

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

El presente informe analiza cómo ha sido el comportamiento de la distribución por sexo del colectivo de Administración General entre los años 2012 y 2015, atendiendo a las conclusiones extraídas del análisis evolutivo 2008-2011, detectando las tendencias que condicionan la desigual representación de hombres y mujeres entre los distintos grupos de personal y observando, especialmente, si las dificultades para conciliar la vida familiar y profesional siguen explicando en parte la escasa presencia femenina en los niveles superiores de la Administración General de la Junta de Andalucía.

En el Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto para 2012 se realizó una valoración en profundidad de la composición por sexo del personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía, estudiando su evolución en el período 2008-2011. Entre las conclusiones se destacaba la tendencia a un aumento de la presencia de mujeres en el colectivo, que elevaba su participación claramente mayoritaria y que comprometía el futuro equilibrio en la representación por sexo. También se evidenciaba que la proporción de mujeres era mayor en los grupos profesionales con menores requerimientos formativos para su acceso. Por otra parte, el cambio más relevante durante el citado período fue la consecución de una distribución paritaria entre el personal alto cargo, resultado de una apuesta decidida del Gobierno Andaluz por sustituir el tradicional protagonismo masculino, fomentando el aumento de la presencia de mujeres. Finalmente, el informe evolutivo destacaba que la menor representación femenina en los grupos profesionales superiores era un notable freno a que las mujeres participaran en los puestos de mayor responsabilidad y de toma de decisiones, que se acentuaba con variables como la edad o las cargas familiares.

El capítulo se inicia con una valoración de la distribución del conjunto del personal y su evolución en el período 2012-2015. Sin abandonar esta perspectiva temporal, a continuación se realiza un análisis desagregado de cada una de las categorías laborales, profundizando en el conocimiento del funcionariado; y un estudio sobre la presencia de mujeres en los niveles de mayor responsabilidad y mayor capacidad de decisión del colectivo.

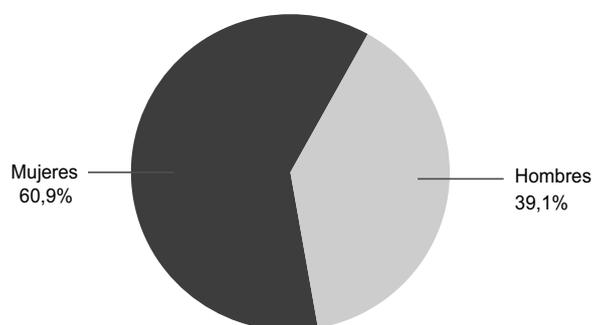


### 4.1.1. Análisis general

La presencia de mujeres en la Administración General de la Junta de Andalucía ha seguido creciendo durante los últimos años, al igual que en el período analizado con anterioridad. Si en 2012 las mujeres representaban el 59,5% del colectivo, en 2015 el porcentaje se elevó al 60,9%, confirmando la tendencia a una lenta pero continuada feminización de este colectivo<sup>2</sup>.

Gráfico 4.1.1.1.

Personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía según sexo. Año 2015



En enero de 2015 había 27.432 mujeres y 17.649 hombres al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía, un total de 45.081 personas, lo que representa un 7,5% menos que en 2012<sup>3</sup>. La reducción de efectivos fue más intensa entre los hombres (10,6%) que entre las mujeres (5,3%), favoreciendo un aumento de la representación femenina y elevando el ligero desequilibrio que ya había aparecido por primera vez en 2014, como refleja la evolución del Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM)<sup>4</sup>. Una evolución que confirma la comentada tendencia a la feminización de este personal ya observada en el período 2008-2011<sup>5</sup>.

2 En 2008 las mujeres representaban el 57,7% del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía.

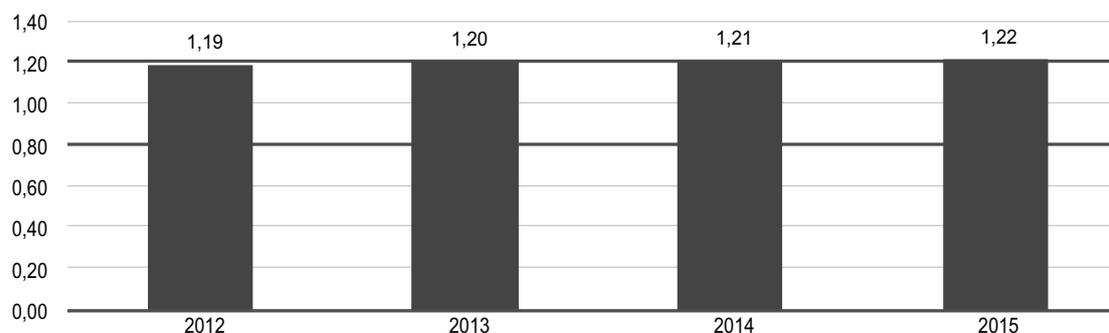
3 En el mismo período, desde enero de 2012 a enero de 2015, la reducción de efectivos en la Administración General del Estado (8,5%) fue mayor que en la Administración General de la Junta de Andalucía (7,5%). La intensidad de dicha reducción fue prácticamente igual entre hombres y mujeres, por lo que la distribución por sexo en la Administración General del Estado se mantuvo en valores cercanos a la paridad (IPRHM=1,03).

4 Véase la definición del índice en la introducción del capítulo.

5 El valor del IPRHM en 2008 fue de 1,15.

Gráfico 4.1.1.2.

Evolución del IPRHM del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía.  
Periodo 2012-2015



El aumento de la presencia de mujeres durante el período ha sido generalizado en todas las categorías o adscripciones profesionales. La distribución por sexo entre el personal que ostenta la categoría de alto cargo se ha mantenido todos los años en valores del IPRHM prácticamente paritarios, reforzando la existencia de un compromiso político consolidado por la igualdad en la representación.

Por categorías, el personal laboral concentra el 50,2% y el personal funcionario el 49,4%. El aumento de la presencia femenina ha sido más intenso entre el funcionariado y aunque ello no haya comprometido el equilibrio en la presencia de funcionarios y funcionarias (IPRHM=1,10), sí consolida la feminización del colectivo. También se reafirma la presencia de mujeres en los grupos profesionales superiores, especialmente en el grupo A1, conformando distribuciones cercanas a la paridad y quebrando la tradicional escasez de mujeres en este grupo.

Cuadro 4.1.1.1. IPRHM del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía según categorías y grupos profesionales. Años 2012 y 2015

Categorías	Grupos					Total
	A1/I	A2/II	C1/III	C2/IV	E/V	
Personal alto cargo	1,00					1,00
	1,00					1,00
Personal funcionario	0,96	0,97	1,19	1,36	0,99	1,10
	0,84	1,09	1,24	1,33	0,94	1,06
Personal laboral	1,19	1,46	1,33	1,05	1,42	1,33
	1,16	1,50	1,27	1,04	1,41	1,32

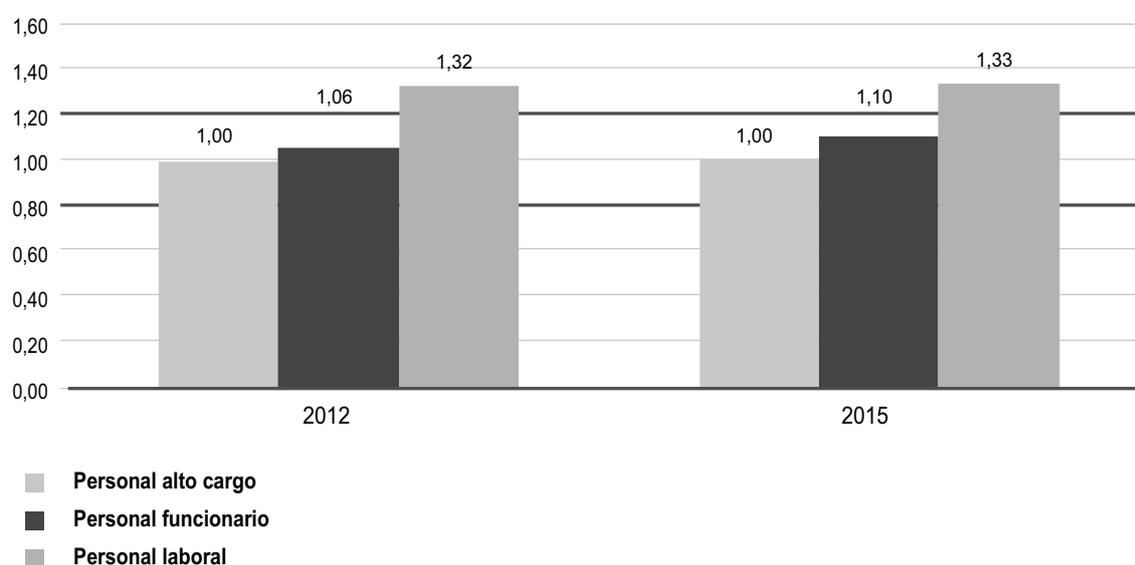
Nota: sombreados los resultados del IPRHM para 2012



