

**Análisis de  
representación por sexo  
del personal de la  
Administración General  
de la Junta de Andalucía  
2008**

*Análisis de representación  
por sexo del personal de la  
Administración General de la  
Junta de Andalucía*



JUNTA DE ANDALUCÍA  
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y HACIENDA

© Consejería de Economía y Hacienda. Junta de Andalucía

Dirección y Coordinación: Consejería de Economía y Hacienda.  
Dirección General de Presupuestos

Edita: Servicio de Estudios y Publicaciones

Diseño y maquetación: Iris Gráfico Servicio Editorial, S.L.

Imprime: Tecnographic, S.L.

Depósito Legal: SE-2561-2009

Impreso en Sevilla. España

Abril 2009

# Índice

---

INTRODUCCIÓN.....	5
-------------------	---

---

ANÁLISIS GLOBAL DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA .....	7
---	---

---

DETALLE POR CATEGORÍAS .....	11
------------------------------	----

A. Altos Cargos.....	15
----------------------	----

B. Personal Laboral.....	19
--------------------------	----

C. Personal Funcionario .....	22
-------------------------------	----

---



# Introducción

El proceso de integración del enfoque de género (*gender mainstreaming*) en el seno de las organizaciones requiere como paso previo el análisis de la representación del personal por sexo en cada uno de los sectores y categorías profesionales, con el objetivo de conocer dónde es más acusado el sesgo de género y, sobre todo, cómo se manifiesta la distribución por sexos en los diferentes niveles de gestión y de toma de decisiones.

En el marco de la estrategia de integración de la perspectiva de género en los presupuestos públicos que la administración andaluza lleva impulsando desde el año 2004, se ha realizado un importante esfuerzo para recopilar y sistematizar la información relativa al personal encargado de la gestión con el objeto de poder analizar dónde se encuentran los desequilibrios en cuanto a la representación por sexo y cómo este hecho puede influir en la existencia de desigualdades.

En este documento se recoge una panorámica de la distribución del personal que presta sus servicios en la Administración General de la Junta de Andalucía, considerando las categorías de altos cargos, personal funcionario y personal laboral.

El indicador que se utiliza en este documento mide la participación de hombres y mujeres en el total de efectivos que prestan sus servicios en la Junta de Andalucía. Dicho indicador, denominado Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM), responde a la fórmula de cálculo  $[IPRHM = (M-H)/(M+H)+1]$ , donde M y H serían el número de mujeres y de hombres, respectivamente.

Con esta definición, existe pleno equilibrio si el valor del índice es igual a la unidad. Por otra parte, una representación es relativamente equilibrada cuando el valor del índice oscila entre 0,80 y 1,20, traslación del rango 40%-60% para ambos sexos comúnmente aceptado<sup>1</sup>. Alternativamente, los desequilibrios en la presencia relativa de ambos sexos estarían comprendidos fuera de este rango, de modo que valores del índice mayores a 1,20 indican una presencia femenina superior al 60% y valores menores a 0,80 una sobrerrepresentación masculina.

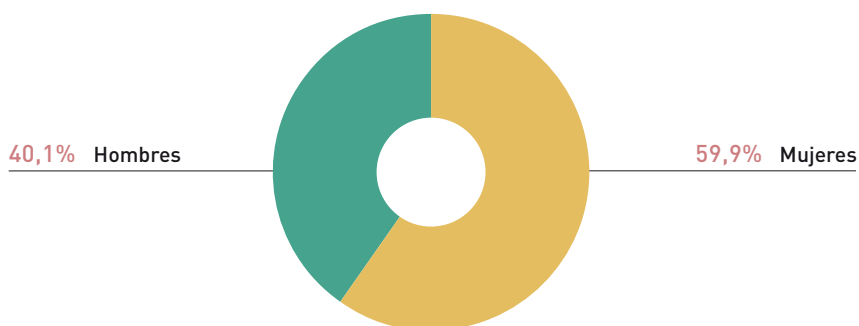
1. Dicho rango de representación equilibrada es el que toman como referencia la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuando fija el criterio y la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía en su art. 3.



# Análisis global del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía

El personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía a 30 de junio de 2008 era de 50.960 personas, con una presencia de mujeres que aumentó respecto del año anterior hasta alcanzar el 59,9% del total, dando como resultado un Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM) igual a 1,20, en los límites del intervalo de presencia equilibrada.

Gráfico 1. Distribución por sexo del personal de la Administración General



El análisis del IPRHM por Consejerías revela, en primer lugar, una presencia relativamente equilibrada de sexos en la mayoría de las secciones, con índices mayoritariamente localizados en una banda de equilibrio.

Destaca la igualdad plena en la presencia de hombres y mujeres correspondiente al Consejo Audiovisual, con un valor del índice igual a la unidad, así como las situaciones cercanas al pleno equilibrio registradas en las Consejerías de Presidencia (con un valor del IPRHM igual a 0,98), Innovación, Ciencia y Empresa (0,97, incluyendo a la Agencia Andaluza de Evaluación y Acreditación Universitaria) y Vivienda (1,03), aunque el conjunto de ellas con escasa representatividad relativa en el conjunto del personal al servicio de la Administración General.

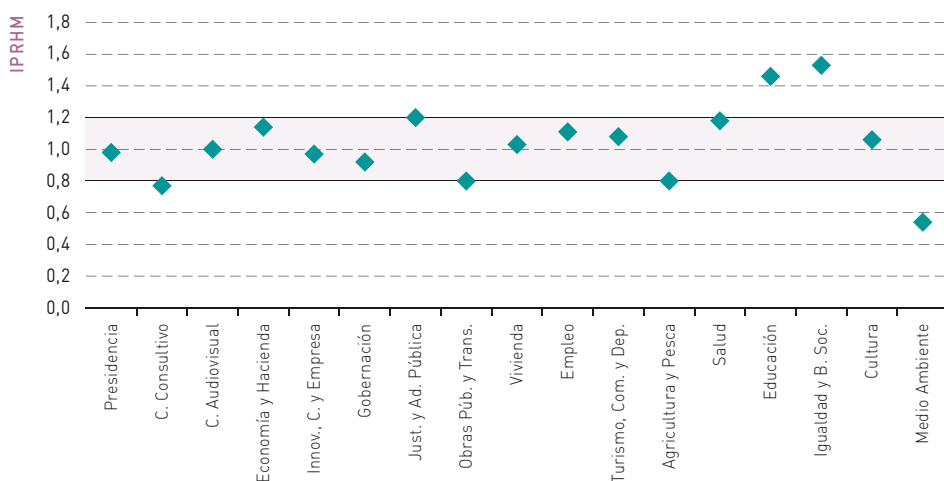


Con una presencia por sexo altamente equilibrada destacan las Consejerías de Cultura (1,06, incluyendo el Patronato de la Alhambra y el Generalife y el Centro Andaluz de Arte Contemporáneo), Turismo, Comercio y Deporte (1,08), Gobernación (0,92), Empleo (1,11, incluyendo el Servicio Andaluz de Empleo) y Economía y Hacienda (1,14, incluyendo el Instituto de Estadística y la Agencia de Defensa de la Competencia).

Finalmente, con índices todavía dentro del intervalo de equilibrio aceptable, aunque en los límites del mismo, se encuentran las Consejerías de Salud (1,18, incluyendo el Servicio Andaluz de Salud), Justicia y Administración Pública (1,20, incluyendo el Instituto Andaluz de Administración Pública), Agricultura y Pesca (0,80, incluyendo el Instituto Andaluz de Investigación y Formación Agraria, Pesquera, Alimentaria y de la Producción Ecológica), Obras Públicas y Transportes (0,80) y el Consejo Consultivo de Andalucía (0,77).

