

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

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

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

4.1.1. Análisis general

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.1.2. Personal alto cargo

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

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

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

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

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

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

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

4.1.3. Personal funcionario

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

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

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

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

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

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

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

Personal funcionario de los niveles 27–30

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

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

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

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

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

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

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

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

4.1.4. Personal laboral

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

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

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

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

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

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

CONCLUSIONES

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

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

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