La evolución en estos años de la distribución por sexo entre el personal laboral ha agudizado el desequilibrio en esta categoría (IPRHM 2015=1,33), determinante en gran medida del proceso de feminización del conjunto del personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía. Especialmente relevante ha sido el aumento de la presencia de mujeres en los grupos profesionales más significativos cuantitativamente, el III y el V, que concentran el 70% del personal laboral. A pesar de ello, resulta ilustrativo observar que donde se concentran mayor número de mujeres es en el grupo V de laborales (7.176), mientras que el mayor volumen de hombres (3.702) se encuentra en el grupo A1 del personal funcionario.

Gráfico 4.1.1.3.

IPRHM del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía según categorías. Años 2012 y 2015



Así pues, si bien se ha avanzado en el período 2012-2015 en la consecución de una presencia más igualitaria de hombres y mujeres entre la categoría de altos cargos y en los grupos profesionales superiores del funcionariado, ha aumentado el desequilibrio por sobrerrepresentación de mujeres en los niveles profesionales con menores exigencias formativas, fundamentalmente entre el personal laboral, siendo determinante principal del proceso de feminización del conjunto del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía.

Cuadro 4.1.1.2 Personal de la Administración General de la Junta de Andalucía según sexo, categorías y grupos profesionales. Año 2015

PERSONAL ALTO CARGO						IPRHM				
M		H		Total		2012		2015		
107		107		214		1,00		1,00		

PERSONAL FUNCIONARIO														IPRHM	
Grupos/ niveles	A1		A2		C1		C2		E		Total		Total	2012	2015
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H			
30	62	112									62	112	174	0,77	0,71
29	32	44									32	44	76	0,66	0,84
28	362	461							1		362	462	824	0,84	0,88
27	236	335						1			237	335	572	0,78	0,83
26	305	454	101	158					2		406	614	1.020	0,77	0,80
25	1.131	1.330	566	833			3		2		1.697	2.168	3.865	0,84	0,88
24	106	89	101	111					1		207	201	408	0,65	1,01
23	245	261	175	257			1	1			421	519	940	0,88	0,90
22	923	616	113	87	322	236	1	5			1.359	944	2.303	1,11	1,18
21				3		40					0	43	43	0,53	0,00
20			49	100	459	511			2		508	613	1.121	0,90	0,91
19			1	1							1	1	2	2,00	1,00
18			679	351	1760	1156	429	146			2.868	1.653	4.521	1,27	1,27
17					33	15	29	15			62	30	92	1,38	1,35
16					554	403	306	307			860	710	1.570	1,10	1,10
15					1756	972	26	20			1.782	992	2.774	1,28	1,28
14					1		1338	511		2	1.339	513	1.852	1,39	1,45
13									1	7	1	7	8	0,53	0,25
12									41	34	41	34	75	1,02	1,09
<b>Total</b>	<b>3.402</b>	<b>3.702</b>	<b>1.785</b>	<b>1.901</b>	<b>4.885</b>	<b>3.337</b>	<b>2131</b>	<b>1.012</b>	<b>42</b>	<b>43</b>	<b>12.245</b>	<b>9.995</b>	<b>22.240</b>	<b>1,06</b>	<b>1,10</b>
	7.104		3.686		8.222		3.143		85		22.240				
<b>2012</b>	<b>0,84</b>		<b>1,09</b>		<b>1,24</b>		<b>1,33</b>		<b>0,94</b>		<b>1,06</b>				
<b>2015</b>	<b>0,96</b>		<b>0,97</b>		<b>1,19</b>		<b>1,36</b>		<b>0,99</b>		<b>1,10</b>				

## PERSONAL LABORAL

PERSONAL LABORAL						IPRHM			
M		H		Total		2012		2015	
I	678	463			1.141	1,16	1,19		
II	1.623	600			2.223	1,50	1,46		
III	3.808	1.933			5.741	1,27	1,33		
IV	1.795	1.627			3.422	1,04	1,05		
V	7.176	2.924			10.100	1,41	1,42		
<b>Total</b>	<b>15.080</b>	<b>7.547</b>			<b>22.627</b>	<b>1,32</b>	<b>1,33</b>		

TOTAL			IPRHM	
M	H	Total	2012	2015
27.432	17.649	45.081	1,19	1,22

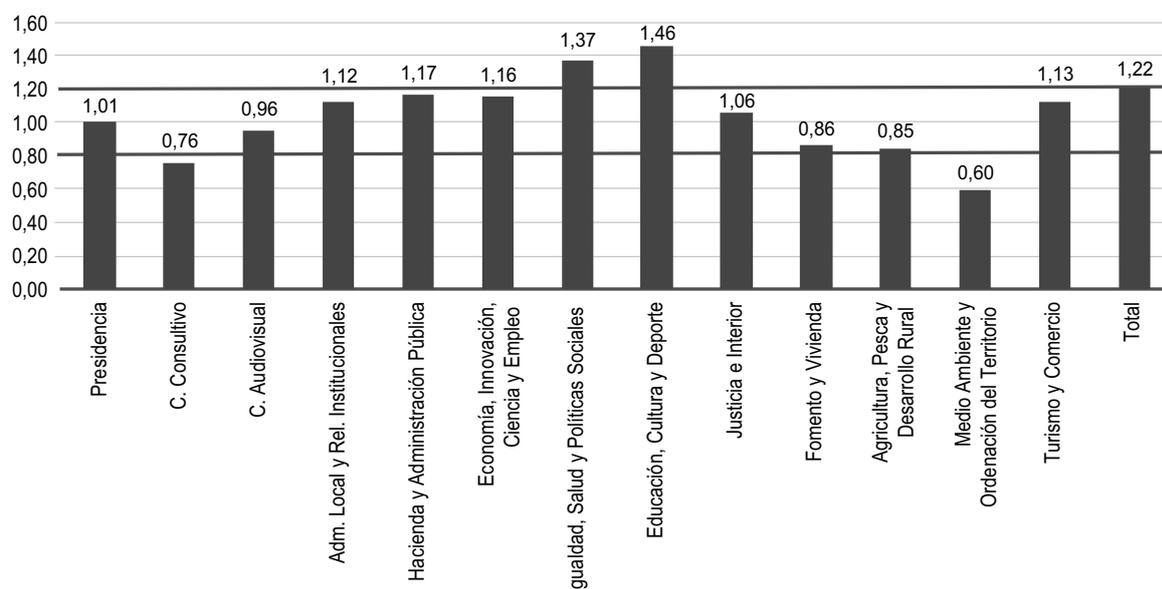
SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (&lt; 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (&gt;1,20)



La distribución por sexo según su adscripción a las distintas secciones presupuestarias (tal y como se definía a enero de 2015) muestra cómo el desequilibrio por sobrerrepresentación femenina de la Administración se concentra en las Consejerías de Igualdad, Salud y Políticas Sociales (IPRHM=1,37) y Educación, Cultura y Deporte (IPRHM=1,46), en las que trabaja el 55,1% del personal. El resto de secciones presupuestarias muestra una distribución equilibrada, con la excepción de la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio donde la distribución está claramente masculinizada, con un valor en el IPRHM del 0,60 y el Consejo Consultivo de Andalucía, cuyo valor alcanza el 0,76, sin alcanzar la banda de equilibrio.

Gráfico 4.1.1.4.

IPRHM del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía por Consejerías.  
Año 2015



#### 4.1.2. Personal alto cargo

Como se ha comentado anteriormente, durante el período 2008-2011 se avanzó notablemente en la composición igualitaria de hombres y mujeres entre el personal con la categoría de alto cargo, debido al compromiso político que supuso la aprobación de la Ley 6/2006<sup>6</sup> del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía y de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. En la etapa que ahora se evalúa, 2012-2015, ha mantenido durante todos los años una distribución por sexo prácticamente paritaria en esta categoría profesional.

