

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

En las Administraciones públicas se reproducen los mismos roles y estereotipos de género que en cualquier otro ámbito social. Estas dinámicas generan también sesgos y desigualdades que influyen en la promoción profesional o en la representación diferente, en función de la ocupación profesional según los roles tradicionales de género. Sin embargo, la igualdad de género se considera una de las políticas palanca que impulsan la calidad y la eficacia de las Administraciones públicas e incrementan la confianza en los organismos públicos, al hacerlos más receptivos a los intereses del conjunto de la ciudadanía<sup>1</sup>.

Este epígrafe del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto presenta un análisis de la representación de hombres y de mujeres del personal funcionario y laboral sujeto al VI Convenio de la Administración General de la Junta de Andalucía y sus instituciones y agencias, observando factores como el grupo profesional, el nivel administrativo, la edad, la descendencia o la temporalidad. Así mismo, se realiza un estudio específico de los puestos de mayor responsabilidad y toma de decisiones, y en concreto, se analiza la representación entre el personal alto cargo y el personal funcionario en los niveles 27-30 de la carrera administrativa. Por su importancia para la dimensión de género, se estudia la relación entre la presencia de hombres y mujeres en estos puestos de mayor nivel con la edad y las cargas familiares.

El análisis cualitativo de representación del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, que captura las brechas de género a partir del estudio de las mencionadas variables, se efectúa con datos proporcionados por el Sistema de Información de Recursos Humanos de la Junta de Andalucía, con fecha 1 de enero de 2022, salvo los datos relativos al personal alto cargo, que se han obtenido con fecha de 30 de septiembre de 2022. Los datos de altos cargos pueden diferir con los que se publican en el Portal de Transparencia debido a la periodicidad determinada de su actualización. El análisis presenta una imagen fija de la representación del colectivo en estas dos fechas y, por tanto, cuando se indica el año 2022, se hace referencia exclusivamente a la situación de la representación en el momento de extracción de los datos. Así mismo, en la comparativa con 2021, se hace referencia a la situación que existía en la misma fecha del año anterior.

Para obtener evidencias más actualizadas sobre el número de efectivos<sup>2</sup> que integra el personal de la Administración General, tales datos se complementan con la Adenda de género del Anexo de Personal, extraídos en septiembre de 2022, durante el procedimiento de elaboración del Presupuesto 2023. El examen cuantitativo efectuado sobre esta última fuente de información muestra que el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía lo integran 40.997 personas, de las que 26.056 son mujeres (63,6%) y 14.941 hombres (36,4%).

1 Ministerio de Política Territorial y Función Pública (2020). III Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado y PNUD (2021). La igualdad de género en la Administración Pública.

2 En el número de efectivos no incluye el personal de sustituciones ni de los planes de choque.

La representación de hombres y mujeres entre el personal alto cargo se encuentra dentro de los márgenes de equilibrio, con 104 mujeres alto cargo que constituyen el 48,2% del total, y 113 hombres que suponen el 51,8%. También existe equilibrio entre el personal funcionario, que asciende a 19.815 personas; de las que 8.633 son hombres, y 11.182 mujeres, representando el 43,6% y el 56,4% respectivamente. Por el contrario, entre el personal laboral las mujeres suponen el 70,6% (14.670) y los hombres el 29,4% (6.112), superando los márgenes del equilibrio representativo.

#### 4.1.1. Análisis general

A enero de 2022, la feminización del conjunto del personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía (IPRHM=1,27) que se viene observando en los últimos años se ha ampliado ligeramente con relación al año anterior (IPRHM=1,26). La presencia de mujeres a tal fecha es de nuevo mayor que la existente entre el personal de la Administración General del Estado, donde a enero de 2022 se mantienen los valores de representación próximos a la paridad de 2021 (IPRHM=0,99)<sup>3</sup>.

El personal alto cargo, a 30 de septiembre de 2022, en cambio, presenta una representación equilibrada, (IPRHM=0,90), aunque más lejos de la paridad que el año precedente (IPRHM=0,97). Y también entre el personal funcionario, que constituye el 49,9% del total del de la Administración General de la Junta de Andalucía, se mantiene una composición equilibrada por sexo como el anterior (IPRHM=1,13). Por su parte, el personal laboral, que supone el 49,5% del conjunto y que presenta una importante brecha de género (IPRHM=1,40), el que inclina la balanza del desequilibrio en la presencia de hombres y mujeres, y lo hace en la misma medida que en 2021.

