERAL DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS.



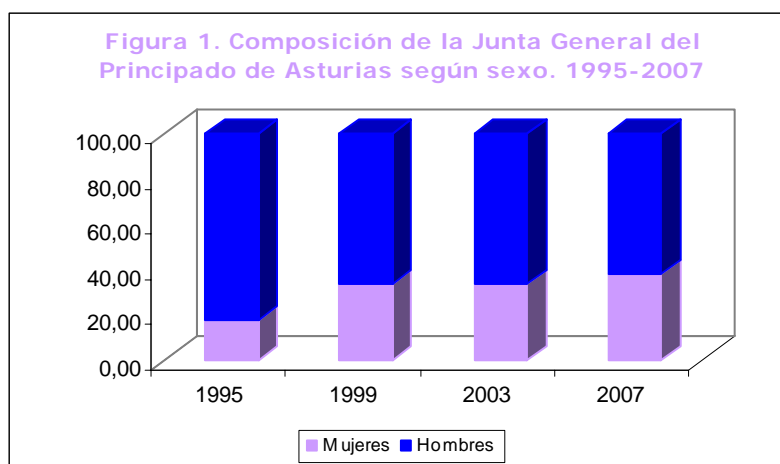


ELECCIONES AUTONÓMICAS DE 2007: LA PRESENCIA DE MUJERES EN LA JUNTA GENERAL DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS.

Evolución en el tiempo.

La evolución de la presencia de mujeres en la Junta General del Principado de Asturias ha sido muy significativa en los últimos periodos electorales. La composición por sexo de la Junta experimentó un importante cambio tras las elecciones de 1999: si en la legislatura anterior las mujeres representaban un 17,8% de la cámara, en esa ocasión pasaron a ocupar un tercio de la misma.

Tras las siguientes elecciones de 2003 los resultados se mantuvieron, y en las últimas elecciones, con la *Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres* (LOI) (1) aprobada, se ha vuelto a experimentar un incremento del número de mujeres, llegando a un 37,8%, es decir, rozando el 40%, que es el porcentaje paritario mínimo establecido por la ley. En la figura 1 se puede apreciar el incremento de la presencia de mujeres en la cámara autonómica en los cuatro últimos periodos electorales. Así, la Brecha de Género (BG), o la diferencia entre la presencia de hombres (82,2%) y mujeres (17,8%), ha pasado de 64 en 1995, a 24 en 2007.



En el conjunto del Estado la representación de mujeres en los parlamentos autonómicos tras las últimas elecciones, supera levemente lo previsto por la Ley de Igualdad: 40,6%, con lo cual Asturias se sitúa levemente por debajo de la media. Castilla-La Mancha y el País Vasco superan el 50%, mientras que Galicia y Cataluña presentan los parlamentos más masculinizados (33% y 36% respectivamente).

En el documento *Mujeres en la toma de decisiones políticas*, presentado al Consejo de la Unión Europea en abril de 2008 (2), se reconoce el increíble progreso que entre otros países ha realizado España en la presencia de mujeres en los parlamentos regionales o autonómicos. Si en 1999 solo un 20% de mujeres eran miembros de estos parlamentos, el porcentaje se

incrementó hasta un 31% en 2003. En 2007 la representación de mujeres en los parlamentos autonómicos de nuestro país, solo es superada por Francia y Suecia (48%) y Gales (47%).

Las mujeres en las candidaturas: cumplimiento de la normativa.

En el paso previo de elaboración de las candidaturas electorales, todos los partidos han cumplido con la condición que marca la *Ley Orgánica 3/2007* de incluir al menos un 40% de mujeres (y un máximo de 60%) en los cinco primeros puestos de sus listas y también en los siguientes bloques de cinco. Sin embargo, en el resultado final no siempre se mantiene este porcentaje, al depender del número de escaños obtenidos y de la situación de las mujeres en cada bloque. Esto puede producirse incluso en el caso de que los partidos presentaran listas en cremallera, ya que dependerá del número par o impar de escaños alcanzados y de quien encabece las listas.

En la tabla 1 se puede apreciar, según las tres circunscripciones asturianas, la posición de la primera mujer en las listas electorales de cada uno de los partidos políticos que presentaron candidaturas a las elecciones autonómicas. De los tres partidos con representación en la Junta General del Principado, solo el PSOE presenta a una mujer como cabecera de lista, en este caso por la circunscripción oriental. Así mismo, Izquierda Republicana (IR) presentó a una mujer como cabeza de lista por la circunscripción central, Andecha Astur (AA) por la oriental y Conceyu (CA) por la occidental.

En la mayoría de los casos, las mujeres aparecen en el segundo o tercer puesto y en menor medida en el cuarto. Esto último implica que, las dos mujeres que como mínimo, según la Ley de Igualdad, tienen que estar en los cinco primeros puestos, aparecen en la situación más desfavorable: en cuarto y quinto lugar.

Tabla 1. Posición de la primera mujer en las candidaturas autonómicas según partido político y circunscripción.

Partido	Occidente	Centro	Oriente
PSOE	2 ^a	3 ^a	1 ^a
PP	4 ^a	2 ^a	4 ^a
IU-BA-VERDES	3 ^a	3 ^a	2 ^a
URAS-PAS	2 ^a	3 ^a	4 ^a
PCPE	2 ^a	2 ^a	2 ^a
CONCEYU	1 ^a	4 ^a	2 ^a
IR	2 ^a	1 ^a	3 ^a
ANDECHA	3 ^a	3 ^a	1 ^a
UNIDÁ	3 ^a	2 ^a	2 ^a
CDAS	-	2 ^a	3 ^a
DN	2 ^a	4 ^a	4 ^a

Así pues, al constituirse la Junta General del Principado de Asturias las mujeres entran en esta cámara en función del número de escaños obtenidos por cada partido y de la posición que ocupan en las listas electorales.

La presencia de mujeres en los escaños según partido político.

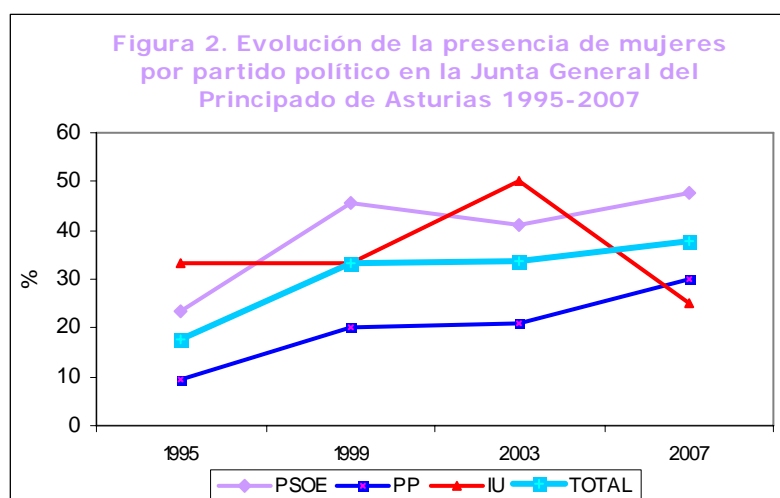
En 2003 el PSOE e IU ya superaron los planteamientos que actualmente contempla la Ley de Igualdad, alcanzando las mujeres una representación del 40,9% y 50% respectivamente. Sin embargo, en las últimas elecciones, solo el PSOE ha superado el 40%, representando los 10 escaños obtenidos por mujeres, de un total de 21, el 47,6% del Grupo Socialista.

Aunque el PP ha incrementado la participación de mujeres en su candidatura, las 6 mujeres electas, representan un 30% de un total de 20 escaños. En el caso de IU, de 4 escaños obtenidos, solo uno corresponde a una mujer (25%).

Tabla 2. Representación de mujeres sobre el número de escaños de cada partido político en la Junta General del Principado de Asturias. Elecciones 1995-2007

Partidos	1995		1999		2003		2007	
	Mujeres/Esc	%	Mujeres/Esc	%	Mujeres/Esc	%	Mujeres/Esc	%
PSOE	4 / 21	23,5	11 / 24	45,8	9 / 22	40,9	10 / 21	47,6
PP	2 / 17	9,5	3 / 15	20,0	4 / 19	21,0	6 / 20	30,0
IU	2 / 6	33,3	1 / 3	33,3	2 / 4	50,0	1 / 4	25,0
PAS	0 / 1	0						
URAS			0 / 3	0				
Total Junta	8 / 45	17,8	15 / 45	33,3	15 / 45	33,3	17 / 45	37,8

Estos resultados pueden observarse en la tabla 2 y en la figura 2 que presentan la evolución de la representación de mujeres en las cuatro últimas elecciones autonómicas.





**GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS:
POR PRIMERA VEZ PARITARIO**





GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

Por primera vez paritario: igual número de Consejeras que de Consejeros.

El Gobierno resultante de las elecciones autonómicas de 2007, fue constituido por el PSOE de forma paritaria, correspondiendo cinco Consejerías a mujeres y cinco a hombres. A lo largo de todo este proceso de recopilación, elaboración y análisis de la información, a finales de 2008, se ha producido un cambio de Gobierno, estando constituido en la actualidad por una coalición formada por el PSOE e IU-Bloque por Asturias-Los Verdes. Las mujeres representan en este nuevo Gobierno un 40% del total de las Consejerías, es decir dentro de los parámetros que señala la LOI.

Se han producido también cambios en las titularidades de algunas Consejerías y a remodelaciones dentro de las mismas. Sin embargo, en este estudio se ha mantenido la estructura previa, ya que dado que el procesamiento y análisis de la información referente al personal y a las jefaturas intermedias dio lugar a un trabajo muy laborioso, comenzar de nuevo hubiera retrasado mucho la finalización de un informe que ya ha llevado largo tiempo elaborar.

Así pues, teniendo en cuenta el Gobierno constituido en 2007 y siendo las Consejerías paritarias al 50%, en las Viceconsejerías y en las Direcciones Generales el porcentaje de mujeres no alcanza el 40%, pero las Secretarías Generales Técnicas son también paritarias al 50%. En conjunto, el porcentaje de mujeres en altos cargos asciende a un 37% (tabla 1), aunque se mantienen importantes diferencias por Consejerías, como se verá más adelante.

Tabla 1. Altos cargos de la Administración del Principado de Asturias 2003 y 2007

Cargo	2003				2007			
	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres
Presidencia	0	1	1	0,00	0	1	1	0,00
Consejerías	4	6	10	40,00	5	5	10	50,00
Viceconsejerías	2	5	7	28,57	3	5	8	37,50
Direcciones Generales	17	27	44	38,63	19	39	58	32,76
Secretarías Generales	3	7	10	30,00	5	5	10	50,00
Total	26	46	72	36,11	32	55	87	36,78

Con relación al gobierno resultante de las anteriores elecciones de 2003, se puede apreciar un incremento de un 10% en la presencia de mujeres Consejeras y de un 9% en la de Viceconsejeras. Esto se debe a que el número de Consejerías se mantiene, pero en la actualidad hay una Consejera más que en la pasada legislatura, y el número de Viceconsejeras aumenta en una, siendo nombrada una Viceconsejera más que en 2003.

Sin embargo, a pesar de haberse producido un importante incremento en el número de las Direcciones Generales, disminuye proporcionalmente la presencia de mujeres (casi un 6%). Esto es debido a que, aunque haya dos Directoras Generales más que en la pasada legislatura, el número de hombres en este cargo se ha incrementado en 12.

En las Secretarías Generales Técnicas es donde se ha apreciado un mayor incremento en la presencia de mujeres (20%), pasando de tres a cinco, con lo cual pasan a ser paritarias al 50%.

Para concluir este capítulo, se puede decir que, aunque la presidencia del Gobierno es masculina, no existe discriminación vertical en el siguiente nivel de responsabilidad, ya que mujeres y hombres están representados de forma paritaria en el vértice de la pirámide de cada Consejería. En el segundo nivel de responsabilidad, es decir en las Viceconsejerías, como ya señaló con anterioridad, sí hay una mayor presencia masculina, alcanzando las mujeres una proporción del 37,5%.

Si unificamos las Direcciones Generales y las Secretaría Generales Técnicas que son equiparables en nivel, vemos que en la base de los altos cargos del conjunto de las Consejerías, la presencia de mujeres es de nuevo de un 37,5%, que se acerca aunque no alcanza el 40% que marca la LOI.

La configuración de las Consejerías: Mujeres en los más altos niveles de decisión.

Tras haber presentado la composición por sexo del conjunto de altos cargos del Gobierno del Principado de Asturias, es interesante observar cómo ha quedado configurada cada una de las Consejerías para analizar las diferencias en la presencia de mujeres en las mismas.

Tabla 2. Consejería de la Presidencia, Justicia e Igualdad

Cargo	Mujer	Hombre	Total	% Mujeres
Consejería	1	0	1	100,00
Viceconsejería	0	1	1	0,00
Direcciones Generales	2	3	5	40,00
Secretaría Gral Técnica	1	0	1	100,00
Total	4	4	8	50,00

Esta Consejería presenta en el conjunto de cargos una distribución paritaria al 50%. Al frente de la Consejería está una mujer y en la Viceconsejería un hombre; la presencia de mujeres en las Direcciones Generales es de un 40% y la titular de la Secretaría General Técnica es una mujer. No hay brecha de género.

Tabla 3. Consejería de Economía y Asuntos Europeos

Cargo	Mujer	Hombre	Total	% Mujeres
Consejería	0	1	1	0,00
Viceconsejería	-	-	-	
Direcciones Generales	4	2	6	66,67
Secretaría Gral Técnica	1	0	1	100,00
Total	5	3	8	62,50

Esta es la Consejería que presenta una mayor proporción de mujeres: 62,5%. El cargo de mayor responsabilidad recae en un hombre y no hay Viceconsejería, pero dos tercios de las Direcciones Generales están a cargo de mujeres, al igual que la Secretaría General Técnica. La brecha de género es en este caso de 25 a favor de las mujeres.

Tabla 4. Consejería de Administraciones Públicas y Portavoz del Gobierno

Cargo	Mujer	Hombre	Total	% Mujeres
Consejería	1	0	1	100,00
Viceconsejería	0	1		0,00
Direcciones Generales	2	5	7	28,57
Secretaría Gral Técnica	0	1	1	0,00
Total	3	7	9	33,33

En esta Consejería solo un tercio de los altos cargos están ostentados por mujeres. La Consejería está a cargo de una mujer y no hay Viceconsejería. Pero no llega a un 30% el peso de las mujeres en las Direcciones Generales, y la Secretaría General Técnica está a cargo de un hombre. La brecha de género es en este caso 33.

Tabla 5. Consejería de Cultura y Turismo

Cargo	Mujer	Hombre	Total	% Mujeres
Consejería	1	0	1	100,00
Viceconsejería	0	1	1	0,00
Direcciones Generales	2	4	6	33,33
Secretaría Gral Técnica	1	0	1	100,00
Total	4	5	9	44,44

Esta Consejería respeta la paridad prevista en la LOI, alcanzando la presencia de mujeres el 44% de los altos cargos. La Consejería está a cargo de una mujer, lo mismo que la Secretaría General Técnica, y un tercio de las Direcciones Generales recaen en mujeres. La brecha de género es 11.

Tabla 6. Consejería de Educación y Ciencia

Cargo	Mujer	Hombre	Total	% Mujeres
Consejería	0	1	1	0,00
Viceconsejería	0	1	1	0,00
Direcciones Generales	2	3	5	40,00
Secretaría Gral Técnica	0	1	1	0,00
Total	2	6	8	25,00

En este caso, la Consejería y la Viceconsejería están a cargo de hombres, lo mismo que la Secretaría General Técnica. Una presencia de mujeres de un 40% en las Direcciones Generales hace que, globalmente, una cuarta parte de los cargos estén ostentados por mujeres y la brecha de género sea 50.

Tabla 7. Consejería de Bienestar Social

Cargo	Mujer	Hombre	Total	% Mujeres
Consejería	1	0	1	100,00
Viceconsejería	1	0	1	100,00
Direcciones Generales	2	2	4	50,00
Secretaría Gral Técnica	0	1	1	0,00
Total	4	3	7	57,14

En esta Consejería, los dos cargos de máxima responsabilidad recaen en mujeres. Las Direcciones Generales se distribuyen de forma totalmente paritaria al 50% y la Secretaría General Técnica está a cargo de un hombre. La brecha de género es de 14 puntos a favor de las mujeres.

Tabla 8. Consejería de Infraestructuras, Política Territorial y Vivienda

Cargo	Mujer	Hombre	Total	% Mujeres
Consejería	0	1	1	0,00
Viceconsejería	-	-		
Direcciones Generales	0	4	4	0,00
Secretaría Gral Técnica	0	1	1	0,00
Total	0	6	6	0,00

El caso de esta Consejería es singular, ya que ningún alto cargo recae en mujeres. La brecha de género es, por tanto, 100.

Tabla 9. Consejería de Medioambiente y Desarrollo Rural

Cargo	Mujer	Hombre	Total	% Mujeres
Consejería	1	0	1	100,00
Viceconsejería	1	0	1	100,00
Direcciones Generales	2	5	7	28,57
Secretaría Gral Técnica	1	0	1	100,00
Total	5	5	10	50,00

De nuevo esta Consejería tiene una distribución paritaria al 50%. Los dos puesto de máxima responsabilidad, la Consejería y la Viceconsejería están a cargo de mujeres, lo mismo que la Secretaría General Técnica. En las Direcciones Generales la presencia de mujeres no llega al 30%. No hay brecha de género.

Tabla 10. Consejería de Industria y Empleo

Cargo	Mujer	Hombre	Total	% Mujeres
Consejería	0	1	1	0,00
Viceconsejería	-	-	-	-
Direcciones Generales	0	7	7	0,00
Secretaría Gral Técnica	1	0	1	100,00
Total	1	8	9	11,11

La presencia de mujeres es en esta Consejería es muy minoritaria. Tanto el cargo de mayor responsabilidad como el total de las Direcciones Generales recaen en hombres. La única mujer que ostenta un alto cargo es la titular de la Secretaría General Técnica. La brecha de género es 78.

Tabla 11. Consejería de Salud y Servicios Sanitarios

Cargo	Mujer	Hombre	Total	% Mujeres
Consejería	0	1	1	0,00
Viceconsejería	-	-	-	-
Direcciones Generales	2	4	6	33,33
Secretaría Gral Técnica	0	1	1	0,00
Total	2	6	8	25,00

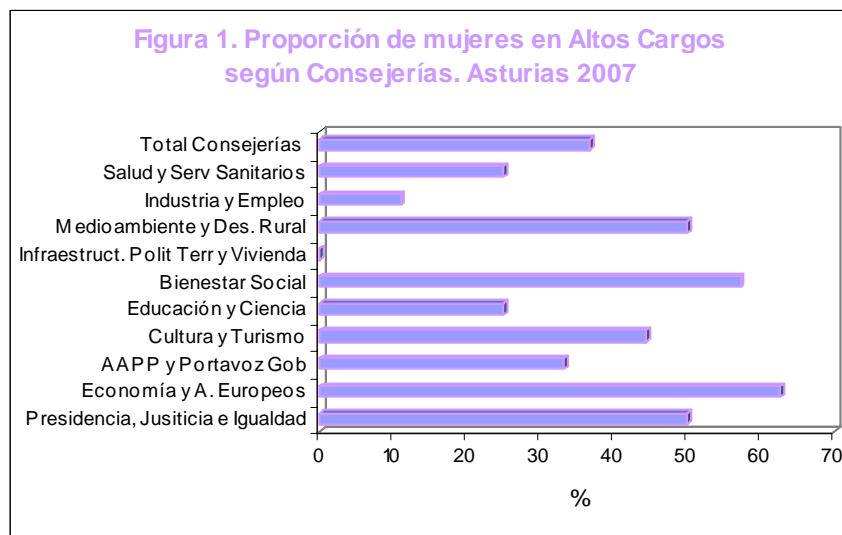
En este caso el cargo de máxima responsabilidad recae en un hombre, no habiendo Viceconsejería. La presencia de mujeres en las Direcciones Generales es solo de un tercio y la persona titular de la Secretaría General Técnica es un hombre. Es decir que la presencia de mujeres asciende a un 25% y la brecha de género es de 50.

No se observa un patrón global de segregación vertical ni horizontal.

Tras esta breve descripción, se puede concluir que en cuatro de las 10 Consejerías se da la paridad en el conjunto de los cargos, es decir que las mujeres están representadas entre el 40% y el 60%. Estas Consejerías son: Presidencia, Justicia e Igualdad, Medioambiente y Desarrollo Rural, Cultura y Turismo, y Bienestar Social. Todas ellas tienen como titular a una mujer y dos de ellas, Medioambiente y Desarrollo Rural y Bienestar Social cuentan también con una mujer como Viceconsejera, es decir que las mujeres están presentes en el vértice la pirámide.

Pero mientras que Bienestar Social es un ámbito tradicionalmente feminizado y que Cultura y Turismo también son áreas en las que con frecuencia se da una presencia importante de mujeres, la Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad, y la de Medioambiente y Desarrollo Rural no suelen ser ámbitos de poder en las que las mujeres suelen estar muy representadas, lo cual rompe en estas consejerías un patrón no solo de discriminación vertical, sino también horizontal.

Es de destacar la importante presencia de mujeres en la Consejería de Economía y Asuntos Europeos (62,5%), la más alta de todas las Consejerías. Este ámbito tradicionalmente masculinizado, cuenta con una alta proporción de mujeres debido a su importante presencia en la base de los altos cargos, es decir en las Direcciones Generales y en la Secretaría General Técnica.



Otras tres Consejerías tienen una menor, pero aún apreciable presencia de mujeres. La Consejería de Administraciones Públicas y Portavoz del Gobierno, que tiene al frente a una Consejera, no llega a la paridad, debido a la escasa presencia de mujeres en las Direcciones Generales, siguiente nivel en el que están presentes. En las Consejerías de Salud y Servicios Sanitarios y de Educación y Ciencia, con cometidos tradicionalmente muy feminizados, las mujeres curiosamente ostentan solo una cuarta parte de los altos cargos, estando en ambos casos solo presentes en la base de estos, en las Direcciones Generales.

Finalmente hay dos Consejerías con ámbitos de actuación tradicionalmente masculinizados y donde la presencia de mujeres es mínima (11%) o nula, que son la de Industria y Empleo y la de Infraestructuras, Política Territorial y Vivienda respectivamente.

Así pues, aunque globalmente no se aprecia un patrón de segregación vertical, puesto que por voluntad política hay una distribución paritaria en el vértice de la pirámide de las Consejerías, sí hay algunas donde los altos cargos están muy masculinizados, es decir, que no se ha producido aún un acceso paritario de las mujeres a los mayores niveles de decisión por debajo del techo de cristal.

Y con relación a la segregación horizontal tampoco se aprecia un patrón en este sentido, debido a que en ámbitos tradicionalmente feminizados, como educación y salud, la presencia de mujeres en estos cargos de alta responsabilidad no es muy relevante, y por el contrario lo es en algunas Consejerías con ámbitos de actuación habitualmente masculinizados.





**ELECCIONES LOCALES 2007:
LA POSICIÓN DE LAS MUJERES EN LOS AYUNTAMIENTOS.**





ELECCIONES LOCALES 2007: LA POSICIÓN DE LAS MUJERES EN LOS GOBIERNOS LOCALES.

Las mujeres se acercan a la paridad en las Concejalías

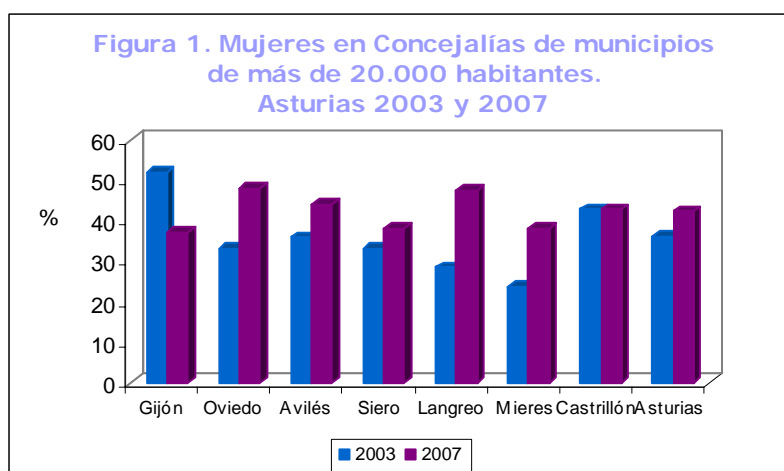
La representación de mujeres dentro de las concejalías asturianas se ha incrementado de forma continuada a lo largo de los últimos periodos electorales (ver anexo I). En las pasadas elecciones de 2007 el porcentaje de representación se acerca a la paridad: 37,2%, siendo la media española varios puntos más baja (30,9%). El incremento ha sido apreciable, puesto que en las elecciones de 2003 la representatividad de las mujeres era del 30%, también varios puntos por encima de la media española (25,7%) (3). Así pues, la Brecha de Género descendió en Asturias de 40 en 2003, a 26 en las últimas elecciones.

En lo referente a las listas electorales para los municipios, la Ley de Igualdad contempla que para los mayores de 5.000 habitantes (hasta 2011, en que será necesario en los mayores de 3.000) deberán estar constituidas al menos por un 40% de mujeres. Las candidaturas han mantenido estas directrices pero, al igual que ocurre en el caso de las elecciones autonómicas, en función del número de concejalías conseguidas por cada partido y del orden en que estén colocados hombres y mujeres en las listas, en bastantes ocasiones las corporaciones no llegan a alcanzar un 40% de representación femenina. El porcentaje de representación obtenido en estos municipios mayores de 5.000 habitantes es en Asturias de un 39,4% (ver anexo II).

Un fenómeno que se ha apreciado en el conjunto del Estado es que la representación de las mujeres aumenta según aumenta el tamaño de los municipios. Así en los de 20.000 y más habitantes se ha pasado de superar levemente el 34% en 2003 a tener una representación de más del 40% en 2007. En Asturias, en los municipios de más de 20.000 habitantes, se pasó de un 36% en las anteriores elecciones a un 42% en las de 2007.

En las capitales de provincia españolas el porcentaje ha sido de un 43%, siendo en Oviedo de un 48%. Y en ciudades de más de 100.000 habitantes que no son capitales de provincia, el porcentaje de concejalías ha ascendido a 41%; sin embargo en Gijón que es una de estas ciudades, el peso de las concejalías ha sido algo inferior: 37%.

En Asturias solo existen siete municipios con más de 20.000 habitantes, cuyos resultados se presentan en la figura 1. En dicha figura se puede apreciar que la representación de mujeres en las concejalías de estos municipios se ha incrementado en casi todos los casos, salvo en Gijón, dado que en las anteriores elecciones superaba ya el 50% de representatividad y, sin embargo, como se ha señalado antes, en 2007 no llega al 40%. Castrillón ha mantenido la misma proporción de concejalías que en 2003: 43% y los municipios con más alta representatividad de mujeres concejalías son los de Oviedo y Langreo, donde alcanzan el 48% del consistorio.



La representación por comarcas.

Al realizar una agrupación de los municipios en las ocho comarcas en que está dividido el territorio asturiano, podemos apreciar diferencias sensibles en cuanto a la presencia de mujeres. Parecería consistente con lo señalado anteriormente, que aquellas comarcas con mayor peso de municipios pequeños tuvieran menor proporción de mujeres en las concejalías y viceversa, sin embargo esto no es exactamente así.

Tabla 1. Porcentaje de mujeres en concejalías según comarca. Asturias 2007

Comarca	Concejales	Concejales	Total	% Concejalas
Eo-Navia	57	113	170	33,53
Narcea	20	34	54	37,04
Avilés	60	86	146	41,10
Oviedo	95	152	247	38,46
Gijón	19	42	61	31,15
Oriente	53	91	144	36,81
Caudal	23	32	55	41,82
Nalón	27	44	71	38,03
Asturias	354	594	948	37,34

En la comarca de Eo-Navia (Noroccidental), con una composición de 17 pequeños municipios, en los que solo dos, Navia y Valdés, superan los 5.000 habitantes y ninguno llega a 20.000, el porcentaje de representación efectivamente es menor que la media regional (33,5%), como puede apreciarse en la tabla 1.

Sin embargo, la comarca de Narcea (Suroccidental), donde tampoco hay ningún municipio mayor de 20.000 habitantes y donde tres de los cinco municipios que la componen no llegan a 5.000 habitantes, tiene un nivel de representatividad similar a la media de Asturias. En la otra comarca con alto peso de los pequeños municipios (Oriente), donde solo cinco de los 14 superan los 5.000 y ninguno los 20.000 habitantes, el porcentaje de representación de las mujeres también se acerca a la media asturiana (36,8%).

Son las comarcas de Avilés y Caudal las que tienen mayor representación de concejalas. La comarca de Avilés con 10 municipios, cinco de los cuales tienen menos de 5.000 habitantes y con uno, Castrillón, que además de Avilés tiene más de 20.000 habitantes, supera el 40% de mujeres concejalas. La comarca de Caudal, con solo tres municipios, ninguno menor de 5.000 habitantes y Mieres con más de 20.000, presenta un porcentaje similar a la anterior: 41,8%.

La comarca que engloba el municipio de Gijón tiene el porcentaje más bajo de concejalas de todas las comarcas. Esto se debe a que los municipios de Carreño y Villaviciosa tienen los porcentajes de representación de mujeres más bajos de todos los municipios asturianos mayores de 5.000 habitantes (29,4% y 23,5% respectivamente).

La comarca de Oviedo con 21 municipios, de los que más de la mitad tienen menos de 5.000 habitantes y que cuenta con el municipio de Siero que, además de la capital, supera los 20.000 habitantes, obtiene una representación de concejalas (38,5%) levemente superior a la media regional. Una representación muy similar (38%) la obtiene la comarca del Nalón con cinco municipios, de los cuales dos tienen menos de 5.000 habitantes, y además de Langreo, San Martín del Rey Aurelio prácticamente alcanza los 20.000 habitantes.

Diferencias por partidos políticos.

Teniendo en cuenta los factores, ya señalados, que inciden en que las mujeres lleguen a ostentar cargos de representatividad en las elecciones, en la tabla 2 se presenta el número de mujeres concejalas por cada partido político y el porcentaje que representan sobre las concejalías conseguidas por cada uno de ellos.

El PSOE es el único partido que supera el porcentaje del 40%, seguido no muy de lejos por el PP. Izquierda Unida y otros partidos o coaliciones, presentados en la tabla de forma agrupada, no alcanzan el 30% (ver anexo III).

Tabla 2. Representación de mujeres concejalas por comarcas y partidos políticos. Asturias 2007

Comarca	Concejales por partido político				Total
	PSOE	PP	IU	OTROS	
Eo-Navia	30	24	1	2	57
Narcea	13	5	2	0	20
Avilés	31	17	7	5	60
Oviedo	46	32	7	10	95
Gijón	11	7	1	0	19
Oriente	27	24	1	1	53
Caudal	10	8	5	0	23
Nalón	16	7	4	0	27
Asturias	184	124	28	18	354
% Concejalas sobre total	51,98	35,03	7,91	5,08	100,00
% Concejales por partido	41,44	36,58	28,57	26,87	37,34

Las alcaldías y otros cargos: segregación vertical

Tras haber analizado la presencia de mujeres en las concejalías, es ahora interesante ver cómo se organiza jerárquicamente la situación de mujeres y hombres en las corporaciones locales y revisar si se ha producido también una disminución en la brecha de género en las diferentes entidades que componen la Administración Local, comenzando por las alcaldías.

Dado que la presencia de mujeres en las concejalías ha aumentado sensiblemente, sería de esperar que esto ocurriera igualmente en las alcaldías. A lo largo de los últimos periodos electorales también se ha apreciado un incremento del número de alcaldesas. Si en 1995 había en Asturias 3 alcaldesas, que pasaron a ser 5 en 1999, en 2003 se produjo un gran cambio, llegando a ser elegidas 12 mujeres que representaban un 15,4% sobre el total de alcaldías, ligeramente por encima de la media española que era 13,2%.

En las pasadas elecciones de 2007 el número de alcaldesas ha descendido a 11 (14,1% frente a un 14,8% como media estatal), pero en este caso, dos de ellas ostentan las alcaldías de dos de las tres grandes ciudades de Asturias: Avilés y Gijón. Aún así, la Brecha de Género entre alcaldes y alcaldesas es de 72, lo que hace patente la importante segregación vertical, que coloca a los hombres en los puestos de mayor responsabilidad o poder de decisión.

Al igual que ocurría en el caso de las concejalías, en España se aprecia que, aunque se mantiene una importante brecha de género, el tamaño de los municipios opera a favor de una mayor representación de mujeres, llegando a ser del 23% en municipios de más de 300.000 habitantes.

En el caso de Asturias, Gijón que se acerca a esta cifra y es el mayor municipio de la región, está dirigido por una alcaldesa. Avilés que no llega a los 100.000 habitantes, pero tiene una importante población, siendo en número de habitantes el tercer municipio de la región, también está regido por una alcaldesa. Esto mismo ocurre en Langreo, que es uno de los tres municipios que se acercan a los 50.000 habitantes. Es decir que tres de los seis municipios con mayor población de Asturias tienen a una mujer en la alcaldía.

A pesar de esto, como señala el estudio sobre la representación de las mujeres en el ámbito de la política local realizado por la Consultoría de Género Likadi para la Federación Española de Municipios y Provincias "el tamaño del municipio influye en la *cúspide*, pero no de la forma drástica que lo hace en la base de la pirámide. Las desigualdades no desaparecen sino que *suben un escalón*, esto es, las barreras de entrada de las mujeres solo se trasladan a un nivel jerárquico superior" (4). Es decir, que si en las concejalías se avanza hacia la paridad, aún queda mucho camino que recorrer en el caso de las alcaldías.

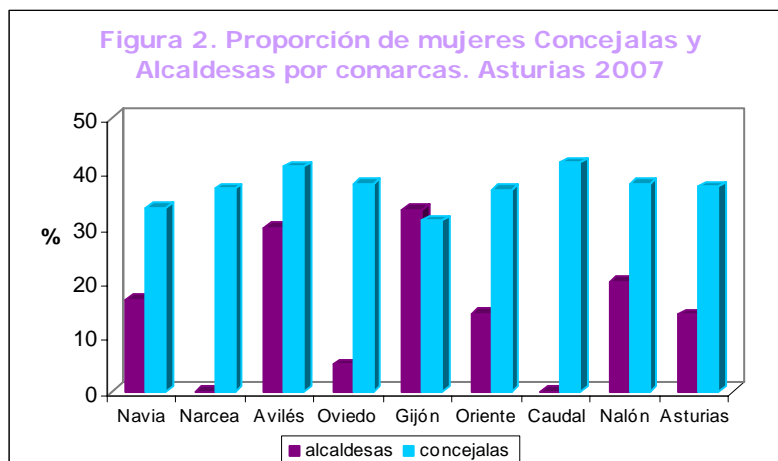
Gran variabilidad por comarcas.

En la tabla 3 se puede apreciar el número de alcaldías ocupadas por mujeres según comarcas y el porcentaje que estas representan sobre el total de alcaldías, que es muy dispar.

Tabla 3. Porcentaje de alcaldías ostentadas por mujeres según comarcas. Asturias 2007

Comarca	Alcaldesas	Alcaldes	Alcaldías	% Alcaldesas
Eo-Navia	3	15	18	16,7
Narcea	0	4	4	0
Avilés	3	7	10	30
Oviedo	1	20	21	4,8
Gijón	1	2	3	33,3
Oriente	2	12	14	14,3
Caudal	0	3	3	0
Nalón	1	4	5	20
Asturias	11	67	78	14,1

En la figura 2 se presenta de forma conjunta el porcentaje de alcaldesas y concejales por comarcas. Mientras que el peso de las concejales no es muy dispar entre comarcas, como ya se ha comentado anteriormente, en el caso de las alcaldías hay gran variabilidad, dado que el número de mujeres en estos puestos es pequeño y hay gran disparidad en el número de municipios que componen cada comarca.



Con respecto a las **vicealcaldías**, la distancia entre hombres y mujeres desciende con respecto a las alcaldías, pero aún sigue siendo importante. En Asturias un 27% de las vicealcaldías están ostentadas por mujeres, un punto y medio por encima del conjunto estatal.

