

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

Este apartado analiza específicamente la representación de hombres y mujeres entre el personal y cargos de la Administración General de la Junta de Andalucía¹, a la luz de diferentes variables como adscripción, niveles administrativos, grupos profesionales, consejerías en la que se desempeña el servicio, edad, descendencia y temporalidad. Se dedica especial atención al personal que concentra el mayor poder de decisión, por un lado el personal alto cargo, y por otro, los niveles superiores del personal funcionario, analizándose los niveles 27-30 en relación con las variables más relevantes desde el punto de vista de género.

En el análisis general, la realidad del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía se compara con la que existe en la Administración General del Estado para poder referenciarla y entenderla en su contexto.

4.1.1. Análisis general

En 2018, 43.714 personas trabajan para la Administración General de la Junta de Andalucía. Respecto del año anterior, ha disminuido el número de hombres a 16.587, mientras ascendía ligeramente el número de mujeres a 27.127, aumentando ligeramente la representación femenina (IPRHM=1,24), en línea con la tendencia de años anteriores y con lo que sucede en el contexto más cercano de las Administraciones Públicas españolas, donde el grado de feminización es algo menor en España (IPRHM=1,04)².

En Andalucía, con los últimos datos disponibles de mayo de 2019, se observa una mayor presencia de mujeres altos cargos en la Administración de la Junta de Andalucía, cercana a la paridad en estos puestos de máxima responsabilidad. En este sentido, el índice de presencia relativa de hombres y mujeres en 0,96 muestra una representación más igualitaria entre el personal alto cargo, que ha aumentado nueve puntos desde el IPRHM=0,87 de 2017.

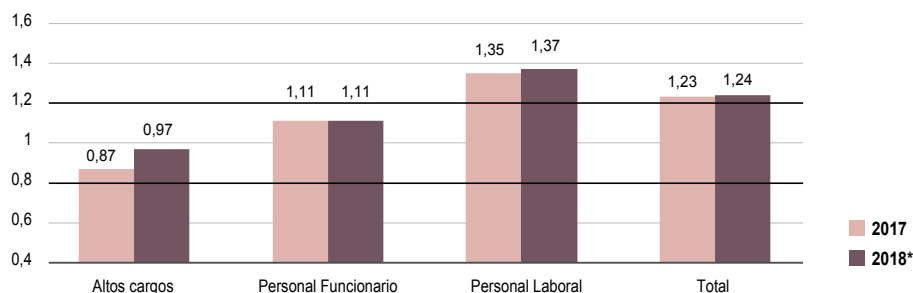
Al mismo tiempo, la presencia de funcionarias ha aumentado mientras que la de los funcionarios se ha mantenido estable, consolidando una representación equilibrada (IPRHM=1,11), en línea con la composición de funcionarios y funcionarias al servicio de la Administración General del Estado (IPRHM=1,05).

1 Los datos de personal alto cargo se han extraído a fecha 1 de mayo de 2019 para poder hacer un análisis de su composición después del cambio de gobierno resultante de las elecciones celebradas el 2 de diciembre de 2018, una vez que se ha realizado también la reestructuración de Consejerías definida en el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero. Los datos del personal funcionario y laboral se han extraído para el año 2018 con fecha de primero de enero, como es habitual en la metodología de análisis de todo el capítulo de Representación.

2 Datos para España del Ministerio de Hacienda y Función Pública para julio de 2017. http://www.hacienda.gob.es/CDI/empleo_publico/boletin_rcp/bol_semestral_201801_completo.pdf

Finalmente, la elevada feminización de la plantilla del personal laboral, donde el 68,6% son mujeres, continúa explicando la sobrerrepresentación de mujeres existente en su Administración General, pues el personal laboral representa el 50,4% del conjunto. Este año 2018, ha aumentado más la feminización en esta categoría laboral midiéndose un índice de presencia relativa de hombres y mujeres de 1,37. Aunque en la Administración General del Estado en España también se registró una mayor representación de mujeres respecto del año anterior, se mantuvo la representación de mujeres y hombres en términos muy equilibrados (IPRHM=0,96).