**CUADRO 4.1.1. Personal de la Administración General de la Junta de Andalucía según categorías, grupos y subgrupos profesionales. Año 2022 y 2021. IPRHM 2022\***

Categoría	Año	Grupos y subgrupos					Total
		A1/I	A2/II	C1/III	C2/IV	E/V	
Personal Alto Cargo	2022	0,90					
	2021	0,97					0,90
Personal Funcionario	2022	0,98	1,24	1,26	1,34	1,70	1,13
	2021	0,98	1,21	1,26	1,34	1,60	1,13
Personal Laboral	2022	1,26	1,53	1,47	1,05	1,46	1,40
	2021	1,26	1,52	1,45	1,06	1,46	1,40

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

\*Datos referidos a 1 de enero de 2022.

3 IPRHM para la Administración General del Estado a enero de 2022 según los datos del Boletín Estadístico del Personal al servicio de las Administraciones Públicas (enero, 2022) del Ministerio de Hacienda y Función Pública (p.10). El dato no incluye el análisis del personal de las Fuerzas Armadas y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, ni de la Administración de Justicia.

Si se comparan la situación de la Administración andaluza con la del conjunto de la Administración General del Estado a enero de 2022, la presencia de mujeres y hombres entre el personal funcionario es parecida en ambas Administraciones, aunque ligeramente menos feminizada en la Administración estatal (IPRHM=1,06) que en la autonómica. Por el contrario, el personal laboral estatal está masculinizado, si bien, dentro del equilibrio representativo (IPRHM=0,83). Estas diferencias están motivadas por las diferentes competencias que asumen cada una de las Administraciones: por un lado, las competencias descentralizadas están vinculadas con salud, educación o políticas sociales, ámbitos que suelen tener una mayor presencia femenina; mientras que las competencias estatales como seguridad y defensa, son profesiones que tradicionalmente han desempeñado los hombres y que siguen muy masculinizadas.

La temporalidad es otro aspecto relevante a observar cuando se analizan las desigualdades de género que existen en el ámbito público del mercado laboral. En este caso, para el territorio de Andalucía no han impactado todavía las medidas que se han puesto en marcha para atajar la alta temporalidad que afecta a las Administraciones públicas<sup>4</sup> y cuyos resultados podrán ir manifestándose en años posteriores. A fecha 1 de enero de 2022, la temporalidad afecta al 23,6% del personal, y como es habitual en mayor medida a las mujeres (27,5%) que a los hombres (16,8%). La tasa de temporalidad es especialmente elevada entre el personal laboral, ya que alcanza al 34,9% de las mujeres y al 24,2% de los hombres de este colectivo.

Una tendencia que viene observándose en la Administración andaluza es el fenómeno de la segregación horizontal, por el cual las mujeres se concentran en la base de la pirámide organizacional y los hombres tienen mayor presencia en el vértice superior, que es más minoritario. De esta forma, en Andalucía, como en otras Administraciones públicas, la presencia de funcionarias se acentúa a medida que se desciende en el grupo profesional. Así, en el subgrupo A1, que comprende los puestos de mayor nivel, de mayor responsabilidad y remuneración y donde se requieren mayores méritos formativos, es el único donde se aprecia una representación equilibrada y próxima a la paridad (IPRHM=0,98), con valores similares a 2021. En el resto de grupos y subgrupos profesionales se observa una feminización: la más acusada se da en el grupo E (IPRHM=1,70); incluso en mayor medida que en 2021 (IPRHM=1,60), para ir moderándose progresivamente a medida que se asciende por los grupos superiores. Los datos son los siguientes: subgrupo C2 (IPRHM=1,34), C1 (IPRHM=1,26) y A2 (IPRHM=1,24).

En el caso del personal laboral, la presencia de mujeres es mayoritaria en todos los grupos profesionales, salvo en el grupo IV, que mantiene valores de representación equilibrados (IPRHM=1,05) y donde predomina el personal auxiliar de clínica, de cocina y administrativo. El grupo más feminizado sigue siendo el grupo II (IPRHM=1,53) que comprende el personal con titulaciones de grado medio, así como el personal educador social e infantil. Le sigue el grupo V (IPRHM=1,46), que representa el 44,7% del personal laboral y que está conformado principalmente por personal de ordenanza, limpieza, servicio doméstico y ayudante de cocina. A continuación, el grupo III (IPRHM=1,47) donde predomina el personal técnico de educación infantil, integración

4 Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, Decreto 91/2022, de 31 de mayo, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal en la Administración General de la Junta de Andalucía para el año 2022 y Decreto 90/2022, de 31 de mayo, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para la estabilización del empleo temporal en las entidades instrumentales y consorcios del sector público andaluz para el año 2022.

social o monitores/as escolares. Y finalmente, el grupo I (IPRHM=1,26), que representa el 4,5% del total y que comprende el personal con titulaciones superiores y los cargos de mayor responsabilidad y remuneración.