En las **Juntas o Comisiones de Gobierno**, el órgano en el que se toman las decisiones la diferencia aumenta levemente, siendo la composición mayoritariamente masculina, ya que solo

un 26% de estas están compuestas por mujeres en Asturias. Sin embargo, en este caso, solo hay seis CCAA con mayor representación de mujeres en estos órganos.

Según se baja hacia la base de la pirámide, la presencia de mujeres aumenta; así las **tenencias de alcaldía** corresponden en nuestra región en un 31% de los casos a mujeres, estando por debajo de la media estatal y habiendo solo tres CCAA con menor representación.

Las áreas de responsabilidad en las corporaciones locales: segregación horizontal.

Una vez que las mujeres llegan a las concejalías y que alcanzan un área de responsabilidad, al pertenecer al partido o partidos que gobiernan, es importante observar si existe o no una división por sexo entre las distintas áreas. Si, tal como señala el informe de Likadi, tras las elecciones de 2003 se observaba que efectivamente había áreas de responsabilidad “masculinizadas” y otras “feminizadas”, tras las últimas elecciones se produce un fenómeno bastante similar, aunque se hayan producido cambios.

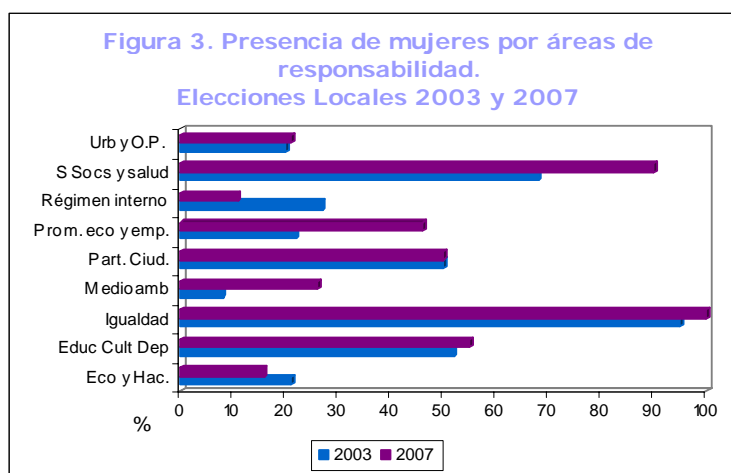
Las áreas tradicionalmente ostentadas por hombres son aquellas en las que se ejerce el poder de gobernar y donde se toman las decisiones sobre las cuestiones importantes: Economía y Hacienda, Promoción Económica y Empleo, Urbanismo y Obras Públicas y Régimen Interno. Estas áreas además concentran el mayor volumen de presupuesto municipal.

Por el contrario hay áreas en las que aparecen mayoritariamente mujeres: Igualdad y Mujer, y Servicios Sociales y Salud, que no conllevan gran dotación presupuestaria y suponen una proyección de la función social que se atribuye a las mujeres y que tiene como cometido el cuidado. Y hay áreas más “neutras”, como Participación Ciudadana y Educación, Cultura, Deportes y Juventud, en las que se aprecia mayor equilibrio.

En el caso de Asturias, entre los dos periodos electorales se han producido algunos cambios importantes, y para visualizarlo se presentan las figuras 3 y 4. Efectivamente el área de Urbanismo y Obras Públicas, sigue mayoritariamente ostentada por hombres, ya que el incremento de mujeres en las pasadas elecciones ha sido muy ligero, y no llega a un 25% de representación femenina. El área de Economía y Hacienda ha sufrido un leve retroceso, ya que el peso de las mujeres ha descendido, estando por debajo del 20%. Algo similar, pero en mayor medida, ha ocurrido en el área de Régimen Interno, donde había casi un 30% de mujeres en 2003 y ha descendido a la mitad en 2007.

Sin embargo en Medioambiente, que era un área con una participación muy restringida de mujeres, se ha producido una importante incorporación femenina. Y en Promoción Económica y Empleo ha ocurrido algo similar, y al partir de un 20% de representación en 2003 y haberse duplicado ésta, se alcanzan ahora cifras paritarias.

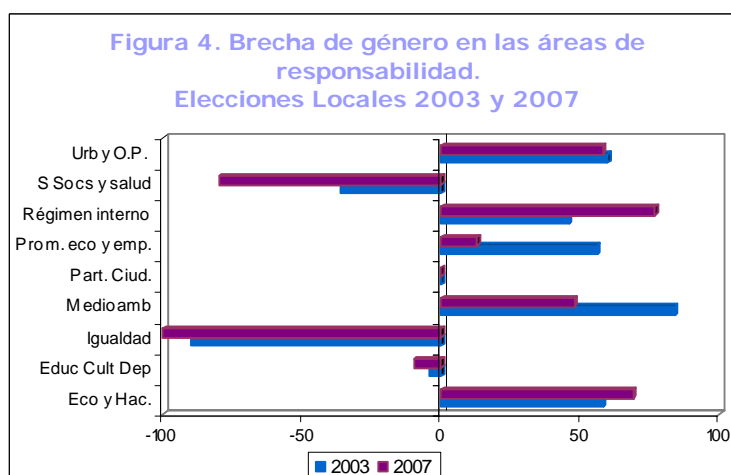




En áreas tradicionalmente feminizadas también se han producido algunos cambios. El área de Igualdad y Mujer que ya era mayoritariamente tenida por mujeres, después de las últimas elecciones, lo está al 100%. Y en Servicios Sociales y Salud, se ha producido una mayor feminización, superando las mujeres el 90% de estos cargos.

Y en aquellas áreas donde se da tradicionalmente un mayor equilibrio entre hombres y mujeres, o bien se mantiene este equilibrio, como es el caso de Participación Ciudadana, o se ha incrementado la presencia de mujeres, acercándose a un 60% la representación en Educación, Cultura, Deportes y Juventud.

Con estos niveles de participación se ha calculado la brecha de género para cada una de las áreas de responsabilidad (figura 7) y, tal como se desprende de lo comentado anteriormente, esta ha aumentado sobretodo en Régimen Interno y también en Economía y Hacienda, ha descendido de forma muy señalada en Promoción Económica y Empleo y en Medioambiente, manteniéndose prácticamente igual en Urbanismo y Obras Públicas. En Participación Ciudadana existe paridad y en Educación Cultura y Deportes, en la que prácticamente había paridad, se aprecia una feminización.



Y además de aumentar la brecha de género a favor de las mujeres en las Concejalías de Igualdad y Mujer (como señala Likadi “trabajar para una misma”), se aprecia una importante feminización de la responsabilidad en las tareas relacionadas con unas áreas que en el mercado de trabajo también están muy feminizadas y que tienen que ver con los cuidados: Servicios Sociales y Salud.

Así pues, se puede concluir que en los últimos periodos electorales se ha apreciado una creciente presencia de las mujeres con responsabilidad política como concejales en la Administración Local, acercándose a la paridad en las últimas elecciones de 2007. Sin embargo, una vez que ostentan una concejalía con un área de responsabilidad concreta, se observa que la discriminación horizontal aún se mantiene. Es decir que las concejales siguen estando con mayor frecuencia en cometidos relacionados con aquellas áreas que en otras esferas de la vida están feminizadas (salud, servicios sociales, educación), ocurriendo lo contrario con áreas donde se ejerce el poder y que cuentan con alto presupuesto (régimen interno, urbanismo, economía, empleo).

También se constata que aún las mujeres no han dado el salto al vértice de la pirámide, es decir a las alcaldías, siendo su presencia aún muy minoritaria, a pesar de que en Asturias dos de los tres grandes municipios están liderados por mujeres. Es pues necesario que se rompa ese techo de cristal que hace que, aunque las mujeres participen activamente en la vida política a nivel local, no lleguen a la cúspide de la organización. Por ello hay que promover que las mujeres no solo estén incorporadas de forma paritaria en las listas electorales, sino que pasen a encabezarlas.



**ELECCIONES GENERALES 2008:
PARIDAD EN ESCAÑOS EN EL CONGRESO Y EL SENADO.**





ELECCIONES GENERALES 2008.

El impacto de la LOI

El 9 de Marzo de 2008 se celebraban elecciones a Cortes Generales, es decir al Congreso de los Diputados y al Senado. Asturias, al igual que en las anteriores elecciones generales ha contado con ocho escaños para el Congreso y con cuatro para el Senado.

Como en el caso de las elecciones autonómicas y locales, las candidaturas debían de cumplir lo establecido en la LOI. Es decir que en cada tramo de cinco personas candidatas, entre un 40% y un 60% debían ser mujeres (5).

En el conjunto del Estado, se apreció, con respecto a 2004, un incremento de un 12,1% de mujeres en las listas electorales para el Congreso. Fue Asturias la CCAA que experimentó mayor incremento (19,6%), llegando las candidatas a ocupar un 49,4% de las listas totales (incluyendo sustituciones). Entre las personas titulares, llegaron al 50% frente al 46,7% en el conjunto del Estado.

En el caso de las listas al Senado, el incremento de mujeres en las listas totales fue de un 9,7%, siendo Asturias de nuevo la CCAA que presentó mayor subida: 20,6%, llegando a suponer el 44,9% de las candidaturas. El incremento en las titulares fue algo menor 7,9%, siendo en Asturias de un 13,8% y superando también el porcentaje estatal de candidatas: 40,8% frente a 38%.

Del mismo modo que se ha hecho para las candidaturas de las Elecciones Autonómicas de 2007, en la tabla 1 se presenta el puesto en que iba la primera mujer en las candidaturas al Congreso de aquellos partidos que finalmente obtuvieron un porcentaje de votos mayor al 0,10%.

Tabla 1. Posición de la primera mujer en la candidatura para el Congreso de los Diputados.

Partido	Puesto
PSOE	2ª
PP	3ª
IU-BA-VERDES	1ª
UPyD	3ª
LV-GV	1ª
AA	3ª
PACMA	1ª
PCPE	2ª
UNIDÁ	1ª
PSD	2ª

Continuidad en la representación en el Congreso

Como ocurrió en las elecciones de 2004, solo dos partidos obtuvieron representación parlamentaria en estas elecciones: PSOE y PP. En el caso del PSOE dos de los cuatro escaños han correspondido a mujeres, al ir la lista en cremallera. En el caso del PP, habiendo obtenido el mismo número de escaños, también dos mujeres obtuvieron fueron elegidas como diputadas.

En la tabla 2 se presenta la comparación entre las elecciones de 2004 y estas últimas. En 2004, de los cuatro escaños obtenidos por el PSOE dos estaban ocupados por mujeres (50%), una de las cuales se mantiene en el cargo tras las elecciones de 2008 y otra se incorpora en estas últimas.

Tabla 2. Mujeres en los escaños obtenidos por los partidos políticos para el Congreso de los Diputados y para el Senado en 2004 y 2008.

Congreso					Senado				
Partidos	2004		2008		Partidos	2004		2008	
	Mujeres/Esc	%	Mujeres/Esc	%		Mujeres/Esc	%	Mujeres/Esc	%
PSOE	2 / 4	50,0	2 / 4	50,0	PSOE	0 / 1	0	1 / 3	33,3
PP	1 / 4	25,0	2 / 4	50,0	PP	1 / 3	33,3	1 / 1	100,0
Total	3 / 8	37,5	4 / 8	50,0	Total	1 / 4	25,0	2 / 4	50,0

En el caso del PP, obtuvo también cuatro escaños en las anteriores elecciones, dos de ellos correspondientes a mujeres. En 2008 las dos diputadas electas lo han sido por primera vez.

Así pues el peso de las mujeres, tanto a nivel global como por partidos políticos, se ha mantenido en las dos elecciones al Congreso de los Diputados, observándose la permanencia de una de las mujeres pertenecientes al PSOE.

Se alcanza la paridad en los escaños al Senado.

Sin embargo en el caso del Senado se han producido diferencias entre las dos elecciones. De los cuatro escaños que corresponden a Asturias para esta cámara, el PP obtuvo en 2004 tres, de los que solo uno fue ocupado por una mujer (33%). El único escaño obtenido por el PSOE fue ocupado por un hombre que encabezaba la lista. En las elecciones de 2008, ha ocurrido el caso contrario: el PSOE ha obtenido tres escaños y el PP uno. De los escaños obtenidos por el PSOE, uno ha correspondido a una mujer (33%), correspondiendo también el escaño obtenido por el PP a una mujer (100%) que figuraba en el primer lugar de las tres personas candidatas.

Aunque en las elecciones al Senado se vota a cada persona, el orden en que figuran candidatos y candidatas en las listas, de seguro orienta la decisión de voto; por lo cual también es muy importante, no solo la participación paritaria de mujeres sino el orden en que estas figuren en estas listas

**LA PRESENCIA DE LAS MUJERES EN CARGOS DE
RESPONSABILIDAD DE NIVEL INTERMEDIO Y EN EL CONJUNTO
DEL PERSONAL.**





LA PRESENCIA DE LAS MUJERES EN CARGOS DE RESPONSABILIDAD DE NIVEL INTERMEDIO Y EN EL CONJUNTO DEL PERSONAL.

Metodología de trabajo: recopilación, elaboración y análisis de la información.

Para realizar este análisis se solicitó información de todo el personal de la Administración del Principado de Asturias a la Dirección General de Función Pública, que señaló que contaba con la relativa a quienes desempeñan su labor en/o con dependencia de los servicios centrales de las Consejerías.

Por ello fue necesario realizar además una demanda específica a cada Organismo Autónomo: Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias (IDEPA), Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL), Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias (SEPEPA), así como a las Consejerías y Organismos que cuentan con personal docente: Consejería de Educación y Ciencia o asistencial: Servicio de Salud del Principado de Asturias (SESPA) y Establecimientos Residenciales de Ancianos de Asturias (ERA). Es preciso pues, agradecer el esfuerzo realizado por cada ente al que se han solicitado datos, dado que esta es una labor añadida a las ya cotidianas.

Esta ha sido una tarea laboriosa, ya que se ha hecho necesario elaborar la información remitida desde las distintas fuentes, realizando los cálculos necesarios para visualizar y analizar la situación de las mujeres en la Administración Pública del Principado de Asturias, tanto en los distintos tipos de contratación y puestos, como en los cargos de responsabilidad.

En la información correspondiente a las Consejerías y a algunos Organismos que mantienen la misma estructura, se presentan los datos en función de la clasificación común, tanto para puestos de trabajo como para cargos de responsabilidad. En otros Organismos se refleja la información en base a la desagregación específica de cada uno, como puede ser el caso del SESPA.

Para cada Consejería se elaboró una tabla en la que aparecen los datos relativos a los cargos y al personal. Los **cargos** se desglosan en: **Jefaturas de Servicio**, que son cargos de libre designación y **Jefaturas de Sección** y **Jefaturas de Negociado** que son puestos alcanzados en función de méritos y antigüedad en el puesto.

El **personal** aparece desagregado en **funcionariado de carrera e interino** y en **laboral con contrato indefinido y con contrato temporal**. En todos los casos se presentan los datos desagregados por sexo y se ha calculado el porcentaje que representan las mujeres en cada tipo de situación laboral y en cada uno de los cargos.



Un primer análisis permitió vislumbrar diferencias de presencia de mujeres y hombres según Consejerías, así como en los distintos tipos de contratación y en los cargos de libre designación y de carrera profesional.

Por ello, y para visibilizar de forma más clara la posibilidad que las mujeres tienen de ocupar cargos dentro de la administración, se vio la necesidad de analizar la información desagregada por **grupos profesionales: A** (personal técnico superior), **B** (personal técnico de grado medio), **C** (personal administrativo y equiparable), **D** (personal auxiliar administrativo y equiparable) y **E** (ordenanzas y personal operario). Esta nomenclatura se mantiene, ya que aunque en el Estatuto Básico del Empleado Público de 2007 se realizaron cambios en la misma (A=A1, B=A2...), aún no se han extendido a todos los tipos de contratación.

Por tanto, fue necesario realizar la tarea de agrupar a hombres y mujeres en cada tipo de contratación, según cada uno de estos grupos profesionales, labor que se realizó a partir de una base de datos de todo el personal, remitida en un segundo envío por la DG de Función Pública.

Esta información se presenta para cada Consejería, en figuras que visibilizan de forma rápida la proporción de mujeres y hombres en los diferentes grupos profesionales, dentro del funcionariado (de carrera e interino), ya que son quienes, como normal general, tienen opción de acceder, como se señala más adelante, a las jefaturas.

Igualmente se presentan en figuras y para cada Consejería la proporción de mujeres y hombres con contratación laboral (indefinida y temporal) por grupos profesionales, para observar si hay diferencias en la situación de hombres y mujeres dentro de cada grupo profesional, y entre este tipo de contratación y el funcionariado.

En el anexo IV se presentan, no obstante, tablas para cada Consejería en la que se pueden ver en números absolutos y en porcentajes el peso de mujeres y hombres, tanto dentro del funcionariado como del personal laboral, en cada uno de los grupos profesionales.

Para realizar una valoración exacta de **si mujeres y hombres están representados en los cargos en la misma proporción que lo están en los grupos que son susceptibles de optar a ellos**, sería necesario calcular tasas, pero por una serie de cuestiones que más adelante se señalan, es difícil contar con denominadores exactos para su cálculo. Por ello, se realiza en cada caso una comparación entre la proporción de mujeres en cada cargo y el que representan en los puestos, para ver si están sobre o subrepresentadas en los mismos, teniendo en cuenta especialmente las Jefaturas de Servicio que son cargos de libre designación.

Como norma general, para ocupar una **Jefatura de Servicio** se ha de pertenecer al grupo A, o bien al B dentro del personal funcionario de carrera. Sin embargo, es preciso señalar que estas jefaturas, al ser puestos de libre designación, pueden estar ocupadas por personas que no pertenecen a la Consejería en la que ostentan este cargo, ni siquiera a la Administración Autónoma. Pueden pertenecer a la Administración del Estado o incluso a la Local, pero han de

tener el estatus de funcionariado de carrera u otro tipo de contratación indefinida, como puede ser formar parte del personal estatutario (en el caso del sistema sanitario). Por otro lado, en algunas Consejerías existen Jefaturas de Área que están cubiertas por personal con contratación laboral indefinida, aunque son muy poco frecuentes.

Teniendo en cuenta estas peculiaridades, se ha optado por contrastar en cada Consejería la proporción de mujeres en los grupos A y B del funcionariado de carrera que es lo que marca la norma, con la que representan en este tipo de jefaturas, teniendo en cuenta que es la mejor aproximación que se puede hacer.

En el caso de las **Jefaturas de Sección** se ha tenido en cuenta, para establecer comparaciones, la proporción de mujeres en los grupos A y B del conjunto del funcionariado. Aunque estas jefaturas se obtienen en propiedad por medio de la carrera administrativa (antigüedad y méritos), es frecuente que haya personas que las estén ocupando de forma interina, e incluso que no tengan estatus de funcionariado de carrera. También existen algunos casos en los que están ocupadas por personas del grupo C, pero son casos minoritarios.

Finalmente, las **Jefaturas de Negociado** son conseguidas también por medio de méritos y antigüedad y están reservadas a personas funcionarias de carrera de los grupos C y D, aunque existen algunos negociados técnicos ocupados por personas del grupo B. Las comparaciones se han establecido en base a la norma, es decir el peso que tienen las mujeres en el funcionariado de carrera de los grupos C y D, y en estas jefaturas.

Dadas las características específicas y el importante número del **personal docente y sanitario, se ha realizado un tratamiento específico de la información relativa a estos ámbitos**, que ha sido enviada por la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación, y por la Secretaría General del SESPA respectivamente. Así mismo se ha realizado un análisis específico de los datos del **personal asistencial** remitidos por la Gerencia del ERA, que pertenece a la Consejería de Bienestar Social.

Al tener una estructura similar a la del personal de las Consejerías, los datos correspondientes al SEPEPA, IDEPA e IAPRL, se presentan de forma separada pero con el mismo formato y a continuación de la Consejería de Industria y Empleo, de la que forman parte.

Para contrastar el peso que tienen las mujeres en los cargos directivos de los centros docentes (Direcciones, Jefaturas de Estudios y Secretarías) con el que tienen dentro del personal, se ha tenido en cuenta al personal funcionario de carrera, que es quien tiene la opción de llegar a estos cargos. La comparación se ha realizado para los distintos tipos de centros docentes.

En el SESPA se ha contrastado la proporción de mujeres en cargos de responsabilidad en el sistema sanitario: Gerencias, Direcciones Médicas, Direcciones de Enfermería y Coordinaciones, con la que representan dentro del conjunto del personal, según los grupos susceptibles de ocuparlos, tal como se ha señalado desde la Sección de Personal del SESPA. En lo referente a los Servicios Centrales del SESPA, se ha tomado el mismo criterio.

En el ERA, dado que los cargos de dirección de centros pueden ser ostentados por personal laboral, se ha tomado el mismo criterio de acceso a cargos que en las Consejerías, pero incluyendo el personal laboral, dado que es mayoritario en este ámbito.

Finalmente se ha realizado una comparación de la situación actual de las mujeres en el conjunto de las Consejerías con la que tenían en el año 2000, ya que se contaba en el Instituto Asturiano de la Mujer con datos remitidos en esa fecha por la Dirección General de Función Pública. Con ello se ha tratado de plasmar los cambios que se han producido, tanto en la presencia de mujeres como trabajadoras de la Administración y dentro de los distintos tipos de contratación, así como en las jefaturas.

Para la comparación de la situación de las mujeres en cada uno de los grupos profesionales, se ha establecido comparación con datos del año 2001, ya que no se contaba para el año 2000 con información desagregada.

Para analizar si se produce segregación horizontal y/o vertical en el personal y en los cargos, se han calculado los siguientes indicadores: A) **Índice de Feminización** –IF- (número de mujeres dividido entre hombres), que si es igual a uno señala paridad al 50%, mientras indica tendencia a la feminización o masculinización según aumente por encima de uno o descienda respectivamente; y B) **Brecha de Género** -BG- (diferencia entre el porcentaje de hombres y mujeres) que cuanto mayor sea, mayor desigualdad señala y que en el caso de que sea a favor de las mujeres, figura aquí con signo negativo. Se ha calculado la Brecha de Género para cargos de libre designación, ya que independientemente de las mujeres que haya en cada ámbito, susceptibles de obtener uno de ellos, es interesante valorar cómo se sitúan respecto a la paridad.

El análisis de las Consejerías

La Presidencia del Principado

Aunque no se trata de una Consejería se analiza en este apartado, dado que su configuración es similar a la de estas. Aunque el personal es muy pequeño, la presencia femenina es mayoritaria (71%), habiendo una proporción más alta de mujeres entre quienes tienen una relación indefinida con la empresa, bien como funcionarias o como laborales. El Índice de Feminización es 2,45.

En las Jefaturas de Servicio la representación baja a un 33% (BG 34). Solo hay una Jefatura de Sección, que está ocupada por una mujer (100%) y también las Jefaturas de Negociado están mayoritariamente ocupadas por mujeres (82%).

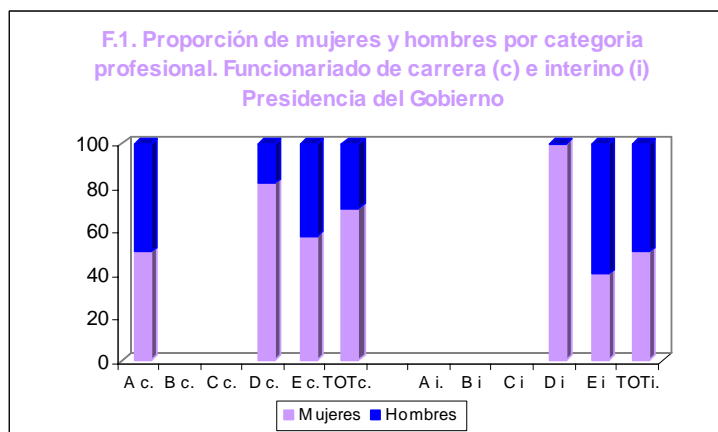
Este caso es peculiar, debido a que la plantilla prácticamente no cuenta con personal del grupo A y no hay plazas del grupo B, por lo tanto algunas de las jefaturas de Servicio o Sección han de estar cubiertas por personal que no es de esta plantilla. En lo que respecta a las Jefaturas de

Negociado, las mujeres están representadas en la misma proporción que en el grupo D del personal funcionario de carrera.

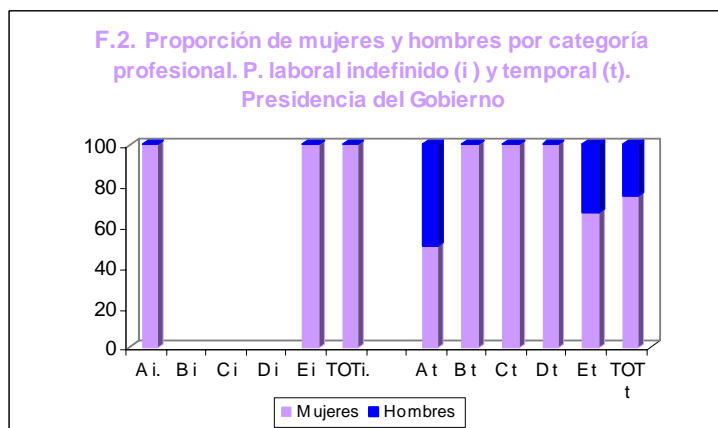
Tabla 1.

Presidencia del Principado				
Cargo	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
Jefaturas de Servicio	2	1	3	33,3
Jefaturas de Sección	0	1	1	100,0
Jefaturas de Negociado	2	9	11	81,8
Total Jefaturas	4	11	15	73,3

Presidencia del Principado				
Situación Laboral	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
Funcionariado de Carrera	6	14	20	70,0
Funcionariado Interino	3	3	6	50,0
Personal laboral contrato indefinido	0	4	4	100,0
Personal laboral contrato temporal	2	6	8	75,0
Total personal	11	27	38	71,1



Dentro del escaso personal laboral, todas las contrataciones indefinidas corresponden a mujeres en los grupos A y E, y dentro de la contratación temporal los grupos B, C y D también están ocupados por mujeres, mientras que el grupo A tiene una composición paritaria y en el E las mujeres representan dos tercios del mismo.



Consejería de la Presidencia, Justicia e Igualdad

El personal de la Consejería es mayoritariamente femenino (74%) observándose un mayor volumen de personal con contratación laboral, dado que se incluye el personal del Centro de Internamiento Terapéutico de Menores de Sograndio, que mayoritariamente cuenta con este tipo de contratación. Donde hay una proporción más alta de mujeres es entre los puestos laborales temporales (87%). El Índice de Feminización es 2,84.

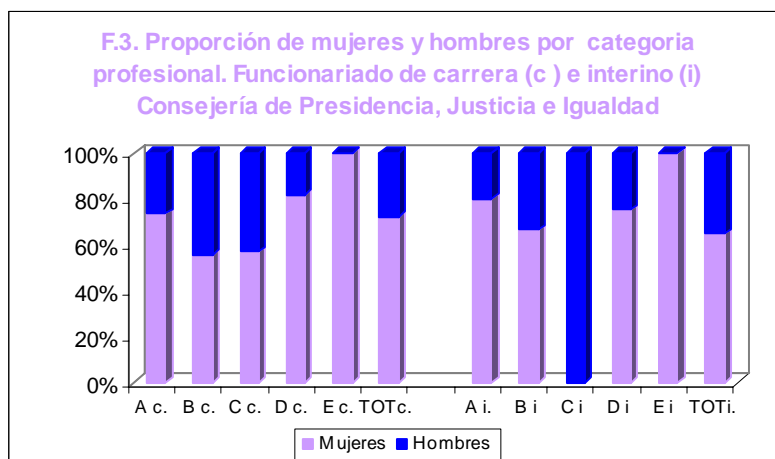
En todas las jefaturas el porcentaje de mujeres es mayor que el de hombres, cuestión que aumenta en las jefaturas a las que se accede dentro de la carrera administrativa: 56% en Jefaturas de Servicio (BG -12) y 71% en las de Sección y Negociado.

Tabla 2.

Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad				
Cargo	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
Jefaturas de Servicio	7	9	16	56,3
Jefaturas de Sección	4	10	14	71,4
Jefaturas de Negociado	8	20	28	71,4
Total Jefaturas	19	39	58	67,2
Situación Laboral				
Situación Laboral	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
Funcionariado de Carrera	20	52	72	72,2
Funcionariado Interino	7	13	20	65,0
Personal laboral contrato indefinido	36	86	122	70,5
Personal laboral contrato temporal	7	48	55	87,3
Total personal	70	199	269	74,0

Sin embargo, dado que el porcentaje de mujeres en los grupos A y B dentro del personal funcionario de carrera (susceptibles de optar a una Jefatura de Servicio) alcanza el 67%, están aún subrepresentadas en este cargo en 11 puntos porcentuales.

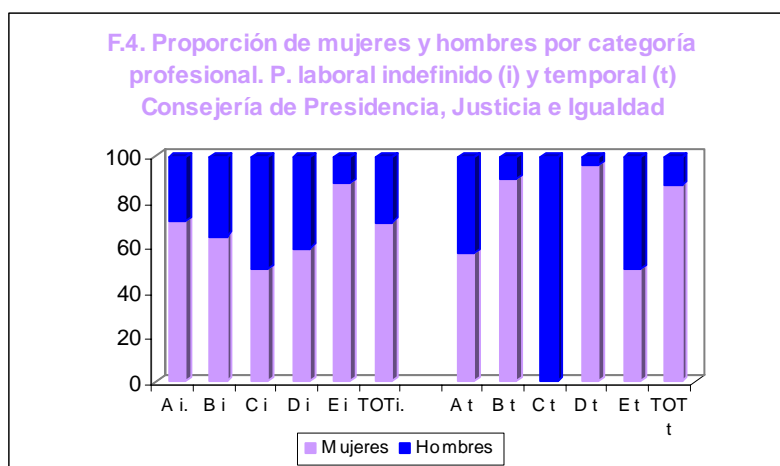
Lo contrario ocurre en el caso de las Jefaturas de Sección, ya que las mujeres en grupos A y B, funcionarias tanto de carrera como interinas, representan el 69%, dos puntos menos del porcentaje que suponen en este cargo.



Finalmente las mujeres funcionarias de carrera en los grupos C y D representan el 74%, tres puntos porcentuales por encima de su presencia dentro de las Jefaturas de Negociado.

Así pues, la figura muestra la importante presencia de las mujeres en todos los grupos profesionales dentro del funcionariado, salvo en el C interino. En ambos tipos de contratación, la proporción es más alta dentro de la mayor cualificación, es decir, dentro del grupo A que del B y el C. También es muy importante la presencia dentro del grupo D y, curiosamente, todo el personal del grupo E está compuesto por mujeres.

En lo que respecta al personal laboral que, como ya se ha señalado, es mayoritario en esta Consejería, dentro de la contratación indefinida las mujeres suponen el 71% del grupo A, descendiendo levemente su presencia en el B y el C, y volviendo a incrementarse en el grupo D y sobretodo el E.



En el caso de la contratación laboral temporal, las mujeres representan casi la totalidad de los grupos B y D, tienen una presencia dentro de la paridad en el grupo A y también en el E, mientras que no existe ninguna plaza ocupada por mujeres en el C.

Por tanto, la presencia de las mujeres fluctúa en los distintos grupos y, ni dentro del funcionariado ni del personal laboral se aprecia una tendencia a que ocupen en mayor medida puestos según descien0de la cualificación, es más, en todos los tipos de contratación su presencia supera el 50% en los grupos A y B.

- *Bomberos de Asturias y 112 Asturias*

En la siguiente tabla se presentan los datos correspondientes al personal que trabaja en estos dos organismos dependientes de esta Consejería. Como se puede apreciar, el personal de Bomberos de Asturias está totalmente masculinizado, siendo la proporción de mujeres de un 3,9%. El Índice de Feminización es 0,04.

La mayor parte del personal tiene una contratación laboral, salvo cuatro puestos de funcionariado, también ocupados por hombres. Es en el personal laboral temporal, muy pequeño en número, como se puede observar, donde hay un 50% de mujeres. Salvo una mujer bombera conductora y tres auxiliares, todas las demás plazas de esta profesión están ocupadas por hombres.

Sin embargo, en los cargos, las mujeres representan el 40% de estos, ocupando la Jefatura de Área de Gestión Administrativa y la Jefatura de Departamento Jurídico, mientras que las Jefaturas de los Departamentos de Intervención y Logística están a cargo de hombres. El cargo de Gerente también está ocupado por un hombre.

Tabla 3.

Bomberos de Asturias				
Cargo	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
Gerente	1	0	1	0,0
Jefatura Área Gestión Admin.	0	1	1	100,0
Jefatura Área Intervención	1	0	1	0,0
Jefatura Depto. Jurídico	0	1	1	100,0
Jefatura Depto. Logística	1	0	1	0,0
Total Jefaturas	3	2	5	40,0
Situación Laboral	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
Funcionariado	4	0	4	0,0
Personal laboral indefinido	191	6	197	3,0
Personal laboral indef discontinuo	95	3	98	3,1
Personal laboral temporal	3	3	6	50,0
Total personal	293	12	305	3,9

Dentro de los grupos profesionales, las mujeres ocupan las dos plazas de técnicas del grupo A y dos de las tres del grupo B. También están en los puestos administrativos de los grupos C, D y E en una proporción similar a los puestos anteriores, mientras que en estas mismas categorías, pero en puestos de intervención o logística solo están las cuatro mujeres bomberas arriba señaladas. El puesto de ordenanza del grupo E corresponde a una mujer.

Por tanto este es un organismo donde la presencia de mujeres está dentro de la paridad del 40%-60% en los cargos. Sin embargo está muy masculinizado en el personal y presenta una importante segregación horizontal, tanto en el personal como en las jefaturas, ya que la mayor parte de las mujeres están en áreas administrativas y los hombres en áreas de intervención o de logística.

Con respecto a la entidad *112 Asturias*, ocurre lo contrario que en la anterior. No hay ninguna mujer en los cargos, es decir que la Brecha de Género es 100 en todos los casos, mientras que su presencia es paritaria en el personal. Las tareas son distintas a las anteriores, enfocándose en la información y atención a la ciudadanía, incluyendo Protección Civil.

Dentro del personal laboral indefinido, que es mayoritario, la proporción de mujeres alcanza el 60% y un porcentaje levemente menor dentro del escaso personal temporal. Sin embargo, el personal fijo discontinuo es mayoritariamente masculino. El Índice de Feminización es 1,08.

Tabla 4.

112 Asturias				
Cargo	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
Gerente	1	0	1	0,0
Jefatura Dpto Protec. Civil	1	0	1	0,0
Jefatura Depto. Comunic y Sistemas	1	0	1	0,0
Jefatura Área	1	0	1	0,0
Total Jefaturas	4	0	4	0,0
Situación Laboral	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
Personal laboral indefinido	21	32	53	60,4
Personal laboral indef discontinuo	11	1	12	8,3
Personal laboral temporal	6	8	14	57,1
Total personal	38	41	79	51,9

De las cuatro plazas del grupo A, una está ocupada por una mujer (25%), mientras que en las del grupo B representan un porcentaje ligeramente superior (28%). En el grupo C un tercio de estas plazas están también ocupadas por mujeres, siendo en el grupo D donde tienen una mayor presencia: 72%. El grupo E está compuesto casi en su totalidad por hombres.

Así pues, esta entidad está dirigida en su totalidad por hombres, con lo cual se aprecia una segregación vertical y también horizontal, y las mujeres están dentro del personal en puestos administrativos y como operadoras, mientras que los puestos de Protección Civil están ocupados por hombres.

Consejería de Economía y Asuntos Europeos

Es una Consejería con menor peso de mujeres que de hombres, y aunque se observa el mayor porcentaje de mujeres en los contratos laborales indefinidos, en números absolutos solo son dos. Dentro del resto de categorías, su presencia es paritaria entre el funcionariado de carrera (categoría en la que se agrupa la mayor parte del personal) y minoritaria entre el funcionariado interino y el personal laboral indefinido (23% y 19% respectivamente). El Índice de Feminización es 0,80.