<sup>6</sup> Artículo 18.3. En las designaciones de las personas integrantes del Consejo de Gobierno que realice el Presidente o la Presidenta de la Junta de Andalucía, cada sexo estará representado en, al menos, un cuarenta por ciento.

Durante la etapa analizada el número de mujeres y hombres con la condición de alto cargo registró una notable reducción (-17,4%)<sup>7</sup>, que resultó algo más intensa entre los hombres, lo que ha supuesto un ligero crecimiento de la presencia femenina en la categoría, aunque sin comprometer la igualdad en la representación por sexo (IPRHM=1,00).

**Cuadro 4.1.2.** Personal alto cargo según sexo y adscripción. Año 2015

	M	H	TOTAL	IPRHM	
				2012	2015
Presidencia	1	-	1	0,00	2,00
Consejerías	5	6	11	0,91	0,91
Viceconsejerías	3	8	11	0,36	0,55
Secretaría General	18	17	35	0,81	1,03
Secretaría General Técnica	7	4	11	1,45	1,27
Dirección General y Del. Gobierno	34	38	72	1,16	0,94
Delegaciones Territoriales	22	18	40	0,95	1,10
Otros Altos Cargos	17	16	33	0,97	1,03
<b>TOTAL</b>	<b>107</b>	<b>107</b>	<b>214</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>

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

Los cambios en la composición por sexo respecto de 2012 han supuesto, en líneas generales, un mayor acercamiento a situaciones de equilibrio en los distintos puestos de esta categoría. Tan sólo se mantiene una ligera sobrerrepresentación de mujeres en las Secretarías Generales Técnicas (IPRHM=1,27), tras la importante reducción de la participación femenina que se ha registrado en relación con 2012 (IPRHM=1,45). Igualmente destacable resulta la evolución registrada en las Viceconsejerías, donde se reduce la presencia mayoritaria de hombres en 2015, (IPRHM=0,55) desde las cotas de 2012 (IPRHM=0,36) aunque todavía se encuentra lejos de los límites de equilibrio.

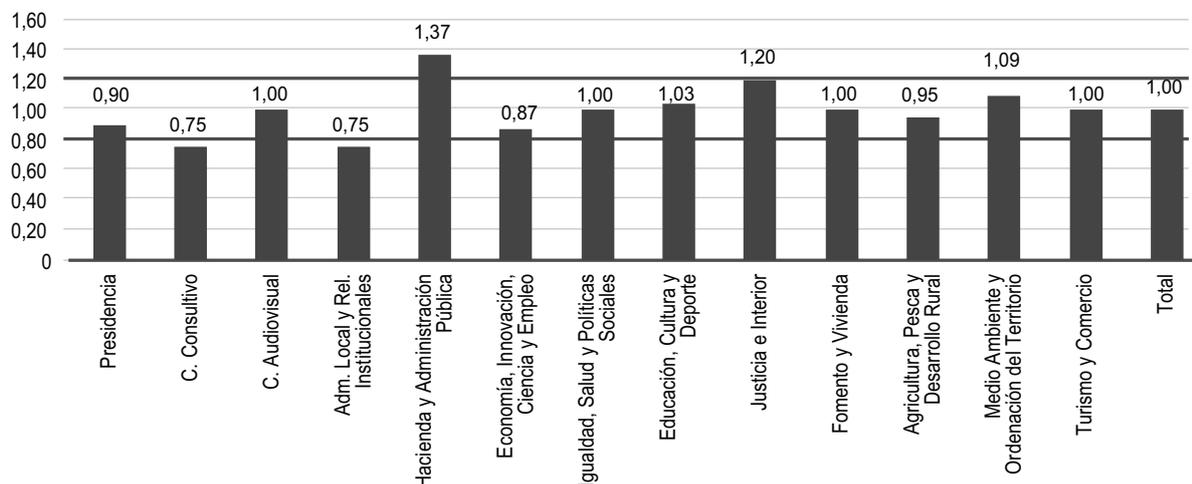
La distribución por sexo del personal alto cargo en las consejerías más relevantes se muestra bastante equilibrada, así las Consejerías de Igualdad, Salud y Políticas Sociales, la de Fomento y Vivienda y la de Turismo y Comercio, y el Consejo Consultivo tenían una situación paritaria en este periodo (IPRHM=1). En el extremo opuesto, se encuentran la Consejería de Hacienda y Administración Pública, que registra una presencia mayoritaria de mujeres (IPRHM=1,37) y la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo (IPRHM=0,87), la que más personal alto cargo concentra, con una clara mayoría de hombres, si bien dentro de los límites del equilibrio representativo.

<sup>7</sup> La reducción de efectivos en esta categoría de personal lleva varios años observándose. Los efectivos en 2015 suponen un 31,4% menos de los existentes en 2008.



Gráfico 4.1.2.1.

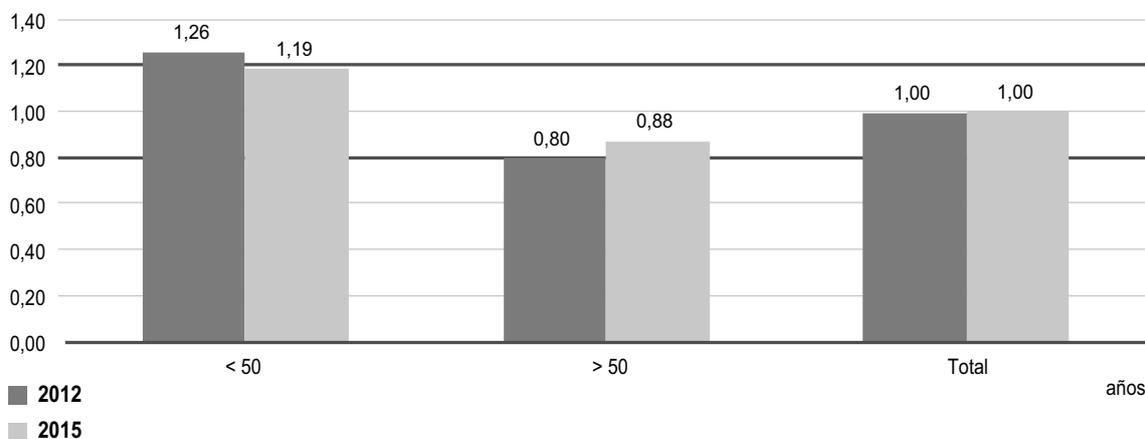
IPRHM del personal alto cargo por Consejerías. Año 2015



El compromiso por la igualdad de la Junta de Andalucía en la representación por sexo ha supuesto romper el techo de cristal que limitaba tradicionalmente el acceso de las mujeres a la condición de alto cargo. Como reflejo de esa transformación, la presencia femenina en esta categoría se ha generalizado en todos los grupos de edad. Si bien en 2012 la igualdad de hombres y mujeres se debía a una mayoritaria participación de éstas entre los efectivos más jóvenes, mientras que la presencia masculina era mayoritaria entre el personal de más edad, en 2015 la distribución por sexo por grupos de edad se ha vuelto más equilibrada.

Gráfico 4.1.2.2.

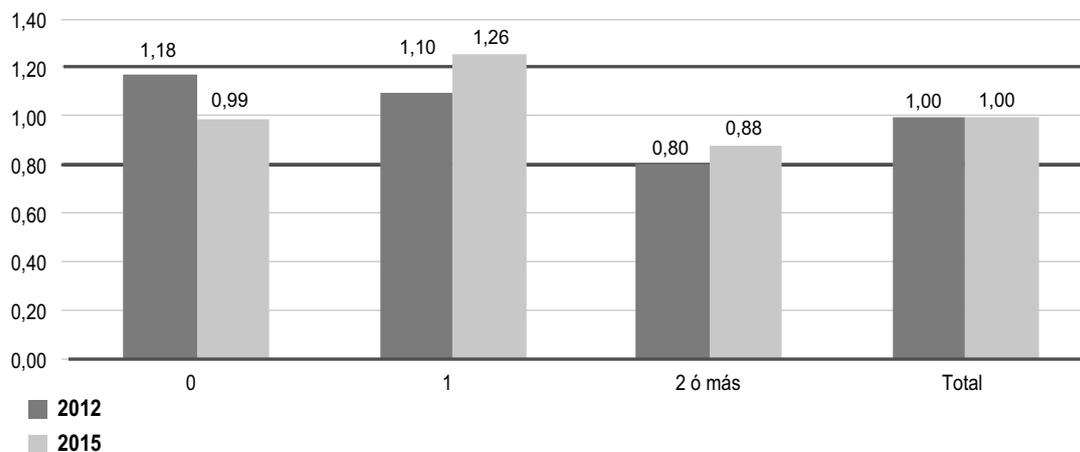
IPRHM del personal alto cargo según edad. Años 2012 y 2015