En segundo lugar, los desequilibrios existentes en las Consejerías para la Igualdad y Bienestar Social (con un valor del IPRHM de 1,53, incluidos los Institutos de la Mujer y la Juventud) y de Educación (1,46), junto a la elevada concentración de personal en estas secciones, son determinantes del resultado final del IPRHM en el conjunto de

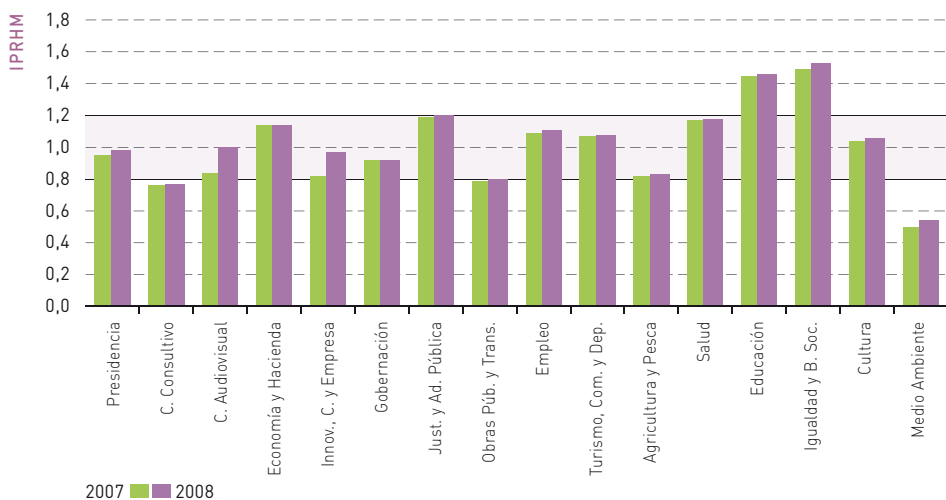
Gráfico 2. Personal al servicio de las distintas Consejerías



la Administración General y, por tanto, de la presencia mayoritaria de mujeres, atenuada sólo parcialmente por el desequilibrio, a favor de una mayor presencia masculina, que presenta la Consejería de Medio Ambiente (0,54, incluyendo la Agencia Andaluza del Agua).

Por último, todas las secciones registraron un discreto aumento en la participación de mujeres y el consecuente crecimiento marginal del IPRHM en relación al año anterior, con la excepción del Consejo Audiovisual, cuyo índice experimentó un crecimiento notable, desde el 0,84 en 2007 al 1,00 en 2008, y de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa, que aumentó su índice de 0,82 a 0,97. Entre las Consejerías con mayor relevancia por su participación en el conjunto del personal, destacó el aumento detectado en el índice de Medio Ambiente, que redujo el desequilibrio existente a favor de los hombres respecto del pasado ejercicio, y el de Igualdad y Bienestar Social, que aumentó el desequilibrio preexistente a favor de una mayor presencia femenina. En cualquier caso, en ambas Consejerías, como se ha comentado, el crecimiento del IPRHM fue muy marginal, en línea con la lógica evolución de un componente estructural como es el de la distribución por sexo del personal.

Gráfico 3. Evolución del IPRHM por Consejerías

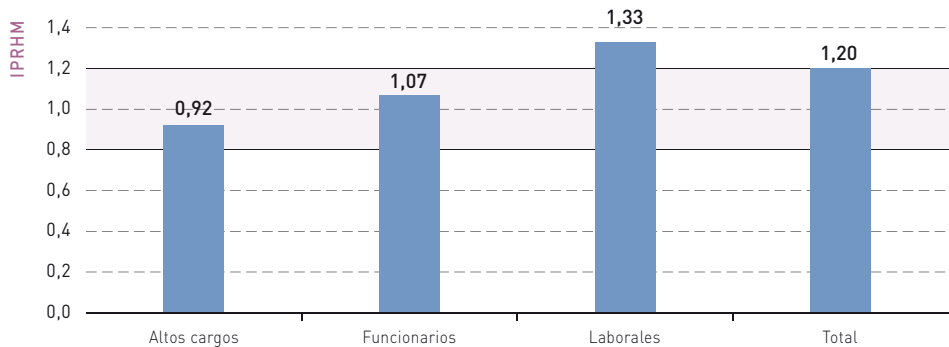




## Detalle por categorías

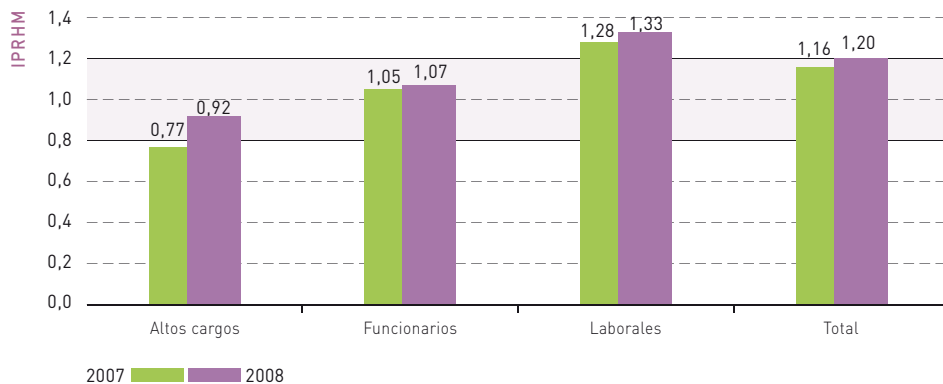
El análisis del personal por categorías muestra una presencia de hombres y mujeres altamente equilibrada entre los altos cargos y entre el funcionariado, con una participación mayoritaria de hombres en la primera categoría y de mujeres en la segunda. Por el contrario, el elevado valor del IPRHM en el personal laboral indica un desequilibrio a favor de las mujeres, cuya representación supera el 66% del colectivo.

Gráfico 4. IPRHM por categorías



Respecto del año anterior aumentó el IPRHM en todas las categorías de personal, favoreciendo una mayor presencia femenina en el conjunto, aunque la intensidad del crecimiento fue desigual. Así, mientras en el funcionariado y el personal laboral se mantuvo prácticamente estabilizada la presencia relativa de ambos sexos respecto del ejercicio anterior, el crecimiento del índice entre los altos cargos fue más notable, acercándose este año a niveles más cercanos a la paridad.

Gráfico 5. Evolución del IPRHM por Categorías



Cuadro 1. Personal de la Administración General Junta de Andalucía. Categorías

**Altos Cargos**

M	H	Total
144	168	312

**Personal Laboral**

Grupos	M	H	Total Grupo
I	683	474	1.157
II	1.882	655	2.537
III	3.835	2.127	5.962
IV	2.201	1.696	3.897
V	8.482	3.673	12.155
<b>TOTAL</b>	<b>17.083</b>	<b>8.625</b>	<b>25.708</b>

**Personal Funcionario**

Grupos/ Niveles	A1		A2		C1		C2		E		Total		
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	Total
30	42	101									42	101	143
29	27	42									27	42	69
28	281	440	0	1	0	2	0	1			281	444	725
27	177	337	0	3			1	0			178	340	518
26	217	381	97	147			0	4			314	532	846
25	867	1.253	427	799	0	6	1	4			1.295	2.062	3.357
24	46	40	86	119			0	1			132	160	292
23	206	248	135	305	0	1	1	1			342	555	897
22	1.016	810	93	106	287	257	3	9			1.399	1.182	2.581
21			0	1	0	45					0	46	46
20			145	202	350	528	4	5			499	735	1.234
19			1	1							1	1	2
18			921	584	971	972	1.267	406			3.159	1.962	5.121
17					28	18	62	27			90	45	135
16					327	344	502	355			829	699	1.528
15					1.759	1.204	26	8			1.785	1.212	2.997
14							2.848	1.298	1	7	2.849	1.305	4.154
13									4	20	4	20	24
12							3	83	79	95	82	178	260
0					8	0			0	3	0	11	11
<b>TOTAL</b>	<b>2.879</b>	<b>3.652</b>	<b>1.905</b>	<b>2.268</b>	<b>3.722</b>	<b>3.385</b>	<b>4.718</b>	<b>2.202</b>	<b>84</b>	<b>125</b>	<b>13.308</b>	<b>11.632</b>	<b>24.940</b>

**Total**

M	H	Total
30.535	20.425	50.960

El análisis de la distribución por sexo según categoría y grupo de personal muestra un valor del IPRHM en el grupo C2 del funcionariado que supera el intervalo de equilibrio, acentuando discretamente el desequilibrio existente el año anterior, sesgado hacia una mayor presencia de mujeres. El aumento del índice en el grupo C1 ha sido algo más destacado, lo que ha favorecido el cambio respecto del pasado ejercicio hacia una participación femenina mayoritaria, en cualquier caso manteniendo una presencia notablemente equilibrada entre sexos. El resto de grupos del funcionariado mantuvo prácticamente invariable el valor del IPRHM en niveles de presencia equilibrada.