GRÁFICO 4.1.1.1. IPRHM según adscripción. Años 2017 y 2018* (datos de altos cargos de mayo 2019)



También se observa, con los datos del personal funcionario y laboral a fecha 1 de enero de 2018, que las categorías menos consolidadas aumentaron su peso este año con el consecuente crecimiento de la tasa de temporalidad³, que se elevó hasta el 16,4% con un diferencial creciente entre hombres (11,5%) y mujeres (19,3%).

Este incremento es general en toda España, de modo que Andalucía continúa siendo una de las CCAA con menor porcentaje de personal público con contratos temporales, con una tasa de temporalidad muy inferior a la media nacional, que fue del 24,9% en el segundo trimestre de 2018⁴. El aumento de la tasa de temporalidad incidió en todos los colectivos, aunque de forma más relevante entre el funcionariado, cuya tasa (11,4%) sin embargo, sigue siendo muy inferior a la del personal laboral (21,3%). Entre el personal laboral la tasa de temporalidad de las mujeres alcanzó el 24%, frente al 15,5% de los hombres.

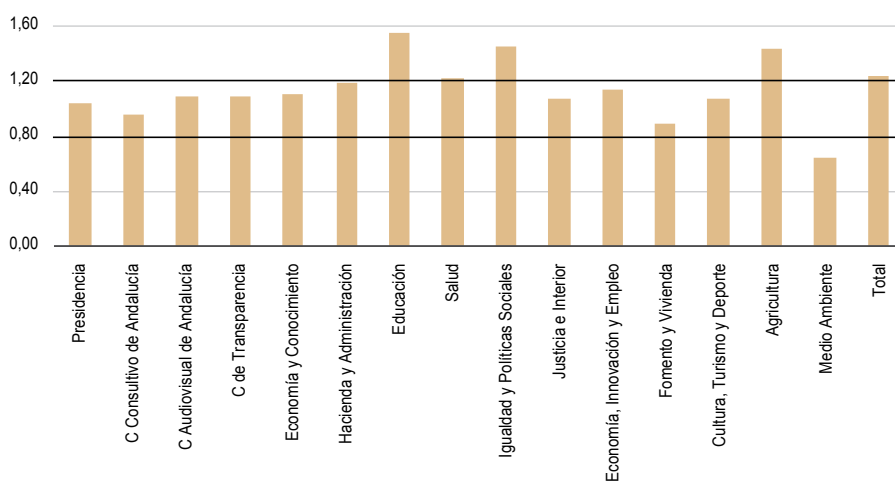
En 2018 se ha aprobado la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en la que se establece en el artículo 11 sobre representación equilibrada en los órganos directivos y colegiados,

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 Informe de Ranstad "Trabajadores sector público" de 15 de octubre de 2018.

apartado 1 que “cada Consejería, organismo público y entidad de derecho público, vinculado o dependiente de la Administración pública andaluza, garantizará la representación equilibrada de hombres y mujeres en el nombramiento de titulares de órganos directivos”. En este sentido, los datos muestran que se mantiene una representación equilibrada generalizada por consejerías, excepto en las consejerías de Educación (IPRHM=1,55), Igualdad y Políticas Sociales (IPRHM=1,45) y Salud (IPRHM=1,23), que agrupan al 51% de la plantilla, y que están altamente feminizadas, junto con la masculinizada consejería de Medio Ambiente y Ordenación Territorial (IPRHM=0,65).

GRÁFICO 4.1.1.2. IPRHM según Consejería. Año 2018



4.1.2. Personal alto cargo

La participación de mujeres en los puestos de mayor responsabilidad del nuevo gobierno andaluz aumentó en 2019, situándose dentro de los márgenes de la representación equilibrada (IPRHM=0,96) muy cercana a la paridad. De los 214 altos cargos nombrados, 103 eran mujeres y 111 hombres.