El elevado nivel de exigencia que lleva asociado el desempeño del puesto de alto cargo añade cierta dificultad para conciliar la vida familiar y profesional. Por otra parte, como las mujeres siguen dedicando más tiempo que los hombres a los cuidados y tareas familiares es de esperar que tengan mayores restricciones para el acceso a los puestos de mayor responsabilidad. El número de hijos o hijas que tiene el personal ha sido utilizado tradicionalmente como medida de la dedicación a la vida familiar y, por tanto, como variable que condiciona el acceso de las mujeres a los puestos superiores de la organización. Más adelante se analizará el efecto de la presencia y número de descendientes en la distribución por sexo entre los niveles superiores del funcionariado. En el caso del personal alto cargo parece que se suaviza la tendencia de que la existencia de hijos o hijas y su número han dejado de ser una limitación para el desempeño de las mujeres en esta categoría. Los cambios experimentados desde 2012 han situado la distribución por sexo en 2015 en valores de equilibrio, tanto entre el personal que no tiene descendencia (IPRHM=0,99) como entre aquel que tiene dos o más hijos o hijas (IPRHM=0,88). Además, el aumento de la participación femenina entre el grupo que tiene sólo un descendiente ha terminado por configurar una composición por sexo desequilibrada con mayor representación femenina.

Gráfico 4.1.2.3.

IPRHM del personal alto cargo según número de descendientes. Años 2012 y 2015



#### 4.1.3. Personal funcionario

El personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía sigue mostrando en 2015 una representación equilibrada de hombres y mujeres (IPRHM=1,10). Sin embargo, el crecimiento de la presencia femenina respecto de 2012 ha sido mayor que en el resto de categorías, consolidando una tendencia hacia una distribución por sexo caracterizada por una creciente mayoría de mujeres entre el colectivo, que puede modificar el equilibrio representativo en un futuro.

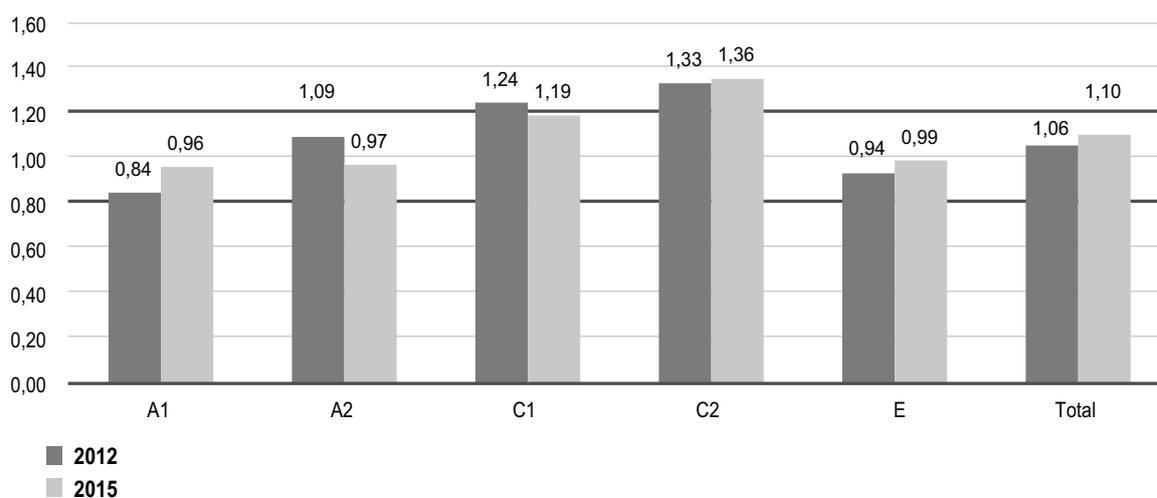


Los grupos más feminizados son el C1 y el C2, que aglutinan al 51,1% del colectivo. En la comparativa de los años 2012-2015, se mantiene la tendencia del crecimiento de la presencia de mujeres en el grupo C2, agudizándose la sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,36). En el resto de los grupos, la distribución por sexo se aproxima a valores con mayor equilibrio, destacando el crecimiento de la presencia femenina en el grupo de mayor nivel formativo, el A1. En este grupo profesional el volumen de hombres continúa siendo mayor, pero se tiende hacia una mayor presencia de mujeres, lo cual ha conformado una distribución por sexo más equilibrada que en 2012.

Si en la valoración del período 2008-2011 se destacaba la escasa presencia de mujeres en el grupo A1 como un freno a la incorporación femenina en los puestos de mayor responsabilidad, en el período 2012-2015 la tendencia se ha revertido, puesto que las mujeres están representadas equilibradamente en este grupo.

Gráfico 4.1.3.1.

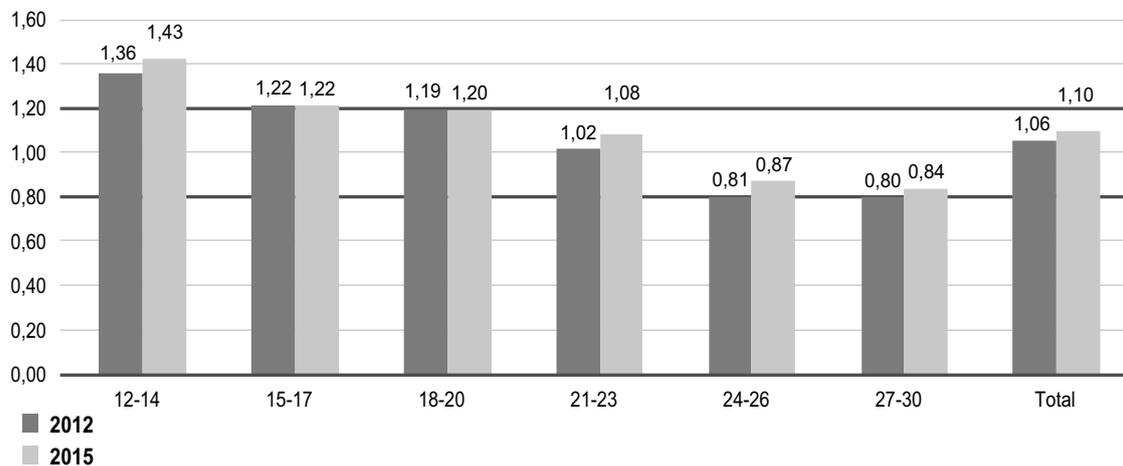
IPRHM del personal funcionario según grupos profesionales. Años 2012 y 2015



Según su distribución en las consejerías de la Junta de Andalucía, a enero de 2015, La composición por sexo entre el funcionariado muestra un perfil muy parecido al del conjunto del personal al servicio de la Administración General. Por una parte, se aprecia cierta homogeneidad en la representación por sexo, con valores del IPRHM equilibrados. Por otra, entre el funcionariado se aprecia cierto desequilibrio en la mayoritaria participación femenina en las áreas de salud, educación y servicios sociales, y también la elevada presencia masculina en agricultura o medio ambiente.

Gráfico 4.1.3.2.