Los grupos II, III y V del personal laboral presentan una estructura de género caracterizada por una presencia femenina superior a la franja de equilibrio, especialmente notable en los grupos II y V, más en el segundo caso por su elevada participación en el conjunto del personal laboral. Esto último, junto a la presencia mayoritaria de mujeres en el resto de los grupos, en esta ocasión dentro del intervalo de equilibrio, es determinante de la sobrerrepresentación femenina en el colectivo del personal laboral.

Cuadro 2. IPRHM por categoría y grupo\*

Categorías	Grupos					Total
	A1/I	A2/II	C1/III	C2/IV	E/V	
Altos cargos	0,92 (0,77)					0,92 (0,77)
Funcionarios	0,88 (0,88)	0,91 (0,87)	1,05 (0,95)	1,36 (1,32)	0,80 (0,81)	1,07 (1,05)
Laborales	1,18 (1,17)	1,48 (1,45)	1,29 (1,23)	1,13 (1,11)	1,40 (1,33)	1,33 (1,28)

\* Entre paréntesis los resultados del IPRHM en 2007

## A. Altos Cargos

Como se ha comentado, la presencia de la mujer entre los altos cargos de la Administración General de la Junta de Andalucía aumentó en 2008 respecto del año anterior, pasando del 38,5% al 46,2%, presentando un IPRHM cercano a la paridad. La presencia de sexos fue notablemente equilibrada en las Consejerías, a nivel de Dirección General y Delegaciones del Gobierno, mientras que en las Delegaciones Provinciales y en otros altos cargos se registró un equilibrio aceptable. Sin embargo, con un IPRHM fuera del intervalo de presencia equilibrada se encontraron las Viceconsejerías y las Secretarías Generales, sesgadas a una mayor presencia masculina, y las Secretarías Generales Técnicas, con una mayor representación de la mujer.

Respecto del año anterior, todas las adscripciones de los altos cargos registraron un aumento del IPRHM, con la excepción de las Consejerías y otros altos cargos. Por su relevancia en el colectivo, el notable aumento de la presencia femenina en las Direcciones Generales y en las Delegaciones del Gobierno favoreció, en gran medida, el acercamiento a la representación paritaria en el conjunto de los altos cargos.

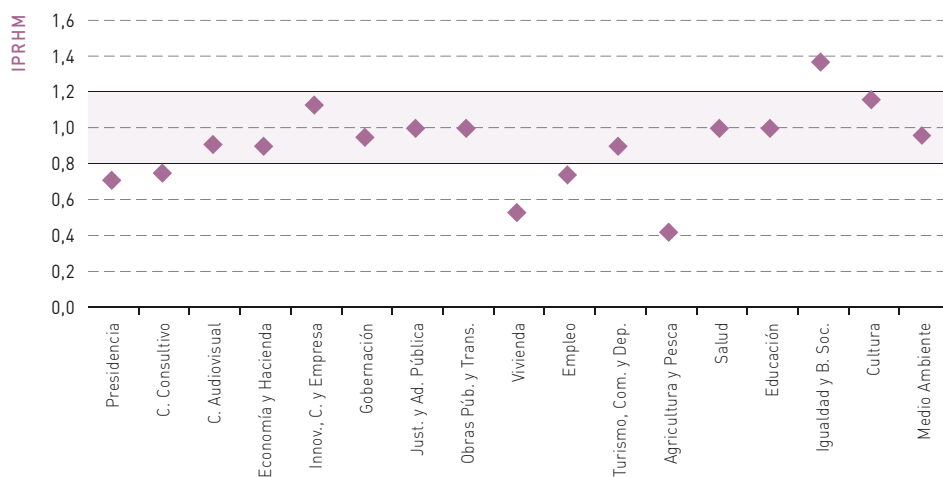
**Cuadro 3. Distribución de Altos Cargos por sexo**

	M	H	Total	IPRHM
Presidencia	-	1	1-	
Consejerías	7	8	15	0,93
Viceconsejerías	3	12	15	0,40
Secretaría General	8	16	24	0,67
Secretaría General Técnica	10	5	15	1,33
Dirección General y Del. Gobierno	60	55	115	1,04
Delegaciones Provinciales	48	59	107	0,90
Otros Altos Cargos	8	12	20	0,80
<b>TOTAL</b>	<b>144</b>	<b>168</b>	<b>312</b>	<b>0,92</b>



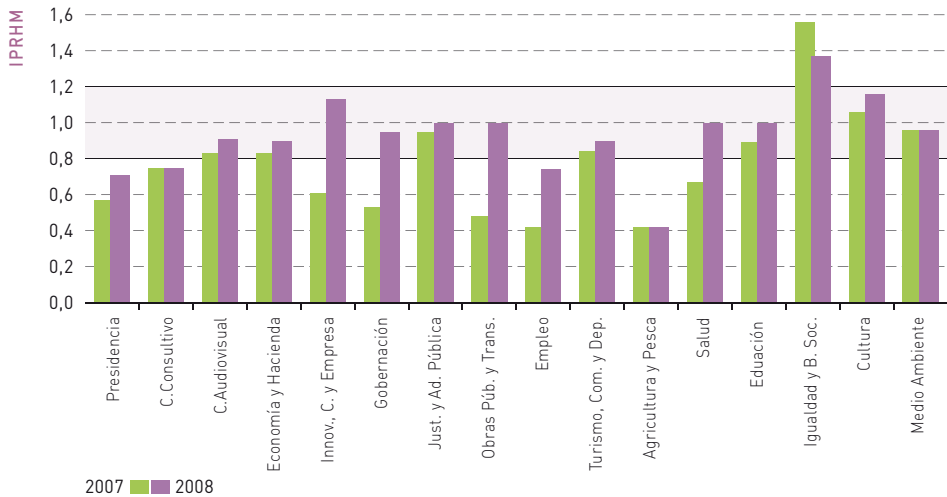
La distribución de los altos cargos por Consejerías se sitúa en el intervalo de presencia equilibrada en la mayoría de las secciones, destacando, la plena igualdad en la presencia de hombres y mujeres en las Consejerías de Justicia y Administración Pública, Educación y Medio Ambiente. La existencia de desequilibrios se circunscribe, por una parte, a la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, con un valor del IPRHM de 1,37, claramente sesgado a una mayor participación de la mujer, y, por otra parte, a las Consejerías de Empleo, Presidencia, Vivienda y Agricultura y Pesca, con marcada presencia masculina de altos cargos, especialmente notable en estas dos últimas, cuyos IPRHM alcanzan valores de 0,53 y 0,42, respectivamente.

Gráfico 6. Altos Cargos por Consejerías



Respecto del año anterior, todas las secciones registraron un aumento de su IPRHM, con la excepción de los Consejos Consultivo y Audiovisual y la Consejería de Agricultura y Pesca, que mantuvieron invariable la presencia de sexos en altos cargos, y la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, que experimentó un descenso del índice, atenuando parcialmente el desequilibrio preexistente sesgado a una mayor presencia de la mujer. Los crecimientos más relevantes del IPRHM se localizaron en las Consejerías de Innovación, Ciencia y Empresa, Obras Públicas y Transportes, Gobernación y Salud, lo que favoreció en estas Consejerías un acercamiento al equilibrio paritario entre sexos.