Tanto las Jefaturas de Servicio como de Sección están ocupadas en mayor medida por mujeres: 55% (BG -10) y 59% respectivamente. En las Jefaturas de Negociado el peso de las mujeres es sensiblemente menor que el de hombres (33%).

Dentro del funcionariado de carrera de los grupos A y B las mujeres representan el 51%, por lo cual están sobrerrepresentadas en 4 puntos porcentuales en las Jefaturas de Servicio.

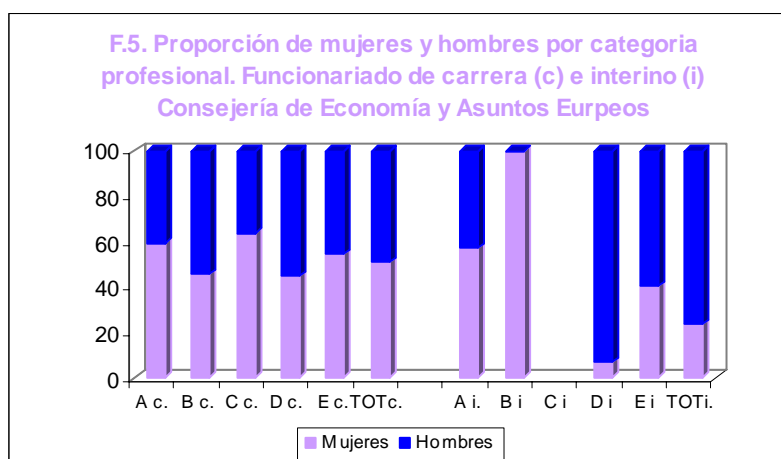
Igualmente lo están en 9 puntos en las de Sección, ya que representan el 50% de los grupos A y B del conjunto del funcionariado.

Tabla 5.

Consejería de Economía y Asuntos Europeos				
Cargo	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
Jefaturas de Servicio	29	36	65	55,4
Jefaturas de Sección	17	25	42	59,5
Jefaturas de Negociado	58	28	86	32,6
Total Jefaturas	104	89	193	46,1
Situación Laboral	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
Funcionariado de Carrera	101	103	204	50,5
Funcionariado Interino	33	10	43	23,3
Personal laboral contrato indefinido	13	3	16	18,8
Personal laboral contrato temporal	1	2	3	66,7
Total personal	148	118	266	44,4

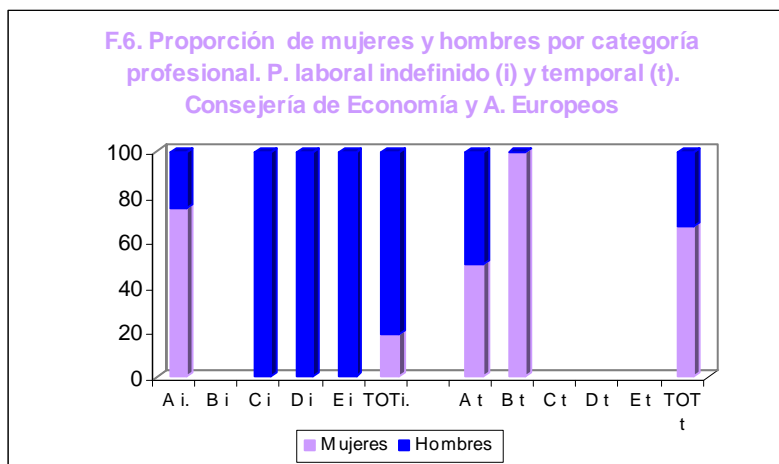
Por el contrario, en las Jefaturas de Negociado a las que concursan los grupos C y D del funcionariado de carrera, las mujeres están subrepresentadas en 17 puntos porcentuales, ya que dentro de este personal suponen el 50%.

Por lo tanto, la presencia de mujeres en los grupos profesionales no mantiene un patrón, siendo variable en cada grupo y diferente dentro del funcionariado de carrera y el interino. Y aunque el porcentaje de mujeres dentro del funcionariado es menor que el de hombres, dentro del grupo A (en ambos tipos de contratación) superan el 50%. Dentro del grupo B no llegan a la mitad en el funcionario de carrera, mientras que en el interino son la totalidad de la plantilla, aunque en números absolutos son solo dos, como se podrá comprobar en los anexos.



Como se ha podido ver en la tabla, esta Consejería cuenta con un escaso personal laboral, en el cual la presencia de las mujeres es muy variable. Dentro del grupo A suponen el 75% en la

contratación indefinida y el 50% en la temporal. En el resto de grupos solo hay una mujer dentro del grupo B con contratación temporal.



Consejería de Administraciones Públicas y Portavoz del Gobierno.

Las mujeres suponen el 57% del total de la plantilla y están en mayor proporción en puestos que no tienen carácter definitivo: 70% entre el funcionariado interino y 72% en el personal laboral interino. Sin embargo, en número absolutos, la mayoría trabaja como funcionaria de carrera donde la presencia es paritaria. El Índice de Feminización es 1,33.

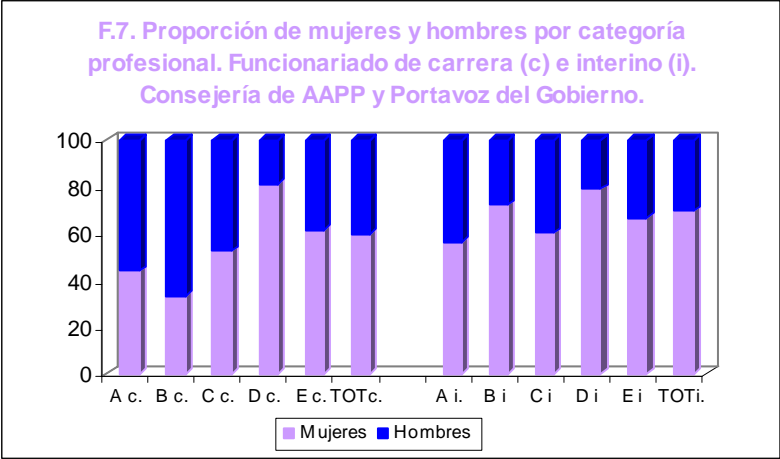
La presencia de mujeres en las jefaturas aumenta a medida que descienden de nivel y que son obtenidas por carrera administrativa en lugar de por libre designación. Así, corresponden a mujeres un 41% de las Jefaturas de Servicio (BG 18), un 53% de las Jefaturas de Sección y un 64% de las de Negociado.

Tabla 6.

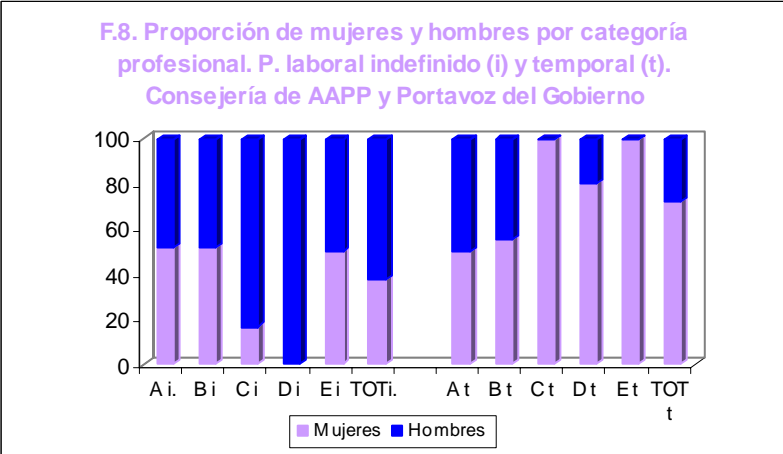
Consejería de Administraciones Públicas y Portavoz del Gobierno				
Cargo	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
Jefaturas de Servicio	34	24	58	41,4
Jefaturas de Sección	26	29	55	52,7
Jefaturas de Negociado	39	68	107	63,6
Total Jefaturas	99	121	220	55,0
Situación Laboral	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
Funcionariado de Carrera	104	153	257	59,5
Funcionariado Interino	20	46	66	69,7
Personal laboral contrato indefinido	60	36	96	37,5
Personal laboral contrato temporal	8	21	29	72,4
Total personal	192	256	448	57,1

Dentro de los grupos A y B del funcionariado de carrera las mujeres representan solo el 39%, estando por ello sobrerrepresentadas en casi dos puntos en las Jefaturas de Servicio. Su peso es

mayor dentro de los grupos A y B del conjunto del funcionariado (46%), pero también están sobrerrepresentadas en las Jefaturas de Sección, en este caso en 7 puntos porcentuales. Sin embargo en las Jefaturas de Negociado su peso es 9 puntos menor del que tienen dentro de los grupos C y D del personal funcionario de carrera.



Se aprecia una tendencia de mayor proporción de mujeres según descende la categoría profesional, en el funcionariado de carrera y en el interino hasta el grupo D. Sin embargo dentro del grupo B se rompe esta tendencia, en el caso del funcionariado de carrera por haber una baja proporción de mujeres y en el interino por ser más alta que en el C. La proporción de mujeres es mayor en prácticamente todos los casos en las interinidades.



Dentro del personal laboral, que cuenta con un número relativamente importante de contrataciones, sobretodo indefinidas, no se aprecia la misma tendencia, ya que la presencia de mujeres es variable dentro de los grupos. Es paritaria en el A y B, tanto en la contratación indefinida como temporal y mayor dentro de esta última que en la indefinida en el resto de grupos. Aquí los grupos C y E con contratación temporal están formados íntegramente por mujeres, ocurriendo lo contrario con el grupo D con contratación indefinida, donde solo hay hombres.

Consejería de Cultura y Turismo

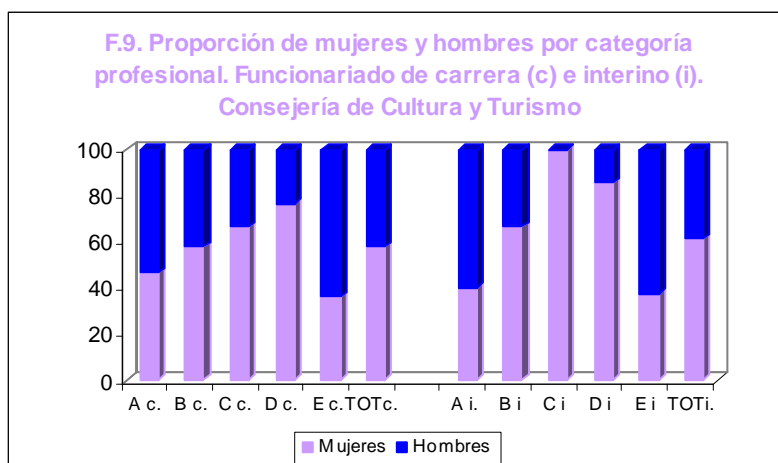
En una Consejería en la que la mayoría del personal tiene contratación fija y en la que hay más peso del personal laboral, la mayor proporción de mujeres se observa dentro del funcionariado, tanto de carrera (58%) como interino (61%), aunque en el resto de las categorías su presencia es paritaria o se acerca a la paridad. En conjunto las mujeres representan el 52% de la plantilla. El Índice de Feminización es 1,09.

Tabla 7

Consejería de Cultura y Turismo				
Cargo	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
Jefaturas de Servicio	7	13	20	65,0
Jefaturas de Sección	16	16	32	50,0
Jefaturas de Negociado	11	28	39	71,8
Total Jefaturas	34	57	91	62,6
Situación Laboral	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
Funcionariado de Carrera	87	119	206	57,8
Funcionariado Interino	10	16	26	61,5
Personal laboral contrato indefinido	112	96	208	46,2
Personal laboral contrato temporal	48	48	96	50,0
Total personal	257	279	536	52,1

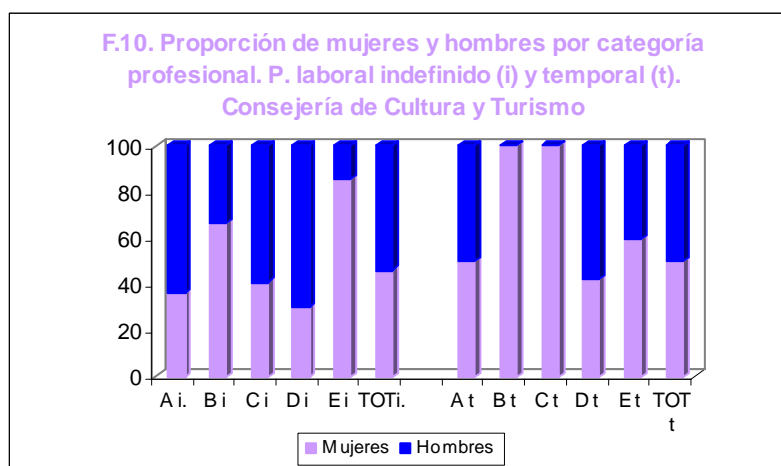
El peso de las mujeres en las Jefaturas de Servicio es importante: 65% (BG -30), más alto que entre las de Sección que son paritarias al 50% y vuelve a ser muy señalada en las Jefaturas de Negociado (72%).

Las mujeres están sobrerrepresentadas dentro de las Jefaturas de Servicio en 14 puntos porcentuales ya que, dentro de los grupos A y B del funcionariado de carrera, suponen un 51%. En las Jefaturas de Sección solo hay un punto de diferencia, ya que las mujeres dentro de los grupos A y B del conjunto del funcionariado también alcanzan el 51%. Y, dentro de las Jefaturas de Negociado, aunque tienen una presencia muy alta, aún están ligeramente subrepresentadas (2 puntos), pues dentro del funcionariado de carrera de los grupos C y D suponen el 74%.



En esta Consejería también se aprecia el patrón de un incremento de la presencia de mujeres según disminuye la cualificación, salvo en el grupo E. En el grupo C del funcionariado interino la totalidad son mujeres, aunque el conjunto del personal interino es muy pequeño en número y también lo es en este grupo, como se puede apreciar en los anexos.

Por el contrario, dentro de la contratación laboral que es muy importante en número, como se puede observar en la tabla, no se aprecia el patrón señalado dentro del funcionariado. La mayor parte de este personal pertenece a los grupos D y E. En el grupo A las mujeres alcanzan la paridad dentro de la contratación temporal pero superan solo levemente un tercio de la contratación indefinida. Su presencia alcanza el 66% dentro del grupo B de la contratación indefinida y la totalidad de la temporal, aunque en este último caso solo son dos mujeres.



Sin embargo en el grupo D, con un amplio volumen de personal en la contratación indefinida, su presencia es baja, y algo más elevada en la contratación temporal, lo que contrasta con la alta presencia de mujeres en este grupo del funcionariado. Y también contrastando con el funcionariado, un 86% de las plazas el grupo E con contratación indefinida y un 59% con contratación temporal están ocupadas por mujeres,

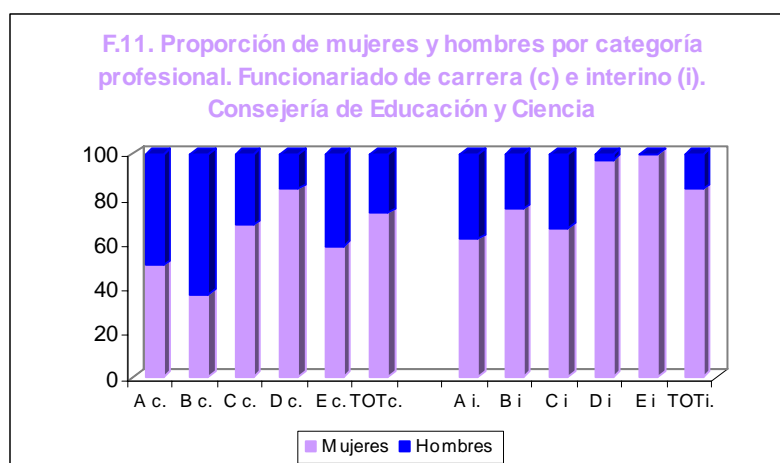
Consejería de Educación y Ciencia

En esta Consejería la mayor parte del personal, mayoritariamente laboral, tiene también contratación fija. La presencia más alta de mujeres se da entre el funcionariado interino (84%) y entre el laboral temporal (76%), aunque las diferencias con otras situaciones laborales no son de señalar y en todos los casos son mayoría. El Índice de Feminización es 3,06. En estos datos se incluyen personas trabajadoras (no docentes) en centros de enseñanza, muchas de ellas con contratación laboral, de ahí el importante número de estos contratos y la feminización de los mismos.

Tabla 8.

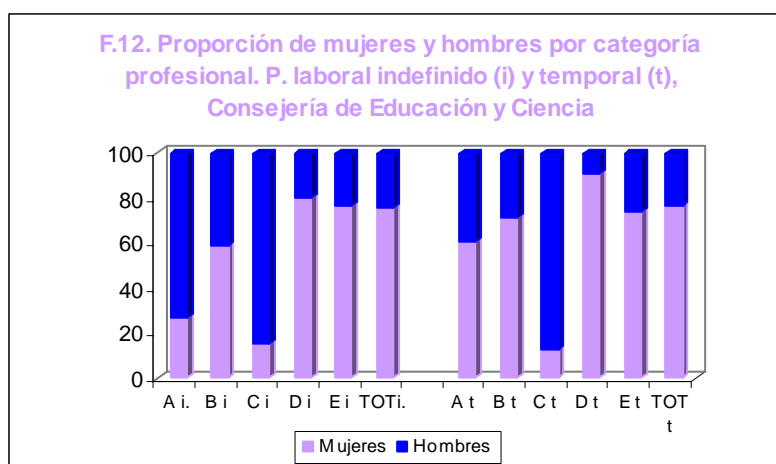
Consejería de Educación y Ciencia				
Cargo	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
Jefaturas de Servicio	22	16	38	42,1
Jefaturas de Sección	16	18	34	52,9
Jefaturas de Negociado	44	133	177	75,1
Total Jefaturas	82	167	249	67,1
Situación Laboral				
Situación Laboral	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
Funcionariado de Carrera	155	424	579	73,2
Funcionariado Interino	13	69	82	84,1
Personal laboral contrato indefinido	183	564	747	75,5
Personal laboral contrato temporal	83	269	352	76,4
Total personal	434	1326	1760	75,3

La presencia de mujeres aumenta según desciende el nivel de las jefaturas: están dentro de la paridad en las jefaturas de Servicio: 42% (BG 16), superan levemente a los hombres en las de Sección (53%) y son mayoría en las de Negociado (75%).



Al representar el 42% de los grupos A y B del personal funcionario de carrera, las mujeres están representadas en la misma medida en las Jefaturas de Servicio. En las de Sección están sobrerrepresentadas en 3 puntos porcentuales, al suponer el 50% del personal de estos grupos en el conjunto del funcionariado. Sin embargo, en las Jefaturas de Negociado, aunque alcanzan los dos tercios de las mismas, aún están subrepresentadas en 7 puntos, puesto que alcanzan el 82% de los grupos C y D del funcionariado de carrera.

Con una presencia tan importante de mujeres dentro del personal funcionario, se aprecia que esta es mayor dentro de la contratación interina y que tiende a incrementarse según desciende la cualificación, aunque se observe alguna fluctuación. El grupo E tiene una importante presencia de mujeres, ya que alcanza el 58% del funcionariado de carrera y la totalidad del interino.



Dentro del personal laboral se aprecia también una tendencia similar a la del funcionariado, pero con la salvedad de que en el grupo C la presencia de mujeres es minoritaria. También es muy baja dentro del grupo A con contratación indefinida (27%), mientras que alcanza el 61% en la temporal. En los grupos D y E, con una importante plantilla, la presencia de mujeres es mayoritaria en los dos tipos de contratación, representando casi la totalidad en la contratación temporal del grupo D y las tres cuartas partes del grupo E en ambos tipos de contratación.

- *Enseñanza Primaria y Secundaria.*

El personal docente: dos tercios son mujeres, con mayor presencia en el personal interino.

Los datos sobre la situación de mujeres y hombres dentro del personal docente fueron enviados desde la DG de Recursos Humanos de la Consejería de Educación y Ciencia, desagregados por sexo, tipo de centro y tipo de contratación (funcionariado de carrera e interino). Igualmente se recibieron datos por sexo y tipo de centro de los cargos en los equipos directivos: Direcciones, Jefaturas de Estudios y Secretarías. Con esta información se ha calculado el peso que tienen mujeres y hombres tanto dentro del personal como de los cargos, manteniendo la desagregación por centros tal como fue remitida.

Aunque dos de cada tres docentes sean mujeres, como se puede apreciar en la tabla su distribución es muy dispar según el tipo de centro, y proporcionalmente su presencia es aún más alta entre el personal interino (74%), a pesar de que el mayor volumen de profesorado (tanto hombres como mujeres) tiene contratación fija. El Índice de Feminización es 1,96, pero dada la disparidad de la presencia de mujeres según tipo de centro, se presentan en la tabla los IF para cada uno de ellos.

CENTRO	Personal Funcionario de Carrera				Personal Funcionario Interino				Total Personal				Indice
	H	M	Total	% Muje	H	M	Total	% Muje	H	M	Total	% Muje	Feminiz
Escuela de Educación Infantil	2	134	136	98,5	0	9	9	100,0	2	143	145	98,6	71,50
Colegio de Educación Infantil y Primaria	825	2602	3427	75,9	82	421	503	83,7	907	3023	3930	76,9	3,33
Colegio de Educación Primaria	84	181	265	68,3	6	31	37	83,8	90	212	302	70,2	2,36
Centro Público de Ens. Básica	45	100	145	69,0	34	93	127	73,2	79	193	272	71,0	2,44
Instituto de Educación Secundaria	1852	2303	4155	55,4	278	693	971	71,4	2130	2996	5126	58,4	1,41
C.P. Integrado de FP	51	30	81	37,0	27	18	45	40,0	78	48	126	38,1	0,62
Colegio de Educación Especial	22	72	94	76,6	2	19	21	90,5	24	91	115	79,1	3,79
Escuela Hogar	1	4	5	80,0	2	6	8	75,0	3	10	13	76,9	3,33
C. P. de Educación de P. Adultas	67	65	132	49,2	9	23	32	71,9	76	88	164	53,7	1,16
Escuela Oficial de Idiomas	17	85	102	83,3	6	26	32	81,3	23	111	134	82,8	4,83
Centro Habilitado	2	6	8	75,0	0	0	0	n.a.	2	6	8	75,0	3,00
Escuela de Arte	42	30	72	41,7	19	37	56	66,1	61	67	128	52,3	1,10
Conservatorio Profesional de Música	38	26	64	40,6	24	28	52	53,8	62	54	116	46,6	0,87
Conservatorio Superior de Música	44	18	62	29,0	4	5	9	55,6	48	23	71	32,4	0,48
C. P. de Enseñanzas Deportivas	12	0	12	0,0	1	0	1	0,0	13	0	13	0,0	0,00
Centros de Profesorado y Recursos	39	27	66	40,9	0	0	0	n.a.	39	27	66	40,9	0,69
Equipos Orientación Educativa	28	57	85	67,1	2	33	35	94,3	30	90	120	75,0	3,00
Total Personal docente	3171	5740	8911	64,4	496	1442	1938	74,4	3667	7182	10849	66,2	1,96

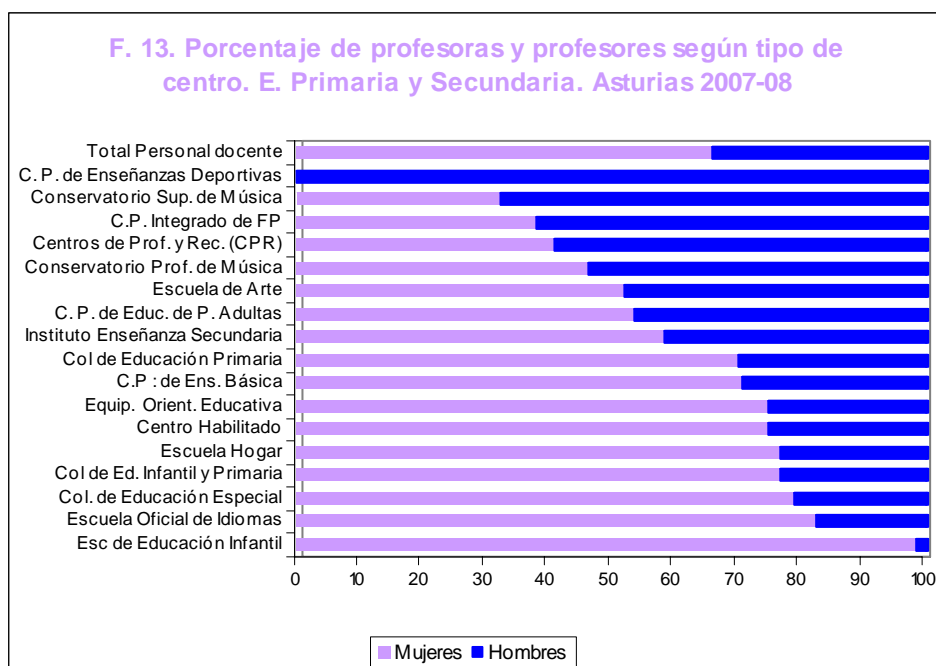
Tablas 9 y 10
Profesorado y Cargos Directivos
por tipo de Centro

CENTRO	Dirección				Jefatura Estudios				Jefat. Estudios Adjunta				Secretaría				Total				Indice
	H	M	Total	% Muj	H	M	Total	% Muj	H	M	Total	% Muj	H	M	Total	% Muj	H	M	Total	% Muj	Feminiz
Escuela de Educación Infantil	1	45	46	97,8	0	4	4	100,0	1	1	2	50,0	0	8	8	100,0	2	58	60	96,7	29,00
Colegio de Ed. Infantil y Primaria	119	100	219	45,7	45	90	135	66,7	0	0	0	n.a.	69	109	178	61,2	233	299	532	56,2	1,28
Colegio de Educación Primaria	9	13	22	59,1	8	5	13	38,5	0	0	0	n.a.	4	9	13	69,2	21	27	48	56,3	1,29
Centro Público de Ed. Básica	5	4	9	44,4	4	14	18	77,8	0	0	0	n.a.	1	8	9	88,9	10	26	36	72,2	2,60
Instituto de Educación Secundaria	57	17	74	23,0	39	37	76	48,7	68	73	141	51,8	49	24	73	32,9	213	151	364	41,5	0,71
Centro Público Integrado de FP	3	0	3	0,0	4	0	4	0,0	1	1	2	50,0	1	2	3	66,7	9	3	12	25,0	0,33
Colegio de Educación Especial	2	3	5	60,0	1	4	5	80,0	0	0	0	n.a.	0	5	5	100,0	3	12	15	80,0	4,00
Escuela Hogar	1	2	3	66,7	0	0	0	n.a.	0	0	0	n.a.	0	0	0	n.a.	1	2	3	66,7	2,00
C. P. de Educación de P. Adultas	8	3	11	27,3	4	4	8	50,0	0	0	0	n.a.	4	7	11	63,6	16	14	30	46,7	0,88
Escuela Oficial de Idiomas	1	7	8	87,5	1	6	7	85,7	0	3	3	100,0	0	8	8	100,0	2	24	26	92,3	12,00
Escuela de Arte	2	1	3	33,3	1	2	3	66,7	0	0	0	n.a.	3	0	3	0,0	6	3	9	33,3	0,50
Conservatorio Profesional de Música	1	1	2	50,0	3	0	3	0,0	0	1	1	100,0	0	2	2	100,0	4	4	8	50,0	1,00
Conservatorio Superior de Música	1	0	1	0,0	1	0	1	0,0	0	0	0	n.a.	0	1	1	100,0	2	1	3	33,3	0,50
Centro Público de Ens. Deportivas	1	0	1	0,0	1	0	1	0,0	0	0	0	n.a.	1	0	1	0,0	3	0	3	0,0	0,00
Centro de Profesorado y Recursos	7	0	7	0,0	0	0	0	n.a.	0	0	0	n.a.	0	0	0	n.a.	7	0	7	0,0	0,00
Equipos de Orientación Educativa	8	9	17	52,9	0	0	0	n.a.	0	0	0	n.a.	0	0	0	n.a.	8	9	17	52,9	1,13
Total jefaturas	226	205	431	47,6	112	166	278	59,7	70	79	149	53,0	132	183	315	58,1	540	633	1173	54,0	1,17

Las mujeres representan casi la totalidad del personal de las Escuelas de Educación Infantil (99%), de las Escuelas Oficiales de Idiomas (83%) y también de los Colegios de Educación Especial (79%). Y alcanzan o superan las tres cuartas partes en los Colegios de Educación Infantil y Primaria (77%), los Equipos de Orientación Educativa (75%), las Escuelas Hogar (77%) y los Centros Habilitados (75%), aunque en estos dos últimos casos numéricamente son pocas. En los Colegios de Educación Primaria y en los Centros Públicos de Enseñanza Básica, que figuran de forma separada, también representan en torno al 70%.

En los Institutos de Enseñanza Secundaria (IES) suponen el 58% del personal, y en números absolutos llegan a superar la cifra de 3.000, similar a la de Educación Infantil y Primaria. En los C. P. de Educación de Personas Adultas, en las Escuelas de Arte y en el Conservatorio Profesional de Música las mujeres presentan porcentajes cercanos al 50%, con tendencia a estar también en mayor proporción dentro del personal interino.

En el único centro que existe de Enseñanzas Deportivas, todo el profesorado está formado por hombres, y la presencia de mujeres también es minoritaria en el Conservatorio Superior de Música (32%) y en los Centros Integrados de FP (38%).



La presencia prácticamente única de mujeres en los Centros de Educación Infantil se plasma en un llamativo Índice de Feminización de 71,50. Aunque mucho más bajos, pero señalando también una importante feminización los IF de las Escuelas Oficiales de Idiomas y de los Centros de Educación Especial ascienden a 4,83 y 3,79 respectivamente, es decir que por cada profesor hay cuatro profesoras.

En la práctica totalidad de los centros, independientemente de la proporción mayor o menor de mujeres docentes, tienen mayor peso proporcional dentro del personal interino. Por ejemplo en

los IES, donde como se ha señalado representan el 58% del profesorado, llegan a suponer un 71% del personal con contratación interina frente a un 55% del funcionariado de carrera. Es decir que las mujeres tienen menor estabilidad en el trabajo que los hombres, a pesar de que numéricamente en conjunto sean más dentro del funcionariado de carrera: 5.740 frente a 1.938. Esto también incide en la menor posibilidad de ocupar cargos en los equipos directivos de los centros.

En líneas generales se mantiene la segregación horizontal, ya que se constata la feminización de la Educación Infantil y Primaria y de la Educación Especial, así como de las Escuelas de Idiomas y de la Orientación Educativa; observándose una mayor presencia masculina en las Enseñanzas Deportivas, la Formación Profesional, el Conservatorio Superior de Música y en los Centros de Profesorado y Recursos. En los IES, las Escuelas de Arte y la Educación de Personas Adultas es donde se observa una presencia equiparable de hombres y mujeres.

En lo que respecta al personal no docente que figura en la información remitida dentro del epígrafe "Establecimientos Administrativo", la proporción de mujeres se acerca al 40% (IF 0,66), estando la totalidad de estas 118 personas con contratación indefinida. Está claro que no todo el personal administrativo, de conserjería y de limpieza que forma parte de la plantilla de los centros está incluido en esta tabla, sino dentro de la remitida por la DG de Función Pública como datos relativos a la Consejería de Educación y que han sido analizados anteriormente.

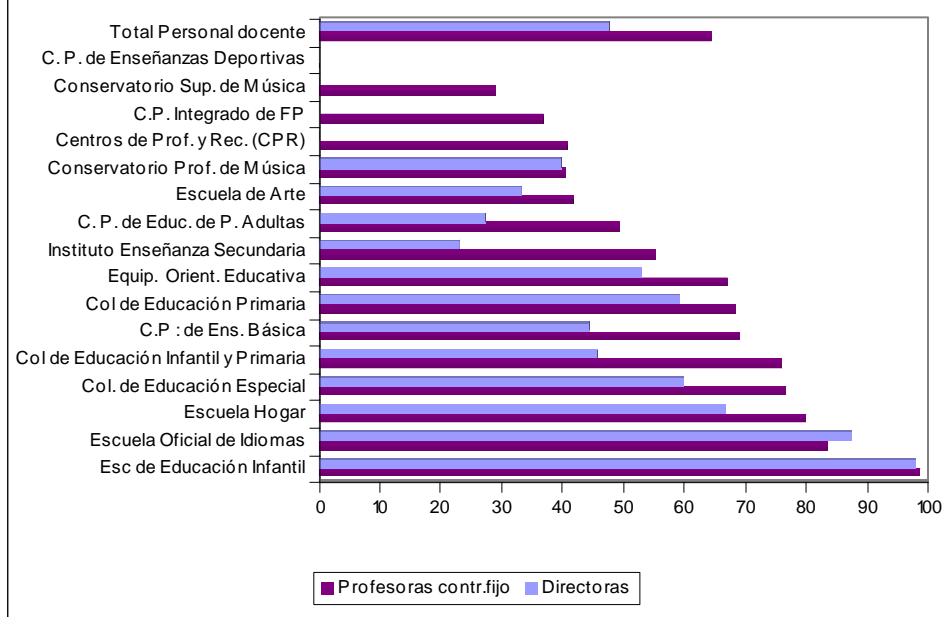
Paridad en equipos directivos pero falta de correspondencia con el peso de las mujeres en la docencia.

En primer lugar, es necesario señalar que aquellos ámbitos educativos que cuentan con un pequeño número de centros, como los conservatorios o la enseñanza deportiva, la variabilidad en la proporción de hombres y mujeres puede ser grande entre los distintos tipos de cargos.

Los cargos directivos de los centros docentes respetan, globalmente, la paridad. Sin embargo, al comparar la presencia de mujeres dentro del personal funcionario de carrera con la que tienen en el conjunto de cargos directivos de los centros, hay que señalar que no hay una correspondencia: pasan de representar un 64% a un 54%, siendo aún menor su peso en las Direcciones, donde solo alcanzan el 48%. Es interesante observar las diferencias por tipo de centro ya que, incluso en algunos muy feminizados, la presencia de mujeres en cargos es bastante menor de lo que correspondería, tal como se aprecia en la figura.

En las Escuelas de Educación Infantil tienen un peso similar al que tienen dentro del personal. Es necesario, sin embargo, señalar que de los dos únicos hombres que trabajan como docentes en este tipo de centros, uno de ellos ostenta un cargo de Director y el otro una Jefatura de Estudios Adjunta.

F. 14. Porcentaje de profesoras y directoras según tipo de centro. Asturias Curso 2007-08



En las Escuelas Oficiales de Idiomas el peso de las mujeres es aún mayor dentro de los cargos directivos que del personal fijo, llegando a representar el 92%, aunque en la Dirección la proporción es algo menor (87%). En los Centros de Educación Especial la presencia en los cargos concuerda con la que las mujeres tienen dentro del funcionariado de carrera, incluso tres puntos por encima (80%), aunque en la Dirección baja al 60%. En el Conservatorio Profesional de Música también sube la presencia de mujeres en cargos directivos, que en conjunto son paritarios.

En los Centros de Educación Infantil y Primaria y en los Equipos de Orientación Educativa, muy feminizados como ya se ha señalado, su presencia en el conjunto de cargos directivos baja en más de 20 puntos porcentuales, llegando a ser de 30 puntos menos en la Dirección de los Centros de Educación Infantil y Primaria (46%). Algo similar ocurre en los Colegios de Educación Primaria donde pasan de representar el 68% del funcionariado de carrera al 56% de los cargos, aunque la diferencia es algo menor en el caso de la Dirección.

Y en los Institutos de Enseñanza Secundaria se aprecia también una diferencia de 16 puntos porcentuales entre el peso de las mujeres en el personal fijo y en los cargos. Pero si se aprecia esta diferencia en el conjunto de cargos, es aún más llamativa la minoritaria presencia de mujeres en las Direcciones de los centros, donde solo representan un 23% de las mismas. La mayor presencia de mujeres se da en las Jefaturas de Estudios Adjuntas (52%), siendo los IES prácticamente el único ámbito donde existen y por ello no se analizan de forma separada.