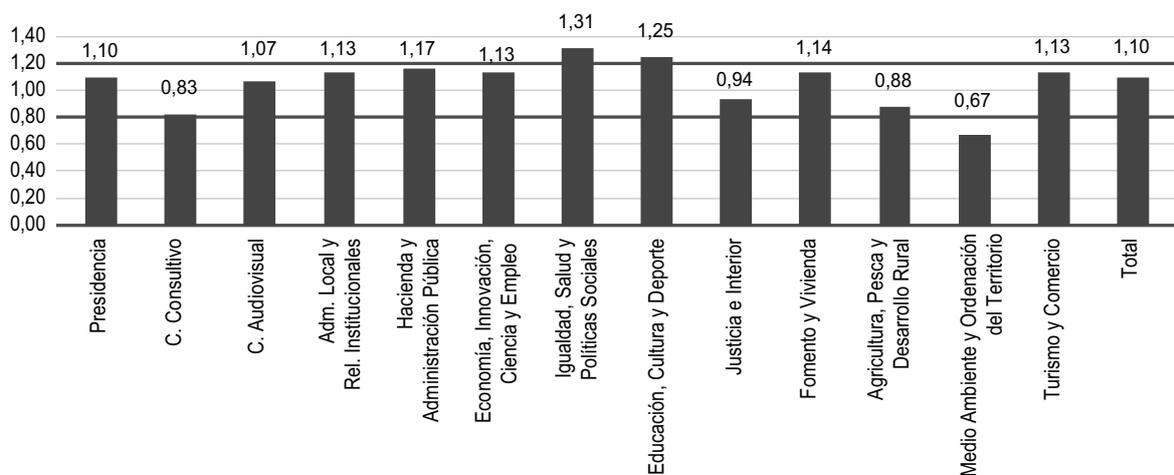
IPRHM del personal funcionario según niveles de la carrera administrativa. Años 2012 y 2015



Otro dato significativo es el aumento de la proporción del número de funcionarias con carácter generalizado en todos los niveles de la carrera administrativa durante el período 2012-2015, acentuándose, por una parte, la sobrerrepresentación de mujeres en los niveles inferiores de la carrera administrativa, para los niveles 12-14 el IPRHM asciende al 1,43, y, por otra, se va reduciendo progresivamente la elevada representación masculina en los niveles superiores.

Gráfico 4.1.3.3.

IPRHM del personal funcionario por Consejerías. Año 2015



#### 4.1.3.1. Puestos del cuerpo superior

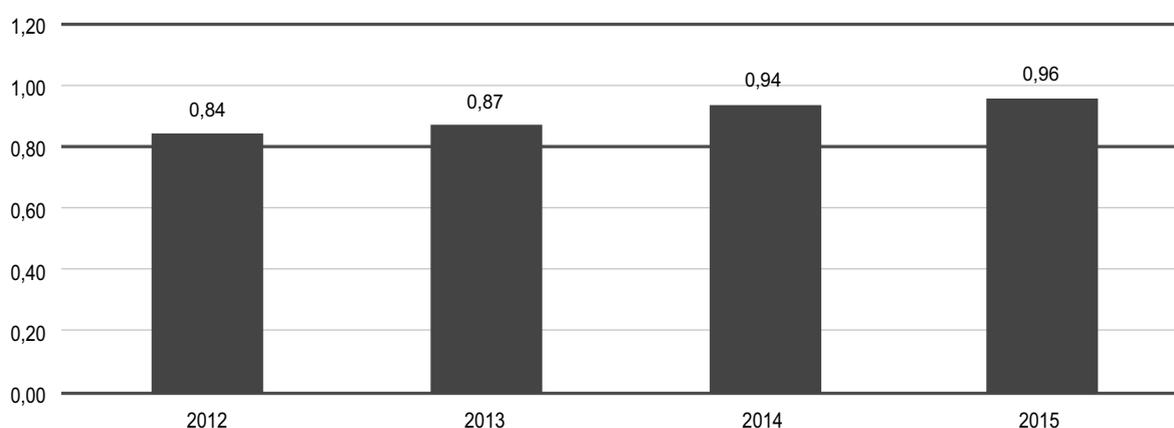
La persistencia de una escasa representación femenina en los puestos de mayor responsabilidad y, en la organización funcional exige profundizar en los condicionantes de tal situación y su evolución entre 2012 y 2015. Puesto que los niveles superiores de la Administración General están concentrados en el grupo A1, se analizará, en primer lugar, la distribución de hombres y mujeres en todos los niveles administrativos de este grupo y, a continuación, se realizará un análisis específico sólo para los niveles del 27 al 30, donde se concentran las mayores responsabilidades de gestión y los puestos donde se toman decisiones.

##### Personal funcionario de todos los niveles del grupo A1

En el período 2012-2015 la participación de funcionarias en el grupo profesional A1 ha registrado una evolución creciente, de modo que en enero de 2015 representaban el 47,9% del total de efectivos de este grupo, conformando una distribución por sexo claramente equilibrada (IPRHM=0,96). Como ya se ha comentado, de esta forma se supera la escasez de mujeres en estos niveles, lo que limitaba su acceso al desempeño de tareas de mayor responsabilidad en la organización funcional.

Gráfico 4.1.3.1.1.

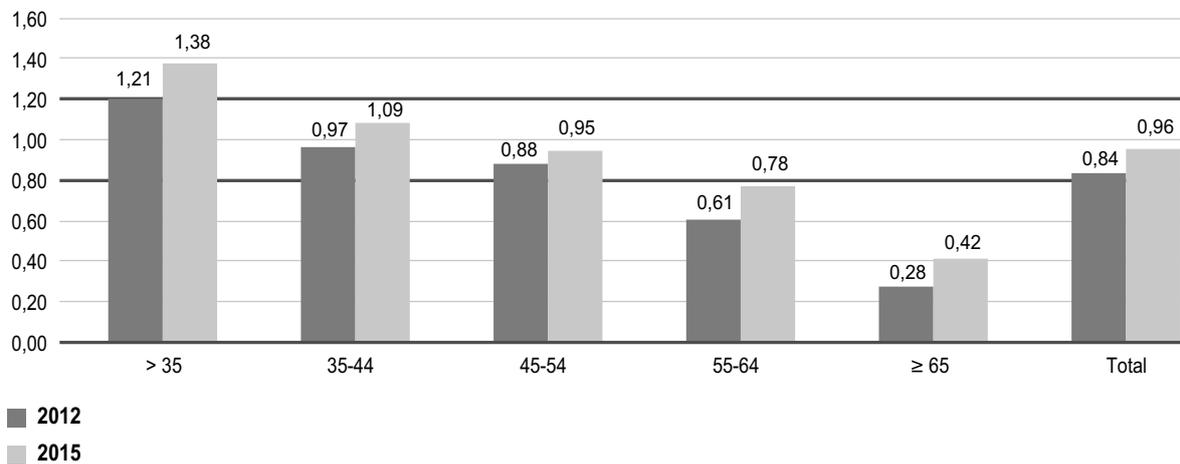
Evolución del IPRHM del personal funcionario del grupo A1. Periodo 2012- 2015



El aumento en la presencia de funcionarias en el grupo A1 ha sido generalizado en todos los tramos de edad en el período 2012 - 2015. Especialmente intenso ha sido el crecimiento de la participación femenina entre el personal más joven, que muestra la tendencia de una mayor presencia femenina en este grupo. La distribución por sexo en los tramos medios de edad se acerca a la paridad y se observa que todavía persisten desequilibrios por sobre-representación masculina a partir de los 55 años, acentuándose de los sesenta y cinco en adelante, como reflejo de la escasez de mujeres en etapas anteriores.

Gráfico 4.1.3.1.2.

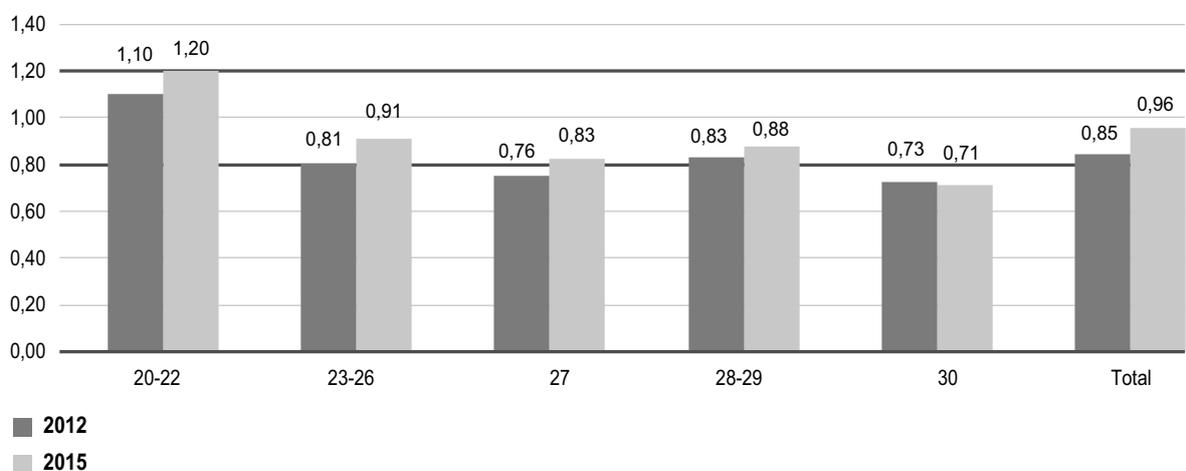
IPRHM del personal funcionario del grupo A1 según tramos de edad. Años 2012 y 2015



También ha sido generalizado el aumento de la presencia de mujeres en todos los niveles administrativos, con la excepción del nivel superior, donde se ha reducido ligeramente la participación femenina y ha aumentado consecuentemente el desequilibrio existente en 2012. La escasa presencia de funcionarias en el nivel 30 contrasta con su participación mayoritaria en los niveles inferiores de la carrera administrativa del grupo A1 y el predominio masculino en el resto de niveles (salvo en los niveles 20-22).