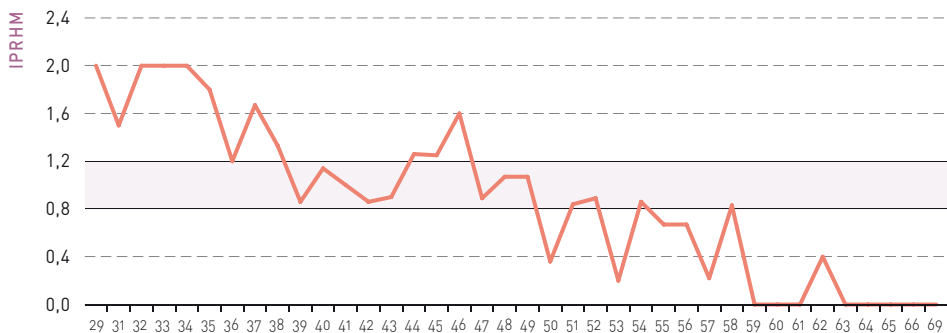
Gráfico 7. Evolución del IPRHM en Altos Cargos por Categorías



Aún es posible profundizar más en el análisis de la estructura de género de los altos cargos, introduciendo en el estudio como variables explicativas la edad del personal y el número de descendientes a su cargo.

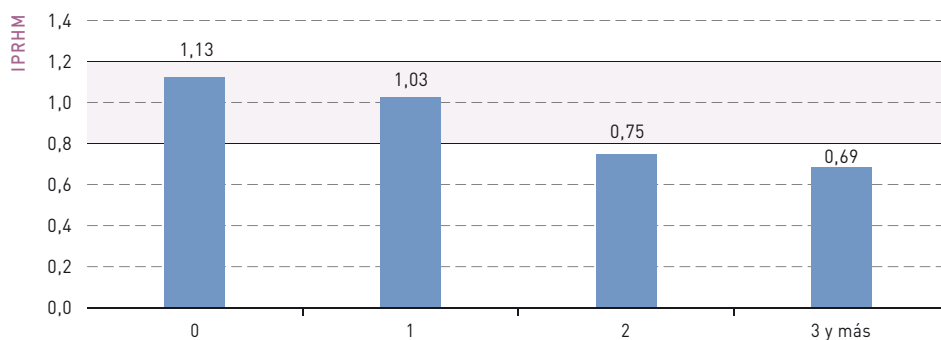
La distribución por edades muestra una mayor presencia femenina en las edades más tempranas, mientras, a partir de los cincuenta años, se observa un marcado desequilibrio a favor de la participación masculina en los altos cargos. En conjunto, las mujeres con categoría de alto cargo son más jóvenes que los hombres, con un promedio de edad de 44 y 51 años, respectivamente.

Gráfico 8. Evolución del IPRHM en Altos Cargos según edad



El aumento de la carga familiar (por descendientes a su cargo) determina una menor participación de las mujeres en los altos cargos, de modo especialmente relevante en el grupo más numeroso (dos hijos). Cuando el número de hijos es de cero o uno, la presencia femenina es mayoritaria, si bien con valores del IPRHM dentro del intervalo de presencia equilibrada. El promedio de hijos en las mujeres que ostentan altos cargos es menor (1,1) que el de los hombres (1,4).

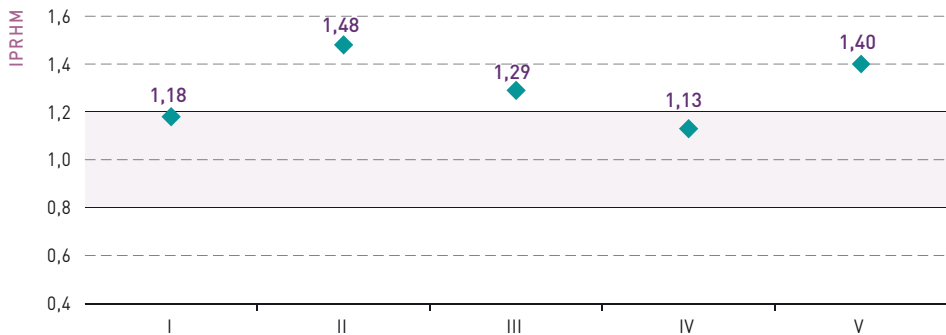
Gráfico 9. IPRHM en Altos Cargos según número de hijos



## B. Personal Laboral

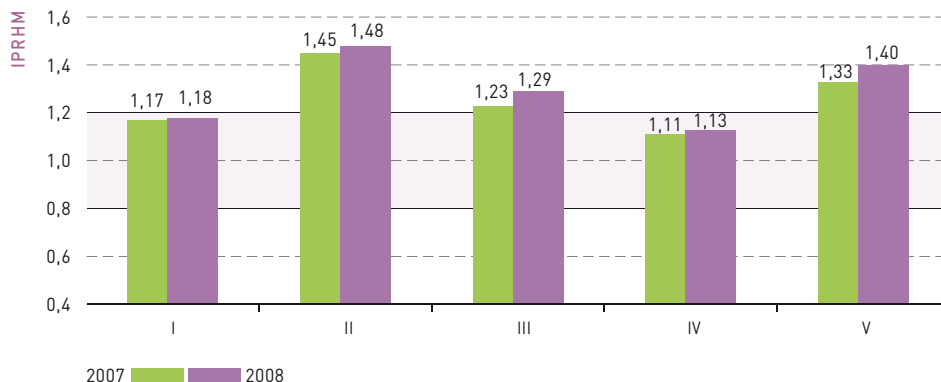
Como ya se ha comentado, sólo el personal laboral presenta una estructura de género desequilibrada entre las distintas categorías de personal, con valores del IPRHM fuera del intervalo de equilibrio y sesgado hacia una mayor presencia de mujeres. También se ha hecho referencia a la mayoritaria participación femenina en todos los grupos de adscripción, si bien sólo el II y el V muestran valores del índice de presencia relativa localizados significativamente fuera del intervalo de equilibrio, y que adquiere especial relevancia en el último de estos grupos por su elevada participación en el total.

Gráfico 10. Personal laboral por grupos



Todos los grupos han registrado un aumento de su índice, consolidando el desequilibrio a favor de una mayor presencia de mujeres, a lo que ha contribuido, nuevamente de modo relevante, la evolución registrada en el grupo V.

Gráfico 11. Evolución del IPRHM del personal laboral por grupos



El análisis de la distribución del personal laboral por sexo y Consejerías añade un mayor valor explicativo al exceso de representación de la mujer en el personal laboral de la Administración General de la Junta de Andalucía.

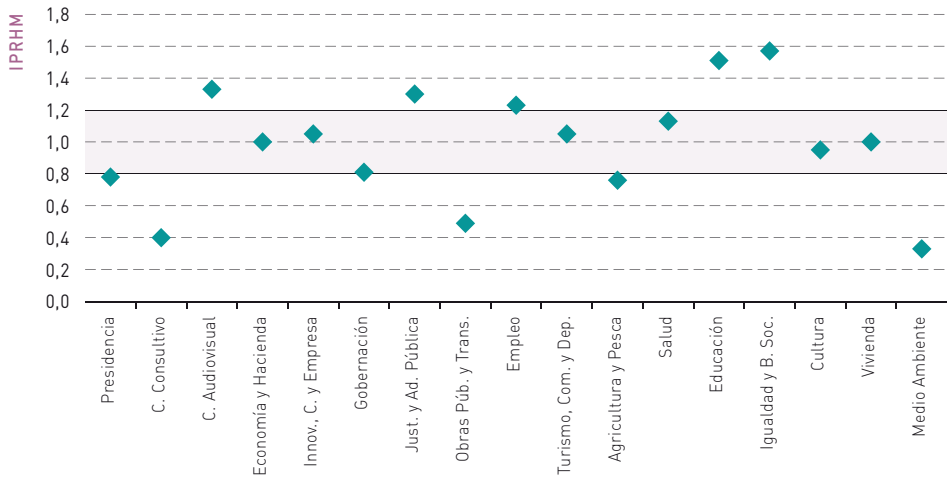
En primer lugar, se aprecia que la mayoría de las secciones presenta una distribución equilibrada por sexo, destacando la situación cercana a la unidad (paridad) en las Consejerías de Economía y Hacienda y Vivienda, a las que habría que añadir el estado de cuasi pleno equilibrio en Turismo, Comercio y Deporte, Innovación, Ciencia y Empresa y en Cultura.