En los Centros de Educación de Personas Adultas y en las Escuelas de Arte, aunque el volumen de profesorado es mucho menor, se da una situación casi similar a la de los IES, pero con

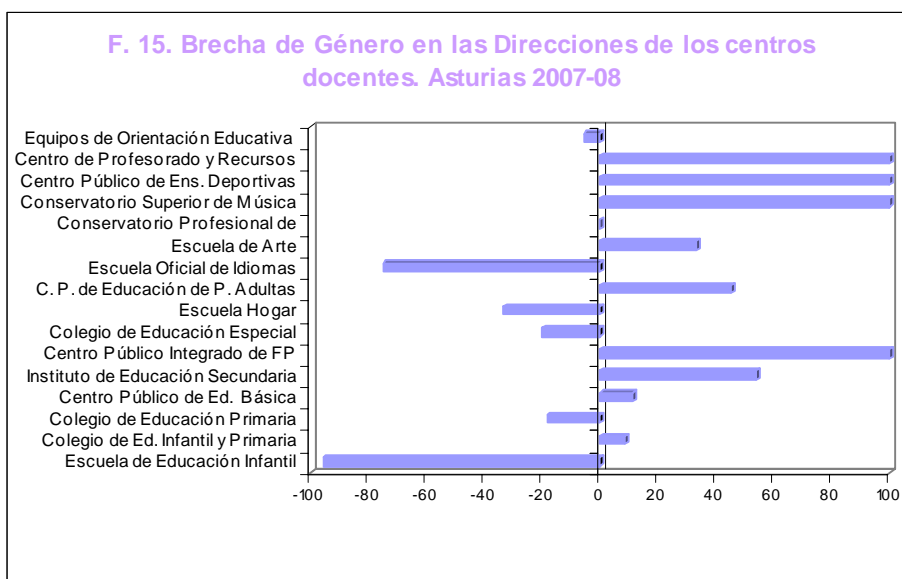
menores disparidades. Y los tres Centros Integrados de FP, donde la presencia de profesoras no es muy alta pero se acerca al 40%, están dirigidos por profesores, encargándose las mujeres de dos de las tres Secretarías.

Asimismo, merece destacar que los siete Centros de Profesorado y Recursos, donde un 41% de las Asesorías corresponden a mujeres, están dirigidos en su totalidad por hombres, siendo la Dirección el único cargo en este ámbito.

Así pues, no se da una concordancia del peso de las docentes en los centros con la representatividad en los Equipos Directivos; además dentro de ellos, las mujeres tienden a estar en las Jefaturas de Estudios y sobretodo en las Secretarías, quedando con frecuencia las Direcciones a cargo de profesores. Esta cuestión queda especialmente patente en los dos ámbitos donde se concentra un mayor volumen de profesorado, que son los Colegios de Educación Infantil y Primaria y los IES, los primeros muy feminizados y los segundos también con una importante proporción de mujeres.

Las brechas de género visibilizan la segregación vertical y horizontal

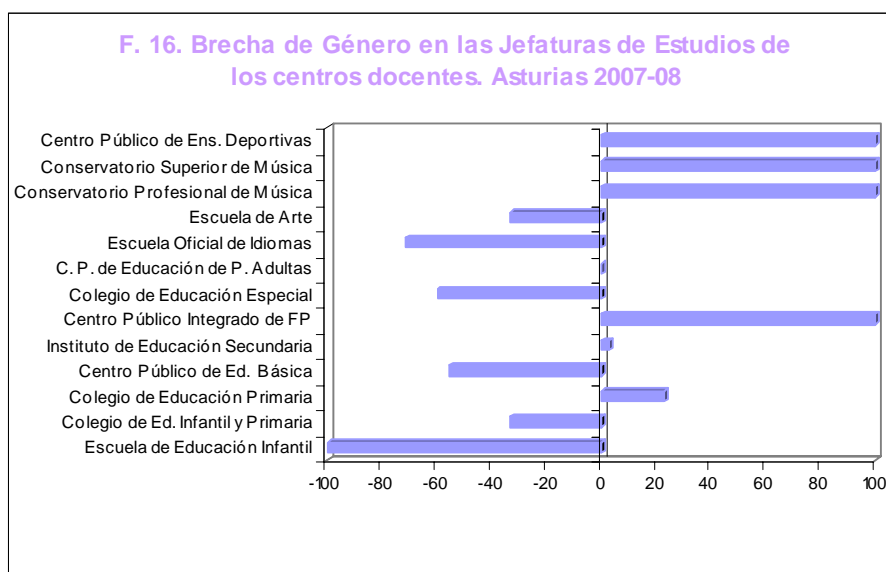
En las tres figuras siguientes se presenta la Brecha de Género en los tres tipos de cargos de responsabilidad, lo que visualiza el análisis que precede. En la figura correspondiente a las Direcciones, se puede apreciar cómo hay una brecha de género de 100, es decir que la totalidad de las Direcciones están ostentadas por hombres, en los CPR, los Centros Públicos de Enseñanzas Deportivas, el Conservatorio Superior de Música y los Centros Públicos Integrados de FP. Siguen siendo altas en los IES (54) en los C.P. de Educación de Personas Adultas (45) y en las Escuelas de Arte (33).



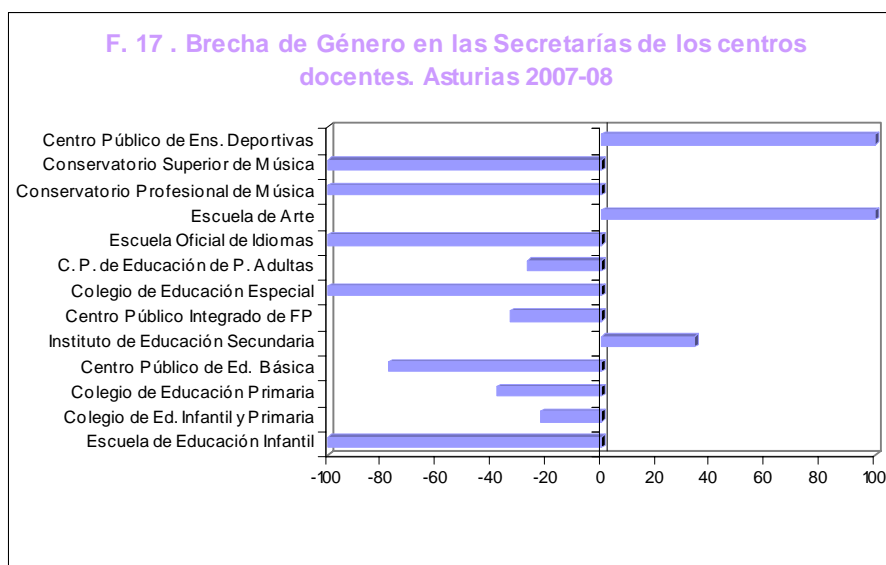
Por el contrario la brecha de género está mayoritariamente a favor de las mujeres en las Escuelas de Educación Infantil y en las Escuelas de Idiomas y en menor medida en las Escuelas

Hogar, es decir en aquellos centros muy feminizados. En el resto de centros la Brecha de género en las Direcciones está dentro de la paridad.

En figura correspondiente a las Jefaturas de Estudios no aparecen las relativas a los Equipos de Orientación Académica, los CPR y las Escuelas Hogar ya que no cuentan con este cargo. Se puede observar que los centros que presentaban una Brecha de Género de 100 en las Direcciones, la vuelven a presentar en las Jefaturas de Estudios. La BG también es 100 en este caso en los Conservatorios Profesionales de Música; en el resto de centros, las BG o señalan paridad o feminización.



Aunque globalmente el porcentaje que representan las mujeres en las Secretarías de los centros es casi dos puntos menor que el correspondiente a las Jefaturas de Estudios, se aprecia una clara feminización de este cargo.



Se mantiene la brecha de género de 100 en el Centro de Enseñanzas Deportivas y se da también, en este caso, en las Escuelas de Arte. En los IES la brecha de género es de 34, lo que señala que dos de cada tres Secretarías están a cargo de profesores. En el resto de centros la BG indica feminización y en algún caso, como los Colegios de Educación Infantil y Primaria, cercanía a la paridad.

Consejería de Bienestar Social

En esta Consejería, que cuenta con una mayoría de personal con contratación laboral, la presencia de mujeres es más alta en este tipo de contratación: 85% en la temporal y 80% en la indefinida (80%). Los porcentajes descienden levemente en el funcionariado. El Índice de Feminización es el más alto de todas las Consejerías: 4,21.

Aunque de esta Consejería dependen centros de distinto tipo para información, valoración y/o atención a menores, personas con discapacidad, personas mayores, etc., no se ha recibido información sobre cargos de responsabilidad en dichos centros en la información remitida por la DG de Función Pública. Sin embargo, sí se ha incluido al personal que trabaja en ellos junto con el que desarrolla su labor en Servicios Centrales de la Consejería, por lo que se analiza conjuntamente. Al ser un organismo autónomo, como ya se ha señalado en la metodología, se han recabado y analizado por separado los datos de los Establecimientos Residenciales para Ancianos (ERA).

La presencia es también mayoritaria en las jefaturas, y aumenta a medida que bajan de nivel: 67% (BG -34) en las de Servicio, y 71% y 75% en las de Sección y Negociado respectivamente.

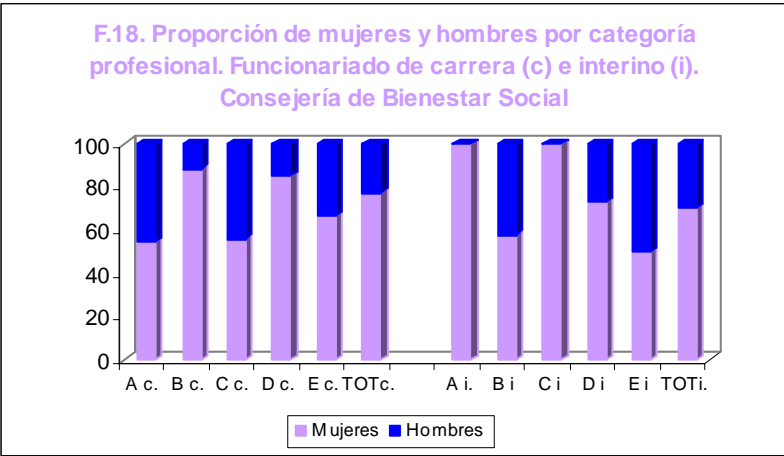
Tabla 11.

Consejería de Bienestar Social				
Cargo	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
Jefaturas de Servicio	4	8	12	66,7
Jefaturas de Sección	10	25	35	71,4
Jefaturas de Negociado	17	52	69	75,4
Total Jefaturas	31	85	116	73,3
Situación Laboral				
Situación Laboral	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
Funcionariado de Carrera	35	121	156	77,6
Funcionariado Interino	13	31	44	70,5
Personal laboral contrato indefinido	131	535	666	80,3
Personal laboral contrato temporal	40	234	274	85,4
Total personal	219	921	1140	80,8

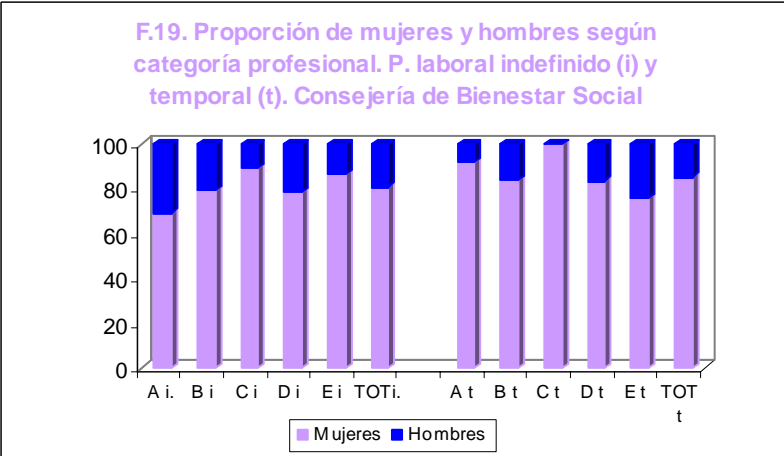
A pesar del importante peso de las mujeres en las Jefaturas de Servicio, aún están subrepresentadas en 14 puntos porcentuales, ya que suponen el 81% del personal funcionario de carrera de los grupos A y B. Lo mismo ocurre, pero en menor medida (6 puntos de

diferencia) en las Jefaturas de Sección, dado que las mujeres representan el 77% de estos grupos en el conjunto del funcionariado. En las Jefaturas de Negociado, la diferencia es aún menor (dos puntos), ya que en los grupos C y D del funcionariado de carrera las mujeres representan el 77%.

No se aprecia un patrón de incremento de presencia de mujeres en puestos de menor cualificación, ya que esta es fluctuante. Mientras que en el grupo A del funcionariado interino la totalidad son mujeres, el porcentaje que representan en el grupo B baja a un 58%, cuestión que se intercambia en el caso del funcionariado de carrera, donde su peso en el grupo B es muy alto y en el A está en un 55%.



En lo referente al personal laboral, muy numeroso sobre todo en la contratación indefinida, y con una altísima presencia de mujeres, se aprecia un patrón de mayor proporción de mujeres según baja la cualificación, del grupo A al C, bajando levemente en el grupo D y alcanzando el 86% del grupo E. En la contratación temporal se observa alguna fluctuación, siendo aún mayor la presencia de mujeres en los tres grupos de mayor nivel.



- *ERA (Establecimientos Residenciales para Ancianos de Asturias)*

La desagregación de cargos, aunque tiene algunas jefaturas iguales a las de los servicios centrales, tiene una identidad distinta, en función de las labores que realiza este organismo.

Es una entidad muy feminizada en el personal y también en el conjunto de cargos (71%). El Índice de Feminización es 7,31. Tres cuartas partes de las Direcciones de los centros corresponden a mujeres y la Dirección de Personal es también ostentada por una mujer, mientras que la Económico Administrativa está a cargo de un hombre.

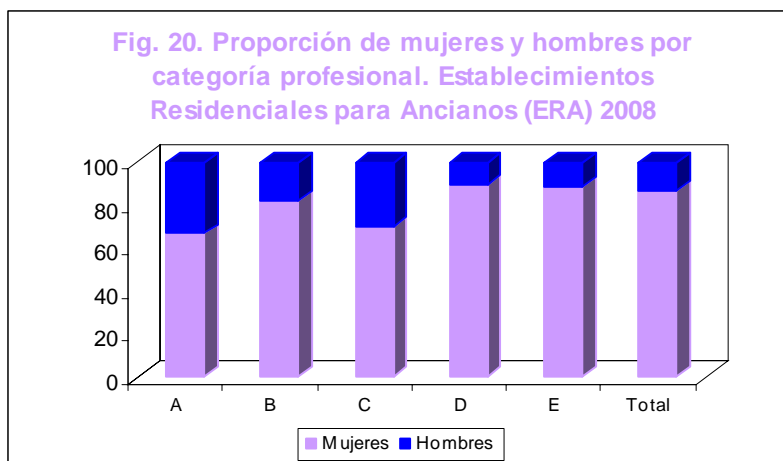
Un 67% de las personas Responsables de Área son igualmente mujeres, y las Jefaturas de Negociado son mayoritariamente femeninas, como ocurre en otras ocasiones (83%).

Tabla 12. .

Establecimientos Residenciales para Ancianos (E.R.A.)				
Cargo	Hombre	Mujeres	Total	% Mujeres
Direcciones de Centros	4	12	16	75,0
Jefaturas de Area	1	0	1	0,0
Responsables de Area	1	2	3	66,7
Jefaturas de Negociado	1	5	6	83,3
Dirección de Personal	0	1	1	100,0
Dirección Económico-Administrativa	1		1	0,0
Total Jefaturas	8	20	28	71,4
Situación Laboral	Hombre	Mujeres	Total	% Mujeres
Funcionariado de Carrera	5	32	37	86,5
Funcionariado interino	1	2	3	66,7
Personal laboral contrato indefinido	116	513	629	81,6
Personal laboral contrato temporal	15	415	430	96,5
Total Personal	137	1002	1139	88,0

El 88% del personal son mujeres, que trabajan mayoritariamente en puestos con contrato laboral, siendo en la contratación temporal donde representan casi la totalidad de la plantilla (96%). También entre el funcionariado de carrera y el laboral indefinido son mayoría: 86% y 82% respectivamente.

En la figura se presenta la distribución por grupos profesionales del conjunto de contrataciones, ya que en este caso, tanto el personal funcionario como con contratación laboral pueden optar a puestos de responsabilidad. Las mujeres en los grupos A y B representan el 79% de los mismos, por lo cual en algún caso están sobrerrepresentadas, como ocurre con la Dirección de Personal que está ocupada por una mujer. Por el contrario, la Dirección Económico Administrativa y la Jefatura de Área, están ocupadas por hombres. En las Direcciones de Centros están subrepresentadas en cuatro puntos porcentuales y en los puestos de Responsable de Área en 12 puntos.



En el conjunto de los grupos C y D, susceptibles de optar a Jefaturas de Negociado, las mujeres representan el 89%, por lo cual, aunque su presencia es muy alta en estas jefaturas, aún están subrepresentadas en 6 puntos porcentuales.

Como en varios casos más, la figura presenta una tendencia a incrementarse la presencia de mujeres según disminuye el nivel profesional, con la salvedad de que en el grupo B es aún más alta que en el C, debido a la importante proporción de mujeres en los puestos de Enfermería y Trabajo Social.

Este organismo es un claro exponente de segregación horizontal, dadas las tareas de cuidado que desarrolla, realizadas mayoritariamente por mujeres, pero se aprecia una correspondencia bastante importante entre su presencia en los grupos A y B y en los cargos de libre designación

Consejería de Infraestructuras, Política Territorial y Vivienda.

Esta Consejería, por el contrario, tiene un componente de mujeres muy minoritario, aunque su peso es mayor en las jefaturas que dentro del personal. Las mujeres ocupan sobre todo puestos de funcionariado, representando el 51% en el personal interino y el 32% en el de carrera. La mayoría de los puestos con contratación laboral (brigadas de carretera, etc.) corresponden a hombres, acercándose al 10% las mujeres en el personal laboral indefinido y no existiendo ninguna en el temporal. El Índice de Feminización es el más bajo de todas las Consejerías: 0,29.

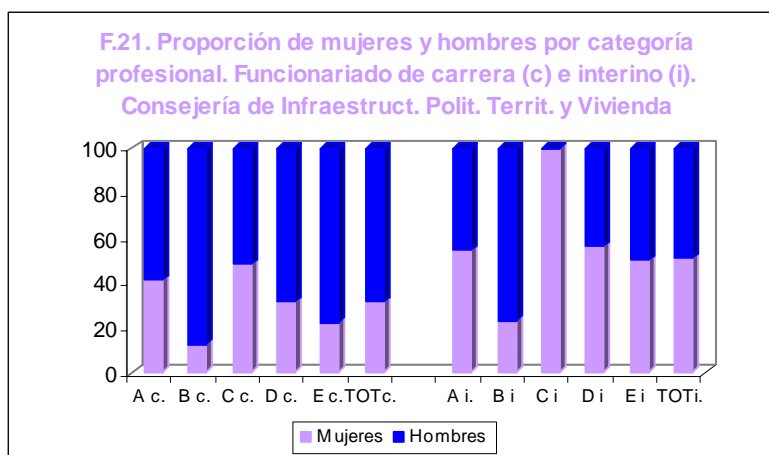
Las Jefaturas de Servicio son paritarias: 46% (BG 8), siendo, en este caso menor el peso en las Jefaturas de Sección y de Negociado (33% y 34% respectivamente).

Dentro de los grupos A y B del personal funcionario de carrera, las mujeres suponen el 27%, por lo cual están sobrerrepresentadas en 19 puntos dentro de las Jefaturas de Servicio. No ocurre lo mismo en las Jefaturas de Sección, ya que en los grupos A y B del funcionariado, tanto de carrera como interino, las mujeres representan el 34%, un porcentaje ligeramente superior

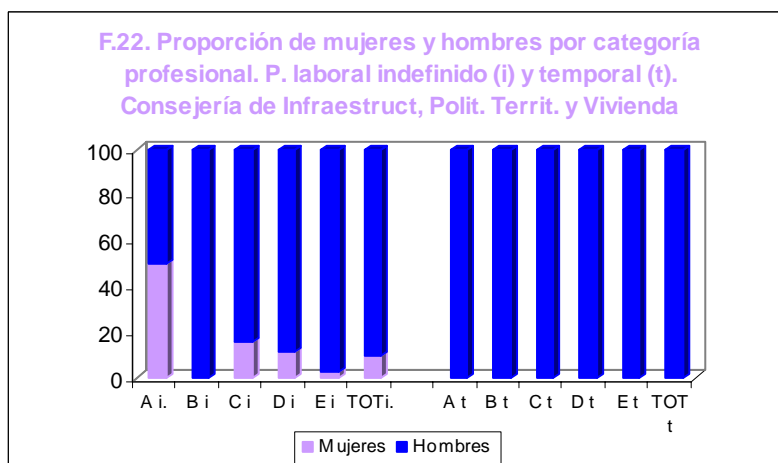
que el que tienen en estas jefaturas. Finalmente, en las Jefaturas de Negociado, las mujeres tienen un peso similar al que tienen dentro del funcionariado de carrera de los grupos C y D.

Tabla 13.

Consejería de Infraestructuras, Política Territorial y Vivienda				
Cargo	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
Jefaturas de Servicio	12	10	22	45,5
Jefaturas de Sección	31	15	46	32,6
Jefaturas de Negociado	69	36	105	34,3
Total Jefaturas	112	61	173	35,3
Situación Laboral	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
Funcionariado de Carrera	207	96	303	31,7
Funcionariado Interino	38	39	77	50,6
Personal laboral contrato indefinido	223	24	247	9,7
Personal laboral contrato temporal	72	0	72	0,0
Total personal	540	159	699	22,7



En este caso se aprecia una fluctuación en la baja presencia de mujeres en los distintos grupos profesionales, siendo más alta dentro del grupo A que del B, tanto en el funcionariado de carrera como en el interino. Los porcentajes de mujeres son más altos en todos los grupos con contratación interina, y aunque en el grupo C la totalidad son mujeres, en números absolutos solo son dos.



Esta figura contrasta claramente con el resto de Consejerías, puesto que el personal laboral está casi en su totalidad (así ocurre en la contratación temporal) compuesto por hombres. Sin embargo dentro de la contratación indefinida la mayor presencia de mujeres se da en el grupo A, donde representan la mitad de la plantilla, aunque es un grupo con pocos efectivos.

Consejería de Medio Ambiente y Desarrollo Rural

Aunque no de forma tan señalada, esta es también una Consejería con un alto componente masculino. En este caso la mayor parte del personal es funcionario, siendo más alta la presencia de mujeres dentro del interino: 42% frente a un 35% en el de carrera. Dentro del personal laboral, el porcentaje de mujeres es mayor entre quienes tienen contratación temporal. El Índice de Feminización es 0,57.

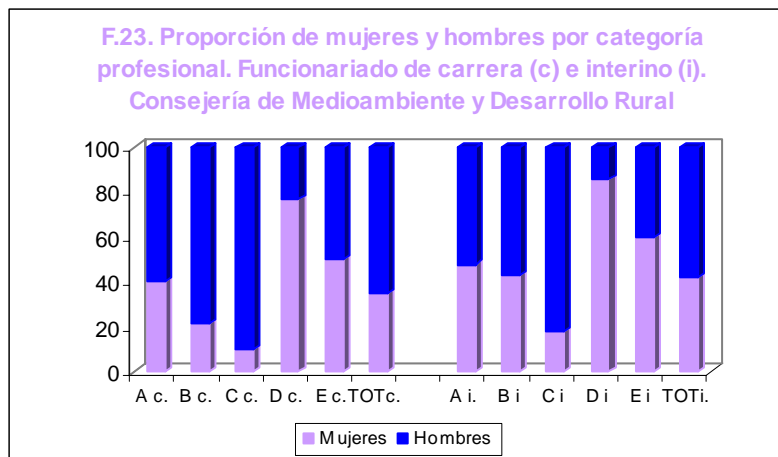
La presencia de mujeres es baja entre las jefaturas, dándose la menor en las de Sección (25%). Una de cada tres Jefaturas de Servicio son ocupadas por mujeres: 33% (BG -34) y un porcentaje algo superior se da en las de Negociado (37%).

Tabla 14.

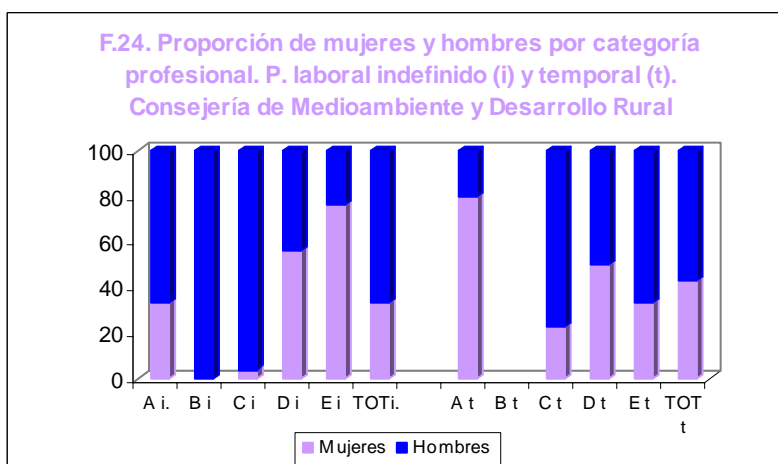
Consejería de Medio Ambiente y Desarrollo Rural				
Cargo	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
Jefaturas de Servicio	16	8	24	33,3
Jefaturas de Sección	66	22	88	25,0
Jefaturas de Negociado	119	69	188	36,7
Total Jefaturas	201	99	300	33,0
Situación Laboral	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
Funcionariado de Carrera	392	210	602	34,9
Funcionariado Interino	88	63	151	41,7
Personal laboral contrato indefinido	71	36	107	33,6
Personal laboral contrato temporal	20	15	35	42,9
Total personal	571	324	895	36,2

El peso de las mujeres dentro de las Jefaturas de Servicio es, en este caso, similar al que tienen dentro del personal funcionario de carrera de los grupos A y B (33%). Sin embargo en las Jefaturas de Sección están subrepresentadas en 10 puntos porcentuales, ya que en el funcionariado de los grupos A y B, tanto de carrera como interino, las mujeres representan un 35%. En las Jefaturas de Negociado su presencia es similar (solo un punto superior) a la que tienen dentro del funcionariado de carrera de los grupos C y D: 36%.

En este caso las mujeres están presentes en mayor medida en el grupo A que en el B y en este que en el C, aunque la proporción más alta se aprecia en el grupo D. La imagen es similar entre el funcionariado de carrera y el interino, pero con una mayor presencia en todos los grupos dentro de este último tipo de contratación.



La imagen es también fluctuante, pero distinta de la que presenta el personal funcionario. Dentro de la contratación indefinida la presencia de mujeres es solo de un tercio dentro del grupo A y nula o casi inapreciable en los grupos B y C respectivamente, mientras que aumenta en los grupo D y sobretodo E.



En la contratación temporal, sin embargo, un 80% del grupo A son mujeres, no existiendo plazas del grupo B y no siendo muy señalada la presencia en los grupos C y E, mientras que representan el 50% del grupo D.

Consejería de Industria y Empleo

Dentro del personal, mayoritariamente funcionario, las mujeres ocupan las mayores proporciones entre el escaso personal laboral. Entre el funcionariado están cercanas a la paridad: 46% y 54% en el de carrera y el interino respectivamente. El Índice de Feminización es 0,99.

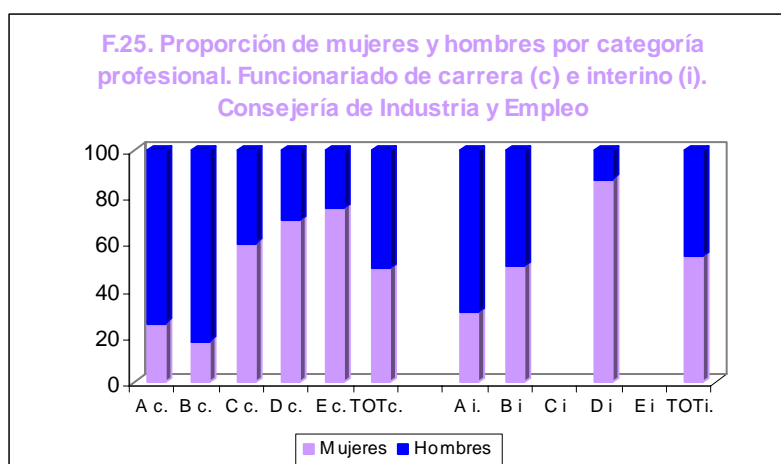
En esta Consejería, donde casi la mitad de la plantilla está formada por mujeres, la presencia de mujeres en las jefaturas es menor. El peso en las jefaturas de Servicio no llega a un tercio de las mismas: 31% (BG -38), y es el más bajo de las Jefaturas de Sección (11%), mientras que en las de negociado es paritaria (51%).

Pero aunque la presencia de mujeres en las Jefaturas de Servicio es baja, lo es más aún dentro del personal funcionario de carrera de los grupos A y B (23%), por lo cual, las mujeres están sobrerrepresentadas en estas jefaturas en 8 puntos porcentuales. En el caso de las Jefaturas de Sección, por el contrario, se aprecia una subrepresentación de 15 puntos porcentuales, dado que la presencia de mujeres dentro de los grupos A y B del conjunto del funcionariado es de un 26%.

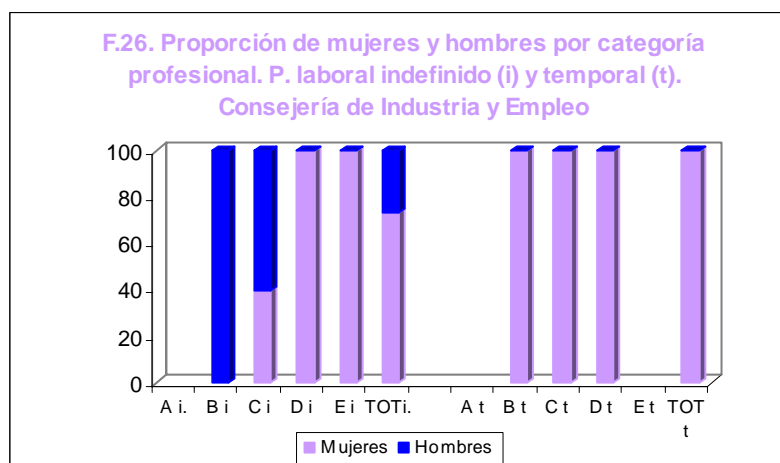
Tabla 15

Consejería de Industria y Empleo				
Cargo	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
Jefaturas de Servicio	11	5	16	31,3
Jefaturas de Sección	24	3	27	11,1
Jefaturas de Negociado	22	23	45	51,1
Total Jefaturas	57	31	88	35,2
Situación Laboral				
Situación Laboral	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
Funcionariado de Carrera	86	74	160	46,3
Funcionariado Interino	11	13	24	54,2
Personal laboral contrato indefinido	5	10	15	66,7
Personal laboral contrato temporal	0	4	4	100,0
Total personal	102	101	203	49,8

En el caso de las Jefaturas de Negociado se vuelve a apreciar una diferencia de 15 puntos porcentuales entre el peso que tienen las mujeres en estas jefaturas (51%) y el que tienen en los grupos C y D del personal funcionario de carrera, que es de un 66%.



Salvo que en el grupo B del funcionariado de carrera la presencia de mujeres es menor que en el grupo A, y que en el funcionariado interino (minoritario) no hay plazas en los grupos C y E, sí se aprecia una tendencia a que las mujeres estén en mayor proporción en los grupos menos cualificados. También se puede señalar que, aun con la salvedad de que no hay plazas en los grupos C y E, hay una mayor presencia de mujeres en contratación interina.



Como se puede observar en la tabla, el personal laboral es muy pequeño en número, más aún en la contratación temporal. En la contratación indefinida la presencia de mujeres es mayor en los grupos de menor nivel y en la contratación temporal no hay plazas del grupo A y todas las plazas de los grupos B, C y D están ocupadas por mujeres.

Organismos dependientes de la Consejería

Dado que el IDEPA, el SEPEPA y el IAPRL pertenecen a esta Consejería, se realiza aquí el análisis de los datos remitidos por estos organismos. Sin embargo, en este caso no se realizó una segunda petición de datos desagregados por grupos profesionales, por lo que se establece una comparación global entre el peso de las mujeres en el conjunto de las jefaturas y del personal, bien en su totalidad, bien dentro del funcionariado, en función de la configuración de cada uno.

- **IDEPA**

En el Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias, la totalidad de lo que se define como "otras direcciones" está ocupada por mujeres. Sin embargo no existe ninguna Jefa de Área (no hay jefaturas de Servicio) y en las Jefaturas de Sección y de Negociado tienen una presencia paritaria.

Sin embargo, las mujeres suponen casi dos tercios de una plantilla que mayoritariamente tiene contratación laboral, siendo su presencia más alta entre el funcionariado interino (78%) y el personal laboral indefinido (66%). El Índice de Feminización es 1,72.

Tabla 16.

Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias (IDEPA)				
Cargo	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
Otras direcciones	0	3	3	100,0
Jefaturas de Servicio	-	-	-	0,0
Jefaturas de Área	2		2	0,0
Jefaturas de Sección	1	1	2	50,0
Jefaturas de Negociado	1	1	2	50,0
Total Jefaturas	4	5	9	55,6
Situación Laboral				
Situación Laboral	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
Funcionariado de Carrera	3	3	6	50,0
Funcionariado interino	2	7	9	77,8
Personal laboral contrato indefinido	10	19	29	65,5
Personal laboral contrato temporal	10	14	24	58,3
Total personal	25	43	68	63,2

En el conjunto de los cargos, la presencia de mujeres es paritaria (56%), pero 7 puntos porcentuales inferior que dentro del conjunto del personal.

- IAPRL

En el Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales las mujeres están solo presentes (37%) en las Jefaturas de Área (equivalentes ente este organismo a Jefaturas de Sección) y en las de Negociado, que están todas ocupadas por mujeres. Las dos Jefaturas de Servicio corresponden a hombres (BG 100).

Entre el conjunto del personal, que es mayoritariamente funcionario, la presencia de mujeres supera levemente la mitad (52%), habiendo mayor proporción entre el personal funcionario interino (74%) y también de carrera (46%). No hay personal con contratación laboral temporal y, dentro del escaso personal con contratación indefinida, solo hay una mujer que representa el 17%. El Índice de Feminización es 1,07.

Tabla 17.

Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales				
Cargo	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
Jefaturas de Servicio	2	0	2	0,0
Jefaturas de Area	5	3	8	37,5
Jefaturas de Negociado	0	6	6	100,0
Total Jefaturas	7	9	16	56,3
Situación Laboral				
Situación Laboral	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
Funcionariado de Carrera	19	16	35	45,7
Funcionariado Interino	5	14	19	73,7
Personal laboral contrato indefinido	5	1	6	16,7
Personal laboral contrato temporal	0	0	0	0,0
Total Personal	29	31	60	51,7
Total personal funcionario	24	30	54	55,6

Dado el importante peso de las mujeres en las Jefaturas de Negociado, la proporción de mujeres en el conjunto de cargos es similar a la que existe entre el personal funcionario susceptible de ocupar jefaturas.

- **SEPEPA**

El Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias tiene un componente importante de mujeres dentro del personal. La estructura es algo distinta de la de las consejerías, al contar con Direcciones de las Oficinas de Empleo.

Tabla 18.

Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias (SEPEPA)				
Cargo	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
Jefaturas de Servicio	2	2	4	50,0
Jefaturas de Sección	5	3	8	37,5
Jefaturas de Área	13	16	29	55,2
Dirección de Oficina	16	9	25	36,0
Jefaturas de Negociado	2	1	3	33,3
Total Jefaturas	38	31	69	44,9
Situación Laboral	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
Funcionariado de Carrera	49	63	112	56,3
Funcionariado Interino	10	23	33	69,7
Personal laboral contrato indefinido	12	27	39	69,2
Personal laboral contrato temporal	10	24	34	70,6
Otros (Dirección- Gerencia)	1	0	1	0,0
Total personal	82	137	219	62,6

En las Direcciones de Oficina se aprecia una mayor presencia de hombres, llegando a superar las mujeres un tercio de estos puestos (36%). Las Jefaturas de Servicio son paritarias al 50% y en las de Área la presencia de mujeres es algo mayor (55%). En las Jefaturas de Sección y Negociado, sin embargo, la proporción de mujeres no llega a la paridad: 37% y 36% respectivamente.

La menor presencia de mujeres se da dentro del personal funcionario de carrera (el mayor en número), donde representan el 56% de estas contrataciones y se reparte por igual, en torno al 70%, en las demás categorías. El Índice de Feminización es 1,67.

Así pues, en este caso, la proporción de mujeres es sensiblemente mayor en el conjunto del personal que entre los cargos, con una diferencia de 18 puntos porcentuales.

Consejería de Salud y Servicios Sanitarios

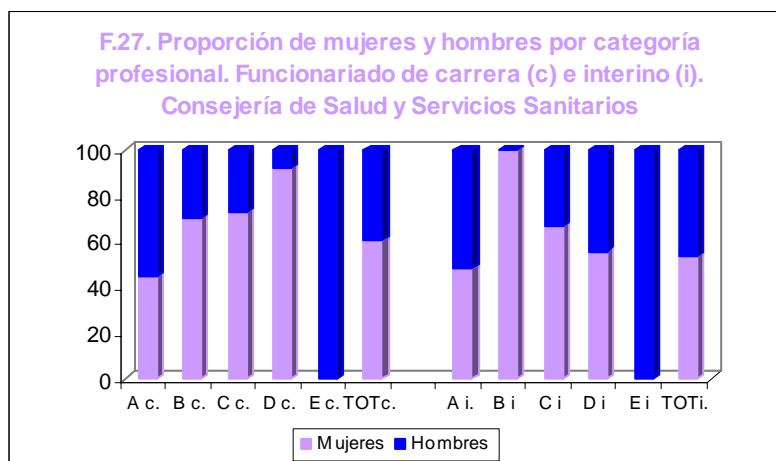
Dentro de un personal básicamente funcionario, el mayor número y también proporción de mujeres está en el funcionariado de carrera (60%) y en el escaso personal laboral temporal, donde la totalidad son mujeres. La presencia entre el personal laboral indefinido y el funcionariado interino supera también el 50%. El Índice de Feminización es 1,48.

Tabla 19.

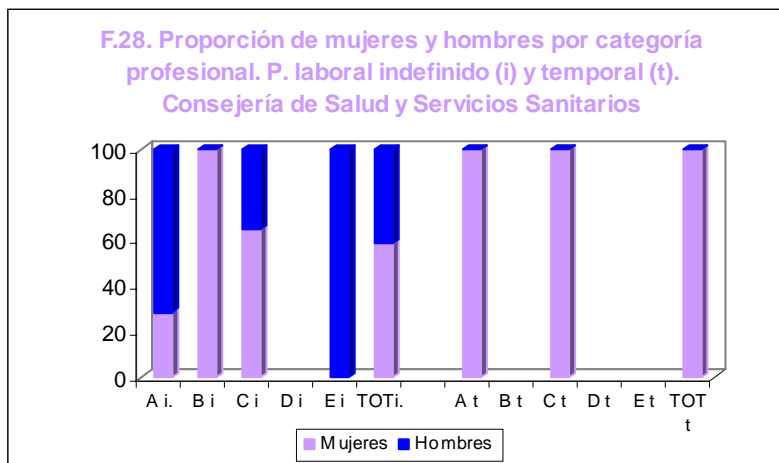
Consejería de Salud y Servicios Sanitarios				
Cargo	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
Jefaturas de Servicio	16	9	25	36,0
Jefaturas de Sección	28	31	59	52,5
Jefaturas de Negociado	8	43	51	84,3
Total Jefaturas	52	83	135	61,5
Situación Laboral	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
Funcionariado de Carrera	99	149	248	60,1
Funcionariado Interino	19	22	41	53,7
Personal laboral contrato indefinido	12	17	29	58,6
Personal laboral contrato temporal	0	5	5	100,0
Total personal	130	193	323	59,8

Entre los cargos se aprecia un incremento de su presencia según va descendiendo el nivel de las jefaturas. En las Jefaturas de Servicio el porcentaje de mujeres es de 36% (BG 28), que va aumentando en las de Sección (52%) y que crece de forma llamativa en las de Negociado (84%).

Dado que las mujeres representan el 50% del personal funcionario de carrera de los grupos A y B, están subrepresentadas en las Jefaturas de Servicio, con una diferencia porcentual de 14 puntos. En cambio en las Jefaturas de Sección, la presencia es levemente superior a la que tienen dentro del los grupos A y B del conjunto del funcionariado que es de un 51%. En el caso de las Jefaturas de Negociado, aunque la presencia de mujeres es muy alta, aún lo es dos puntos porcentuales mayor dentro del funcionariado de carrera de los grupos C y D (86%).



En este caso, y dentro del funcionariado de carrera que es mayoritario, también se aprecia una mayor presencia de mujeres según descende el nivel de cualificación hasta el grupo D, mientras que dentro del funcionariado interino hay fluctuaciones. El grupo A es el más numeroso, con diferencia, dentro de la contratación interina y en él las mujeres representan el 48%, levemente por encima de su presencia en el funcionariado de carrera. En esta Consejería las plazas del grupo E (tres en total) están ocupadas por hombres.



La contratación laboral es pequeña en número y, como se puede apreciar, presenta una figura especial, ya que no hay plazas en todos los grupos. Salvo en el grupo A con contratación indefinida, donde las mujeres solo representan el 39%, y en el grupo E, plaza ocupada por un hombre, en el resto, o son mayoría o están ocupando la totalidad de las plazas.

SESPA

El Servicio de Salud del Principado de Asturias asumió las competencias de la asistencia sanitaria hace ya varios años y cuenta con su propio personal, tanto en Servicios Centrales, en puestos de gestión y administración, como en las Gerencias de las ocho Áreas Sanitarias y en la asistencia.

- **Servicios Centrales**

Se analizan a continuación los datos de Servicios Centrales por un lado y de Atención Primaria (AP), Atención Especializada y Salud Mental por otro, con la desagregación con la que fueron enviados.

La Gerencia del SESPA está a cargo de una mujer, que tiene el rango de Dirección General, y se incluye dentro del análisis de altos cargos. Además existe una Secretaría General, que también está ocupada por una mujer.

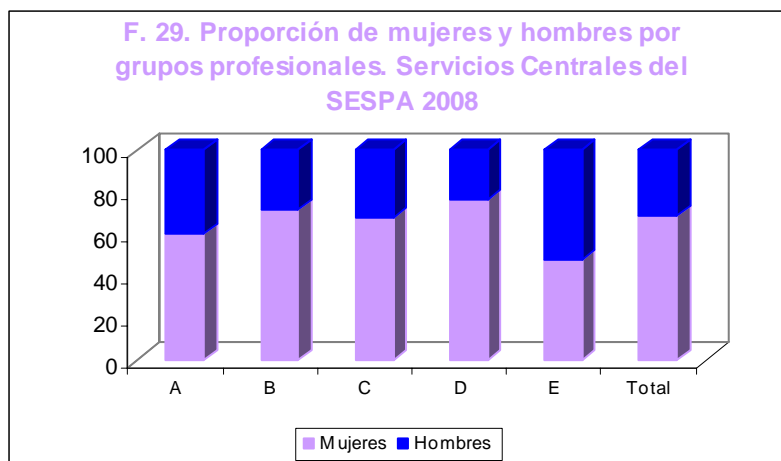
Tabla 20.

Servicios Centrales del Servicio de Salud del Principado de Asturias				
Cargo	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
Secretaría General	0	1	1	100,0
Otras direcciones	1	1	2	50,0
Subdirección	3	1	4	25,0
Coordinación	4	3	7	42,9
Jefatura Servicio	1	0	1	0,0
Jefatura Unidad	3	7	10	70,0
Jefatura Sección	4	9	13	69,2
Jefatura Negociado	8	28	36	77,8
Responsable Unidad	1	4	5	80,0
Total Jefaturas	25	54	79	68,4
Situación Laboral				
Situación Laboral	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
Funcionariado carrera	18	68	86	79,1
Funcionariado interino	2	16	18	88,9
Personal laboral indefinido	16	24	40	60,0
Personal laboral temporal	25	26	51	51,0
Personal estatutario	3	8	11	72,7
Personal directivo	8	6	14	42,9
Total personal	72	149	221	67,4

Hay una presencia paritaria de mujeres (50%) en las Direcciones que están por debajo de la Gerencia, mientras que desciende al 25% en las Subdirecciones. Se acercan a la paridad en las Coordinaciones (43%) y la única Jefatura de Servicio está ocupada por un hombre. La mayor presencia se da en el puesto de Responsable de Unidad (80%) y en las Jefaturas de Negociado (78%) y en menor medida, pero también de forma muy importante, en las Jefaturas de Unidad y de Sección: 70% y 69% respectivamente. Por tanto, en el conjunto de los cargos, la presencia de mujeres supera los dos tercios de los mismos.

En los datos correspondientes al personal, se ha enviado por separado la referencia al personal directivo, que incluye desde la Secretaría General hasta la Coordinación, donde las mujeres representan el 43%. Además del personal funcionario y laboral, en el SESPA hay personal estatutario. Dentro de este personal (minoritario) y del funcionariado es donde hay mayor proporción de mujeres (superan el 70%), siendo menor la representación entre el personal laboral, sobre todo el temporal. El Índice de Feminización es 2,07.

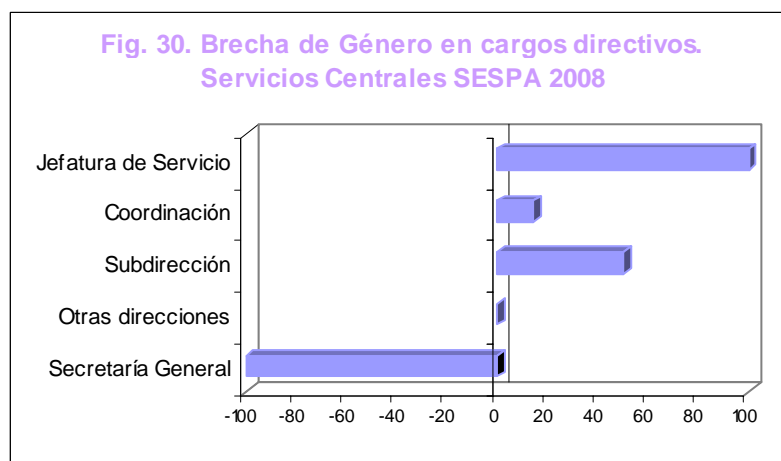
En la figura se puede apreciar la composición por sexo de cada grupo profesional del conjunto del personal, es decir de todos los tipos de contratación, en los Servicios Centrales. Las mujeres del grupo A suponen el 60% del mismo, así pues en unos cargos están sobrerrepresentadas: Secretaría General (40 puntos porcentuales) y Jefaturas de Unidad (10 puntos); mientras que en otros están subrepresentadas: otras Direcciones (10 puntos) y no están presentes en las Jefaturas de Servicio.



La proporción de mujeres es aún más alta en el grupo B (71%), por lo tanto están subrepresentadas en 27 puntos porcentuales en las Coordinaciones, puestos ocupados por este grupo profesional. Las Subdirecciones están ocupadas por personal de los grupos A y B, y dado que la presencia de mujeres en el conjunto de estos asciende a un 66%, están subrepresentadas en este caso en 41 puntos. En las Jefaturas de Sección, ocupadas por personal de los grupos B y C, la proporción de mujeres es similar a la que representan en estos grupos profesionales.

Finalmente, la presencia de mujeres es aún mayor dentro de las Jefaturas de Negociado que en el conjunto de los grupos C y D, estando sobrerrepresentadas en cinco puntos porcentuales. En el caso de los puestos denominados Responsable de Unidad, también la presencia de mujeres es mayor que la que tienen en el grupo C (todos estos cargos están ocupados por este grupo) estando, por tanto, sobrerrepresentadas en 13 puntos porcentuales.

A continuación se puede observar la Brecha de Género en los distintos cargos de dirección o libre disposición. Dado que solo hay una Secretaría General ocupada por una mujer y una Jefatura de Servicio ocupada por un hombre, las correspondientes BG son 100 a favor de las mujeres y de los hombres respectivamente.



Puesto que las Direcciones son paritarias no existe BG y es muy pequeña en el caso de las Coordinaciones (14); sin embargo, en las Subdirecciones la BG asciende a 50.

- **SESPA: Atención Sanitaria.**

Antes de pasar a analizar estos datos, es necesario señalar que tras las últimas elecciones se han ido produciendo importantes cambios en las jefaturas, que se han alargado en el tiempo, por lo que en la fecha en que fueron remitidos los datos por el SESPA aún faltaban nombramientos. Esto se puede apreciar en que, por ejemplo, faltan nombramientos en las Gerencias de las ocho Áreas Sanitarias (gerencia, dirección médica y de enfermería). Igualmente faltan nombramientos en las Coordinaciones de Área y de Enfermería de Salud Mental.

Como se podrá apreciar, mientras que en la dirección del SESPA y en el conjunto de los cargos de nivel intermedio de los servicios centrales hay una importante presencia de mujeres, no ocurre lo mismo en la asistencia sanitaria.

La información que se presenta en la tabla está desagregada por los distintos tipos de atención: Primaria, Especializada y Salud Mental.

Para estimar la correspondencia entre el nivel profesional que se ha de tener para ocupar un cargo de responsabilidad y la proporción de mujeres en estos cargos, se ha tomado al personal del grupo A para los cargos de: Gerencia, Dirección Médica y Jefatura de Servicio; el grupo B para: Dirección de Enfermería y los grupos A y B para: Coordinación (médicas y de enfermería), Coordinación de Área y Jefatura de Sección. Se ha incluido a todo el personal, independientemente de si tiene contratación fija o no, tal como se nos ha señalado desde el SESPA.

- **Atención Primaria.**

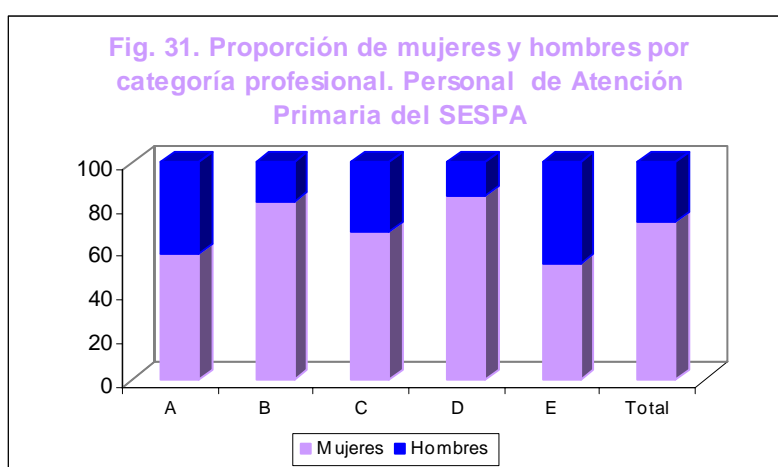
Las mujeres son mayoría entre el personal de este primer nivel de atención (72%). Aunque la mayor parte trabaja como personal estatutario fijo, su presencia en esta categoría es algo menor (69%) que en el conjunto, siendo la más alta dentro del personal estatutario sustituto (84%) y eventual (79%). El personal laboral es sensiblemente menor en número, estando sobretodo contratado de forma temporal y dentro del mismo las mujeres representan el 73%. El Índice de Feminización es 2,60.

Es en la Atención Primaria (AP) donde la presencia de mujeres en cargos de responsabilidad es más alta, alcanzando un 47% del total. En las Direcciones de Enfermería es donde se aprecia una mayor presencia de mujeres (83%) lo que no debe extrañar en una profesión tan feminizada.



Llegan a la paridad en las Coordinaciones Médicas y de Enfermería de los Centros de Salud (47%), y alcanzan el 43% en las Gerencias. En las Direcciones Médicas, sin embargo, su presencia es sensiblemente menor (29%), y ligeramente más alta (33%) en las Jefaturas de Sección, poco frecuentes en AP. Solo existen dos Jefaturas de Servicio en este nivel de atención y en su totalidad están ocupadas por mujeres.

Tanto para ocupar una Gerencia, como una Dirección Médica o una Jefatura de Servicio, es necesario pertenecer al grupo A. Dado que las mujeres representan el 58% en este grupo, están subrepresentadas en los dos primeros tipos de cargos en 15 y 29 puntos porcentuales respectivamente; sin embargo, puesto que las dos Jefaturas de Servicio están ocupadas por mujeres, están sobrerrepresentadas en 42 puntos.



La presencia de mujeres en las Direcciones de Enfermería es levemente superior a la que tienen dentro del grupo B, que es de un 82%. En las Jefaturas de Sección y las Coordinaciones, a las que se puede optar perteneciendo a los grupos A y B, las mujeres están sensiblemente subrepresentadas (en 36 y 22 puntos respectivamente), ya que su proporción en el conjunto de estos grupos es de un 69%.

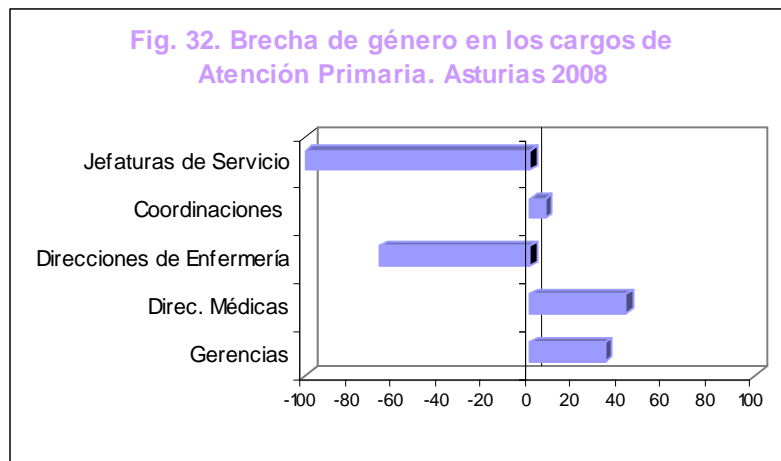
Salvo por la importante presencia de mujeres en el grupo B (básicamente en Enfermería y Trabajo Social), se aprecia una tendencia a que estén en mayor proporción en los grupos de menor nivel de cualificación, del A al D, ya que en el grupo E, las mujeres están levemente por encima de la mitad del personal (53%).

Las Brechas de Género, es decir la diferencia entre el porcentaje de mujeres y hombres en cada uno de los cargos de libre designación, se visualiza en la figura siguiente. Como ya se ha señalado, las dos Jefaturas de Servicio están ostentadas por mujeres, con lo cual la BG es de -100 (a favor de las mujeres), mientras que en las Direcciones Médicas es donde la BG es mayor a favor de los hombres: 43. En las Gerencias es de 33 y en las Coordinaciones de los Centros de Salud la presencia de mujeres y hombres es paritaria, siendo la BG de 6. En las Direcciones de Enfermería, es de -67, dada la feminización de esta profesión y de este cargo.

Tabla 21 Personal y Cargos Directivos
Atención Sanitaria SESP

SESPA	Atención Primaria				Atención Especializada				Salud Mental				Total Cargos		
Cargo	H	M	Total	% Muj	H	M	Total	% Muj	H	M	Total	% Muj	M	Total	% Muj.
Gerencias	4	3	7	42,9	8	1	9	11,1					4	16	25,0
Direcciones Médicas	5	2	7	28,6	5	6	11	54,5					8	18	44,4
Direcciones Enfermería	1	5	6	83,3	4	11	15	73,3					16	21	76,2
Coordinaciones	74	65	139	46,8	5	2	7	28,6					67	146	45,9
Coordinaciones de Área									2		2	0,0	0	2	0,0
Jefaturas de Servicio	0	2	2	100,0	57	23	80	28,8					25	82	30,5
Jefaturas de Sección	6	3	9	33,3	92	27	119	22,7					30	128	23,4
Total Jefaturas	90	80	170	47,1	171	70	241	29,0	2	0	2	0,0	150	413	36,3

Personal	Atención Primaria				Atención Especializada				Salud Mental				Total Personal		
Situación Laboral	H	M	Total	% Muj	H	M	Total	% Muj	H	M	Total	% Muj	M	Total	% Muj.
P. Estatutario Fijo	643	1466	2109	69,5	1849	5612	7461	75,2	52	88	140	62,9	7166	9710	73,8
P. Estatutario Interino	139	323	462	69,9	259	977	1236	79,0	2	10	12	83,3	1310	1710	76,6
P. Estatutario Sustituto	48	259	307	84,4	172	1012	1184	85,5	3	18	21	85,7	1289	1512	85,3
P. Estatutario Eventual	97	359	456	78,7	273	1357	1630	83,3	15	47	62	75,8	1763	2148	82,1
P. Laboral contrato indefinido	1	2	3	66,7	101	313	414	75,6	15	87	102	85,3	402	519	77,5
P. Laboral contrato temporal	37	100	137	73,0	157	265	422	62,8	8	49	57	86,0	414	616	67,2
Total personal	965	2509	3474	72,2	2811	9536	12347	77,2	95	299	394	75,9	12344	16215	76,1

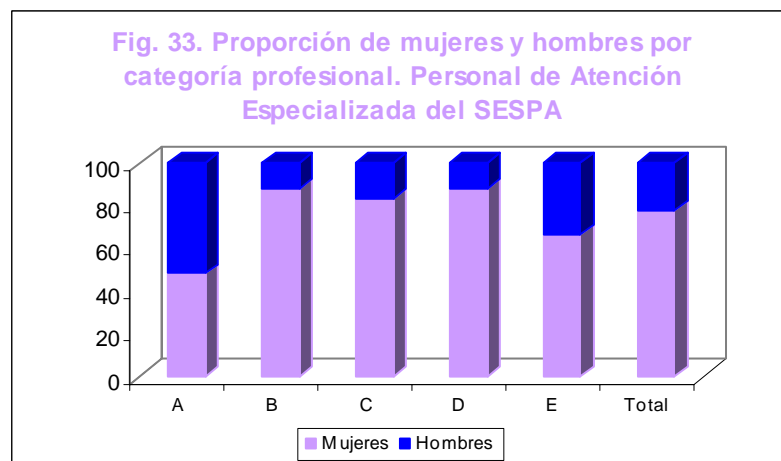


o **Atención Especializada.**

En Atención Especializada, es decir fundamentalmente en el entorno hospitalario, la proporción de mujeres en jefaturas es aún menor que en Atención Primaria: 29%, y de nuevo son mayoría dentro de las Direcciones de Enfermería, aunque en menor proporción que en AP (73%). En las Direcciones Médicas llegan a representar el 54%, mientras que solo un 11% de las Gerencias hospitalarias corresponden a mujeres.

Su presencia en las Coordinaciones (29%), y en las Jefaturas de Servicio y Sección de los hospitales presentan porcentajes similares o menores: 29% y 23% respectivamente.

Dentro de la plantilla la proporción de mujeres es aún mayor que en Atención Primaria (77%) y aunque, al igual que en el caso anterior trabajan mayoritariamente como personal estatutario fijo, de nuevo están proporcionalmente más presentes entre el personal sustituto (85%), eventual (83%) e interino (79%), es decir sin contratación estable. Dentro del menos numeroso personal laboral, sin embargo, su presencia es mayor dentro del fijo: 76%, frente al 63% en el temporal. El Índice de Feminización es aún mayor que en AP: 3,39.



Por tanto, al igual que ocurre en AP, pero de forma aún más llamativa, la presencia de mujeres en las jefaturas no concuerda con su presencia dentro del personal susceptible de ocuparlas. La proporción de mujeres dentro del grupo A es de un 48%, por lo cual en las Gerencias están subrepresentadas en 37 puntos porcentuales y en las Jefaturas de Servicio en 19; sin embargo en las Direcciones Médicas están sobrerrepresentadas en 6 puntos. En las Direcciones de Enfermería, a pesar de su alta presencia, están aún subrepresentadas en 15 puntos porcentuales, pues representan el 89% del grupo B (integrado también por una pequeña proporción de trabajadoras sociales).

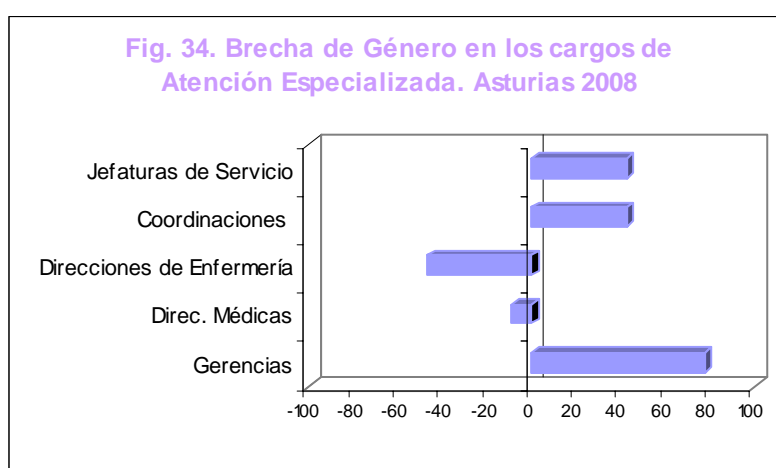
En el conjunto de los grupos A y B las mujeres representan el 72% de los mismos, por lo cual en las Coordinaciones están subrepresentadas en 43 puntos porcentuales y en las Jefaturas de Sección en 49.

Así pues, la figura nos presenta una imagen de una presencia paritaria de mujeres dentro del grupo de mayor cualificación y una altísima proporción (superando el 80%) en los grupos B, C, y D, mientras que en el grupo E vuelve a descender, en este caso a un 66%.

Al calcular las Brechas de Género para este ámbito asistencial, como se puede apreciar en la figura, nuevamente es en las Direcciones de Enfermería donde se da la mayor BG a favor de las mujeres: -47; en las Direcciones Médicas la BG es -9, dada la práctica paridad entre mujeres y hombres.

Sin embargo en el resto de cargos la BG plasma la menor presencia de mujeres en los mismos, siendo la más alta en las Gerencias (78), el puesto de mayor nivel en los hospitales.

En las Coordinaciones y Jefaturas de Servicio la BG es algo menor y similar entre sí: 43 y 42 respectivamente.



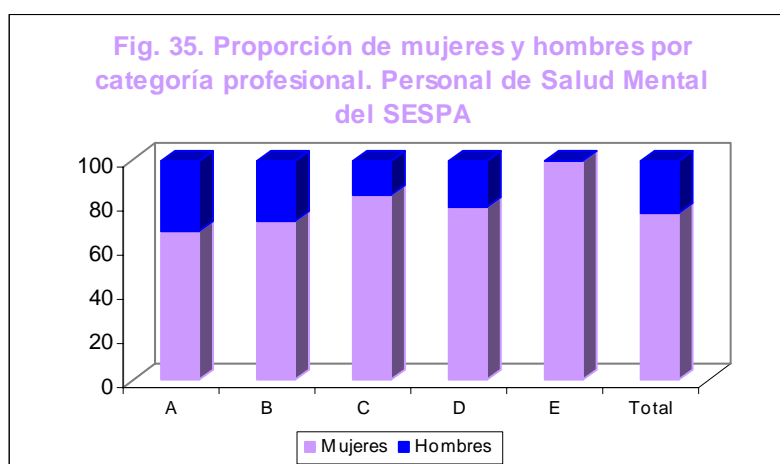
Así pues, se aprecia una importante segregación vertical, puesto que las BG están a favor de los hombres, salvo en las Direcciones Médicas, donde la presencia es paritaria y en enfermería.

Este último caso ilustra cómo en una profesión tan feminizada (se acercan al 90% dentro del ámbito hospitalario), un 27% de las Direcciones están ya ocupadas por hombres.

- *Salud Mental.*

Como se puede apreciar en la tabla, en los datos recibidos sobre las jefaturas en la red de Salud Mental solo aparecen dos coordinadores de área, por lo cual faltan bastantes nombramientos. Tampoco aparecen datos sobre otro tipo de jefaturas o cargos de responsabilidad, por lo cual no se puede realizar un análisis de los mismos.

Con relación al personal que trabaja en los centros de Salud Mental o en otros recursos de esta red, igualmente las mujeres llegan a representar dos tercios de la plantilla. En este ámbito, el personal laboral sí tiene una importancia numérica y las mujeres tienen una alta presencia en este tipo de contratación, algo mayor en la indefinida. Dentro del personal estatutario, aunque en todos los casos son mayoría y hay mayor número de mujeres con contrato fijo, están en mayor proporción dentro de la contratación interina (83%), sustituta (86%) y también en la eventual (76%). El Índice de Feminización es levemente menor que en Atención Especializada: 3,15.



En la red de Salud Mental las mujeres pertenecientes al grupo A representan el 67%, incrementándose su presencia en el grupo B (72%) y en el C (85%). Baja ligeramente en el grupo D (79%), mientras que son la totalidad del grupo E, aunque el número es pequeño. Como se ha señalado, dada la falta de datos sobre jefaturas, no se puede establecer comparación entre la presencia de mujeres en las mismas y en los grupos profesionales susceptibles de ocuparlas.

El conjunto de las Consejerías. Análisis comparativo de la situación de las mujeres entre 2000 y 2008.

Después del análisis pormenorizado por Consejerías, se presenta un comentario global sobre la evolución y situación actual del personal que trabaja en los servicios centrales o en otras dependencias de las Consejerías, es decir de la información remitida por la Dirección General de la Función Pública. Como ya se ha visto anteriormente, dadas las disparidades en la estructura de cargos e incluso de personal de los organismos autónomos, resulta difícil unificarlos con las Consejerías, por lo que ya se ha realizado un análisis específico de los mismos.

Aumenta la presencia de mujeres dentro del personal en casi diez puntos porcentuales.

En la siguiente tabla se comparan datos de la presencia de mujeres y hombres dentro del personal y de los cargos en 2008, con los correspondientes al año 2000, ya que desde la DGFP se había remitido al IAM esta información años atrás. Se puede apreciar que en este periodo de tiempo se ha producido un incremento importante de la proporción de mujeres sobre el total de personas que trabajan en la Administración. Si en 2000 representaban justo la mitad del personal (50%), en estos años se han incrementado prácticamente en 10 puntos porcentuales, como se puede apreciar en la tabla siguiente.

Tabla 22. Personal de la Administración del Principado de Asturias en 2000 y 2008

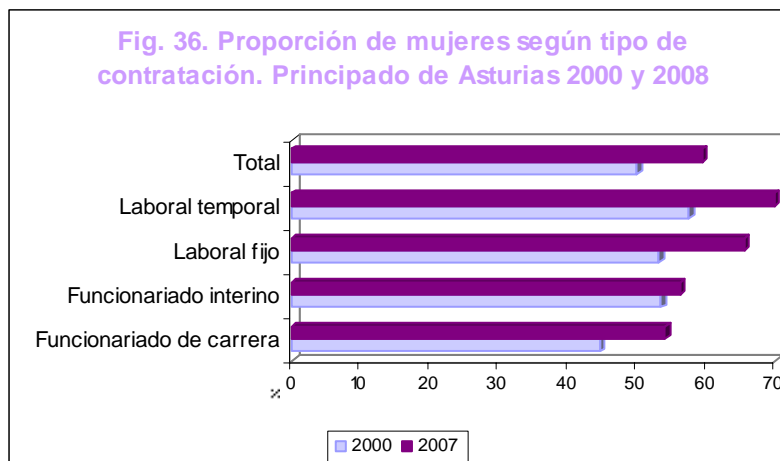
Cargo	2000				2008			
	M	H	Total	% Mujer	M	H	Total	% Mujer
Jefes/as de Servicio	43	63	106	40,57	139	160	299	46,49
Jefes/as de Sección	88	118	206	42,72	195	238	433	45,03
Jefes/as de Negociado	158	117	275	57,45	509	397	906	56,18
Total Jefaturas	289	298	587	49,23	843	795	1638	51,47

Situación Laboral	M	H	Total	% Mujer	M	H	Total	% Mujer
Funcionariado de carrera	920	1148	2068	44,49	1515	1292	2807	53,97
Funcionariado Interino	203	177	380	53,42	325	255	580	56,03
Personal Laboral cont. Indef	691	610	1301	53,11	1411	846	2257	65,52
Personal Laboral cont. Temp	443	328	771	57,46	652	281	933	69,88
Total personal	2257	2263	4520	49,93	3903	2674	6577	59,34

Pero siguen estando en mayor proporción con contrataciones laborales y en las interinas/temporales.

La proporción de mujeres, respecto a hombres, es en 2008 sensiblemente mayor en el conjunto de contrataciones laborales que en los puestos de funcionariado (65% frente a 54%) y, en cada una de estos, tienen mayor peso dentro de la contratación temporal e interina, tal como se puede observar en la tabla. Comparando con lo que ocurría en 2000, se aprecia un fuertísimo incremento de las mujeres en todas las contrataciones. Sin embargo, dicho incremento es muy diferente en la contratación laboral y en la funcionarial. En el personal funcionario el 76% de los nuevos ingresos son mujeres, lo que produce un incremento de la proporción de las mismas de

9,5 puntos en el funcionariado de carrera y de algo menos de 3 en el interino. En el personal laboral la proporción de mujeres en los nuevos ingresos llega hasta el 83% produciendo incrementos de 12 puntos porcentuales tanto en la contratación laboral fija como en la temporal. Estos incrementos se pueden apreciar en la siguiente figura.



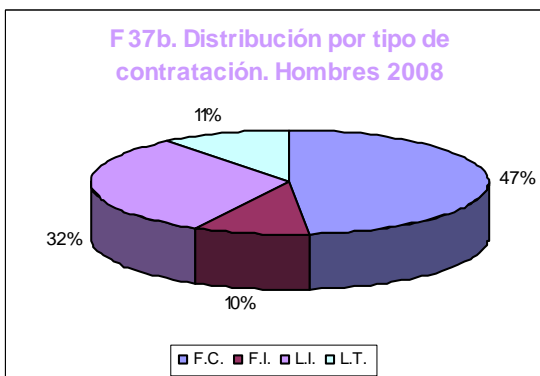
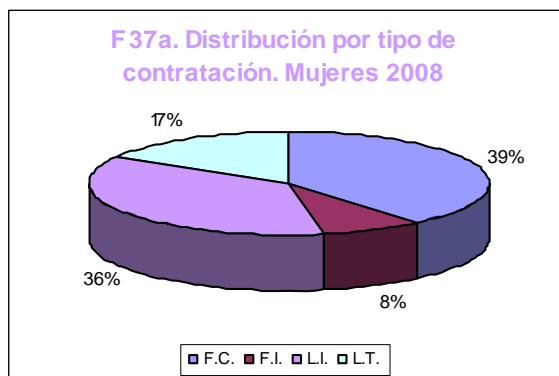
De cada 100 mujeres que ingresaron en la Administración Pública Asturiana entre 2000 y 2008, 44 lo hicieron como funcionarias y 56 como laborales; mientras que de cada 100 hombres de nuevo ingreso, 54 lo hicieron como funcionarios y 46 como laborales, con la peculiaridad de que en este caso el número de laborales temporales disminuye en lugar de aumentar.

Así pues, aunque 6 de cada 10 personas que trabajan actualmente en la Administración del Principado de Asturias son mujeres, han sido contratadas en mayor proporción que los hombres en puestos laborales y con contratos no definitivos. Es necesario, por tanto, señalar una mayor inestabilidad de las mujeres en los puestos de trabajo. Y por otro lado, que el hecho de tener una contratación laboral es un obstáculo a la hora de acceder, tanto a la carrera administrativa como a los puestos de libre designación, ya que salvo en el caso de las Jefaturas de Área, que son poco frecuentes, el resto están reservadas para el funcionariado.