#### 4.1.2. Personal alto cargo

Los datos actualizados a septiembre de 2022 muestran que el personal alto cargo de la Administración General de la Junta de Andalucía mantiene una representación equilibrada (IPRHM=0,90), algo más alejada de la paridad que en septiembre de 2021 (IPRHM=0,97).

**CUADRO 4.1.2. Personal alto cargo según sexo y adscripción. Año 2022. IPRHM 2022 y 2021**

	M	H	TOTAL	IPRHM	
				2022	2021
Presidencia	-	1	1	0,00	0,00
Consejerías	7	6	13	1,08	0,91
Viceconsejerías	6	7	13	0,92	1,09
Secretaría General	15	18	33	0,91	0,67
Secretaría General Técnica	9	4	13	1,38	1,09
Dirección General y Delegaciones del Gobierno	34	40	74	0,92	1,03
Delegaciones Territoriales	35	45	80	0,88	1,06
Otros Altos Cargos	12	23	35	0,69	0,92
<b>TOTAL</b>	<b>118</b>	<b>144</b>	<b>262</b>	<b>0,90</b>	<b>0,97</b>

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

La mayor parte de las adscripciones en las que se ubica el personal alto cargo tienen representaciones equilibradas, como las Consejerías (IPRHM=1,08), las Viceconsejerías (IPRHM=0,92), las Secretarías Generales (IPRHM=0,91), las Direcciones Generales, las Delegaciones del Gobierno (IPRHM=0,92) y las Delegaciones Territoriales (IPRHM=0,88). Por el contrario, las Secretarías Generales Técnicas (IPRHM=1,38) experimentan en septiembre de 2022 una sobrerrepresentación femenina, abandonando el equilibrio de la misma fecha del año anterior (IPRHM=1,09). También el resto de altos cargos (IPRHM=0,69) presentan un desequilibrio representativo, esta vez, por una presencia mayoritaria de hombres que no se producía en 2021 (IPRHM=0,92).

La representación del personal alto cargo está masculinizada entre el personal menor de 34 años (IPRHM=0), donde no hay ninguna mujer, como también ocurría en septiembre de 2021; así como entre el personal mayor de 65 años (IPRHM=0,67), aunque mejorando ligeramente el desequilibrio del año precedente (IPRHM=0,50). En el resto de edades, sin embargo, se mantienen valores de representación equilibrada, incluso entre el personal de 35 a 44 años (IPRHM=1,03), que el año anterior presentaba una sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,37), y el personal de 55 a 64 años (IPRHM=0,88) que estaba masculinizado en 2021 (IPRHM=0,79).

El número de hijos e hijas no parece ser un factor que condicione la representación entre el personal alto cargo de la Junta de Andalucía en septiembre de 2022, ya que, como el año precedente, se observa un equilibrio representativo en cualquier opción de descendencia<sup>5</sup>. No obstante, se puede apuntar que la presencia de mujeres parece ser menor entre el personal sin descendencia (IPRHM=0,80) que en su participación en el conjunto de altos cargos (IPRHM=0,90) o que entre el personal alto cargo con un descendiente (IPRHM=1,10), dos (IPRHM=0,87) o tres y más hijos e hijas (IPRHM=0,94).

### 4.1.3. Personal funcionario

En 2022, la representación del personal funcionario mantiene el equilibrio del año anterior y de los años precedentes (IPRHM=1,13). No obstante, este equilibrio representativo agregado no se traslada al análisis de cada grupo profesional. De hecho, solo el subgrupo A1, que en 2022 representa el 46,3% del personal, presenta una presencia equilibrada de mujeres y hombres (IPRHM=0,98) muy próxima a la paridad y similar a la del año anterior. Por el contrario, como se ha mencionado, a medida que se desciende el grupo o subgrupo profesional, se incrementa gradualmente la feminización de la plantilla.