En segundo lugar, tan sólo el Consejo Consultivo, la Consejería de Medio Ambiente y la de Obras Públicas y Transportes presentan una distribución por sexo marcadamente desequilibrada a favor de una mayor presencia masculina.

Por otra parte, los desequilibrios sesgados a una mayor participación de la mujer se localizan en el Consejo Audiovisual, en las Consejerías de Justicia y Administración Pública, Empleo y, especialmente, en las Consejerías de Educación e Igualdad y Bienestar Social, ambas con el valor más elevado del IPRHM (1,51 y 1,57, respectivamente).

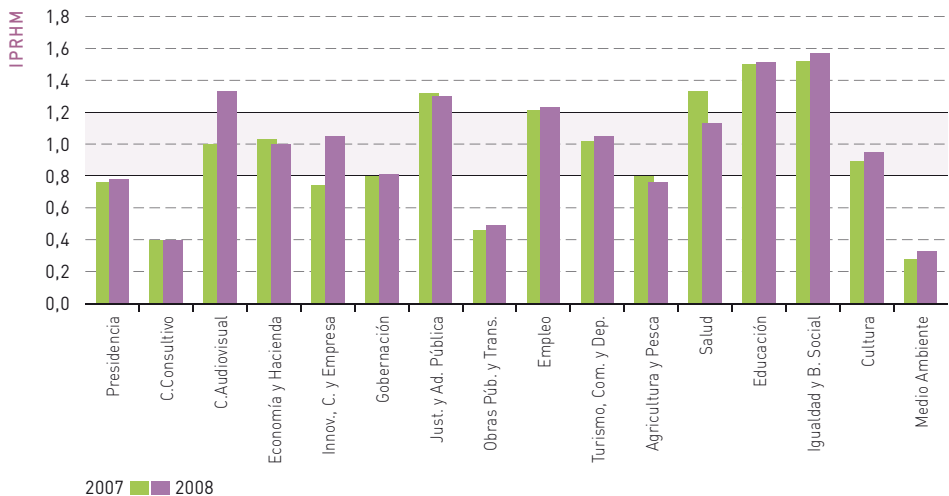
Finalmente, estas dos últimas Consejerías concentran más del 68% del personal laboral al servicio de la Administración General y el 71% del personal laboral adscrito al grupo V, revelándose como determinantes del elevado valor del IPRHM en el personal laboral.

Gráfico 12. Personal laboral por Consejerías



Precisamente, el protagonismo de estas Consejerías en el conjunto del personal laboral y el aumento de sus IPRHM respecto del año anterior han colaborado de modo decisivo al crecimiento de la presencia femenina en este colectivo.

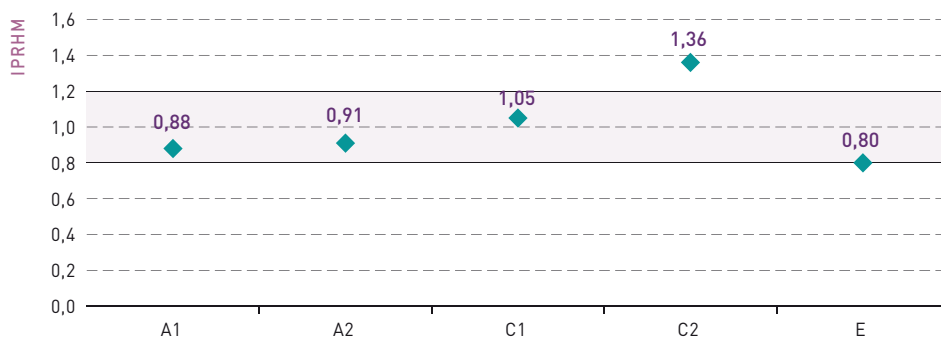
Gráfico 13. Evolución del IPRHM del personal laboral por Consejerías



## C. Personal Funcionario

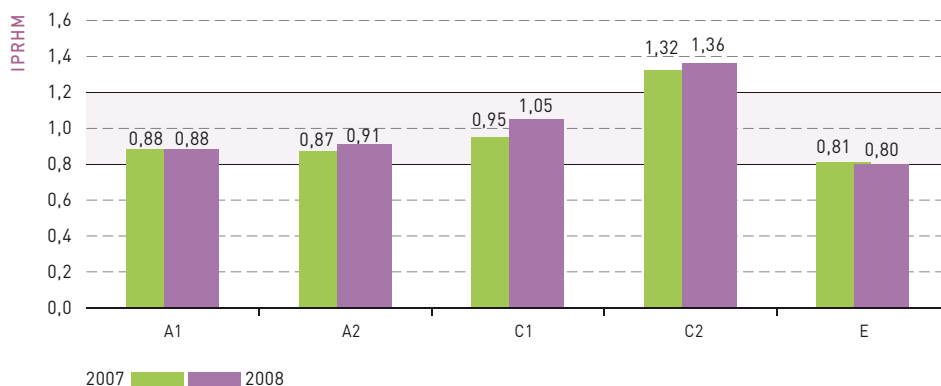
El funcionariado muestra una representación de género muy equilibrada, cercana a la paridad. Como ya se ha comentado sólo el personal adscrito al grupo C2 muestra un cierto desequilibrio, con sobrerrepresentación del personal femenino.

Gráfico 14. Personal funcionario por grupos



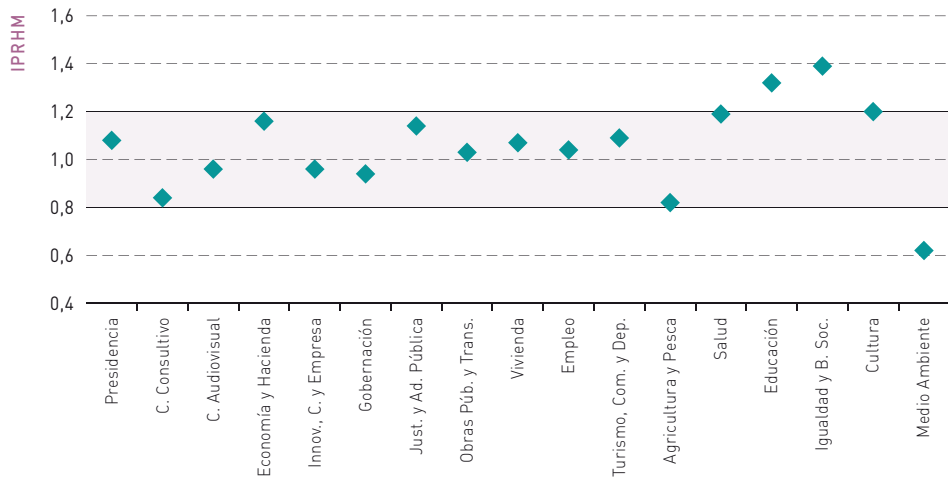
La evolución de los IPRHM respecto del año anterior señaló a los grupos A2 y C1 como favorecedores de la convergencia en la participación de género del personal funcionario, mientras el grupo C2 mostró una tendencia a la intensificación de los desequilibrios.

Gráfico 15. Evolución del IPRHM en el funcionariado por grupos



En líneas generales, la distribución por sexo del personal funcionario es más equilibrada que la del personal laboral. Sin embargo, al igual que en estos últimos, los valores más elevados del índice se localizan en las Consejerías para la Igualdad y Bienestar Social y de Educación (1,39 y 1,32, respectivamente), presentando un apreciable desequilibrio a favor de las mujeres. De otra parte, el único desequilibrio a favor de los hombres se registra en la Consejería de Medio Ambiente, con un valor del IPRHM igual a 0,62.