Gráfico 4.1.3.1.3.

IPRHM del personal funcionario del grupo A1 según niveles de la carrera administrativa. Años 2012 y 2015



En el siguiente cuadro se muestran los resultados de la distribución por sexo que ofrece el cruce de las variables de edad y nivel administrativo, representando el grado de participación de mujeres y hombres en el grupo A1. Por una parte, aunque la composición por sexo es muy equilibrada en su conjunto, la presencia femenina es claramente mayoritaria en los niveles inferiores y entre el personal más joven, donde existe sobre-representación femenina. Por otra parte, entre el personal de más edad y en los niveles superiores todavía se mantiene una escasa representación femenina. Finalmente, la gradual incorporación de las mujeres al funcionariado del grupo A1, partiendo de una débil presencia, se manifiesta en una distribución muy equilibrada en los tramos intermedios de edad y de niveles.

**Cuadro 4.1.3.1.1.** IPRHM del personal funcionario del grupo A1 según tramos de edad y niveles de la carrera administrativa. Año 2015

<b>"Grupos de edad/Niveles"</b>	<b>20-22</b>	<b>23-26</b>	<b>27</b>	<b>28-29</b>	<b>30</b>	<b>Total</b>
< 35	1,45	1,33	0,67	1,00	-	<b>1,38</b>
35-44	1,18	1,04	1,03	1,02	1,00	<b>1,09</b>
45-54	1,24	0,92	0,92	0,86	0,84	<b>0,95</b>
> 55	0,97	0,75	0,56	0,79	0,53	<b>0,75</b>
<b>Total</b>	<b>1,20</b>	<b>0,91</b>	<b>0,83</b>	<b>0,88</b>	<b>0,71</b>	<b>0,96</b>

SOBRRREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRRREPRESENTACIÓN FEMENINA (>1,20)

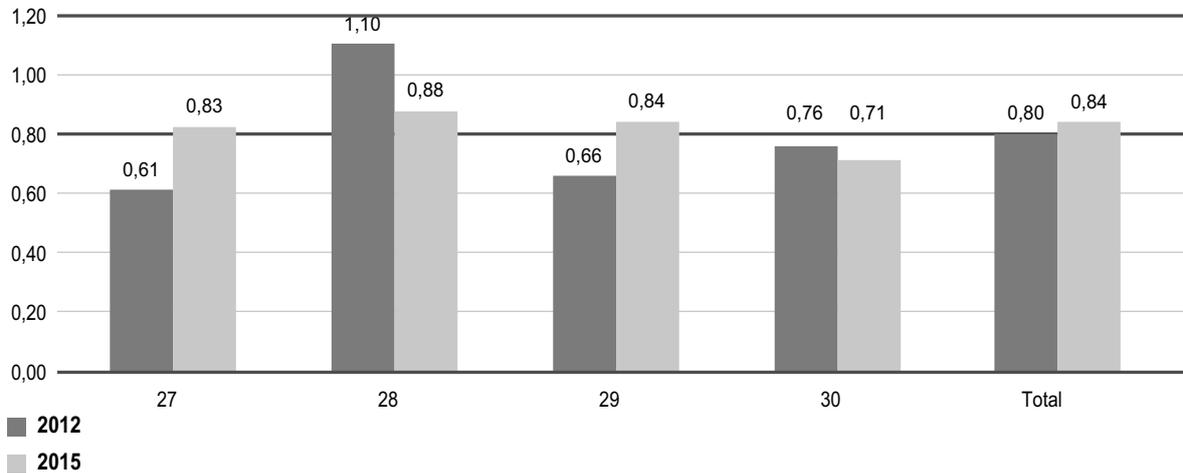
Por tanto, aunque la representación femenina en el grupo A1 ha crecido en los puestos de responsabilidad, por cuanto su participación es bastante equilibrada, todavía es escasa la presencia de funcionarias en los niveles superiores de la carrera administrativa e incluso se ha reducido en el período 2012-2015 entre los efectivos del nivel 30. Resulta, pues, apropiado profundizar en el análisis de los condicionantes del acceso de las mujeres a los puestos de mayor responsabilidad dentro del funcionariado.

### **Personal funcionario de los niveles 27-30**

La presencia de mujeres en los niveles superiores del grupo A1 creció en el período 2012-2015, favoreciendo una distribución por sexo algo más equilibrada, sin embargo, aún persiste una elevada participación masculina, cuyo IPRHM, en conjunto, alcanza el valor del 0,84. Este crecimiento no ha sido generalizado, registrándose una pérdida de representación de funcionarias en los niveles 28 y 30, de especial relevancia en este último por cuanto agudiza el desequilibrio de la participación masculina (IPRHM=0,71). Los cambios desde 2012 han logrado alcanzar un mayor equilibrio representativo en el resto de niveles, aunque con una participación claramente mayoritaria de hombres.

Gráfico 4.1.3.1.4.

IPRHM del personal funcionario en los niveles superiores del grupo A1. Años 2012 y 2015



En enero de 2015 no existe ninguna sección presupuestaria que tenga mayoría de mujeres en el conjunto de estos niveles superiores del funcionariado. Analizando esta circunstancia en las consejerías con mayor número de efectivos destacan la Consejería de Hacienda y Administración Pública, con una distribución prácticamente paritaria, y las Consejerías de Igualdad, Salud y Políticas Sociales y de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, que se sitúan dentro de la banda de equilibrio representativo.

Igualmente reseñable es el desequilibrio en la presencia de hombres en la Consejería de Educación, Cultura y Deporte y la escasa representación femenina en las Consejerías de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio y de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural. La desagregación por secciones presupuestarias y niveles administrativos muestra cómo sólo en los niveles inferiores de la Consejería de Hacienda y Administración Pública se registra una cierta presencia mayoritaria de mujeres.



**Cuadro 4.1.3.1.2. IPRHM del personal funcionario en los niveles superiores del grupo A1 por Consejerías. Año 2015**

	<b>27</b>	<b>28</b>	<b>29</b>	<b>30</b>	<b>Total</b>
Presidencia	0,75	0,79	1,00	0,83	<b>0,84</b>
C. Consultivo	-	-	-	0,40	<b>0,40</b>
C. Audiovisual	1,00	0,67	-	0,67	<b>0,75</b>
Adm. Local y Rel. Institucionales	0,70	1,09	2,00	0,00	<b>0,87</b>
Hacienda y Administración Pública	1,08	1,01	0,55	0,90	<b>0,99</b>
Economía, Innovación, Ciencia y Empleo	0,90	0,89	0,67	0,77	<b>0,88</b>
Igualdad, Salud y Políticas Sociales	0,81	1,16	-	0,73	<b>0,96</b>
Educación, Cultura y Deporte	0,69	0,83	-	0,91	<b>0,78</b>
Justicia e Interior	0,87	0,98	-	0,60	<b>0,90</b>
Fomento y Vivienda	0,61	0,88	1,00	1,00	<b>0,79</b>
Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural	0,60	0,56	2,00	0,43	<b>0,57</b>
Medio Ambiente y Ordenación del Territorio	0,74	0,68	0,77	0,32	<b>0,67</b>
Turismo y Comercio	0,67	0,59	-	1,50	<b>0,69</b>
<b>Total</b>	<b>0,83</b>	<b>0,88</b>	<b>0,84</b>	<b>0,71</b>	<b>0,84</b>