Una vez sabido que dentro de las contrataciones laborales y de los puestos que no tienen relación indefinida con la empresa hay mayor proporción de mujeres que de hombres, es importante ver cómo en 2008 el conjunto de hombres y el conjunto de mujeres se distribuyen según los distintos tipos de contratación. Esta información se obtiene calculando el Índice de Concentración, es decir, de cada 100 hombres o mujeres que trabajan en la Administración del Principado de Asturias, qué proporción trabaja en cada tipo de contratación.

En los siguientes gráficos se visualiza lo que ya se viene planteando: mientras 39 de cada 100 mujeres son funcionarias de carrera, 47 de cada 100 hombres tiene este mismo tipo de contratación, es decir, la situación que se puede considerar más favorable dentro de la administración. En la contratación laboral indefinida, que también representa una ligación

definitiva con la empresa, pero que restringe las posibilidades de promoción, encontramos 36 mujeres y 32 hombres de cada 100.



En el funcionariado interino están 8 de cada 100 mujeres frente a 10 de cada 100 hombres, y con contratación laboral temporal 17 mujeres y 11 hombres de cada 100. Así pues, aunque los hombres presentan dos puntos porcentuales más dentro del funcionariado interino, las mujeres presentan 6 más en la contratación laboral temporal.

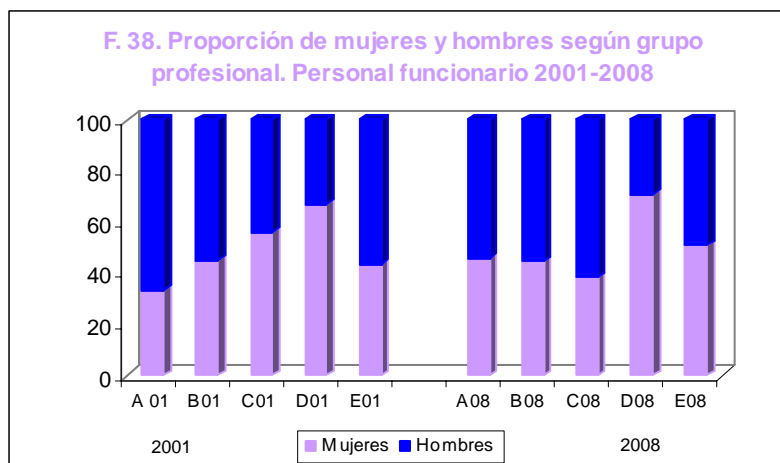
Como se ha visto, esta situación varía en las distintas Consejerías, en función del mayor o menor predominio de cada tipo de contratación, llevado a cabo normalmente según la clase de tareas realizadas, que en algunos casos están muy feminizadas como las trabajadoras del grupo B laboral (Trabajadoras Sociales o Educadoras) en la Consejería de Bienestar Social. Por el contrario, la Guardería Forestal en la Consejería de Medioambiente y Desarrollo Rural, está totalmente masculinizada, estando estos puestos dentro del funcionariado del grupo C.

Las mujeres sobrepasan el 50% del conjunto de los grupos A y B.

Una vez analizadas las diferencias de cómo se sitúan hombres y mujeres en los distintos tipos de contratación, lo que nos arroja una información más clara sobre si puede existir o no una segregación vertical dentro del personal de la Administración, es comprobar la situación de las mujeres en los distintos grupos profesionales y la evolución que se ha producido en los últimos años. Para ello se presentan a continuación dos figuras en las que se pueden visualizar los cambios que se han producido en los distintos grupos profesionales, agrupados en personal funcionario y laboral. La comparación se ha realizado entre el año 2001 y el 2008, ya que para el año 2000 no se contaba con esta información desagregada.

Dentro del personal funcionario, las mujeres aumentaron dentro del grupo A en 12 puntos porcentuales, suponiendo en la actualidad el 45% de este personal y un porcentaje similar dentro del grupo B, donde prácticamente se mantiene su peso con respecto a 2001.



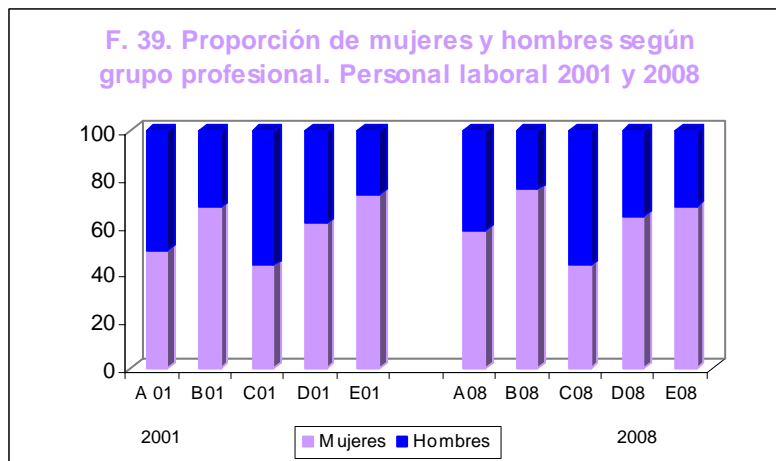


Si en 2001 se apreciaba una tendencia a que las mujeres estuvieran presentes en mayor proporción según iba bajando el nivel de los puestos, en la actualidad esto no ocurre en el caso de los grupos A y B, ya que se ha llegado a igualar la presencia en ambos. Además en este periodo se produjo un importante aumento del número de hombres en el grupo C, ya que se recalificaron los puestos de guardas forestales, que pasaron del grupo D al C, con lo cual ha bajado la proporción de mujeres en este grupo C, representando en la actualidad el 38%.

En el grupo D sigue existiendo una importante presencia de mujeres, habiendo incluso aumentado con respecto a 2001 en cuatro puntos porcentuales. Finalmente, dentro del grupo E, donde había tradicionalmente una mayor presencia de hombres, en la actualidad las cifras son prácticamente similares, llegando las mujeres a representar el 51% de ese grupo.

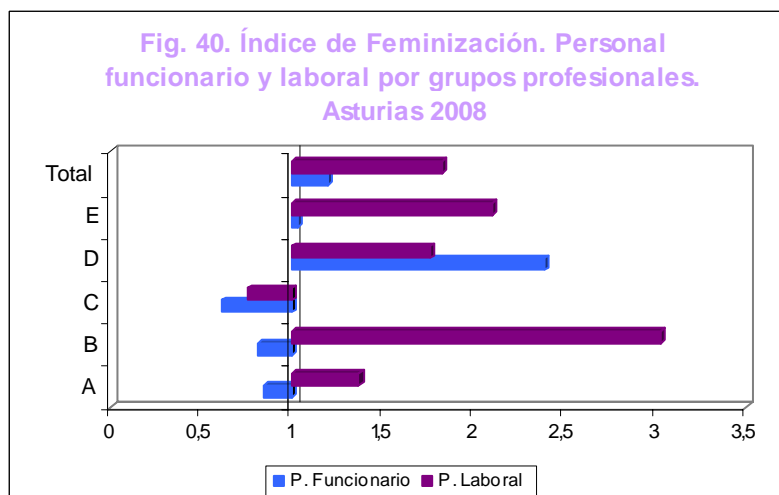
En el caso del personal laboral, y debido a que en este tipo de contratación se incluyen algunos perfiles profesionales diferentes a los que tienen estatus de funcionariado, tradicionalmente ha habido una presencia dispar de hombres y mujeres en los distintos grupos. En 2001 se apreciaba la mayor proporción de mujeres en los grupos B y E. En la actualidad los grupos A y B han experimentado un incremento porcentual similar de 8 puntos, con lo cual las mujeres en el grupo B llegan a representar el 75% de este personal (en este periodo se produjo la recalificación del personal educador) y un 58% del grupo A.

En el grupo C no se han producido cambios en la proporción de hombres y mujeres a lo largo de estos años y en el grupo D las mujeres tuvieron un incremento de tres puntos porcentuales. Por el contrario en el grupo E, y contrastando con el importante incremento en este grupo en tre el funcionariado, las mujeres tienen un peso en 2008 de 5 puntos porcentuales menos que en 2001, aunque siguen suponiendo una proporción sensiblemente mayor que en el funcionariado (68%).



Así pues, tal como se puede comprobar en el Anexo V, en ambos tipos de contratación las mujeres han experimentado un aumento no solo proporcional, sino también en números absolutos dentro del grupo A, es decir en el mayor nivel de cualificación. Con respecto al grupo B, aunque se ha mantenido su proporción, ha disminuido tanto el número de mujeres como de hombres dentro del funcionariado, mientras que dentro del personal laboral se observa un importante aumento en el número de mujeres y en su proporción dentro del grupo.

En la siguiente figura se presenta el Índice de Feminidad de los distintos grupos profesionales del personal funcionario y laboral, lo que visualiza claramente la importante feminización de este último tipo de contratación, que ya se ha venido señalando, y que es tan llamativa en el grupo B (más de tres mujeres por cada hombre). Entre el funcionario, en los tres grupos de mayor nivel, A, B y C, aún la presencia de mujeres es menor que la de hombres, estando, sin embargo, muy feminizado el grupo D.



Globalmente, el número de mujeres en los dos grupos profesionales en los que es necesaria la formación universitaria, ha experimentado un señalado incremento. La importantísima proporción de mujeres que está aprobando en los últimos años los exámenes del Cuerpo

Superior de Administración en Asturias, constata la creciente incorporación de las mujeres universitarias a la Administración Pública, donde la vía de acceso se lleva a cabo por oposición, siendo el acceso a la empresa privada, con frecuencia, más dificultoso.

Aumenta levemente la proporción de mujeres en el conjunto de jefaturas

Como se puede observar en la tabla anterior el número de jefaturas se ha incrementado de forma muy importante: las de Servicio casi se han duplicado, las de Sección representan en 2008 algo más del doble que en 2000 y las de Negociado son más del triple. En total, han pasado de suponer 587 jefaturas a 1.638. En este periodo se ha incorporado personal transferido de la Administración del Estado con sus niveles y jefaturas lo cual, de seguro, ha contribuido al incremento del número de las mismas.

En el año 2000, prácticamente la mitad (49%) del conjunto de jefaturas correspondía a mujeres. En 2008 se aprecia un ligero incremento de su proporción en las mismas, que no se corresponde con su crecimiento en el conjunto del personal, ya que mientras que la presencia de mujeres dentro de la Administración ha aumentado en 9 puntos porcentuales, en las jefaturas este incremento ha sido solo de dos puntos, a pesar de que en número absolutos el crecimiento ha sido muy importante, como se puede apreciar en la tabla 22.

Sin embargo, en el aumento del número de Jefaturas durante el periodo analizado, las mujeres han experimentado un incremento proporcional mayor que el de los hombres en las de Servicio y Sección y algo menor en las de Negociado. Así, las nuevas Jefaturas de Servicio creadas entre 2000 y 2008, se han repartido al 50% entre hombres y mujeres, que partían en el año 2000 de una presencia menor (41%)

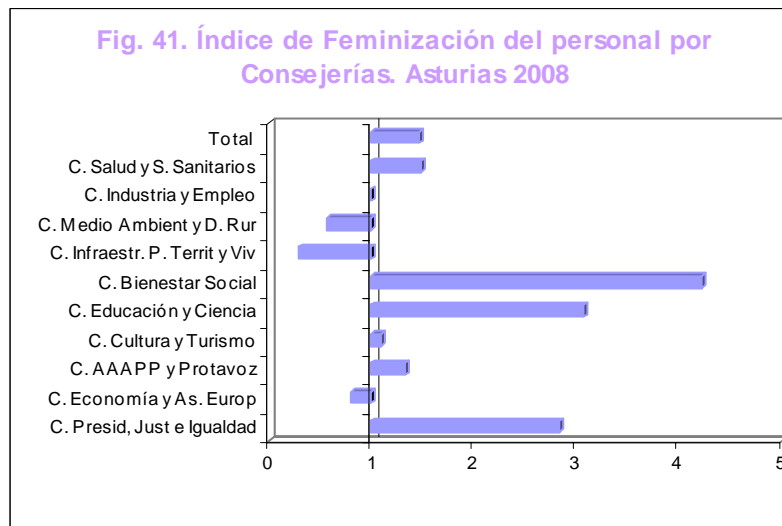
Por tanto, en las Jefaturas de Servicio, las mujeres han pasado de representar un 40% a un 46%, y en las de Sección de un 43% a un 45%; sin embargo, en las de Negociado la presencia de mujeres ha descendido en algo más de un punto. Es decir que el mayor incremento de mujeres se ha dado en las jefaturas de más alto nivel en el escalafón, y que son de libre designación, las Jefaturas de Servicio, estando en las mismas, por tanto, en una proporción levemente más alta que la que representan en los grupos A y B del funcionariado de carrera, susceptibles de optar a las mismas: 46% frente a 43%.

Se aprecia una tendencia a la segregación horizontal

Tal como se ha visto en la información sobre el personal que trabaja en cada Consejería, hay algunas muy feminizadas que coinciden con aquellas responsabilidades relacionadas con tareas habitualmente realizadas por mujeres como el cuidado (Bienestar Social y Salud y Servicios Sanitarios), la enseñanza (Educación y Ciencia) o la cultura (Cultura y Turismo). Sin embargo también hay Consejerías como la de Presidencia, Justicia e Igualdad, o la de Administraciones Públicas y Portavoz del Gobierno, donde también hay un importante peso femenino.



En aquellas con competencias en obra pública (Infraestructuras, Política Territorial y Vivienda), políticas medioambientales (Medio Ambiente y Desarrollo Rural), o en gestión económica (Economía y Asuntos Europeos), al igual que ocurría en los Ayuntamientos, la presencia de mujeres es menor, sobre todo en las dos primeras consejerías.



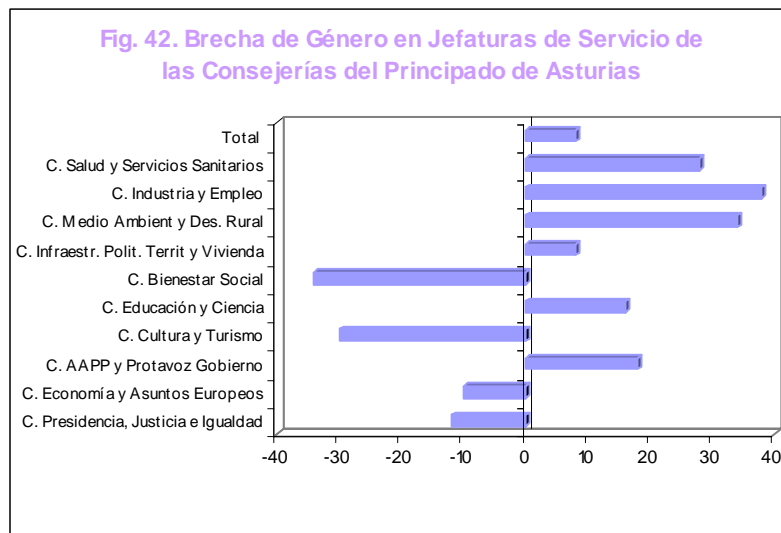
Así pues parece que, en rasgos generales, se aprecia una segregación horizontal en la presencia mayor o menor de mujeres, en función de los distintos cometidos de la Administración.

La segregación vertical condicionada en parte por la horizontal

Como ya se ha visto, en el conjunto de las **Jefaturas de Servicio/Área** se alcanza el 46% (BG: 8), un porcentaje ligeramente superior al que representan en el conjunto de los grupos A y B del funcionariado de carrera (43%). Sin embargo hay algunas Consejerías en las que en estos puestos de libre designación no se llega a la paridad del 40%-60%, que arrojaría como máximo una BG entre 20 y -20.

En la figura 43 se presentan las BG en las Jefaturas de Servicio de cada Consejería, para visualizar la situación en relación a la paridad y en la figura 44 la comparación entre la proporción de mujeres en estas jefaturas y en los puestos susceptibles a optar a las mismas.

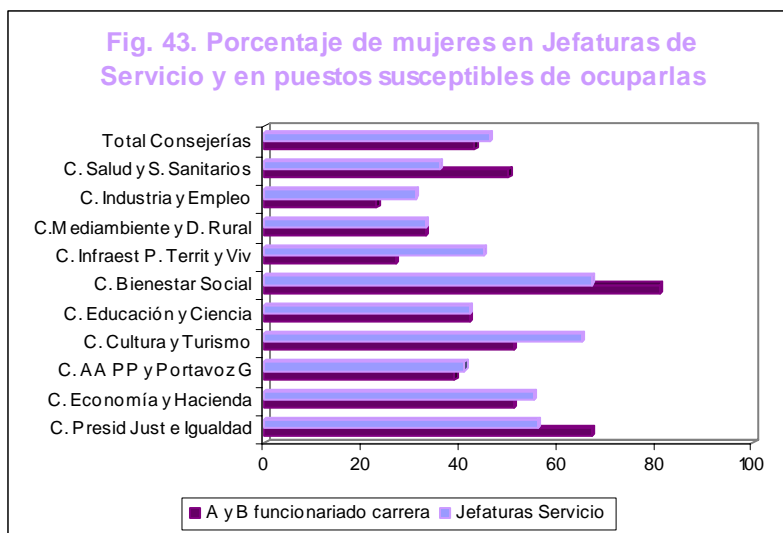
En Medioambiente y Desarrollo Rural las mujeres ocupan el 33% de estas jefaturas (BG 34), pero al ser una Consejería masculinizada en el personal, las mujeres están en ellas en la misma proporción que en los grupos A y B del funcionariado de carrera. En Industria y Empleo, donde ocupan el 31% de las Jefaturas de Servicio (BG 38) y con un personal paritario por sexo, las mujeres están aún en menor proporción (23%) en los grupos profesionales susceptibles de alcanzar estas jefaturas. Sin embargo, en Salud y Servicios Sanitarios con un peso mayor de las mujeres dentro del personal y con un 50% en los grupos A y B del personal funcionario, las mujeres solo ocupan el 36% de estas jefaturas (BG 28) como se visualiza en la figura.



En la Consejería de Bienestar Social, la más feminizada en el personal, la BG está a favor de las mujeres (BG -34), con un porcentaje en estas Jefatura del 67%, sin embargo aún no están representadas en la misma proporción que en los grupos A y B del funcionariado de carrera, donde representan el 81%. En la Consejería de Cultura y Turismo, donde el personal se reparte casi al 50% entre mujeres y hombres, también las mujeres superan la paridad en las Jefaturas de Servicio (65%, BG de -30), en las que están sobrerrepresentadas, dada su menor presencia en los grupos susceptibles de ocuparlas (51%).

También es interesante revisar si en aquellas Consejerías donde hay paridad en las Jefaturas de Servicio se produce sobre o subrepresentación de las mujeres en las mismas. Hay dos Consejerías donde el porcentaje de mujeres en estas jefaturas está entre el 50% y el 60%. En la Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad, bastante feminizada en el personal, las mujeres, que tienen una importante presencia en estas jefaturas (56%), están aún subrepresentadas, ya que llegan a ocupar el 67% de los grupos A y B del funcionariado de carrera. En Economía y Asuntos Europeos las mujeres, que alcanzan un porcentaje similar en las Jefaturas de Servicio (55%) están, sin embargo, sobrerrepresentadas al suponer un 51% de los puestos susceptibles de optar a estas jefaturas.

Hay tres Consejerías donde también hay paridad, pero el porcentaje que representan las mujeres en estas jefaturas es menor que el de los hombres: en Educación y Ciencia, las mujeres están representadas en las Jefaturas de Servicio en la misma proporción que en los grupos A y B del funcionariado de carrera (42%), en la de Administraciones Públicas y Portavoz del Gobierno en un porcentaje levemente superior (41% en jefaturas frente a 39% en puestos). En la de Infraestructuras, Política Territorial y vivienda, la más masculinizada en el personal, las mujeres están sobrerrepresentadas en forma muy señalada en las Jefaturas de Servicio, donde representan un 45%, dado que solo ocupan el 27% de los puestos susceptibles de optar a ellas.

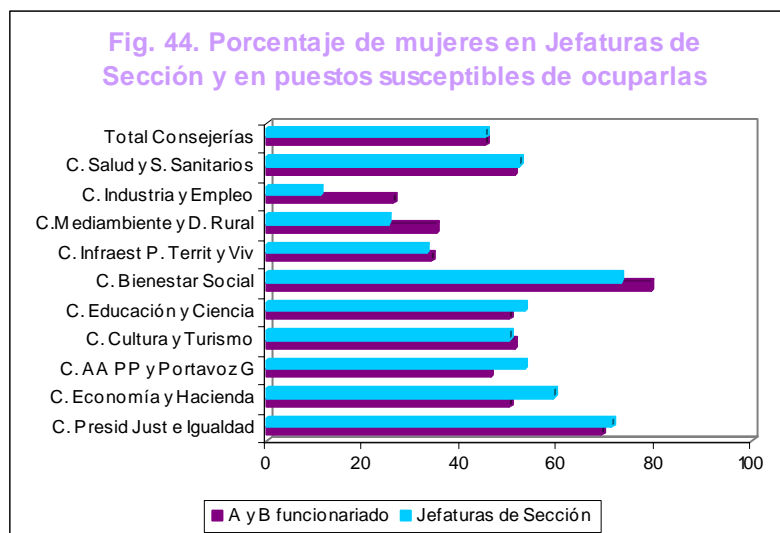


Se puede decir, por tanto, que no se observa una tendencia clara a la discriminación vertical. Sin embargo, sí se puede señalar que en 6 de las 10 Consejerías se aprecia una menor presencia de mujeres en los puestos de libre designación (figura 43), en la mayor parte de los casos condicionada por tener el personal susceptible de optar a estos puestos masculinizado y estando incluso, en algunos casos, sobrerrepresentadas. Sin embargo, en un caso no es así, habiendo suficientes mujeres para ocupar estas jefaturas en la misma proporción que los hombres.

Por el contrario, de las 4 Consejerías donde las mujeres representan una proporción mayor que los hombres en estas jefaturas, en dos de los casos se da por una importante feminización del personal susceptible de ocuparlas, e incluso se aprecia una subrepresentación con respecto a su peso en los grupos A y B del funcionariado de carrera; y en otros dos casos en los que el personal susceptible se reparte prácticamente al 50%, las mujeres están sobrerrepresentadas en estas jefaturas.

La presencia de las mujeres en las **Jefaturas de Sección**, alcanzadas por concurso de méritos y antigüedad es prácticamente la misma que en el caso de las Jefaturas de Servicio: 45%, siendo este porcentaje similar al que representan en los grupos A y B del conjunto del funcionariado. Hay algunas Consejerías en las que, sin embargo y como se puede apreciar en la figura 45, el peso es sensiblemente más bajo. Llama la atención el caso de la Consejería de Industria y Empleo, donde solo un 11% de mujeres tiene una Jefatura de Sección, estando sobrerrepresentadas en 15 puntos porcentuales, dado que alcanzan el 26% del funcionariado de los grupos A y B.

En la Consejería de Infraestructuras, Política Territorial y Vivienda y en la de Medio Ambiente y Desarrollo Rural, el peso también se aleja de la paridad: 33% y 25% respectivamente. Hay que tener en cuenta que son Consejerías muy masculinizadas y que tienen un bajo porcentaje de mujeres en el personal susceptible de ocuparlas: 33% y 35%, pero en este último caso están también sobrerrepresentadas en 10 puntos porcentuales.



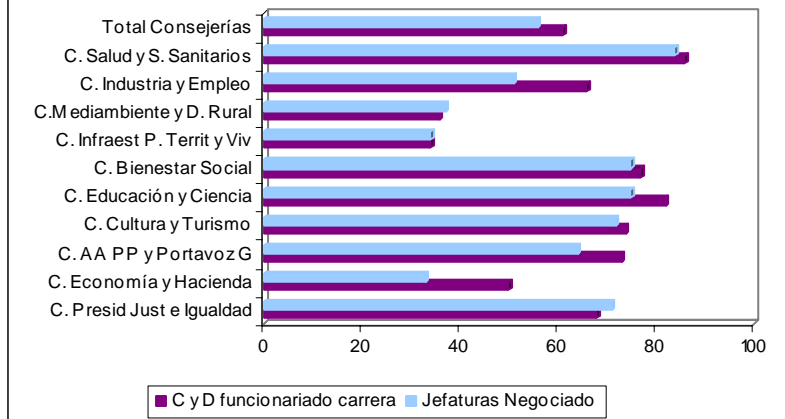
En el resto de Consejerías las mujeres superan el 50% de estas jefaturas, estando representadas en una proporción bastante similar a la que tienen en los grupos A y B del conjunto del funcionariado. Sin embargo, en la Consejería de Bienestar Social, donde tienen el mayor peso (73%) están aún subrepresentadas en 6 puntos porcentuales. Por el contrario, en la Consejería de Economía y Asuntos Europeos, donde representan el 59% están sobrerrepresentadas en 9 puntos, ocurriendo algo similar en la de Administraciones Públicas y Portavoz del Gobierno, donde lo están en 7 puntos, ocupando el 53% de estas jefaturas.

Aunque las Jefaturas de Sección son obtenidas por medio de concurso de méritos, en el que la antigüedad tiene un importante peso, hay que tener en cuenta que, con cierta frecuencia, se nombran de forma interina, por lo que se convierten durante esta interinidad, en cargos de libre designación. Como se ha podido comprobar en la tabla I de este capítulo, estas jefaturas se han duplicado desde el año 2000 y, dado que no se ha convocado un concurso desde el año 2002, es de suponer que un importante volumen de las mismas está siendo ocupado de forma interina.

Las **Jefaturas de Negociado** corresponden en un 56% a mujeres, que representan en el conjunto de los grupos C y D del funcionariado de carrera el 61%. Es decir que, en este caso, las mujeres están subrepresentadas en cinco puntos, tal como se puede observar en la siguiente figura.

Son de nuevo las Consejerías con menor peso de mujeres entre su personal las que presentan porcentajes más bajos. El menor se da en la de Economía y Asuntos Europeos (33%) donde, curiosamente, están subrepresentadas en 17 puntos porcentuales, ya que en otras jefaturas de esta Consejería se da una sobrerrepresentación de mujeres. En las Consejerías de Infraestructura, Política Territorial y Vivienda y en la de Medioambiente y Desarrollo Rural representan el 34% y 37% respectivamente, pero en este caso tienen el mismo peso que en los grupos C y D del funcionariado de carrera.

Fig. 45. Porcentaje de mujeres en Jefaturas de Negociado y puestos susceptibles de ocuparlas



En el resto de Consejerías las mujeres superan el 50% en estas jefaturas, en bastantes casos con un peso similar (como máximo tres puntos de diferencia por encima o por debajo) al que tienen en los grupos susceptibles de optar a las mismas. Alcanzan un 84% en la Consejería de Salud y Servicios Sanitarios y superan el 70% en Presidencia, Justicia e Igualdad, en Cultura y Turismo, y en Bienestar Social.

Sin embargo, en la Consejería de Industria y Empleo, donde suponen el 51% de estas jefaturas, están subrepresentadas en 15 puntos porcentuales. En la de Administraciones Públicas y Portavoz del Gobierno, también están subrepresentadas en 9 puntos, y en la de Educación y Ciencia en 7, a pesar de que alcanzan el 64% y el 75% de estas jefaturas respectivamente.

Los Negociados, como se ha visto en la tabla, han pasado de suponer 275 puestos en el año 2000, a 906 en 2008. A estos puestos, como ya se ha señalado, se accede también por concurso de méritos y antigüedad, pero no se ha llevado a cabo ningún concurso desde 1998, a pesar de que en 2008 se realizó el último, que al estar impugnado, aún no ha tenido efecto. En estos años se ha producido un amplio proceso de transferencias de personal del Estado al Principado de Asturias, que ya ha sido señalado y aquellas personas que tenían una de estas jefaturas lógicamente las han mantenido, pero también es cierto que un número importante de las actuales Jefaturas de Negociado están siendo ocupadas de forma interina, es decir por libre designación, hasta que se resuelva el concurso impugnado.

La feminización del personal laboral impide/dificulta un acceso proporcional de las mujeres a cargos de responsabilidad.

Para concluir se puede decir que, en conjunto y teniendo en cuenta las diferencias por Consejerías, las mujeres están representadas en las Jefaturas de Servicio y Sección ligeramente por encima de su peso o en la misma proporción que en los puestos susceptibles de ocuparlas, y en menor medida de lo que les correspondería en las Jefaturas de Negociado.

Sin embargo, como ya se ha señalado, el importante incremento de las mujeres en el personal en estos últimos años, no ha ido acorde con su presencia en las jefaturas. Al tratarse de una Administración feminizada, las mujeres deberían estar en mayor medida en las jefaturas, cuestión que queda condicionada por su peso tan importante dentro del personal laboral y en las contrataciones temporales, también dentro del funcionariado.

El señalado proceso de feminización de la contratación laboral hace que, en la actualidad, un 66% de los grupos A y B con contratación indefinida y un 71% del total de personal laboral en estos grupos, sean mujeres, lo que contrasta bastante con el peso en las Jefaturas de Servicio y Sección.

Es preciso señalar que a estos altos porcentajes contribuye de forma importante (como se puede observar en los anexos) el alto número de puestos del grupo B en centros de atención a la infancia, discapacidad, etc. (sin incluir el ERA), pertenecientes a la Consejería de Bienestar Social. Aunque en estos centros la estructura de cargos tiene sus propias peculiaridades, estas mujeres y, lógicamente los hombres en los mismos puestos, podrían optar a una Jefatura de Servicio o Sección en los servicios centrales de las Consejerías si fueran personal funcionario. Lo mismo ocurre en la Consejería de Educación y Ciencia con un importante número de personas del grupo D con contratación laboral en los centros docentes, también muy feminizado, que podrían concursar a las Jefaturas de Negociado si este tipo de contratación no condicionara el acceso.

Así pues, el que cierto tipo de profesiones, que están muy feminizadas, no tengan estatuto de funcionariado, o que con frecuencia sean contratadas de forma laboral, hace que las mujeres tengan una menor probabilidad de estar representadas en los distintos tipos de jefaturas.





MUJERES EN EL PROFESORADO UNIVERSITARIO





LAS MUJERES EN EL PROFESORADO UNIVERSITARIO.

Representan poco más de un tercio del profesorado.

Es interesante ver cómo la presencia de mujeres va disminuyendo desde el altísimo porcentaje que representan sobre el total del profesorado de Educación Infantil y Primaria, pasando por una situación de paridad en Secundaria, hasta superar levemente un tercio del profesorado universitario, tal como reflejan los datos remitidos por la Dirección General de Universidades.

Las profesoras representan en el curso 2007-08 el 35% del personal docente universitario y tienden a estar más representadas dentro del personal contratado (37%).

En la tabla se presenta el personal según el tipo de contratación, y como se puede observar, la mayor parte trabaja como personal numerario o contratado, siendo el interino sensiblemente menor en número y correspondiendo exclusivamente a profesorado titular de Universidad o de Escuela Universitaria. Las mujeres con contratación interina están en mayor proporción en la Universidad que en las Escuelas Universitarias (34% frente a 25%), al contrario de lo que ocurre con su peso dentro del personal numerario (37% y 42%). El Índice de Feminización es 0,54.

Solo dos de cada diez cátedras están ocupadas por mujeres

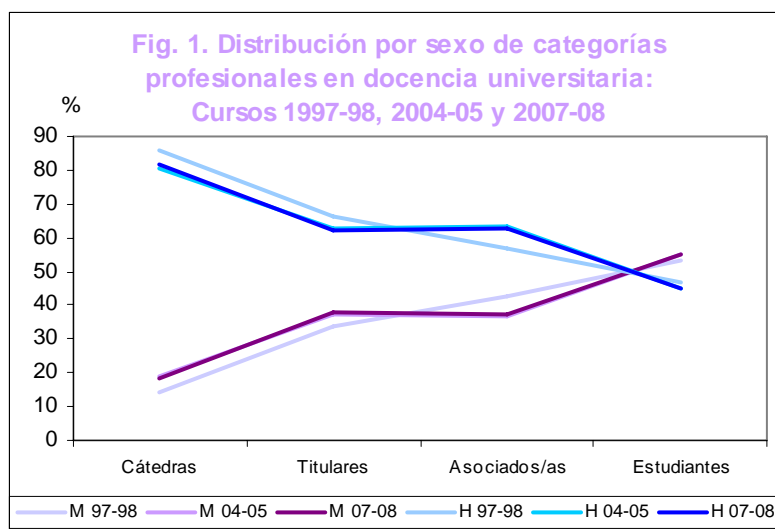
Se observa cómo la presencia de las mujeres en las Cátedras es mucho menor que dentro de la titularidad, especialmente en las de Universidad (14%, frente a 29% en las Escuelas Universitarias). Así pues un 86% de las cátedras universitarias están ocupadas por profesores, siendo su presencia no mucho menor en las Escuelas Universitarias. El Informe ETAN realizado en 2001 sobre la presencia de mujeres en la ciencia en la UE, presentaba una figura muy gráfica en la que se observa cómo las mujeres van desapareciendo según se eleva el escalafón dentro de la carrera profesional universitaria.

En el Observatorio de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2005 se presentaba esta gráfica conocida como "tijera" para dos periodos: curso 1997-98 y 2004-05. En este caso se han incluido los datos correspondientes al curso 2007-08 y se puede apreciar que las líneas correspondientes a este último curso se solapan con las del curso 2004-05. Incluso, aunque es difícil apreciarlo en la figura, se da un pequeño descenso en la presencia de mujeres en el conjunto de las cátedras, ya que pasa de 19% a 18%.

El informe *Académicas en cifras 2007*, realizado por la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Educación y Ciencia (6), señala que, mientras que hay 3,5 profesores titulares por cada catedrático, la proporción asciende a 13,3 en el caso de las mujeres. Por ello podríamos decir que la probabilidad de que un profesor titular sea catedrático es casi cuatro veces mayor que en el caso de las profesoras.



El que las mujeres estén en una proporción tan baja dentro de las cátedras tiene un efecto edad, que lógicamente hay que tener en cuenta; sin embargo por debajo de los 50 años las asturianas igualan o superan a los hombres en estudios universitarios. Así pues, esto debería reflejarse en un acceso creciente a las cátedras que, tal como se ve es demasiado lento e incluso negativo. La brecha de género entre mujeres y hombres en cátedras es pues en el curso 2007-08 de 64.



Las mujeres desaparecen del profesorado emérito

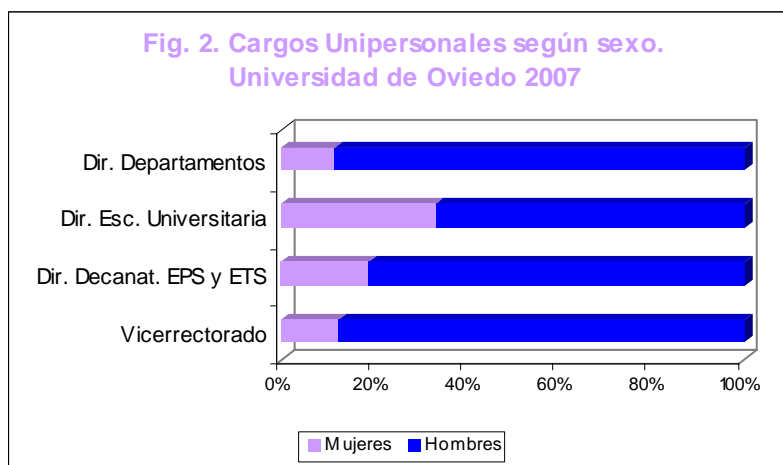
Y una cuestión que merece ser resaltada es la desaparición de las mujeres del profesorado emérito. Como se puede apreciar en la tabla, en la actualidad hay 12 plazas que están ocupadas en su totalidad por hombres (BG: 100). Sin embargo, revisando datos de cursos pasados, vemos que el número de este tipo de plazas presenta una importante variabilidad: en el curso 2002-03 de 5 plazas, dos correspondían a mujeres (40%), en el siguiente curso de 9 plazas, tres eran ocupada por mujeres (33%) y en 2004-05, de 7 plazas solo una correspondía a una profesora (14%).