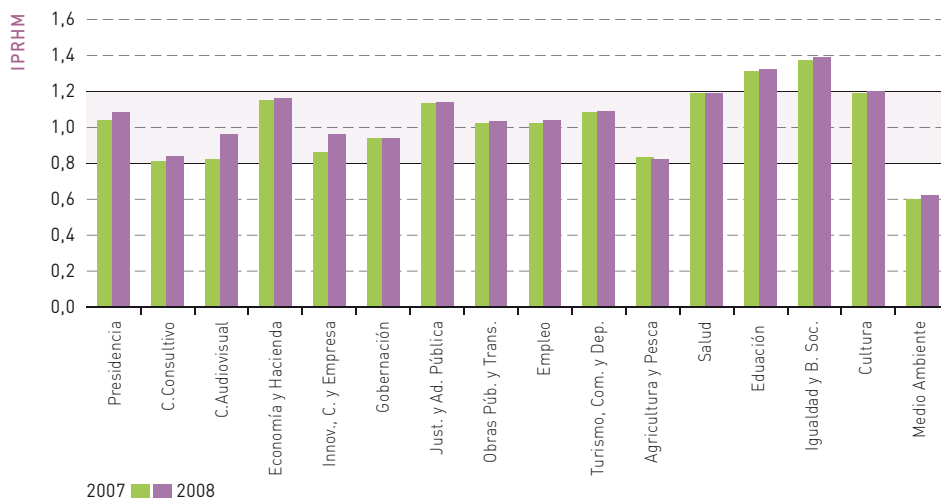
Gráfico 16. Personal funcionario por Consejerías



Prácticamente todas las secciones han mantenido invariable su IPRHM respecto del año anterior. Sólo se registra un discreto aumento en el Consejo Audiovisual y en la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa, reflejando cierto crecimiento en la participación femenina.

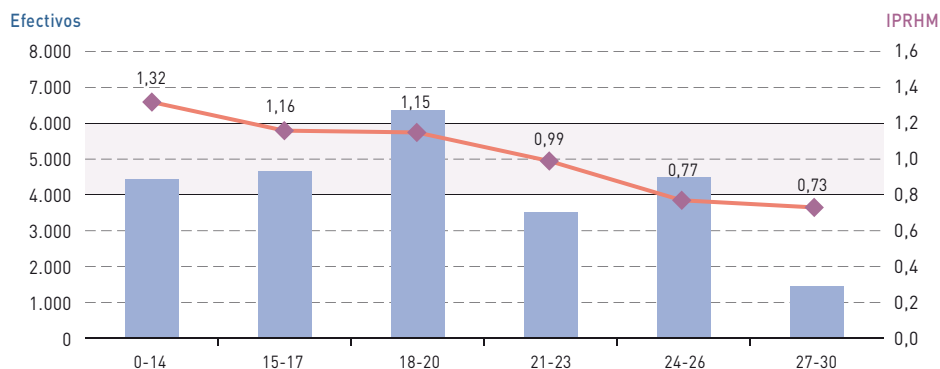


Gráfico 17. Evolución del IPRHM del personal funcionario por Consejerías



El análisis por sexo del funcionariado según niveles de la carrera administrativa muestra con nitidez la reducción progresiva del IPRHM conforme se sube de nivel. Mientras la presencia de funcionarias es mayoritaria en los niveles inferiores de la escala, la participación masculina es predominante en los niveles superiores. Aún así, la importancia cuantitativa de los efectivos incluidos en los niveles intermedios determina que el resultado del conjunto muestre una distribución cercana a la paridad, con cierta presencia mayoritaria de mujeres.

Gráfico 18. Personal funcionario según niveles administrativos



## Personal funcionario del Grupo A1

La constatación de la menor presencia de funcionarias en los niveles superiores de la Administración General de la Junta de Andalucía, por debajo de los límites de lo que se denomina presencia equilibrada, exige profundizar aún más en la participación femenina en los puestos directivos. Con tal objetivo, en este apartado se procederá a valorar, al igual que el pasado año, la presencia de funcionarios y funcionarias en el grupo A1 y, particularmente, la existente en los niveles superiores, por ser éstos donde se concentran la toma de decisiones y las mayores responsabilidades de gestión. Este análisis, junto al realizado anteriormente para los altos cargos, intentará completar una visión de conjunto sobre la presencia de la mujer en los puestos de alta dirección.

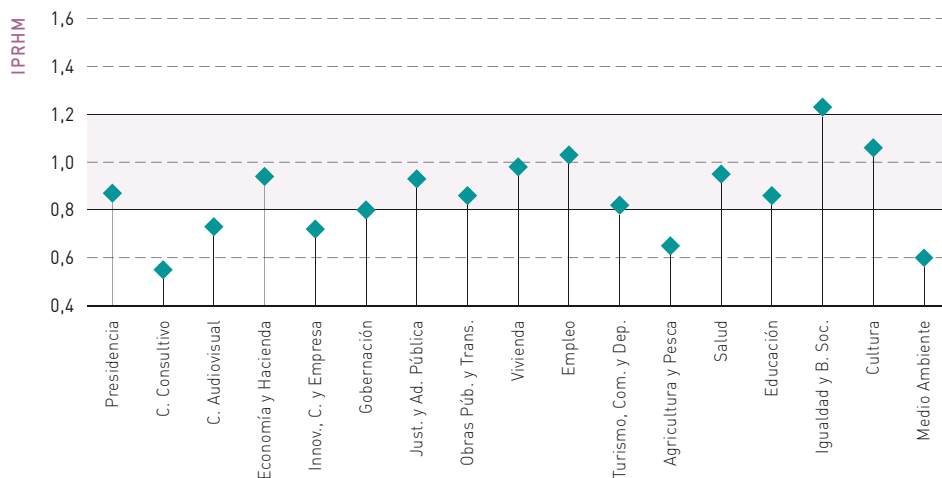
La presencia de la mujer en el funcionariado del grupo A1 alcanza el 44,1% del total, con un valor del IPRHM de 0,88, dentro de la banda de presencia equilibrada.

Gráfico 19. Grupo A1. Personal Funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía



En la distribución desagregada por sexo en el nivel de Consejerías destaca, en primer lugar, que el único desequilibrio existente a favor de una mayor presencia femenina se encuentra en la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, aún así de escasa entidad, con un IPRHM (1,23) ligeramente por encima de la banda de equilibrio. De mayor relevancia son los desequilibrios sesgados a un exceso de representación masculina que se registran en las Consejerías de Medio Ambiente (0,60) y Agricultura y Pesca (0,65). Otras Consejerías también muestran una presencia de hombres fuera del intervalo de equilibrio, si bien de menor importancia, ya sea por la entidad de la sección, como en el Consejo Consultivo (IPRHM igual 0,55), por la entidad del índice, como en la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa (0,72), o por ambas situaciones, como en el Consejo Audiovisual (0,73).

Gráfico 20. Personal Funcionario del grupo A1 por Consejerías



El cuadro 4 muestra la distribución por sexo del funcionariado adscrito al grupo A1 según edades y niveles de la carrera administrativa. Una primera aproximación al análisis de los datos que ofrece la tabla permite las siguientes observaciones:

- La distribución de los efectivos por niveles responde a la lógica de una organización de asignación piramidal de responsabilidades como es la de la Administración Pública. Así, los niveles inferiores de la carrera administrativa concentran un elevado porcentaje de los efectivos (el 77,9% corresponde a niveles por debajo del 26), mientras que en los niveles más elevados la presencia de personal es notablemente inferior, hasta representar tan sólo un 2,1% en el nivel 30.
- La distribución por grupos de edad muestra una elevada polarización en los tramos intermedios de la vida laboral, de modo que las personas con edades comprendidas entre los 35 y 54 años concentran el 64,3% del total de efectivos, con una mayor presencia de los mayores de 45 años. Si se añaden los menores de treinta y cinco años, el número de personas menores de 55 años representan cerca del 85% del total.
- Como consecuencia de la trayectoria natural de la carrera administrativa, el personal más joven se concentra en los niveles inferiores (el 45,1% de los menores de 35 años se localizan en el nivel 22), disminuyendo su participación progresivamente hasta desapare-

cer en el nivel 30. Alternativamente, los efectivos de personal con edades comprendidas entre los 35 y 54 años mantienen una participación mayoritaria en todos los niveles, que además crece conforme aumenta el nivel (desde el 50% en el nivel 22 hasta representar más del 80% del personal con nivel 30). Por su parte, las personas mayores de 55 años mantienen prácticamente constante su participación a partir del nivel 23.