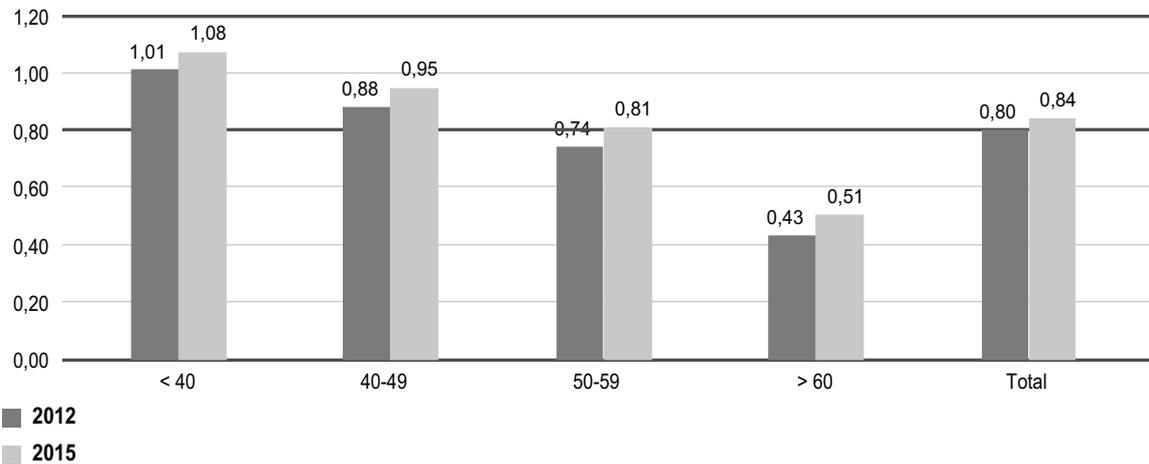
SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (>1,20)

El acceso de las mujeres a los puestos de alta gestión del funcionariado viene siendo un proceso lento, tal y como se ha señalado, pero con clara tendencia al crecimiento. Si en 2008 la presencia femenina en estos puestos era del 36%, en 2015 alcanzó el 42,1%, lo cual confirma el signo creciente de la tendencia y también refleja la lentitud del proceso hacia una distribución más equitativa en estos niveles, en su mayoría calificados como puestos de libre designación.

El efecto de la tardía incorporación de las mujeres a estos puestos se va desplazando cada vez más hacia el personal con más edad, de modo que en 2015 sólo se aprecia una participación masculina por encima de la banda de equilibrio entre el personal mayor de sesenta años, mientras el resto del personal presenta una composición de hombres y mujeres más equilibrada, incluso con mayoría de las últimas entre el personal más joven (IPRHM=1,08), lo que consolida la tendencia de crecimiento. En los últimos años, el crecimiento de la presencia de mujeres en los puestos de mayor responsabilidad ha sido generalizado en todos los tramos de edad del personal, contribuyendo a que la distribución por sexo sea más equilibrada y amortigüen el elevado protagonismo masculino. Tan sólo entre el funcionariado con más edad se sigue registrando un notable desequilibrio por la escasa presencia de mujeres.

Gráfico 4.1.3.1.5.

IPRHM del personal funcionario en los niveles superiores del Grupo A1 según tramos de edad.  
Años 2012 y 2015



Así pues, si bien la participación femenina en los niveles superiores de la Administración General es bastante equilibrada entre el personal más joven<sup>8</sup>, la distribución por sexo en el grupo más numeroso, de cincuenta a cincuenta y nueve años, logra equilibrarse en 2015 pero manteniendo una notable mayoría de hombres, lo cual justifica en gran medida la escasa presencia de mujeres en estos puestos.

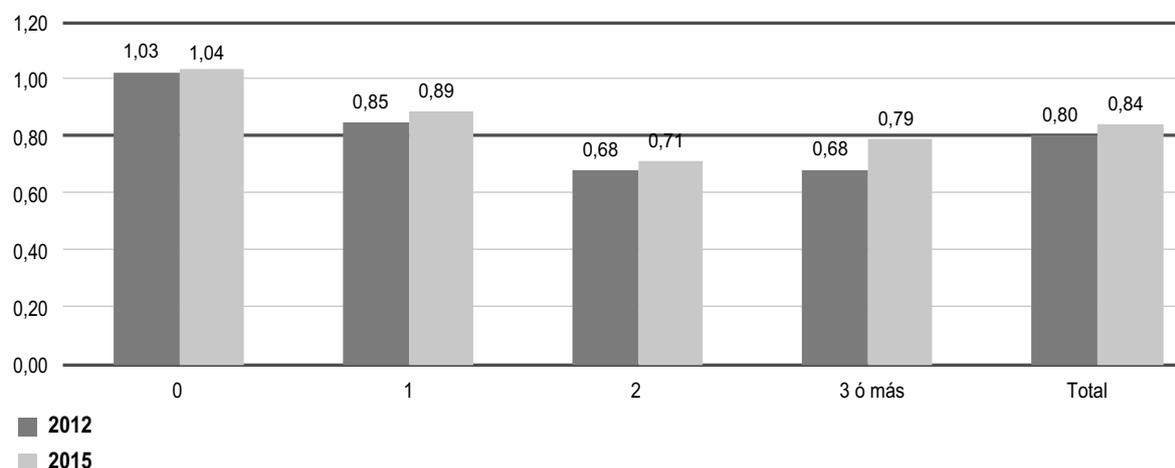
Por otra parte, considerando el número de hijos o hijas que tiene el personal como variable explicativa del grado de dedicación a la familia, en 2015 se aprecia un crecimiento generalizado de la participación femenina en todas las situaciones familiares, con respecto al año 2012. Este crecimiento no ha ocultado el efecto que la presencia de descendientes y su número tiene en la distribución por sexo del grupo de personal estudiado. Por una parte, la existencia de hijos o hijas sigue explicando la débil presencia de mujeres en los niveles administrativos superiores, porque en ausencia de descendientes a cargo, la distribución por sexo es muy equilibrada, incluso con una ligera mayoría femenina. Por otra parte, el número de hijos o hijas también condiciona la composición del personal, de modo que a partir del segundo descendiente se registra una clara sobrerrepresentación masculina. Así pues, todavía persisten las limitaciones para la igualdad de sexos en el acceso a los puestos superiores del funcionariado, por motivos relacionados con la conciliación familiar y profesional.

<sup>8</sup> Como consecuencia de ello la edad media de las mujeres (49,2 años) es menor que la de los hombres (51,6).



Gráfico 4.1.3.1.6.

IPRHM del personal funcionario en los niveles superiores del grupo A1 según número descendientes. Años 2012 y 2015



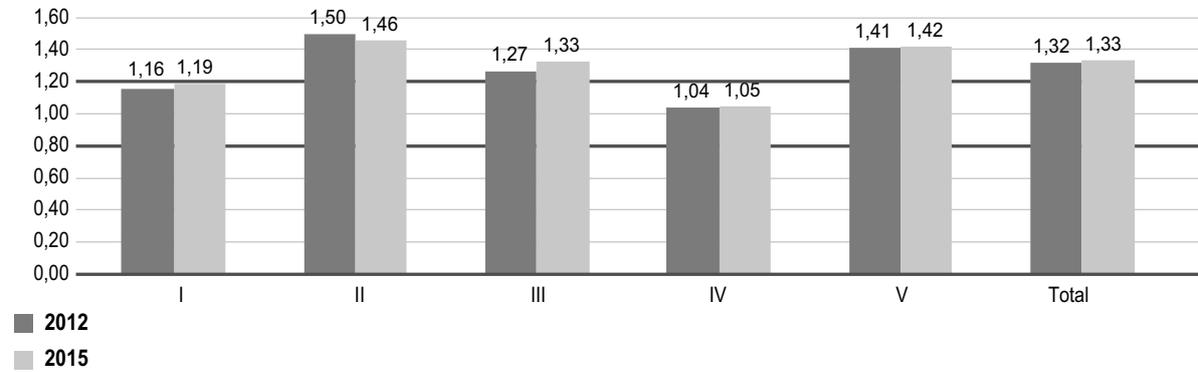
#### 4.1.4. Personal laboral

En enero de 2015 había 15.080 mujeres y 7.547 hombres en la categoría de personal laboral, lo que supone un discreto aumento respecto de 2012 de la participación femenina, que se eleva hasta el 66,6%, consolidando el desequilibrio ya existente ( $IPRHM=1,33$ ) y que determina en gran medida la feminización del conjunto del personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía, al ser el colectivo más numeroso (50,2% del total del personal).