Así pues, mientras que se aprecia una tendencia al incremento en el número de profesorado emérito, parece obviarse la presencia de las mujeres en este tipo de contratación, que se supone intenta retener como docentes a personas de reconocido prestigio.

Escasa presencia en cargos de dirección.

Con relación a los cargos dentro de la institución, en la citada publicación *Académicas en cifras 2007*, a partir de datos recogidos de la web de la Universidad de Oviedo en febrero de 2007, se señala que la presencia de mujeres en cargos por designación es muy deficitaria. El cargo de Rector, obtenido por elección, recae en un hombre y las mujeres solo representan el 12% de los Vicerrectorados. El porcentaje es aún menor en las Direcciones de Departamentos: 11%; y las mujeres Decanas, Directoras de EPS y ETS representan el 19% del total de estos puestos,

siendo algo superior a la media española (16%). Donde se aprecia un peso bastante superior, es dentro de las direcciones de Escuelas Universitarias, donde las mujeres alcanzan un tercio de estos cargos.



Sin embargo son mayoría en el personal no docente de la Universidad.

Contrastando con la baja presencia dentro del personal docente, el 64% del personal no docente universitario son mujeres. Su presencia es mayor dentro del funcionariado que es el tipo de contratación donde hay mayor volumen de personal, siendo algo más elevada dentro del funcionariado interino: 79% frente a 77% en el de carrera. El Índice de Feminización es 1,78.

Dentro del personal laboral, aunque la contratación temporal es minoritaria, las mujeres tienen mayor presencia dentro de este grupo: 65% frente a un 40% en la laboral indefinida.

Tabla 1.

Situación Laboral	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
Funcionariado de Carrera	110	376	486	77,4
Funcionariado Interino	25	97	122	79,5
Personal laboral contrato indefinido	211	143	354	40,4
Personal laboral contrato temporal	17	32	49	65,3
Total personal	363	648	1011	64,1



MUJERES EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA





LAS MUJERES EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA.

Juezas y magistradas alcanzan la paridad

Según datos recogidos en el *Informe sobre la estructura demográfica de la carrera judicial*, editado por el Consejo General del Poder Judicial, de marzo de 2007 (7), el 42% de la Judicatura y Magistratura Asturiana estaba compuesta por mujeres, es decir que representan un porcentaje dentro de la paridad que señala la LOI. Asturias es, sin embargo, una de las cinco CCAA que presentan una judicatura menos feminizada y en el conjunto del Estado las mujeres representan el 46% de estos cuerpos. En la tabla 1 se puede apreciar que su presencia es distinta en función del tipo de de Órgano de destino. En los Juzgados donde solo hay una persona titular, como es el caso del Juzgado de Violencia sobre la mujer, del Juzgado de Vigilancia Penitenciaria y del Juzgado de Menores, las titulares son mujeres.

Tabla 1

Mujeres y Hombres en la Judicatura en Asturias				
Judicatura según Órgano de destino	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
Tribunal Superior Justicia	17	8	25	32,0
Audiencia Provincial	18	8	26	30,8
Juzgado de los Penal	6	3	9	33,3
Juzgado de lo Contencioso	5	1	6	16,7
Juzgado de lo Social	5	8	13	61,5
Juzgado de Vigilancia Penitenciaria	0	1	1	100,0
Juzgado de Menores	0	1	1	100,0
Juzgado de Primera Instancia e Instrucción	9	21	30	70,0
Juzgado de Primera Instancia	15	3	18	16,7
Juzgado de Instrucción	5	3	8	37,5
Juzgado de Violencia sobre la mujer	0	1	1	100,0
Total	80	58	138	42,0

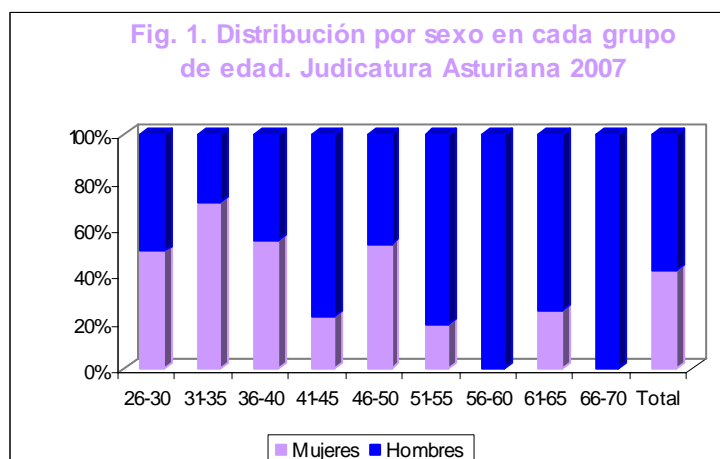
También son mayoría en el Juzgado de Primera Instancia e Instrucción (70%) y en el Juzgado de lo Social (61%). En cambio están por debajo de la paridad en el Juzgado de Instrucción (37%) y en el Juzgado de Primera Instancia (17%).

Así mismo, no se alcanza la paridad en: Juzgado de lo Penal (33%), Audiencia Provincial (31%) y Tribunal Superior de Justicia (32%); siendo su presencia muy baja en el Juzgado de lo Contencioso Administrativo (17%).

Dado que el informe arriba citado presenta datos relativos a la edad media de los y las juezas y magistradas y de antigüedad en el puesto, se puede observar que ambas son menores en el caso de las mujeres. La edad media de los hombres es de 47 años, mientras que la de las mujeres es 41 y la antigüedad media de 16,26 y 11,96 respectivamente, siendo muy similares a las del conjunto del Estado. Es decir que estos datos señalan una más reciente incorporación de

las mujeres a la Judicatura y, como media, con menor edad que los hombres, pues es menor la diferencia en antigüedad que en años de edad.

Como se puede ver en la figura, son las mujeres por debajo de los 50 años las que han tenido un acceso ya importante a la carrera judicial, representando entre esta edad y los 40 años el 40% de la Judicatura en Asturias, y por debajo de esta edad más de la mitad de la misma.



Como parece lógico, tanto la edad como la antigüedad medias son casi siempre mayores en aquellas instancias de más alto nivel. También se observa una tendencia a que la media de edad de los hombres sea más alta que la de las mujeres en cada una de las instancias, lo que concuerda con lo señalado anteriormente.

Tabla 2

Judicatura según Órgano de destino	Edad media		Antigüedad Media	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Tribunal Superior Justicia	55,72	49,54	21,55	19,49
Audiencia Provincial	52,67	49,49	25,03	23,93
Juzgado de los Penal	45,35	47,43	14,92	20,52
Juzgado de lo Contencioso	42,31	47,21	9,92	19,27
Juzgado de lo Social	43,31	40,24	11,94	11,26
Juzgado de Vigilancia Penitenciaria	0	41,25	0	7,46
Juzgado de Menores	0	35,08	0	4,79
Juzgado de Primera Instancia e Instrucción	32,36	33,65	2,84	3,4
Juzgado de Primera Instancia	43,15	42,69	12,65	14,83
Juzgado de Instrucción	44,34	42,69	13,86	14,07
Juzgado de Violencia sobre la mujer	0	34,88	0	4,79
Total	46,95	40,99	16,26	11,96

La edad media más alta, tanto para mujeres como para hombres, se da en los Órganos de mayor nivel : la Audiencia Provincial y el Tribunal Superior de Justicia. Para los hombres también se observa la mayor antigüedad, que en ambos casos es de más años que para las mujeres, es decir que se aprecia un acceso más rápido de las mujeres a estas altas instancias. Sin embargo, las juezas presentan años de antigüedad media similares a la del Tribunal

Superior de Justicia en el Juzgado de lo Penal y en el Contencioso, siendo la antigüedad de los hombres varios años menor (entre 5 y 9 años) y también su edad media.

En los Juzgados de Primera Instancia e Instrucción, a los que se accede en primer término, las mujeres son mayoría, con una edad media de 33,65 años y algo más de tres años de antigüedad, presentando los hombres un perfil similar, ligeramente más joven. Y en los Juzgados de Primera Instancia y en los Juzgados de Instrucción que llevan causas civiles y penales respectivamente en entidades de mayor número de población las mujeres tienen una edad ligeramente más baja que los hombres, pero una mayor antigüedad media.

La presencia de mujeres es más alta en otras profesiones del ámbito judicial.

Como se puede apreciar en la tabla 2, elaborada con datos aportados por la Administración de Justicia en Asturias, las mujeres representan el 56% dentro de la Fiscalía de Asturias y el 66% de las Secretarías Judiciales, alcanzando las médicas forenses un 55% de su profesión.

Tabla 3

Cuerpo	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
Judicatura	80	58	138	42,0
Fiscalía	19	24	43	55,8
Secretaría Judicial	33	65	98	66,3
Medicina Forense	10	12	22	54,5
Gestión Procesal y Administrativa	78	229	307	74,6
Tramitación Procesal	116	391	507	77,1
Auxilio Judicial	118	119	237	50,2
Total	374	840	1214	69,2

En otros cuerpos, con labores de tipo administrativo, la presencia de mujeres es aún mayor: 75% en Gestión Procesal y Administrativa y 77% en Tramitación Procesal. Sin embargo, los puestos denominados Auxilio Judicial, se reparten al 50% entre hombres y mujeres.

Otros cuerpos, también con perfil administrativo fueron ya transferidos a la Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad en 2006 y, por tanto, se incluyen en la información referente a la misma.



LA PARTICIPACIÓN EN LA COLEGIACIÓN PROFESIONAL





LA PARTICIPACIÓN EN LA COLEGIACIÓN PROFESIONAL

Mayor presencia en profesiones feminizadas

Los datos que se presentan en la siguiente tabla son fruto de la información remitida por un amplio número de Colegios Profesionales, tras la solicitud de información sobre la colegiación de mujeres en los mismos.

En conjunto, un 45% de las personas colegiadas son mujeres, pero su presencia varía según las profesiones por las que están colegiadas. Como puede apreciarse la colegiación de mujeres es sensiblemente mayor en aquellos Colegios correspondientes a profesiones feminizadas: Colegio de Diplomados en Enfermería (84%), Colegio Oficial de Farmacéuticos (72%), Colegio de Doctores y Licenciados en Filosofía y Letras (65%) y Colegio Profesional de Fisioterapeutas (64%); siendo también muy importante su presencia en el Colegio de Procuradores de los Tribunales (66%).

Tabla 1.

COLEGIO PROFESIONAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES
COLEGIO. OFICIAL INGENIEROS MINAS	118	1131	1249	9,45
ILUSTRE COLEGIO ABOGADOS GIJÓN	633	759	1392	45,47
COLEGIO OFICIAL APAREJADORES Y ARQUIT TEC.	170	664	834	20,38
ILUSTRE COLEGIO INGENIEROS TÉCNICOS	451	3599	4050	11,14
COLEGIO PROFESIONAL FISIOTERAPEUTAS	524	289	813	64,45
COLEGIO INGENIEROS TEC TOPOGRAFIA	99	179	278	35,61
COLEGIO DOCTORES Y LIC. FILOSOFIA Y LETRAS	492	260	752	65,43
COLEGIO DE ABOGADOS DE OVIEDO	1389	1780	3169	43,83
COLEGIO DE REGISTRADORES DE LA PROPIEDA	8	15	23	34,78
COLEGIO OFICIAL DE FARMACEUTICOS	922	360	1282	71,92
COLEGIO NOTARIAL	15	52	67	22,39
COLEGIO DE PROCURADORES DE LOS TRIBUNALES	175	88	263	66,54
COLEGIO DE MEDIADORES DE SEGUROS	56	188	244	22,95
COLEGIO DE PROTÉSICOS DENTALES	26	109	135	19,26
COLEGIO DE GEOLOGOS	96	215	311	30,87
COLEGIO DE ECONOMISTAS DE ASTURIAS	735	945	1680	43,75
COLEGIO DE DIPLOMADOS DE ENFERMERIA	5375	1045	6420	83,72
COLEGIO OFICIAL DE MEDICOS DE ASTURIAS	2261	2739	5000	45,22
COLEGIO DE AGENTES COMERCIALES	53	392	445	11,91
COLEGIO OFICIAL DE INGENIEROS TECNICOS	114	261	375	30,40
COLEGIO AGENTES PROPIEDAD INMOBILIARIA	7	47	54	12,96
COLEGIO OFICIAL DE ING TECNICOS DE MINAS	170	1302	1472	11,55
COLEGIO OFICIAL DE VETERINARIOS	221	501	722	30,61
COLEGIO INGENIEROS TEC OBRAS PUBLICAS	28	166	194	14,43
COLEGIO OFICIAL INGENIEROS CAMINOS	48	342	390	12,31
COLEGIO OFICIAL GESTORES ADMINISTRATIVOS	28	47	75	37,33
TOTAL COLEGIACION	14214	17475	31689	44,85

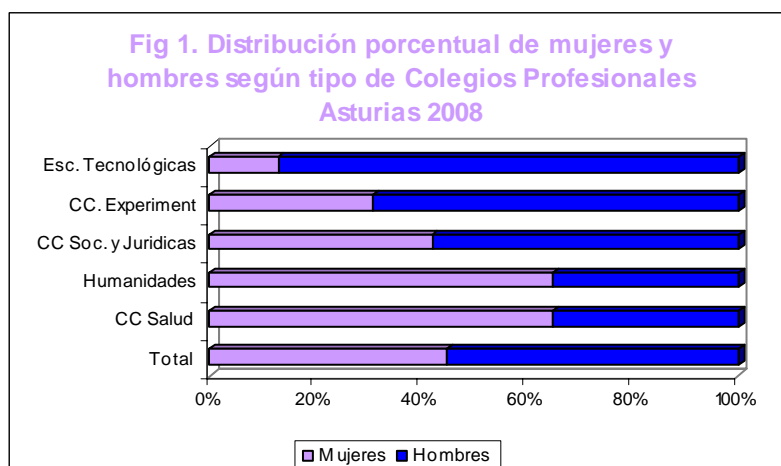
En los Colegios de Abogados la presencia de mujeres está también dentro de la paridad: Ilustre Colegio de Abogados de Gijón (45%) y Colegio de Abogados de Oviedo (44%). Y presentan porcentajes similares en otras dos profesiones que también se han venido feminizando en los

últimos años, como son la medicina y la economía: 45% en el Colegio Oficial de Médicos de Asturias y 44% en el Colegio de Economistas de Asturias.

Se acercan a la paridad en el Colegio Oficial de Gestores Administrativos (37%) y en el Colegio de Registradores de la Propiedad (35%). Y alcanzan ya en torno a un tercio de la colegiación de profesiones tradicionalmente masculinizadas: Colegio de Ingenieros Técnicos de Topografía (36%), Colegio de Geólogos (31%), Colegio Oficial de Veterinarios (31%) y Colegio Oficial de Ingenieros Técnicos Agrícolas (30%).

En otras ingenierías la presencia de mujeres es aún baja: 9% en el Colegio Oficial de Ingenieros de Minas, 11% en el Ilustre Colegio de Ingenieros Técnicos Industriales, 12% en el Colegio de Ingenieros Técnicos de Minas y en el Colegio Oficial de Ingenieros de Caminos y 14% en el Colegio de Ingenieros Técnicos de Obras Públicas. Sin embargo, en otra formación de carácter también técnico, las mujeres ya presentan un porcentaje mayor: 20% en el Colegio Oficial de Aparejadores y Arquitectos Técnicos, no contándose con información del Colegio de Arquitectos. Datos similares se observan en el Colegio de Protésicos Dentales (20%).

El Colegio Notarial sigue teniendo una colegiación mayoritaria de hombres, aunque las mujeres ya representan un 22%. Un porcentaje similar de colegiación femenina se da en el Colegio de Mediadores de Seguros (23%) y sensiblemente más baja en el Colegio de Agentes de la Propiedad Inmobiliaria (13%) y en el Colegio de Agentes Comerciales (12%).



Así pues, las mujeres están representadas, como patrón general, en mayor proporción en aquellos Colegios correspondientes a las ramas universitarias de Ciencias de la Salud (65%), Humanidades (65%) y Ciencias Sociales y Jurídicas (42%) y en menor medida en los de carreras Técnicas (14%), cuestión que, de alguna manera, refleja lo que en la actualidad está ocurriendo en la formación universitaria. En el curso 2006-07 en Ciencias de la Salud las mujeres representaban el 77%, en las Sociales y Jurídicas el 67%, en las Humanidades el 68% y en la Experimentales el 63%, mientras que en las Escuelas Técnicas suponían el 28% del alumnado. Es de suponer que este peso actual tan importante de las mujeres en la Universidad

se irá reflejando paulatinamente en los Colegios Profesionales, que lógicamente están formados por personas de distintas edades, algunas de ellas colegiadas en épocas en las que la incorporación de la mujer a la universidad era aún pequeña. Así mismo se reflejará la creciente, aunque aún no muy amplia incorporación a la formación en carreras técnicas.

Cuando se solicitó la información sobre colegiación, no se pidió la composición por sexo de las Juntas de Gobierno u organismos similares de los Colegios Profesionales, aunque desde cuatro Colegios esta información fue enviada junto con los datos relativos a la colegiación. Dado que son pocos casos, solo se puede comentar que la presencia de mujeres en estos organismos varía entre el 22% y el 50%. Sería por ello interesante que en un análisis posterior de la presencia de mujeres colegiadas, se solicitara esta información. Con ella se podría analizar, si además de la segregación horizontal que, como hemos visto, plasma el porcentaje de mujeres en los Colegios según el tipo de áreas de trabajo, su presencia en los órganos de dirección es acorde con su peso en la colegiación o, por el contrario, se produce también una segregación vertical.





LA MILITANCIA POLÍTICA Y SINDICAL





LA MILITANCIA POLÍTICA Y SINDICAL.

Las mujeres representan un tercio de la militancia de los partidos políticos

Para realizar este análisis se solicitó información sobre la militancia por sexo a los tres partidos con representación en el Parlamento Asturiano, que remitieron el número de hombres y mujeres que componen la militancia. Posteriormente se obtuvo de sus correspondientes páginas web la composición de las ejecutivas de cada uno de ellos.

Como se puede apreciar en la tabla, la **Federación Socialista Asturiana-PSOE** tiene una militancia de 10.135 personas, de las cuales un 32% son mujeres. En la Ejecutiva Autonómica el Presidente y el Secretario General son hombres, al igual que los tres miembros natos que son el Presidente del Gobierno, el Portavoz del Grupo Parlamentario Socialista y el Secretario General de las Juventudes Socialistas. De las 10 Secretarías, 6 están ocupadas por mujeres. En total, de las 15 personas que componen la Comisión Ejecutiva, un 40% son mujeres, es decir que se encuentran dentro de la paridad que señala la LOI. Además se consideran parte de la Ejecutiva las Vocalías, que están compuestas por 20 personas, de las cuales un 45% son mujeres. Con lo cual la presencia de mujeres en el órgano de máxima responsabilidad del partido asciende a un 43%.

Con respecto a **Izquierda Xunida de Asturias- IU**, la Comisión Ejecutiva está compuesta por un Coordinador que es un hombre y por 7 Secretarías en las cuales hay dos mujeres, es decir que suponen el 25% de estos 8 puestos. Además la Comisión Ejecutiva está formada por otras 11 personas, 4 de las cuales son mujeres. En conjunto, por tanto, las mujeres representan el 32% de la Comisión Ejecutiva, es decir que no llegan a la paridad.

No se ha recibido información relativa a la presencia de mujeres en la militancia del **Partido Popular de Asturias**.

Así pues, la presencia de mujeres en la militancia de los tres partidos políticos no alcanza la paridad, aunque en el caso del PSOE sí se da en el máximo órgano de dirección. Sin embargo, tanto por las acciones positivas que se han ido poniendo en marcha en los últimos años, como por efecto de la LOI, las mujeres han participado en las listas electorales de forma paritaria, como se ha podido apreciar en los primeros capítulos de este documento.

En los sindicatos la afiliación varía según los sectores de implantación.

Para conseguir esta información se solicitó a diversos sindicatos con implantación en Asturias datos relativos a la afiliación por sexo. Algunos de los sindicatos solo enviaron el porcentaje de mujeres dentro de su afiliación y tras una nueva solicitud no fue posible obtener más información, con lo cual se presenta solo este dato. La información correspondiente a los

órganos de dirección se ha obtenido posteriormente en las páginas web de cada sindicato, en los casos que figura en las mismas.

En **CCOO, Comisiones Obreras de Asturias**, uno de los dos grandes sindicatos, la afiliación de mujeres asciende a un 28%, es decir, bastante lejos de la paridad y del peso que tienen las mujeres dentro de la población ocupada, que es de un 44%. Sin embargo este porcentaje de afiliación varía sensiblemente dependiendo de las federaciones

La afiliación más alta de mujeres se da en las Federaciones de Sanidad (77%), en FECOHT que corresponde a comercio y hostelería (68%), la de Enseñanza (62%), la de Actividades Diversas (59%) y en la FESAP correspondiente al personal de Administración Pública (57%); es decir en aquellos ámbitos laborales en los que las mujeres tienen un peso importante y que están dentro del Sector Servicios, en el que suponen más del 57% de los empleos y donde trabajan 9 de cada 10 mujeres asturianas.

Por el contrario, en la Federación de Construcción, Madera y Afines (FECOMA) y en la Minerometalúrgica, solo un 3% de la afiliación son mujeres, cuestión que concuerda con su bajísima presencia en estos sectores.

Se acercan a la paridad en COMFIA la federación que engloba los servicios financieros y administrativos (39%), y representan una cuarta parte de la afiliación en la Federación Agroalimentaria, en la FCT correspondiente a Transportes y Comunicaciones y en la de Textil y Química (FITEQA).

Una vez revisada la presencia de mujeres en la afiliación es importante ver si esta es proporcional en el máximo órgano de dirección del sindicato. En este caso, el Secretario General es un hombre, y de 11 Secretarías tres están ocupadas por mujeres, una de ellas la de Mujer y Cultura, con lo cual, en conjunto, las mujeres representan un 25% del Secretariado de CCOO de Asturias, tres puntos por debajo de su peso en la afiliación.

Participación de mujeres en la afiliación sindical				
Sindicato	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
CCOO	29.413	11.611	41.024	28,3
UGT	34.389	12.411	46.800	26,5
CSI-CSIF	998	1.270	2.268	56,0
SATSE				89,8
SIMPA				45,3
Sindicato Libre Correos	95	42	137	30,7
UCA				35
USIPA				57,6

La **UGT, Unión General de Trabajadores de Asturias** cuenta, como se puede observar en la tabla, con un 26% de mujeres en el conjunto del sindicato. Al igual que en CCOO, las mujeres están representadas de forma muy diferente en las distintas federaciones.



El mayor porcentaje de afiliación de mujeres se da en la Federación de Enseñanza (FETE) y en la de Comercio y Hostelería (CHTJ) donde representan el 67%. La FeS que agrupa a personas empleadas en un amplio abanico de ámbitos (Banca, espectáculos, servicios diversos, editoriales, radio y televisión, etc) también cuenta con un 55% de mujeres afiliadas. La FSP que engloba a trabajadoras y trabajadores de las distintas Administraciones, Sanidad y Correos, tiene también con una proporción paritaria de mujeres al 50%. Igualmente las mujeres tienen también una presencia señalada en la UTCP, Federación que agrupa al campesinado y personas autónomas (46%)

Es decir, que también en este sindicato la mayor presencia de mujeres se da en aquellas Federaciones correspondientes a ámbitos y sectores feminizados, o donde las mujeres tienen un importante peso.

Por el contrario en federaciones como MCA y SOMA-FIA en las que se afilian las personas que trabajan en distintos sectores industriales y en la minería y la construcción, las mujeres representan solo un 5% de la afiliación, en concordancia con la pequeña presencia de las mujeres en estos ámbitos. Aunque también minoritaria, la afiliación es algo mayor (11%) en TCM, correspondiente a transportes y telecomunicaciones fundamentalmente. Sin embargo en la FTA que engloba a industrias y ámbitos relacionados con la alimentación, la afiliación femenina asciende a un 25%.

En la Comisión Ejecutiva de UGT, cuyo Secretario General es un hombre, las mujeres representan el 33% de la misma, ocupando tres Secretarías, entre ellas la de Igualdad y Protección Social. Es decir que están sobrerrepresentadas con relación a su peso en la afiliación en 7 puntos porcentuales.

En el Sindicato **CSI-CSIF, Central Sindical Independiente y del Funcionario**, con implantación en la Administración Pública, las mujeres representan el 56% de la afiliación y no se cuenta con información relativa a los órganos de dirección.

En **SATSE, Sindicato de Enfermería**, la práctica totalidad de la afiliación corresponde a mujeres (90%), dada la importante feminización de esta profesión. Sin embargo, aunque la Secretaria General es una mujer, el conjunto de la dirección se reparte al 50% entre mujeres y hombres, con lo cual estos están sobrerrepresentados de forma muy importante.

El **SIMPA, el Sindicato Médico Profesional de Asturias** es, al igual que el anterior, un sindicato corporativo en el que las mujeres representan el 45% de la afiliación, es decir que se plasma la importante presencia de mujeres dentro de la profesión. El Secretario General es un hombre y no se cuenta con información relativa a la dirección del sindicato.



El **Sindicato Libre de Correos y Telecomunicaciones** cuenta con una afiliación de mujeres del 31%. El Secretario Provincial es un hombre, e igualmente que en el caso anterior no se tiene información relativa al conjunto de la dirección.

En la **Unión de Campesinos de Asturias UCA**, un 35% de la afiliación es de mujeres y su presencia dentro de la Comisión Ejecutiva asciende a un 40%, ya que ocupan dos de las 5 Secretarías, siendo el Secretario General un hombre.

Finalmente **USIPA, Unión de Sindicatos Independientes de Asturias**, con implantación en la Administración Pública, cuenta con un 58% de afiliación femenina y, siendo su Coordinador General un hombre, un 55% de la Ejecutiva del sindicato está ocupada por mujeres, es decir con una leve subrepresentación.

Después de esta revisión de la información remitida desde los sindicatos, se puede señalar que en aquellos que o bien corresponden a un grupo profesional feminizado (SATSE), con importante presencia de mujeres en la profesión a la que representan (SIMPA), o bien con implantación en el sector servicios, como es el caso de la Administración Pública, la presencia de mujeres es importante.

Sin embargo esto no ocurre en los dos grandes sindicatos con implantación en todos los sectores productivos. Aunque estos sindicatos tienen una estructura organizativa que presenta diferencias a la hora de agrupar a las personas afiliadas en sus distintas federaciones, el peso de las mujeres en las mismas visibiliza en ambos casos su distinta presencia en los sectores productivos de nuestra región. Esta es una de las causas de la baja afiliación global de mujeres en estos sindicatos.

Tradicionalmente han sido y son la industria, la minería y la construcción los sectores que tienen una importante afiliación sindical y la presencia de mujeres en los mismos es muy pequeña en nuestra región: 17% en la industria incluyendo minería y 7% en la construcción. Por el contrario, en el sector servicios, sobretodo en el comercio y la hostelería donde el peso de las mujeres es tan importante (57% en el conjunto del sector), la afiliación suele ser sensiblemente menor, en muchos casos condicionada por tratarse de pequeños negocios en los que hay una importante temporalidad y además porque la presencia sindical es más reducida.

Así pues, las mujeres no solo tienen una mayor temporalidad en el empleo y un menor salario medio sino, que estando en sectores con menor tradición/probabilidad de afiliación, están más desprotegidas al no contar con el apoyo de un sindicato en la misma medida que los trabajadores.



BIBLIOGRAFÍA





BIBLIOGRAFIA:

1. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Jefatura del Estado. BOE núm. 71, viernes 23 marzo 2007, pp 12611-12645.
2. Mujeres en la toma de decisiones políticas. Documento presentado al Consejo de la Unión Europea. 30 Abril 2008. Doc. 6 Mayo 2008.
www.europa.eu/institutions/inst/council/index_es.htm
3. Elecciones Locales 2007. Impacto de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Ministerio del Interior. Madrid 2007.
4. Likadi. Estudio del impacto de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la representación de mujeres en el ámbito de la política local. Federación Española de Municipios y Provincias. Mayo 2007. www.femp.es
5. Elecciones a Cortes Generales 2008. Impacto de la ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Ministerio del Interior. Madrid 2008.
6. Académicas en cifras 2007. Unidad de Mujer y Ciencia. Ministerio de Educación y Ciencia. Madrid 2007.
7. Informe sobre la estructura demográfica de la carrera judicial a 1 de enero de 2007. Consejo General del Poder Judicial. Sección de Estadística. Informe de 9 de marzo de 2007 (remitido en formato pdf).



ANEXOS





ANEXO 1

CONCEJOS	1995			1999			2003			2007		
	Concejales	Amb sex	% Mujeres	Concejales	Amb sex	% Mujeres	Concejales	Amb sex	% Mujeres	Concejales	Amb sex	% Mujeres
ALLANDE	0	11	0,00	3	11	27,27	4	11	36,36	4	11	36,36
ALLER	2	17	11,76	5	17	29,41	6	17	35,29	7	17	41,18
AMIEVA	0	9	0,00	1	7	14,29	2	7	28,57	3	7	42,86
AVILÉS	7	25	28,00	7	25	28,00	9	25	36,00	11	25	44,00
BELMONTE DE MIRANDA	2	11	18,18	4	11	36,36	2	11	18,18	3	9	33,33
BIMENES	3	11	27,27	1	11	9,09	5	11	45,45	4	9	44,44
BOAL	2	11	18,18	3	11	27,27	2	11	18,18	2	11	18,18
CABRALES	3	11	27,27	0	11	0,00	2	11	18,18	3	11	27,27
CABRANES	0	9	0,00	0	9	0,00	1	9	11,11	4	9	44,44
CANDAMO	4	11	36,36	5	11	45,45	3	11	27,27	4	11	36,36
CANGAS DEL NARCEA	3	17	17,65	4	17	23,53	6	17	35,29	7	17	41,18
CANGAS DE ONÍS	2	13	15,38	1	13	7,69	5	13	38,46	4	13	30,77
CARAVIA	1	7	14,29	2	7	28,57	2	7	28,57	2	7	28,57
CARREÑO	3	17	17,65	4	17	23,53	7	17	41,18	5	17	29,41
CASO	0	11	0,00	4	11	36,36	2	9	22,22	2	9	22,22
CASTRILLÓN	5	21	23,81	7	21	33,33	9	21	42,86	9	21	42,86
CASTROPOL	4	13	30,77	1	11	9,09	4	11	36,36	5	11	45,45
COAÑA	2	11	18,18	3	11	27,27	5	11	45,45	4	11	36,36
COLUNGA	2	13	15,38	1	11	9,09	3	11	27,27	6	11	54,55
CORVERA	4	17	23,53	6	17	35,29	6	17	35,29	6	17	35,29
CUDILLERO	3	13	23,08	4	13	30,77	3	13	23,08	5	13	38,46
DEGAÑA	2	9	22,22	2	9	22,22	2	9	22,22	3	9	33,33
EL FRANCO	1	11	9,09	4	11	36,36	3	11	27,27	3	11	27,27
GIJÓN	9	27	33,33	12	27	44,44	14	27	51,85	10	27	37,04
GOZÓN	6	17	35,29	6	17	35,29	6	17	35,29	7	17	41,18
GRADO	1	17	5,88	4	17	23,53	5	17	29,41	7	17	41,18
GRANDAS DE SALIME	2	9	22,22	3	9	33,33	5	9	55,56	4	9	44,44
IBIAS	0	11	0,00	1	11	9,09	1	11	9,09	4	9	44,44
ILLANO	3	7	42,86	2	7	28,57	2	7	28,57	1	7	14,29
ILLAS	0	9	0,00	2	9	22,22	2	9	22,22	3	9	33,33
LANGREO	6	25	24,00	11	25	44,00	6	21	28,57	10	21	47,62

CONCEJOS	1995			1999			2003			2007		
	Concejales	Amb sex	%Mujeres	Concejales	Amb sex	%Mujeres	Concejales	Amb sex	%Mujeres	Concejales	Amb sex	% Mujeres
LENA	5	17	29,41	6	17	35,29	5	17	29,41	8	17	47,06
LLANERA	5	17	29,41	6	17	35,29	8	17	47,06	7	17	41,18
LLANES	6	17	35,29	6	17	35,29	6	17	35,29	7	17	41,18
MIERES	8	25	32,00	10	25	40,00	5	21	23,81	8	21	38,10
MORCÍN	2	11	18,18	1	11	9,09	2	11	18,18	4	11	36,36
MUROS DE NALÓN	5	11	45,45	5	11	45,45	3	11	27,27	2	9	22,22
NAVA	3	13	23,08	4	13	30,77	3	13	23,08	6	13	46,15
NAVIA	0	13	0,00	2	13	15,38	3	13	23,08	5	13	38,46
NOREÑA	2	11	18,18	3	11	27,27	2	11	18,18	4	13	30,77
ONÍS	2	9	22,22	2	7	28,57	1	7	14,29	2	7	28,57
OVIEDO	6	27	22,22	9	27	33,33	9	27	33,33	13	27	48,15
PARRES	4	13	30,77	2	13	15,38	4	13	30,77	4	13	30,77
PEÑAMELLERA ALTA	0	7	0,00	2	7	28,57	2	7	28,57	4	7	57,14
PEÑAMELLERA BAJA	3	9	33,33	0	9	0,00	0	9	0,00	2	9	22,22
PESOZ	0	7	0,00	4	7	57,14	1	5	20,00	2	5	40,00
PILOÑA	4	13	30,77	6	13	46,15	4	13	30,77	4	13	30,77
PONGA	1	7	14,29	1	7	14,29	1	7	14,29	2	7	28,57
PRAVIA	3	17	17,65	4	13	30,77	5	13	38,46	6	13	46,15
PROAZA	1	9	11,11	1	7	14,29	4	7	57,14	3	7	42,86
QUIRÓS	2	9	22,22	1	9	11,11	2	9	22,22	2	9	22,22
LAS REGUERAS	1	11	9,09	1	11	9,09	3	11	27,27	4	11	36,36
RIBADEDEVA	6	11	54,55	3	9	33,33	2	9	22,22	4	9	44,44
RIBADESELLA	3	13	23,08	4	13	30,77	6	13	46,15	6	13	46,15
RIBERA DE ARRIBA	1	11	9,09	1	11	9,09	1	9	11,11	3	11	27,27
RIOSA	4	11	36,36	3	11	27,27	3	11	27,27	4	11	36,36
SALAS	2	13	15,38	5	13	38,46	4	13	30,77	5	13	38,46
S. MARTÍN DEL REY AURELIO	4	21	19,05	6	21	28,57	6	21	28,57	6	17	35,29
S. MARTÍN DE OSCOS	0	7	0,00	2	7	28,57	2	7	28,57	2	7	28,57
STA. EULALIA DE OSCOS	0	7	0,00	0	7	0,00	0	7	0,00	1	7	14,29
S. TIRSO DE ABRES	1	7	14,29	2	7	28,57	4	7	57,14	2	7	28,57
SANTO ADRIANO	0	7	0,00	1	7	14,29	1	7	14,29	3	7	42,86
SARIEGO	0	9	0,00	3	9	33,33	2	9	22,22	2	9	22,22
SIERO	4	21	19,05	7	21	33,33	7	21	33,33	8	21	38,10

CONCEJOS	1995			1999			2003			2007		
	Concejales	Amb sex	% Mujeres	Concejales	Amb sex	%Mujeres	Concejales	Amb sex	%Mujeres	Concejales	Amb sex	% Mujeres
SOBRESCOBIO	0	7	0,00	1	7	14,29	1	7	14,29	2	7	28,57
SOMIEDO	0	9	0,00	1	9	11,11	3	9	33,33	4	9	44,44
SOTO DEL BARCO	3	11	27,27	3	11	27,27	4	11	36,36	7	11	63,64
TAPIA DE CASARIEGO	1	11	9,09	1	11	9,09	3	11	27,27	3	11	27,27
TARAMUNDI	2	9	22,22	2	7	28,57	2	7	28,57	3	7	42,86
TEVERGA	0	11	0,00	4	11	36,36	3	11	27,27	3	9	33,33
TINEO	2	17	11,76	3	17	17,65	3	17	17,65	6	17	35,29
VALDÉS	4	17	23,53	4	17	23,53	4	17	23,53	6	17	35,29
VEGADEO	1	13	7,69	4	11	36,36	3	11	27,27	5	11	45,45
VILLANUEVA DE OSCOS	3	7	42,86	2	7	28,57	1	7	14,29	3	7	42,86
VILLAVICIOSA	3	17	17,65	3	17	17,65	7	17	41,18	4	17	23,53
VILLAYÓN	1	11	9,09	0	11	0,00	1	9	11,11	2	9	22,22
YERNES Y TAMEZA	0	5	0,00	0	5	0,00	0	5	0,00	1	5	20,00
TOTAL	196	994	19,72	259	974	26,59	287	958	29,96	353	948	37,24