Cuadro 4. Grupo A1. Distribución de efectivos por niveles y grupos de edad (%)

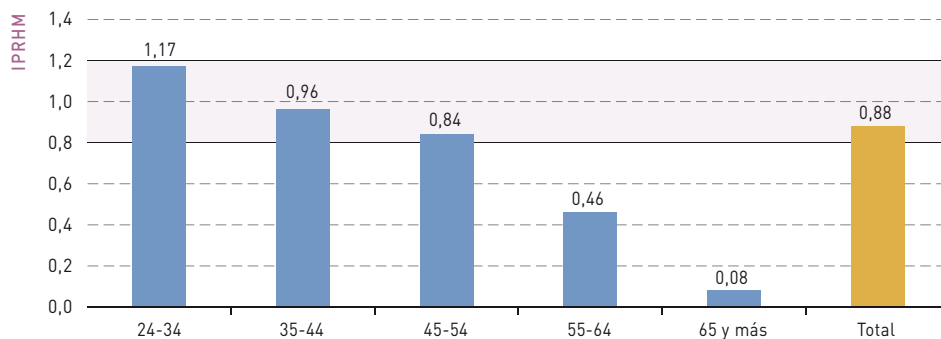
Grupos de edad	Niveles										Total	
	22		23-26		27		28-29		30			
24-34	27,3	45,1	7,2	12,4	4,1	8,8	3,9	8,0	-	-	12,0	20,4
	17,9		5,2		4,7		4,1		-		8,4	
35-44	18,0	32,7	13,5	30,4	14,4	31,3	14,7	30,1	9,8	27,3	14,8	30,9
	14,7		16,9		16,9		15,4		17,5		16,1	
45-54	8,7	17,2	16,5	38,8	13,8	39,9	16,1	42,4	18,2	52,4	14,1	33,5
	8,5		22,3		26,1		26,3		34,3		19,5	
55-64	1,8	4,9	3,6	15,8	2,1	17,3	4,2	17,5	1,4	18,9	3,0	13,3
	3,1		12,2		15,2		13,3		17,5		10,3	
≥ 65	-	0,1	0,1	2,6	-	2,7	0,1	2,0	-	1,4	0,1	1,9
	0,1		2,5		2,7		1,9		1,4		1,8	
Edad	55,6	100,0	41,0	100,0	34,4	100,0	39,0	100,0	29,4	100,0	44,0	100,0
	44,4		59,0		65,6		61,0		70,6		56,0	
Niveles	15,6	28,0	20,5	49,9	2,7	7,9	4,7	12,1	0,6	2,1	44,0	100,0
	12,4		29,4		5,2		7,4		1,5		56,0	

Mujeres      Hombres

Reconocidos como grupos de personal más relevantes, por una parte, aquellos adscritos a niveles inferiores al 26 y, por otra parte, los comprendidos entre 35 y 54 años de edad, la revisión del cuadro, esta vez desde una perspectiva de género, desprende los siguientes resultados:

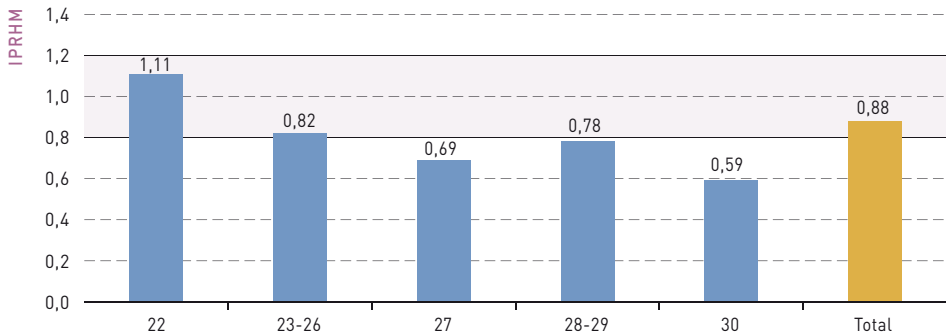
- La presencia femenina en el total de los efectivos se reduce conforme se avanza en los grupos de edad, reflejando el retraso de la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, en general, y a la función pública más específicamente. El IPRHM por grupos de edad sólo revela una presencia mayoritaria de mujeres en las personas menores de 34 años, aunque dentro de los valores de equilibrio aceptable. Sin embargo, se aprecian destacados desequilibrios a favor de los hombres a partir de los 55 años. Los valores del IPRHM en los grupos de edad relevantes (entre 35 y 54 años) determinan de modo decisivo que exista una distribución razonablemente equilibrada entre el funcionariado del grupo A1.

Gráfico 21. IPRHM del grupo A1 por edades



- En líneas generales, se aprecia que la participación relativa de las mujeres disminuye conforme aumenta el nivel de responsabilidad. Sólo en los niveles inferiores al 26 se aprecia una distribución aceptablemente equilibrada de sexos, incluso la presencia femenina llega a ser mayoritaria en el nivel 22. Los desequilibrios más destacables se localizan en los niveles 27 y 30, con un exceso de representación masculina. Los niveles más relevantes por su entidad en el total (22-26), también aquí son determinantes de que en el conjunto del personal prevalezca cierta distribución equilibrada por sexo.

Gráfico 22. IPRHM del grupo A1 por niveles



- Aún es posible profundizar más en el análisis atendiendo a los resultados que ofrece el cruce de ambas variables, niveles y edades. Construyendo a partir del cuadro 4 la tabla de IPRHM para cada grupo de edad y nivel, se observan los siguientes resultados.

Cuadro 5. IPRHM por grupos de edad y nivel administrativo en el funcionariado del grupo A1

<b>Grupos de edad / Niveles</b>						
	<b>22</b>	<b>23-26</b>	<b>27</b>	<b>28-29</b>	<b>30</b>	<b>Total</b>
24-34	1,21	1,16		0,98		1,17
35-44	1,10	0,89	0,92	0,97	0,72	0,96
45-54	1,01	0,85	0,69	0,76	0,69	0,84
55-64	0,72	0,46	0,25	0,48	0,15	0,46
≥ 65	0,00	0,10	0,00	0,13	0,00	0,08
<b>Total</b>	<b>1,11</b>	<b>0,82</b>	<b>0,69</b>	<b>0,78</b>	<b>0,59</b>	<b>0,88</b>

Grupos relevantes
  Sobrerrepresentación masculina

Los valores del índice en los grupos relevantes se encuentran dentro del intervalo de equilibrio de sexos y determinan que la distribución del conjunto sea igualmente equilibrada. Sin embargo, existen notables desequilibrios sesgados a una mayor representación masculina, especialmente en mayores de 55 años y en los niveles superiores.

Sin embargo, el IPRHM no recoge el efecto derivado de la desigual presencia de hombres y mujeres según los grupos de edad. Es decir, si el IPRHM es bajo en los efectivos mayores de 65 años podría deberse a que en esa franja de edad la presencia de mujeres es también escasa. Al objeto de salvar tal efecto, se ha construido un índice de especialización en el que se pondera la participación de sexos en cada nivel por el peso relativo de cada uno dentro de su cohorte de edad. De esta forma se visualizan más fácilmente los niveles en los que la presencia de cada sexo es más o menos proporcional a su participación en cada grupo de edad. Al igual que el año pasado, el cálculo del índice de especialización respondería a la siguiente formulación<sup>2</sup>:

$$IPR_{ij} = [M_{ij} / (M_{ij} + H_{ij})] / [M_{ij} / (M_{ij} + H_{ij})]$$

Su aplicación a los funcionarios del grupo A de la Administración General de la Junta de Andalucía ofrecería un resultado como el que presenta el cuadro 6, donde se observa que la participación femenina es más intensa que la del hombre, en términos relativos, en todos los grupos de edad del nivel 22 (con la excepción de los mayores de 65 años donde no tiene presencia), en los niveles del 23 al 26, a partir de los 45 años, y en los niveles 28 y 29, para las franjas de edad de 35 a 44 años y mayores de 55. En el resto de los casos la presencia masculina es mayor, de modo especialmente notable en los niveles 27 y 30 para cualquier grupo de edad.