Esta mayor presencia masculina en los niveles superiores y de mayor responsabilidad, se observa también si se analiza la representación atendiendo a los niveles de la carrera administrativa. Así, los hombres son mayoría, aunque siempre en los márgenes de la representación equilibrada, en los niveles 27-30 (IPRHM=0,94), manteniendo los valores de 2021; y también en los niveles 24-26 (IPRHM=0,95), aunque en menor medida que el año anterior (IPRHM=0,94). Sin embargo, la sobrerrepresentación femenina se acentúa en los niveles inferiores, especialmente, hasta el nivel 14 (IPRHM=1,42), donde aumenta incluso el desequilibrio del año precedente (IPRHM=1,40).

También a 1 de enero de 2022 la edad es un factor significativo de la representación del personal funcionario, ya que la sobrerrepresentación femenina se observa entre el personal más joven, mientras que la presencia de hombres aumenta entre las edades más elevadas. De hecho, los hombres son mayoría entre el personal mayor de 65 años (IPRHM=0,87), en mayor medida que en la misma fecha de 2021 (IPRHM=0,88), aunque solo el 1,9% del total del personal funcionario está comprendido en este rango de edad. Las mujeres son, sin embargo, mayoría en el resto de edades, especialmente entre el personal de menor de 35 años (IPRHM=1,27) y entre el personal de 35 a 44 años (IPRHM=1,25), siendo la diferencia menor, dentro del equilibrio representativo, en la franja de 45 a 54 años (IPRHM=1,08).

La descendencia es otro factor que condiciona la composición del personal funcionario, ya que hay más mujeres que hombres sin descendencia o con un hijo o hija (IPRHM=1,16), y su presencia va disminuyendo progresivamente a medida que aumenta el número de descendientes; con dos (IPRHM=1,10), y tres o más descendientes (IPRHM=1,09).

<sup>5</sup> Se refiere siempre a "hijos e hijas declarados".

**CUADRO 4.1.3. Personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía según sexo, nivel y grupo profesional. Año 2022 e IPRHM 2022 y 2021\***

Grupo/ Nivel	A1		A2		C1		C2		E		Total				IPRHM	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	Total	%	2021	2020
30	100	112									100	112	212	1,0	0,94	0,81
29	39	43									39	43	82	0,4	0,95	0,86
28	477	503									477	503	980	4,7	0,97	0,99
27	287	366									287	366	653	3,1	0,88	0,85
26	509	625	-	-							509	625	1.134	5,4	0,90	0,88
25	1.941	2.183	1	-							1.942	2.183	4.125	19,8	0,94	0,92
24	196	174	40	15							236	189	425	2,0	1,11	1,09
23	372	357	-	-							372	357	729	3,5	1,02	0,98
22	819	568	483	274	-	-					1.302	842	2.144	10,3	1,21	1,22
21			1	39	-	8					1	47	48	0,2	0,04	-
20			541	436	12	82					553	518	1.071	5,1	1,03	0,99
19			1	-	-	-					1	-	1	0,0	2,00	2,00
18			766	350	2.270	1.236	-	-			3.036	1.586	4.622	22,2	1,31	1,31
17					59	13	1	16			60	29	89	0,4	1,35	1,32
16					620	438	12	61			632	499	1.131	5,4	1,12	1,15
15					1.388	759	9	5			1.397	764	2.161	10,4	1,29	1,27
14							880	359			880	359	1.239	5,9	1,42	1,41
13									-	1	-	1	1	0,0	-	0,50
12									17	2	17	2	19	0,1	1,79	1,60
<b>Total</b>	<b>4.740</b>	<b>4.931</b>	<b>1.833</b>	<b>1.114</b>	<b>4.349</b>	<b>2.536</b>	<b>902</b>	<b>441</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>11.841</b>	<b>9.025</b>	<b>20.866</b>	<b>100</b>	<b>1,13</b>	<b>1,12</b>
	9.671		2.947		6.885		1.343		20		20.866					
IPRHM 2022	0,98		1,24		1,26		1,34		1,70		1,13					
IPRHM 2021	0,98		1,21		1,26		1,34		1,60		1,13					

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

\*Datos referidos a 1 de enero de 2022.