Anexo II

Municipios >5.000 hab	Concejala	Concejales	%Conceja
Aller	7	17	41,18
Avilés	11	25	44,00
Cangas del Narcea	7	17	41,18
Cangas de Onís	4	13	30,77
Carreño	5	17	29,41
Castrillón	9	21	42,86
Corvera	6	17	35,29
Cudillero	5	13	38,46
Gijón	10	27	37,04
Gozón	7	17	41,18
Grado	7	17	41,18
Langreo	10	21	47,62
Laviana	7	17	41,18
Lena	8	17	47,06
Llanera	7	17	41,18
Llanes	7	17	41,18
Mieres	8	21	38,10
Nava	6	13	46,15
Navia	5	13	38,46
Noreña	4	13	30,77
Oviedo	13	27	48,15
Parres	4	13	30,77
Piloña	4	13	30,77
Pravia	6	13	46,15
Ribadesella	6	13	46,15
Salas	5	13	38,46
SMRA	6	17	35,29
Siero	8	21	38,10
Tineo	6	17	35,29
Valdés	6	17	35,29
Villaviciosa	4	17	23,53
Total	208	531	39,17

ANEXO III

CONCEJALAS Y CONCEJALES, Y PORCENTAJE DE CONCEJALAS SOBRE EL TOTAL DE CONCEJALÍAS POR PARTIDO, CONCEJO Y COMARCA

ASTURIAS 2007

Comarca Navia

Municipio	Partido	Concejales	Concejales	Concejalia	%Concejales	Partido	Concejales	Concejales	Concejalias	%Concejales	Partido	Concejales	Concejale	Concejalia	%Concejales
Boal	PSOE	1	4	5	20,0	PP	1	3	4	25,0	IU	0	2	2	0
Castropol	PSOE	5	3	8	62,5	PP	0	3	3	0,0					
Coaña	PSOE	1	3	4	25,0	PP	3	4	7	42,9					
El Franco	PSOE	2	4	6	33,3	PP	1	3	4	25,0	IU	0	1	1	0
Grandas S	PSOE	3	3	6	50,0	PP	1	2	3	33,3					
Ibias	PSOE	0	2	2	0,0	PP	2	1	3	66,7	IU	1	0	1	100
Illano	PSOE	1	4	5	20,0	PP	0	2	2	0,0					
Navia	PSOE	3	3	6	50,0	PP	2	4	6	33,3	IU	0	1	1	0
Pesoz	PSOE	2	2	4	50,0	PP	0	1	1	0,0					
S.Mar Oscos	PSOE	0	4	4	0,0	PP	2	1	3	66,7					
Sta. Eu Oscos	PSOE	0	2	2	0,0	PP	1	1	2	50,0	IU	0	3	3	0
S, Tirso Abres	PSOE	0	3	3	0,0	PP	2	2	4	50,0					
Tapia C.	PSOE	0	2	2	0,0	PP	2	4	6	33,3					
Taramundi	PSOE	3	3	6	50,0	PP	0	1	1	0,0					
Valdés	PSOE	4	7	11	36,4	PP	2	4	6	33,3					
Vegadeo	PSOE	3	3	6	50,0	PP	2	3	5	40,0					
Villanueva Os	PSOE	1	4	5	20,0	PP	2	0	2	100,0					
Villayón	PSOE	1	2	3	33,3	PP	1	5	6	16,7					
TOTAL		30	58	88	34,1	TOTAL	24	44	68	35,3	TOTAL	1	7	8	12,5
%		34,1	65,9	100		%	35,3	64,7	100		%	12,5	87,5	100	

Comarca Narcea

Municipio	Partido	Concejales	Concejales	Concejalia	%Concejales	Partido	Concejales	Concejales	Concejalias	%Concejales	Partido	Concejales	Concejale	Concejalia	%Concejales
Allande	PSOE	4	4	8	50,0	PP	0	2	2	0,0					
Cangas N.	PSOE	4	4	8	50,0	PP	2	4	6	33,3	IU	1	2	3	33,3
Degaña	PSOE	1	2	3	33,3	PP	1	2	3	33,3	IU	1	2	3	33,3
Tineo	PSOE	4	7	11	36,4	PP	2	3	5	40,0					
TOTAL		13	17	30	43,3	TOTAL	5	11	16	31,3	TOTAL	2	4	6	33,3
%		43,3	56,7	100		%	31,3	68,8	100		%	33,3	66,7	100	

Comarca Avilés

Municipio	Partido	Concejales	Concejales	Concejalia	%Concejales	Partido	Concejales	Concejales	Concejalias	%Concejales	Partido	Concejales	Concejale	Concejalia	%Concejales
Avilés	ASIA	1	2	3	33,3										
Candamo															
Castrillón															
Corvera	USPC	3	4	7	42,9										
Cudillero															
Gozón	AIGA	1	0	1	100,0										
Illas	URAS	0	1	1	0,0										
Muros Nalón	CCSXXI	0	3	3	0,0										
Pravia	UP	0	1	1	0,0										
Soto el Barco															
	TOTAL	5	11	16	31,3										
	%	31,3	68,8	100,0											

Comarca Oviedo

Municipio	Partido	Concejales	Concejales	Concejalia	%Concejales	Partido	Concejales	Concejales	Concejalias	%Concejales	Partido	Concejales	Concejale	Concejalia	%Concejales
Belmonte															
Bimenes	BIB	3	4	7	42,9										
Cabranes															
Grado	AIGRAS	1	2	3	33,3										
Llanera															
Morción															
Nava	APN	1	1	2	50,0										
Noreña	URAS	0	1	1	0,0										
Oviedo	ASCIZ	0	1	1	0,0										
Proaza	AIMPRO	1	0	1	100,0										
Quirós															
Las Regueras															
Ribera de Arriba															
Riosa															
Salas															
Sto Adriano															
Sariego	PROMUSA	2	4	6	33,3	SD	0	1	1	0					

(cont.)



Comarca Oviedo (cont.)

Municipio	Partido	Concejales	Concejales	Concejalia	%Concejales	Partido	Concejales	Concejales	Concejalias	%Concejales	Partido	Concejales	Concejale	Concejalia	%Concejales
Siero	PSOE	3	5	8	37,5	PP	3	5	8	37,5	IU	1	0	1	100,0
Somiedo	PSOE	4	3	7	57,1	PP	0	2	2	0	IU	0	0	0	
Teverga	PSOE	2	2	4	50,0	PP	0	1	1	0	IU	0	1	1	0,0
Yernes y Tameza	PSOE					PP	1	3	4	25	IU	0	1	1	0,0
	TOTAL	46	63	109	42,2	TOTAL	32	52	84	38,1	TOTAL	7	18	25	28,0
	%	42,2	57,8	100		%	38,1	61,9	100		%	28,0	72,0	100	

Comarca Gijón

Municipio	Partido	Concejales	Concejales	Concejalia	%Concejales	Partido	Concejales	Concejales	Concejalias	%Concejales	Partido	Concejales	Concejale	Concejalia	%Concejales
Carreño	PSOE	3	3	6	50,0	PP	1	3	4	25,0	IU	1	1	2	50,0
Gijón	PSOE	6	7	13	46,2	PP	4	8	12	33,3	IU	0	2	2	0,0
Villaviciosa	PSOE	2	5	7	28,6	PP	2	5	7	28,6	IU	0	0	0	
	TOTAL	11	15	26	42,3	TOTAL	7	16	23	30,4	TOTAL	1	3	4	25,0
	%	42,3	57,7	100		%	30,4	69,6	100		%	25,0	75,0	100	

Comarca Oriente

Municipio	Partido	Concejales	Concejales	Concejalia	%Concejales	Partido	Concejales	Concejales	Concejalias	%Concejales	Partido	Concejales	Concejale	Concejalia	%Concejales
Amieva	PSOE	2	2	4	50,0	PP	1	2	3	33,3	IU				
Cabrales	PSOE	1	4	5	20,0	PP	2	3	5	40,0	IU				
Cangas Onis	PSOE	2	5	7	28,6	PP	2	4	6	33,3	IU				
Caravia	PSOE	1	3	4	25,0	PP	1	2	3	33,3	IU				
Colunga	PSOE	3	3	6	50,0	PP	3	2	5	60,0	IU				
Llanes	PSOE	4	6	10	40,0	PP	3	4	7	42,9	IU				
Onís	PSOE	1	4	5	20,0	PP	1	1	2	50,0	IU				
Parres	PSOE	2	3	5	40,0	PP	2	3	5	40,0	IU	0	3	3	0
Peñamellera Alta	PSOE	2	1	3	66,7	PP	2	2	4	50,0	IU				
Peñamellera Baja	PSOE	1	2	3	33,3	PP	1	5	6	16,7	IU				
Piloña	PSOE	2	4	6	33,3	PP	2	4	6	33,3	IU				
Ponga	PSOE	1	2	3	33,3	PP	0	2	2	0,0	IU				
Ribadedeva	PSOE	3	4	7	42,9	PP	1	1	2	50,0	IU				
Ribadesella	PSOE	2	2	4	50,0	PP	3	3	6	50,0	IU	1	2	3	33,3
	TOTAL	27	45	72	37,5	TOTAL	24	38	62	38,7	TOTAL	1	5	6	16,7
	%	37,5	62,5	100		%	38,7	61,3	100		%	16,7	83,3	100	

Comarca Oviedo (cont.)

Municipio	Partido	Concejales	Concejales	Concejalia	%Concejales	Partido	Concejales	Concejales	Concejalias	%Concejales	Partido	Concejales	Concejale	Concejalia	%Concejales
Siero	PINSI	1	1	2	50,0	CONCEYU	0	1	1	0	FRESNED	0	1	1	0
Somiedo															
Teverga	IT	1	2	3	33,3										
Yernes y Tameza															
TOTAL		10	16	26	38,5	TOTAL	0	2	2	0	TOTAL	0	1	1	0
%		38,5	61,5	100		%	0	100	100		%	0	100	100	

Comarca Gijón

Municipio	Partido	Concejales	Concejales	Concejalia	%Concejales	Partido	Concejales	Concejales	Concejalias	%Concejales	Partido	Concejales	Concejale	Concejalia	%Concejales
Carreño	URAS-PA€	0	1	1	0	ANDECHA	0	1	1	0	UICA	0	3	3	0
Gijón															
Villaviciosa	URAS-PA€	0	3	3	0										
TOTAL		0	4	4	0		0	1	1	0		0	3	3	0
%		0	100	100		%	0	100	100		%	0	100	100	

Comarca Oriente

Municipio	Partido	Concejales	Concejales	Concejalia	%Concejales	Partido	Concejales	Concejales	Concejalias	%Concejales	Partido	Concejales	Concejale	Concejalia	%Concejales
Amieva	URAS-PA€	0	1	1	0										
Cabrales															
Cangas Onis															
Caravia															
Colunga															
Llanes															
Onís															
Parres															
Peñamellera Alta															
Peñamellera Baja															
Piloña	IAS	0	1	1	0										
Ponga	URAS	1	1	2	50										
Ribadedeva															
Ribadesella															
TOTAL		1	3	4	25,0										
%		25,0	75,0	100		%					%				

Comarca Caudal

Municipio	Partido	Concejales	Concejales	Concejalia	%Concejales	Partido	Concejales	Concejales	Concejalias	%Concejales	Partido	Concejales	Concejale	Concejalia	%Concejales
Aller	PSOE	3	4	7	42,9	PP	3	4	7	42,9	IU	1	2	3	33,3
Lena	PSOE	3	3	6	50,0	PP	3	1	4	75,0	IU	2	4	6	33,3
Mieres	PSOE	4	5	9	44,4	PP	2	5	7	28,6	IU	2	3	5	40,0
	TOTAL	10	12	22	45,5	TOTAL	8	10	18	44,4	TOTAL	5	9	14	35,7
	%	45,5	54,5	100		%	44,4	55,6	100		%	35,7	64,3	100	

Comarca Nalón

Municipio	Partido	Concejales	Concejales	Concejalia	%Concejales	Partido	Concejales	Concejales	Concejalias	%Concejales	Partido	Concejales	Concejale	Concejalia	%Concejales
Caso	PSOE	0	1	1	0,0	PP	1	3	4	25,0	IU	1	3	4	25,0
Langreo	PSOE	6	4	10	60,0	PP	2	4	6	33,3	IU	2	3	5	40,0
Laviana	PSOE	4	4	8	50,0	PP	2	3	5	40,0	IU	1	2	3	33,3
SMRA	PSOE	4	5	9	44,4	PP	2	3	5	40,0	IU	0	3	3	0,0
Sobrescobio	PSOE	2	3	5	40,0	PP	0	2	2	0,0	IU				
	TOTAL	16	17	33	48,5	TOTAL	7	15	22	31,8	TOTAL	4	11	15	26,7
	%	48,5	51,5	100		%	31,8	68,2	100		%	26,7	73,3	100	

**ANEXO IV.
SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN LA ADMINISTRACIÓN DEL
PRINCIPADO DE ASTURIAS AÑO 2008**

Total Personal Consejerías					
Funcionariado de carrera	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Grupo A	247	316	563	43,87	56,13
Grupo B	172	246	418	41,15	58,85
Grupo C	196	304	500	39,20	60,80
Grupo D	821	337	1158	70,90	29,10
Grupo E	86	85	171	50,29	49,71
Total	1522	1288	2810	54,16	45,84
Funcionariado Interino	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Grupo A	79	67	146	54,11	45,89
Grupo B	76	62	138	55,07	44,93
Grupo C	24	50	74	32,43	67,57
Grupo D	126	59	185	68,11	31,89
Grupo E	19	17	36	52,78	47,22
Total	324	255	579	55,96	44,04
P. Laboral indefinido	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Grupo A	67	57	124	54,03	45,97
Grupo B	226	91	317	71,29	28,71
Grupo C	94	162	256	36,72	63,28
Grupo D	403	268	671	60,06	39,94
Grupo E	621	265	886	70,09	29,91
Total	1411	843	2254	62,60	37,40
P. Laboral Temporal	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Grupo A	41	22	63	65,08	34,92
Grupo B	162	37	199	81,41	18,59
Grupo C	44	19	63	69,84	30,16
Grupo D	214	83	297	72,05	27,95
Grupo E	191	121	312	61,22	38,78
Total	652	282	934	69,81	30,19
TOTAL	3909	2668	6577	59,43	40,57

Presidencia del Principado					
Funcionariado Carrera	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Grupo A	1	1	2	50	50
Grupo B	-	-	-	-	-
Grupo C	-	-	-	-	-
Grupo D	9	2	11	81,82	18,18
Grupo E	4	3	7	57,14	42,86
Total	14	6	20	70	30
Funcionariado Interino	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Grupo A	-	-	-	-	-
Grupo B	-	-	-	-	-
Grupo C	-	-	-	-	-
Grupo D	1	-	1	100	0
Grupo E	2	3	5	40	60
Total	3	3	6	50	50
P. Laboral indefinido	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Grupo A	1	-	1	100	0
Grupo B	-	-	-	-	-
Grupo C	-	-	-	-	-
Grupo D	-	-	-	-	-
Grupo E	3	-	3	100	0
Total	4	0	4	100	0
P. Laboral Temporal	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Grupo A	1	1	2	50	50
Grupo B	1	-	1	100	0
Grupo C	1	-	1	100	0
Grupo D	1	-	1	100	0
Grupo E	2	1	3	66,67	33,33
Total	6	2	8	75	25
TOTAL	27	11	38	71,05263158	28,94736842

Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad					
Funcionariado Carrera	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Grupo A	11	4	15	73,33	26,67
Grupo B	5	4	9	55,56	44,44
Grupo C	8	6	14	57,14	42,86
Grupo D	27	6	33	81,82	18,18
Grupo E	1	-	1	100,00	0,00
Total	52	20	72	72,22	27,78
Funcionariado Interino	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Grupo A	4	1	5	80,00	20,00
Grupo B	2	1	3	66,67	33,33
Grupo C	0	3	3	0,00	100,00
Grupo D	6	2	8	75,00	25,00
Grupo E	1	-	1	100,00	0,00
Total	13	7	20	65,00	35,00
P. Laboral Indefinido	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Grupo A	5	2	7	71,43	28,57
Grupo B	22	12	34	64,71	35,29
Grupo C	3	3	6	50,00	50,00
Grupo D	19	13	32	59,38	40,63
Grupo E	36	5	41	87,80	12,20
Total	85	35	120	70,83	29,17
P. Laboral Temporal	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Grupo A	4	3	7	57,14	42,86
Grupo B	18	2	20	90,00	10,00
Grupo C	-	-	-		100,00
Grupo D	24	1	25	96,00	4,00
Grupo E	1	1	2	50,00	50,00
Total	47	7	54	87,04	12,96
TOTAL	197	69	266	74,06	25,94

C. de Administraciones Públicas y Portavoz del Gobierno					
Funcionariado Carrera	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Grupo A	25	32	57	43,86	56,14
Grupo B	14	28	42	33,33	66,67
Grupo C	21	19	40	52,50	47,50
Grupo D	86	20	106	81,13	18,87
Grupo E	8	5	13	61,54	38,46
Total	154	104	258	59,69	40,31
Funcionariado Interino	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Grupo A	9	7	16	56,25	43,75
Grupo B	13	5	18	72,22	27,78
Grupo C	3	2	5	60,00	40,00
Grupo D	19	5	24	79,17	20,83
Grupo E	2	1	3	66,67	33,33
Total	46	20	66	69,70	30,30
P. Laboral Indefinido	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Grupo A	14	13	27	51,85	48,15
Grupo B	13	12	25	52,00	48,00
Grupo C	5	25	30	16,67	83,33
Grupo D	-	6	6		100,00
Grupo E	4	4	8	50,00	50,00
Total	36	60	96	37,50	62,50
P. Laboral Temporal	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Grupo A	3	3	6	50,00	50,00
Grupo B	5	4	9	55,56	44,44
Grupo C	3	-	3	100,00	0,00
Grupo D	4	1	5	80,00	20,00
Grupo E	6	-	6	100,00	0,00
Total	21	8	29	72,41	27,59
TOTAL	257	192	449	57,24	42,76

C. de Economía y Asuntos Europeos

Funcionariado Carrera	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Grupo A	19	13	32	59,38	40,63
Grupo B	21	25	46	45,65	54,35
Grupo C	21	12	33	63,64	36,36
Grupo D	36	44	80	45,00	55,00
Grupo E	6	7	11	54,55	45,45
Total	103	101	202	50,99	49,01
Funcionariado Interino	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Grupo A	4	3	7	57,14	42,86
Grupo B	2	-	2	100,00	0,00
Grupo C	-	-	-	-	-
Grupo D	2	27	29	6,90	93,10
Grupo E	2	3	5	40,00	60,00
Total	10	33	43	23,26	76,74
P. Laboral indefinido	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Grupo A	3	1	4	75,00	25,00
Grupo B	-	-	-	-	-
Grupo C	-	1	1	-	100,00
Grupo D	-	8	8	-	100,00
Grupo E	-	3	3	-	100,00
Total	3	13	16	18,75	81,25
P. Laboral Temporal	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Grupo A	1	1	2	50,00	50,00
Grupo B	1	-	1	100,00	0,00
Grupo C	-	-	-	-	-
Grupo D	-	-	-	-	-
Grupo E	-	-	-	-	-
Total	2	1	3	66,67	33,33
TOTAL	118	148	264	44,70	55,30

C. de Educación y Ciencia					
Funcionariado Carrera	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Grupo A	18	18	36	50,00	50,00
Grupo B	20	34	54	37,04	62,96
Grupo C	44	21	65	67,69	32,31
Grupo D	313	59	372	84,14	15,86
Grupo E	31	22	53	58,49	41,51
Total	426	154	580	73,45	26,55
Funcionariado Interino	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Grupo A	8	5	13	61,54	38,46
Grupo B	15	5	20	75,00	25,00
Grupo C	4	2	6	66,67	33,33
Grupo D	37	1	38	97,37	2,63
Grupo E	4	-	4	100,00	0,00
Total	68	13	81	83,95	16,05
P. Laboral indefinido	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Grupo A	3	8	11	27,27	72,73
Grupo B	13	9	22	59,09	40,91
Grupo C	2	11	13	15,38	84,62
Grupo D	149	36	185	80,54	19,46
Grupo E	399	120	519	76,88	23,12
Total	566	184	750	75,47	24,53
P. Laboral Temporal	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Grupo A	14	9	23	60,87	39,13
Grupo B	22	9	31	70,97	29,03
Grupo C	1	7	8	12,50	87,50
Grupo D	93	9	102	91,18	8,82
Grupo E	140	49	189	74,07	25,93
Total	270	83	353	76,49	23,51
TOTAL	1330	434	1764	75,40	24,60

C. de Cultura y Turismo

Funcionariado Carrera	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Grupo A	19	22	41	46,34	53,66
Grupo B	19	14	33	57,58	42,42
Grupo C	16	8	24	66,67	33,33
Grupo D	49	15	64	76,56	23,44
Grupo E	16	28	44	36,36	63,64
Total	119	87	206	57,77	42,23
Funcionariado Interino	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Grupo A	2	3	5	40,00	60,00
Grupo B	2	1	3	66,67	33,33
Grupo C	3	-	3	100,00	0,00
Grupo D	6	1	7	85,71	14,29
Grupo E	3	5	8	37,50	62,50
Total	16	10	26	61,54	38,46
P. Laboral indefinido	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Grupo A	4	7	11	36,36	63,64
Grupo B	12	6	18	66,67	33,33
Grupo C	9	13	22	40,91	59,09
Grupo D	35	80	115	30,43	69,57
Grupo E	36	6	42	85,71	14,29
Total	96	112	208	46,15	53,85
P. Laboral Temporal	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Grupo A	2	2	4	50,00	50,00
Grupo B	2	-	2	100,00	0,00
Grupo C	1	-	1	100,00	0,00
Grupo D	24	33	57	42,11	57,89
Grupo E	19	13	32	59,38	40,63
Total	48	48	96	50,00	50,00
TOTAL	279	257	536	52,05	47,95

C. de Bienestar Social					
Funcionariado Carrera	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Grupo A	6	5	11	54,55	45,45
Grupo B	38	5	43	88,37	11,63
Grupo C	14	11	25	56,00	44,00
Grupo D	52	9	61	85,25	14,75
Grupo E	10	5	15	66,67	33,33
Total	120	35	155	77,42	22,58
Funcionariado Interino	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Grupo A	7	-	7	100,00	0,00
Grupo B	11	8	19	57,89	42,11
Grupo C	1	-	1	100,00	0,00
Grupo D	11	4	15	73,33	26,67
Grupo E	1	1	2	50,00	50,00
Total	31	13	44	70,45	29,55
P. Laboral indefinido	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Grupo A	29	13	42	69,05	30,95
Grupo B	162	42	204	79,41	20,59
Grupo C	51	6	57	89,47	10,53
Grupo D	172	48	220	78,18	21,82
Grupo E	119	19	138	86,23	13,77
Total	533	128	661	80,64	19,36
P. Laboral Temporal	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Grupo A	11	1	12	91,67	8,33
Grupo B	111	21	132	84,09	15,91
Grupo C	30	-	30	100,00	0,00
Grupo D	60	12	72	83,33	16,67
Grupo E	22	7	29	75,86	24,14
Total	234	41	275	85,09	14,91
TOTAL	918	217	1135	80,88	19,12

C. de Infraestructuras, Política Territorial y Vivienda					
Funcionariado Carrera	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Grupo A	17	24	41	41,46	58,54
Grupo B	5	35	40	12,50	87,50
Grupo C	13	14	27	48,15	51,85
Grupo D	59	129	188	31,38	68,62
Grupo E	2	7	9	22,22	77,78
Total	96	209	305	31,48	68,52
Funcionariado Interino	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Grupo A	19	16	35	54,29	45,71
Grupo B	3	10	13	23,08	76,92
Grupo C	2	-	2	100,00	0,00
Grupo D	14	11	25	56,00	44,00
Grupo E	1	1	2	50,00	50,00
Total	39	38	77	50,65	49,35
P. Laboral indefinido	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Grupo A	4	4	8	50,00	50,00
Grupo B	-	7	7	0,00	100,00
Grupo C	9	48	57	15,79	84,21
Grupo D	8	62	70	11,43	88,57
Grupo E	3	103	106	2,83	97,17
Total	24	224	248	9,68	90,32
P. Laboral Temporal	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Grupo A	-	1	1	0,00	100,00
Grupo B	-	1	1	0,00	100,00
Grupo C	-	2	2	0,00	100,00
Grupo D	-	20	20	0,00	100,00
Grupo E	-	48	48	0,00	100,00
Total	0	72	72	0,00	100,00
TOTAL	159	543	702	22,65	77,35

C. Medio Ambiente y Desarrollo Rural

Funcionariado Carrera	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Grupo A	58	87	145	40	60
Grupo B	21	76	97	21,65	78,35
Grupo C	22	193	215	10,23	89,77
Grupo D	105	32	137	76,64	23,36
Grupo E	5	5	10	50,00	50,00
Total	211	393	604	34,93	65,07
Funcionariado Interino	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Grupo A	11	12	23	47,83	52,17
Grupo B	22	29	51	43,14	56,86
Grupo C	9	42	51	17,65	82,35
Grupo D	18	3	21	85,71	14,29
Grupo E	3	2	5	60,00	40,00
Total	63	88	151	41,72	58,28
P. Laboral indefinido	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Grupo A	2	4	6	33,33	66,67
Grupo B	-	2	2	0,00	100,00
Grupo C	2	46	48	4,17	95,83
Grupo D	19	15	34	55,88	44,12
Grupo E	13	4	17	76,47	23,53
Total	36	71	107	33,64	66,36
P. Laboral Temporal	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Grupo A	4	1	5	80,00	20,00
Grupo B	-	-	-		
Grupo C	3	10	13	23,08	76,92
Grupo D	7	7	14	50,00	50,00
Grupo E	1	2	3	33,33	66,67
Total	15	20	35	42,86	57,14
TOTAL	325	572	897	36,23	63,77

C. de Industria y Empleo					
Funcionariado Carrera	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Grupo A	12	35	47	25,53	74,47
Grupo B	3	14	17	17,65	82,35
Grupo C	21	14	35	60,00	40,00
Grupo D	39	17	56	69,64	30,36
Grupo E	3	1	4	75,00	25,00
Total	78	81	159	49,06	50,94
Funcionariado Interino	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Grupo A	3	7	10	30,00	70,00
Grupo B	3	3	6	50,00	50,00
Grupo C	-	-	-		
Grupo D	7	1	8	87,50	12,50
Grupo E	-	-	-		
Total	13	11	24	54,17	45,83
P. Laboral indefinido	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Grupo A	-	-	-		
Grupo B	-	1	1	0,00	100,00
Grupo C	2	3	5	40,00	60,00
Grupo D	1	-	1	100,00	0,00
Grupo E	8	-	8	100,00	0,00
Total	11	4	15	73,33	26,67
P. Laboral Temporal	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Grupo A	-	-	-		
Grupo B	2	-	2	100,00	0,00
Grupo C	1	-	1	100,00	0,00
Grupo D	1	-	1	100,00	0,00
Grupo E	-	-	-		
Total	4	0	4	100,00	0,00
TOTAL	106	96	202	52,48	47,52

C. de Salud y Servicios Sanitarios					
Funcionariado Carrera	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Grupo A	61	75	136	44,85	55,15
Grupo B	26	11	37	70,27	29,73
Grupo C	16	6	22	72,73	27,27
Grupo D	46	4	50	92,00	8,00
Grupo E	-	2	2	0,00	100,00
Total	149	98	247	60,32	39,68
Funcionariado Interino	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Grupo A	12	13	25	48,00	52,00
Grupo B	3	-	3	100,00	0,00
Grupo C	2	1	3	66,67	33,33
Grupo D	5	4	9	55,56	44,44
Grupo E	-	1	1	0,00	100,00
Total	22	19	41	53,66	46,34
P. Laboral indefinido	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Grupo A	2	5	7	28,57	71,43
Grupo B	4	-	4	100,00	0,00
Grupo C	11	6	17	64,71	35,29
Grupo D	-	-	-	-	-
Grupo E	-	1	1	0,00	100,00
Total	17	12	29	58,62	41,38
P. Laboral Temporal	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Grupo A	1	-	1	100,00	0,00
Grupo B	-	-	-	-	-
Grupo C	4	-	4	100,00	0,00
Grupo D	-	-	-	-	-
Grupo E	-	-	-	-	-
Total	5	0	5	100,00	0,00
TOTAL	193	129	322	59,94	40,06

Anexo V
PERSONAL DEL SESPA SEGÚN GRUPOS PROFESIONALES
2008

Personal Servicios Centrales del SESPA				
Tipo de contratación	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
Personal Directivo	8	7	15	46,66
Grupo A	4	0	4	0,00
Grupo B	1	9	10	90,00
Grupo C	6	11	17	64,71
Grupo D	7	48	55	87,27
Grupo E	0	0	0	0,00
Funcionariado carrera	18	68	86	79,06
Grupo A	0	1	1	100,00
Grupo B	0	4	4	100,00
Grupo C	0	1	1	100,00
Grupo D	2	9	11	81,82
Grupo E	0	1	1	100,00
Funcionariado interino	2	16	18	88,88
Grupo A	3	3	6	50,00
Grupo B	0	2	2	100,00
Grupo C	2	10	12	83,33
Grupo D	5	4	9	44,44
Grupo E	6	5	11	45,45
Laboral Indefinido	16	24	40	60,00
Grupo A	2	5	7	71,43
Grupo B	5	3	8	37,50
Grupo C	6	7	13	53,85
Grupo D	8	8	16	50,00
Grupo E	4	3	7	42,86
Laboral Temporal	25	26	51	50,98
Grupo A	1	6	7	85,71
Grupo B	2	2	4	50,00
Grupo C	0	0	0	0,00
Grupo D	0	0	0	0,00
Grupo E	0	0	0	0,00
Personal Estatutario	3	8	11	72,72
Total	72	149	221	67,42

Personal del Servicio de Salud del Principado de Asturias grupos profesionales

P. ESTATUTARIO FIJO	ATENCION PRIMARIA				ATENCION ESPECIALIZADA				SALUD MENTAL			
	H	M	Total	%Mujeres	H	M	Total	% Mujeres	H	M	Total	% Mujeres
GRUPO A	355	332	687	48,33	804	487	1291	37,72	14	18	32	56,25
GRUPO B	137	628	765	82,09	314	2157	2471	87,29	22	38	60	63,33
GRUPO C	28	34	62	54,84	102	413	515	80,19	6	12	18	66,67
GRUPO D	68	440	508	86,61	268	2185	2453	89,07	10	18	28	64,29
GRUPO E	55	32	87	36,78	361	370	731	50,62		2	2	100,00
Total	643	1466	2109	69,51	1849	5612	7461	75,22	52	88	140	62,86
P. ESTATUTARIO INTERINO	H	M	Total	%Mujeres	H	M	Total	% Mujeres	H	M	Total	% Mujeres
GRUPO A	58	78	136	57,35	61	75	136	55,15		1	1	100,00
GRUPO B	28	98	126	77,78	34	183	217	84,33		3	3	100,00
GRUPO C	5	27	32	84,38	15	60	75	80,00				
GRUPO D	46	104	150	69,33	94	352	446	78,92	2	6	8	75,00
GRUPO E	2	16	18	88,89	55	307	362	84,81				
Total	139	323	462	69,91	259	977	1236	79,05	2	10	12	83,33
P.ESTATUTARIO SUSTITUTO	H	M	Total	%Mujeres	H	M	Total	% Mujeres	H	M	Total	% Mujeres
GRUPO A	19	48	67	71,64	20	32	52	61,54	2	2	4	50,00
GRUPO B	14	116	130	89,23	47	318	365	87,12	1	6	7	85,71
GRUPO C		1	1	100,00	5	73	78	93,59				
GRUPO D	12	81	93	87,10	42	406	448	90,63		10	10	100,00
GRUPO E	3	13	16	81,25	58	183	241	75,93				
Total	48	259	307	84,36	172	1012	1184	85,47	3	18	21	85,71
P.ESTATUTARIO EVENTUAL	H	M	Total	%Mujeres	H	M	Total	% Mujeres	H	M	Total	% Mujeres
GRUPO A	60	160	220	72,73	162	308	470	65,53	9	13	22	59,09
GRUPO B	20	52	72	72,22	33	418	451	92,68	6	17	23	73,91
GRUPO C	1	12	13	92,31	9	76	85	89,41				
GRUPO D	10	122	132	92,42	46	435	481	90,44		17	17	100,00
GRUPO E	6	13	19	68,42	23	120	143	83,92				
Total	97	359	456	78,73	273	1357	1630	83,25	15	47	62	75,81

	ATENCION PRIMARIA				ATENCION ESPECIALIZADA				SALUD MENTAL			
LABORALES FIJOS	H	M	Total	%Mujeres	H	M	Total	% Mujeres	H	M	Total	% Mujeres
GRUPO A			0		37	11	48	22,92	2	3	5	60,00
GRUPO B		2	2	100,00	2	34	36	94,44		6	6	100,00
GRUPO C	1		1	0,00	18	101	119	84,87	9	70	79	88,61
GRUPO D			0		31	140	171	81,87	4	5	9	55,56
GRUPO E			0		13	27	40	67,50		3	3	100,00
Total	1	2	3	66,67	101	313	414	75,60	15	87	102	85,29
LABORALES TEMPORALES	H	M	Total	%Mujeres	H	M	Total	% Mujeres	H	M	Total	% Mujeres
GRUPO A	37	100	137	72,99	143	227	370	61,35	2	23	25	92,00
GRUPO B			0		6	18	24	75,00	5	19	24	79,17
GRUPO C			0		1	3	4	75,00				
GRUPO D			0		6	14	20	70,00	1	7	8	87,50
GRUPO E			0		1	3	4	75,00				
Total	37	100	137	72,99	157	265	422	62,80	8	49	57	85,96
TOTAL PERSONAL	965	2509	3474	72,22	2811	9536	12347	77,23	95	299	394	75,89

ANEXO VI. PERSONAL DEL CONJUNTO DE CONSEJERIAS SEGÚN GRUPO PROFESIONAL AÑOS 2001 Y 2008

AÑO 2001

Funcionariado	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Grupo A	267	531	798	33,46	66,54
Grupo B	279	345	624	44,71	55,29
Grupo C	214	171	385	55,58	44,42
Grupo D	914	452	1366	66,91	33,09
Grupo E	118	154	272	43,38	56,62
Total	1792	1653	3445	52,02	47,98
Personal Laboral	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Grupo A	85	87	172	49,42	50,58
Grupo B	186	89	275	67,64	32,36
Grupo C	117	153	270	43,33	56,67
Grupo D	476	306	782	60,87	39,13
Grupo E	699	256	955	73,19	26,81
Total	1563	891	2454	63,69	36,31
Total Personal	3355	2544	5899	56,87	43,13

AÑO 2008

Funcionariado	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Grupo A	326	383	709	45,98	54,02
Grupo B	248	308	556	44,60	55,40
Grupo C	220	354	574	38,33	61,67
Grupo D	947	396	1343	70,51	29,49
Grupo E	105	102	207	50,72	49,28
Total	1846	1543	3389	54,47	45,53
Personal Laboral	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Grupo A	108	79	187	57,75	42,25
Grupo B	388	128	516	75,19	24,81
Grupo C	138	181	319	43,26	56,74
Grupo D	617	351	968	63,74	36,26
Grupo E	812	386	1198	67,78	32,22
Total	2063	1125	3188	64,71	35,29
Total Personal	3909	2668	6577	59,43	40,57