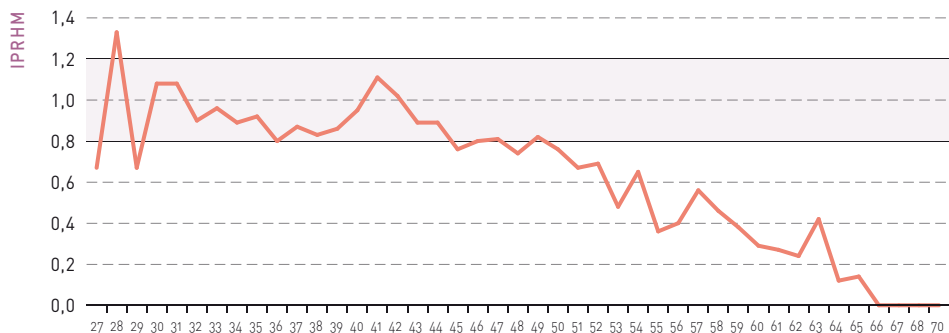
2. Ejemplo:  $IE_{27,35-44} = [Mujeres_{27,35-44} / (Mujeres_{27,35-44} + Hombres_{27,35-44})] / [Mujeres_{35-44} / (Mujeres_{35-44} + Hombres_{35-44})]$

**Cuadro 6. Índice de especialización de sexos por grupos de edad y nivel administrativo en el personal funcionario del grupo A1**

<b>Grupos de edad / Niveles</b>	<b>22</b>	<b>23-26</b>	<b>27</b>	<b>28-29</b>	<b>30</b>
24-34	1,03	0,99		0,84	
35-44	1,14	0,93	0,96	1,01	0,75
45-54	1,20	1,01	0,83	0,90	0,83
55-64	1,57	1,00	0,54	1,05	0,32
≥ 65	0,00	1,12	0,00	1,48	0,00

El retraso en la incorporación de las mujeres al empleo público y las cargas familiares se asocian a su escasa participación en los puestos de responsabilidad asociados a los niveles administrativos superiores. Al igual que con el análisis realizado para los altos cargos, la evolución del IPRHM en los niveles del 27 al 30 del funcionariado del grupo A1 presenta una distribución por sexo relativamente equilibrada hasta la edad de 45 años. A partir de esta edad, el índice de representación empieza a mostrar una menor presencia de mujeres, que se reduce progresivamente conforme avanzan las edades, hasta desaparecer en los últimos tramos. Precisamente la edad promedio de las mujeres en este colectivo de funcionarias es de 45 años frente a los 49 que registran los hombres.

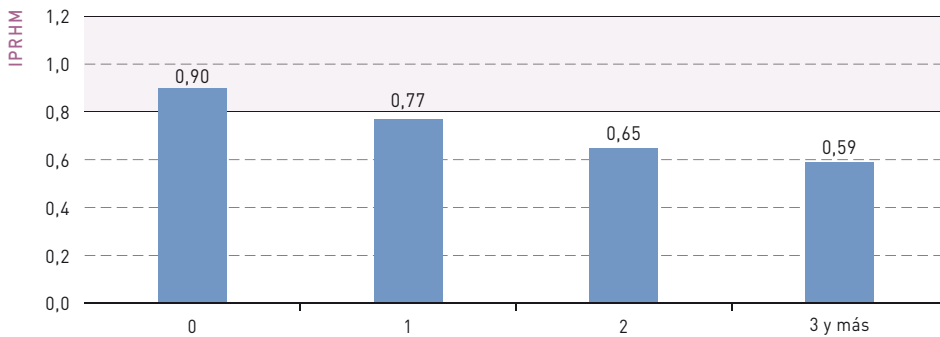
**Gráfico 23. Evolución del IPRHM por edades. Grupo A1 (Niveles 27-30)**





El análisis de la distribución según el número de hijos del personal muestra tan sólo cierta participación equilibrada, cercana a la paridad, cuando no se tienen descendientes. A partir del primero, el IPRHM decrece progresivamente, reflejando un exceso de participación masculina.

Gráfico 24. IPRHM según número de hijos/as. Grupo A1 (Niveles 27-30)



Para finalizar, es posible acotar los desequilibrios existentes en los niveles administrativos superiores analizando la distribución por sexo y por secciones presupuestarias consolidadas para cada uno de ellos. Así, en el nivel 27 tan sólo las Consejerías para la Igualdad y Bienestar Social y Cultura presentan una participación mayoritaria de mujeres, aunque dentro del intervalo de equilibrio razonable. Los desequilibrios más relevantes se localizan en las Consejerías de Agricultura y Pesca, Obras Públicas y Transportes, Medio Ambiente, Innovación, Ciencia y Empresa, Gobernación y Educación, aunque también hay una sobrerrepresentación masculina, aunque de menor entidad, en las Consejerías de Justicia y Administración Pública, Empleo y Salud.

Los valores del IPRHM en el nivel 28 que se encuentran fuera del intervalo de equilibrio, nuevamente con una mayor presencia de hombres, se localizan, por orden de importancia, en las Consejerías de Agricultura y Pesca, Medio Ambiente, Empleo, Obras Públicas y Transportes, Gobernación y en el Consejo Audiovisual. Los desequilibrios en las Consejerías de Educación e Innovación, Ciencia y Empresa se encuentran en los límites de la banda de equilibrio.

Cuadro 7. IPRHM por niveles y secciones presupuestarias (Grupo A1)

Secciones/Niveles	27	28	29	30	Total
Presidencia	0,91	0,84	0,96	1,00	0,89
C. Consultivo	-	-	-	0,40	0,40
C. Audiovisual	1,00	0,67	-	0,67	0,75
Economía y Hacienda	0,90	0,93	0,80	0,80	0,91
Innovación, Ciencia y Empresa	0,45	0,79	0,00	0,22	0,57
Gobernación	0,54	0,64	0,67	0,80	0,62
Justicia y Admón. Pública	0,73	0,93	0,80	0,75	0,83
Obras Públicas y Transportes	0,41	0,64	2,00	1,50	0,59
Vivienda	1,00	1,00	1,20	1,20	1,06
Empleo	0,76	0,55	-	0,86	0,68
Turismo, Comercio y Deporte	0,89	0,91	-	0,40	0,86
Agricultura y Pesca	0,14	0,41	0,00	0,00	0,26
Salud	0,77	0,95	-	0,38	0,81
Educación	0,60	0,70	0,00	0,00	0,62
Igualdad y Bienestar Social	1,13	0,90	-	0,67	0,93
Cultura	1,07	0,88	-	0,00	0,93
Medio Ambiente	0,42	0,43	0,00	0,31	0,40
<b>Total</b>	<b>0,69</b>	<b>0,78</b>	<b>0,78</b>	<b>0,59</b>	<b>0,73</b>

El funcionariado en el nivel 29 es escasamente relevante en el conjunto de los niveles administrativos superiores, de modo que los valores del IPRHM están muy condicionados por la presencia o ausencia de pocos efectivos. Así, los valores nulos del índice en determinadas secciones derivan de la ausencia de un determinado sexo, frente a pocos

efectivos del otro. Tal es el caso en la Consejería de Obras Públicas y Transportes, donde sólo hay presencia femenina, o en las de Agricultura y Pesca y Educación, con presencia exclusivamente masculina. Otras secciones con valores nulos o reducidos del índice, por tanto con desequilibrios a favor de los hombres, se localizan en Medio Ambiente, Innovación, Ciencia y Empresa y en Gobernación.

Finalmente, el nivel 30 es el que presenta mayores situaciones de desequilibrio. Por una parte, el existente a favor de un exceso de representación de las mujeres en Obras Públicas y Transportes (la Consejería de Vivienda muestra un índice en los límites del intervalo razonable). Por otra, más frecuente, la participación masculina es la que se encuentra representada en exceso; con ausencia de mujeres, como en Cultura, en Educación y en Agricultura y Pesca, o con escasa participación de las mismas, como en Innovación, Ciencia y Empresa, Medio Ambiente, Salud, Turismo, Comercio y Deporte, Consejo Consultivo, Igualdad y Bienestar Social, Consejo Audiovisual y Justicia y Administración Pública.





JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y HACIENDA