El aumento de la presencia de mujeres entre el personal laboral en el período 2012-2015 ha sido generalizado en todos los grupos profesionales, conformando en todos ellos también una distribución por sexo feminizada. La representación de las mujeres es especialmente elevada en los grupos II, III y V, que siguen mostrando acusados desequilibrios. En este último grupo, el más numeroso ya que concentra el 44,6% del personal laboral, la sobrerepresentación femenina es determinante del resultado de la distribución del conjunto. Se puede afirmar que prácticamente la mitad de las mujeres (47,6%) de la categoría de personal laboral pertenecen al grupo V. Como ya se comentó, es en este grupo donde se localizan más mujeres en el conjunto de la Administración General, en contraste con el colectivo más numeroso de hombres que se localiza en el grupo A1 del funcionariado.

Gráfico 4.1.4.1.

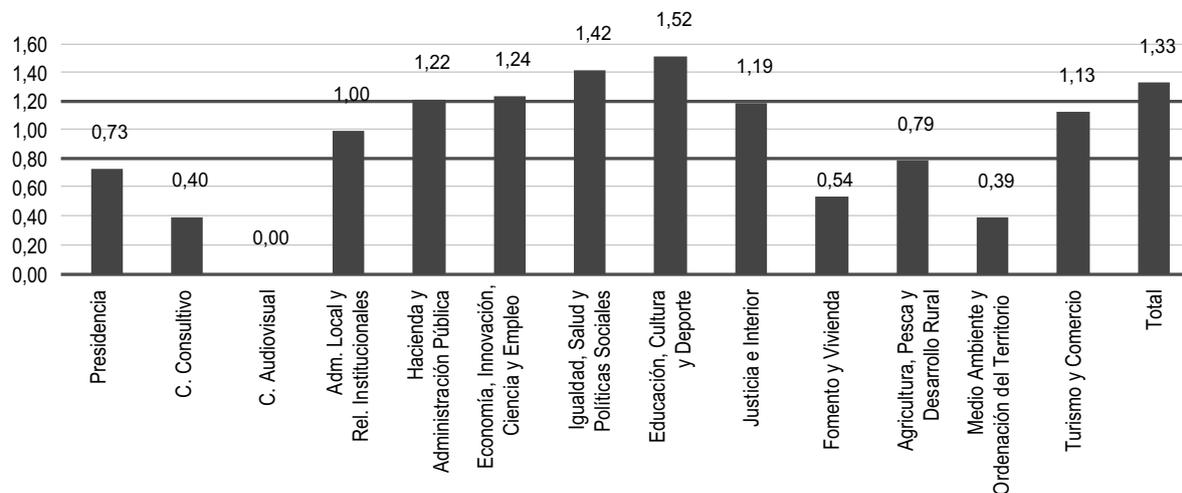
IPRHM del personal laboral según grupos profesionales. Años 2012 y 2015



El personal laboral se encuentra concentrado en las Consejerías de Igualdad, Salud y Políticas Sociales y de Educación, Cultura y Deporte, que agrupan al 76,1% de los efectivos del colectivo de laborales, motivo por el cual la composición por sexo de su personal determina en gran medida la distribución del conjunto del personal laboral. Aunque la participación de hombres y mujeres por secciones presupuestarias muestra una gran variabilidad y la existencia de múltiples desequilibrios, incide especialmente la sobrerrepresentación femenina de las dos consejerías mencionadas. Nuevamente el fenómeno se repite, existiendo una mayor presencia de mujeres en actividades relacionadas con los cuidados (sanidad, educación, políticas sociales) al igual que entre el funcionariado, aunque entre el personal laboral los desequilibrios son más acusados.

Gráfico 4.1.4.2.

IPRHM del personal laboral por Consejerías. Año 2015



#### 4.1.5. Conclusiones

Del análisis de evolución del personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía entre 2012 y 2015 se desprende como una de las conclusiones fundamentales la consolidación de la tendencia ya observada en el anterior periodo de lenta aunque progresiva feminización de este colectivo. Así, en 2012 las mujeres representaban el 59,5% del total, y en 2015 su porcentaje se elevó al 60,9%. Desde 2013, además, ha disminuido el número de efectivos (en enero de 2015 había un total de 45.081 personas, lo que representa un 7,5% menos que en 2012) sin que ello haya influido en el comportamiento antes descrito de la proporción que guardan el número de hombres y mujeres entre sí.

Por categorías de personal, la más numerosa, con el 50,2% del total de efectivos, es la de personal laboral, seguida por la del funcionariado, con el 49,4% del total. El resto es personal que ocupa altos cargos. Partiendo de que la tónica general es, como decimos, que hay un mayor número de mujeres, hay que señalar que entre el personal laboral la presencia de ambos sexos presenta una distribución desequilibrada con mayoría femenina (IPRHM=1,33), mientras que en personal funcionario hay una representación equilibrada (IPRHM=1,10), y en personal alto cargo, una distribución paritaria. Es en la categoría de personal funcionario donde aumenta más la presencia femenina.

Por grupos, en el conjunto del personal se consolida la presencia de mujeres en los que se corresponden con los niveles administrativos más altos, tanto en el grupo A1 del funcionariado, donde mejora la situación de equilibrio al pasar su distribución de un valor del índice de 0,84 en 2012 a otro de 0,96; como en el grupo I de laborales (el IPRHM pasa de 1,16 en 2012 a 1,19 en 2015). Se matiza aún más el alcance de este avance si se tiene en cuenta que hasta 2014, los valores del IPRHM en el grupo A1 del funcionariado nunca superaron un valor de 0,90, reflejando el carácter estructural de la mayoría masculina en los niveles superiores.

En cuanto a la presencia de hombres y mujeres en el total del personal en las distintas secciones presupuestarias, se mantiene el desequilibrio en las Consejerías de Igualdad, Salud y Políticas Sociales (IPRHM=1,37) y de Educación, Cultura y Deporte (IPRHM=1,46), que además concentran a más de la mitad del personal de la Administración General (55,1%). Salvo en la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio y en el Consejo Consultivo de Andalucía, donde hay mayoría de hombres, en el límite inferior de equilibrio en el primer caso (IPRHM=0,60) y con desequilibrio en el segundo (IPRHM=0,76), el resto de secciones presenta distribuciones equilibradas.

Volviendo al personal funcionario, y teniendo en cuenta el grupo A1 y más concretamente los niveles 27-30, donde se concentran las mayores responsabilidades y niveles retributivos más altos, a pesar de las mejoras en el periodo analizado, la presencia de mujeres sigue siendo escasa en relación con la feminización del colectivo funcional y del personal de la Administración General en su conjunto. La presencia de mujeres en estos niveles 27-30 del grupo A1 creció entre 2012 y 2015, pasando su IPRHM de 0,80 a 0,84 (valor inferior al del grupo A1 completo, 0,96). Este crecimiento no ha sido generalizado, registrándose una pérdida de representación de funcionarias en los niveles 28 y 30, de especial relevancia en este último ya que agudiza el desequilibrio de la participación masculina (IPRHM=0,71).

En este mismo tramo administrativo de los niveles 27-30 del grupo A1, aunque se produce una mejora con respecto a 2012, en 2015 se sigue observando una relación inversa entre la edad y el número de hijos e hijas y la presencia de mujeres. Así, en las personas menores de 40 años el IPRHM es de 1,08, y el índice va descendiendo hasta un valor de 1,51 en mayores de 60 años. En cuanto a los descendientes, la distribución por sexo presenta una ligera mayoría femenina cuando no hay hijos o hijas y a partir del segundo descendiente se pasa a una situación de desequilibrio por mayoría de hombres. Ambas circunstancias indican que sigue habiendo limitaciones para la igualdad de sexos en el acceso a los puestos superiores del funcionariado, por motivos relacionados con la conciliación familiar y profesional.

Por último, en el análisis en el colectivo de altos cargos, la Administración de la Junta de Andalucía sigue contando con una estructura paritaria en la cúpula administrativa en este año 2015, sin que la disminución en el número total de altos cargos, del 17,4%, haya afectado a esta situación óptima alcanzada en el anterior periodo de cuatro años, en el que el IPRHM pasó de 0,77 en 2008 a 1,00 en 2011.

Sí se han producido sin embargo cambios en la composición por sexo respecto de 2012 atendiendo a los distintos tipos de cargos. En general, todos han mejorado en términos de equilibrio representativo, y cabe destacar que se mantiene un ligero desequilibrio por mayoría de mujeres en las secretarías generales técnicas (IPRHM=1,27), y que se ha producido un avance en cuanto a la reducción de la presencia mayoritaria de hombres en las viceconsejerías, llegando el IPRHM en 2015 a un valor de 0,55.