Uno de los datos más significativos es el equilibrio alcanzado en los máximos puestos de alto cargo después de la Presidencia de la Junta, el puesto de responsable de cada Consejería donde el índice de presencia relativa de hombres y mujeres ha pasado de mostrar una infrarrepresentación de mujeres a una presencia dentro de los márgenes de equilibrio (0,91 su IPRHM). De los once responsables, cinco son mujeres y seis hombres. Lo mismo ha sucedido en las Delegaciones territoriales y en la categoría de otros puestos de alto cargo, donde las mujeres tenían una presencia minoritaria y, en la actualidad, está dentro del equilibrio de representación.

Los datos disponibles en mayo de 2019 también muestran que se mantiene la presencia equilibrada de hombres y mujeres en las Viceconsejerías, las secretarías generales, las direcciones generales y las delegaciones del gobierno. Todas estas categorías muestran índices de presencia relativa dentro de los márgenes de equilibrio entre 0,80 y 1,20, en el caso de las direcciones generales y las delegaciones del gobierno, muy cercanas a la paridad. Finalmente, la responsabilidad de las mujeres como secretarías generales técnicas se ha equilibrado con la de los hombres, disminuyendo su índice 29 centésimas en una situación que se va aproximando a la representación paritaria y que se refleja en el índice de presencia relativa de hombres y mujeres de 1,09.

CUADRO 4.1.1. Personal alto cargo según sexo y adscripción. Año 2019

	M	H	TOTAL	IPRHM	
				2019	2017
Presidencia	-	1	1	0,00	2,00
Consejerías	5	6	11	0,91	0,77
Viceconsejerías	5	6	11	0,91	1,14
Secretaría General	13	16	29	0,90	0,91
Secretaría General Técnica	6	5	11	1,09	1,38
Direcciones Generales y Delegaciones del Gobierno	38	37	75	1,01	0,85
Delegaciones Territoriales	24	23	47	1,02	0,75
Otros puestos de alto cargo	12	17	29	1,83	0,77
TOTAL	103	111	214	0,96	0,87

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

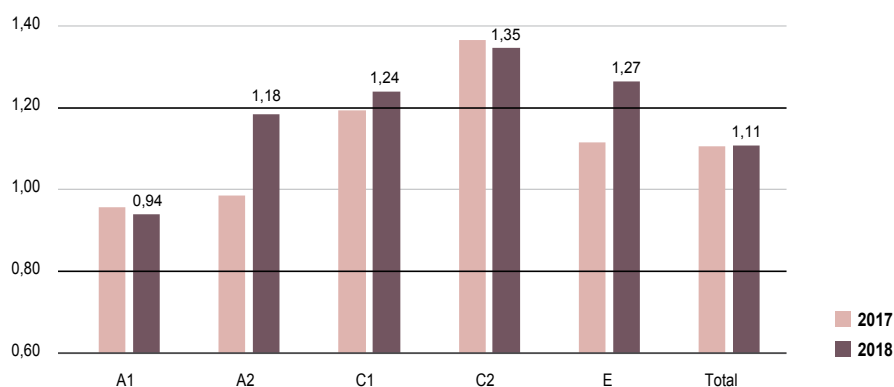
Tanto las personas alto cargo mayores de cincuenta años como las menores de esta edad presentan una representación equilibrada, por lo que la edad no refleja desigualdades de género a la hora de desempeñar puestos de responsabilidad como alto cargo en la Administración General de la Junta de Andalucía. En este sentido, como viene sucediendo en los últimos años, se observa que hay una ligera mayoría de mujeres entre altos cargos menores de cincuenta (IPRHM= 1,09), mientras que los hombres son mayoría entre quienes son alto cargo con más de cincuenta años (IPRHM= 0,90), si bien ambos tramos de edad están dentro de los márgenes de la representación equilibrada.

Al considerar la descendencia del personal alto cargo, se observa también una representación equilibrada entre mujeres y hombres en todas las situaciones de descendencia. Se mantiene en valores de equilibrio cuando no hay descendencia (IPRHM=0,91), e incluso aumenta la presencia de mujeres en los casos en que existe un hijo o hija (IPRHM=1,09). Cuando existen dos o más descendientes también se mantienen la participación de mujeres equilibrada a la de los hombres mostrando un índice IPRHM=0,95.