### Personal funcionario de los niveles 27–30

Desde la perspectiva de género resulta de interés analizar de manera diferenciada la presencia de hombres y mujeres en los niveles superiores de la carrera administrativa (27-30); ya que, al tratarse de puestos con mayor responsabilidad y remuneración y que requieren mayor disponibilidad de horario, la presencia femenina ha sido tradicionalmente minoritaria. Esto se debe principalmente a que la disponibilidad de tiempo entra en conflicto con las responsabilidades de cuidados que las mujeres asumen en mayor medida que los hombres. A 1 de enero de 2022 la presencia de mujeres y hombres se mantiene dentro del equilibrio representativo como en 2021 (IPRHM=0,94); si bien, como ocurriera el año anterior, la presencia de hombres es todavía proporcionalmente

mayor en estos niveles superiores 27-30 que en el subgrupo A1 (IPRHM=0,98), y también que en el conjunto del personal funcionario (IPRHM=1,13) donde las mujeres son mayoría.

Se observa que aumenta el número de mujeres a medida que se desciende en edad. Así, las mujeres jóvenes son mayoría entre el personal menor de 35 años (IPRHM=1,13), dentro del equilibrio representativo que se rompió en enero 2021 (IPRHM=1,38); y también entre el personal de 35 a 44 años (IPRHM=1,17). No obstante, el personal hasta 44 años constituye el 19,1% del total en los niveles 27 a 30, mientras que los hombres son mayoría en el 80,9% del personal que tiene 45 años en adelante: de 45 a 54 años (IPRHM=0,91), y de 55 a 64 años (IPRHM=0,86). La sobrerrepresentación masculina por encima del equilibrio se produce, finalmente, entre el personal mayor de 65 años (IPRHM=0,79), aunque se ha reducido respecto al año precedente (IPRHM=0,59).

Las cargas familiares también explican la desigual presencia de hombres y mujeres en estos niveles, ya que hay más mujeres sin descendientes (IPRHM=1,08) que con descendientes, aunque en menor medida que en 2021 (IPRHM=1,13). Siempre en los márgenes del equilibrio representativo, los hombres predominan en todas las situaciones con descendencia; con un descendiente (IPRHM=0,91), con dos hijos/as (IPRHM=0,85) y con tres o más (IPRHM=0,96), aunque en todos los casos con menor intensidad que el año anterior (IPRHM=0,90; 0,84 y 0,91 respectivamente).

#### 4.1.4. Personal laboral

El personal laboral al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía constituye casi la mitad de su plantilla, ya que a 1 de enero de 2022 representa el 49,5% del total. La alta presencia de mujeres entre este colectivo (IPRHM=1,40) es la que termina por marcar el desequilibrio que presenta la composición de hombres y mujeres en el conjunto de la Administración General de la Junta de Andalucía. Este desequilibrio se traslada a todos los grupos profesionales salvo al grupo IV (IPRHM=1,05) que mantiene una presencia prácticamente paritaria. No obstante, en los colectivos más numerosos en este grupo las mujeres son mayoría, como el personal auxiliar de clínica (IPRHM=1,88), de cocina (IPRHM=1,18) y administrativo (IPRHM=1,48). La representación del conjunto viene condicionada por la existencia de numerosos puestos minoritarios que están, sin embargo, muy masculinizados. Este sería el caso de los distintos colectivos de oficial de segunda (oficios, albañilería, carpintería, fontanería, etc.), así como del personal conductor y celador.

Como el año precedente, la edad no parece ser un factor relevante para explicar la representación entre el personal laboral, dado que las mujeres son ampliamente mayoritarias en todas las edades. El personal de 55 a 64 años representa en enero de 2022 el 62,2% del total del personal laboral, y es así mismo, donde existe una menor brecha (IPRHM=1,36), manteniendo los valores del año anterior.

Por el contrario, un factor que sí parece tener más influencia en la presencia de mujeres y hombres entre el personal laboral es el número de hijas o hijos que tiene; ya que frecuentemente el rol de cuidados a descendientes, cuando entra en conflicto con el tiempo laboral, se salda con el mayor abandono del empleo por parte de las mujeres que de los hombres. Así, en la Administración General, hay mayor sobrerrepresentación de mujeres entre el personal laboral sin descendientes (IPRHM=1,43) o con un solo hijo/a (IPRHM=1,41) que entre el personal laboral con dos descendientes (IPRHM=1,38) y tres o más (IPRHM=1,37). Se observa, por tanto, que el número de descendientes disminuye a medida que aumenta el número de mujeres y que esta tendencia es igual a la que ya se observaba el año pasado.