4.1.3. Personal funcionario

El personal funcionario se ha caracterizado, en el año 2018, por un leve aumento en la participación de mujeres en conjunto, al tiempo que una menor presencia de hombres específicamente en los grupos A2 y C1. La mayor presencia de mujeres alcanzó a cuatro de los cinco grupos profesionales del personal funcionario, alejando la distribución de la paridad en el grupo A2 (IPRHM=1,18) y aumentando la feminización en los grupos E (IPRHM=1,27) y C1 (IPRHM=1,24). El grupo A1 experimentó un elevado incremento en la plantilla, si bien el número de mujeres aumentó menos que el de hombres, reduciendo levemente su equilibrio representativo (IPRHM=0,94). Por último, en el grupo C2 las mujeres disminuyeron más que los hombres, cayendo ligeramente la feminización en este grupo (IPRHM=1,35).

GRÁFICO 4.1.3. IPRHM del personal funcionario según grupo. Años 2017 y 2018



En contraposición, en 2018 continúa la feminización de la plantilla en los niveles inferiores de la escala. Las mujeres componen más del 70% del personal en los niveles 12-14, lo cual contrasta con el protagonismo masculino en los niveles superiores, el 57% del funcionariado con niveles 27-30 son hombres.

CUADRO 4.1.2. Personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía según categorías, grupos profesionales y sexo. Año 2018

Grupo/ Nivel	A1		A2		C1		C2		E		Total			IPRHM	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	Total	2018	2017
30	78	114									78	114	192	0,81	0,79
29	32	44									32	44	76	0,84	0,81
28	409	467									409	467	876	0,93	0,90
27	240	339									240	339	579	0,83	0,84
26	450	645									450	645	1.095	0,82	0,81
25	1.869	2.240									1.869	2.240	4.109	0,91	0,89
24	207	182	35	22							242	204	446	1,09	1,06
23	429	464									429	464	893	0,96	0,90
22	657	443	482	305							1.139	748	1.887	1,21	1,18
21				37		7						44	44	0,00	0,00
20			538	494	9	94					547	588	1.135	0,96	0,91
19			1								1		1	2,00	2,00
18			548	247	2.318	1.307					2.866	1.554	4.420	1,30	1,27
17					61	12	4	15			65	27	92	1,41	1,42
16					848	583	17	72			865	655	1.520	1,14	1,1
15					1.401	844	18	10			1.419	854	2.273	1,25	1,29
14							1.244	524			1.244	524	1.768	1,41	1,44
13									1	3	1	3	4	0,50	0,40
12									30	15	30	15	45	1,33	1,20
Total	4.371	4.938	1.604	1.105	4.637	2.847	1.283	621	31	18	11.926	9.529	21.455	1,11	1,11
	9.309		2.709		7.484		1.904		49						
IPRHM 2018	0,94		1,18		1,24		1,35		1,27		1,11				
IPRHM 2017	0,96		0,98		1,19		1,37		1,11		1,11				

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

Finalmente, teniendo en cuenta en el análisis las consejerías donde se desempeñan los puestos de trabajo, sigue destacando el elevado grado de masculinidad de la consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio (IPRHM=0,73), aunque descendió en cuatro centésimas, y la feminización de las consejerías asociadas a los estereotipos de género femeninos: consejería de Igualdad y Políticas Sociales (IPRHM=1,42), de Educación (IPRHM=1,32) y de Salud (IPRHM=1,22).

Personal funcionario de los niveles 27-30

El avance de las mujeres en su carrera profesional continúa. En 2018 la presencia creciente de mujeres en los puestos de dirección (niveles del 27 al 30), se consolida en la banda de representación equilibrada (IPRHM=0,88). Sin embargo, la ocupación de puestos de mayor nivel de responsabilidad no es proporcional a la presencia que las mujeres tienen en el conjunto del grupo A1 (IPRHM=0,94) ni, por supuesto, del funcionariado (IPRHM=1,11). Este año ha aumentado la participación femenina en los niveles superiores: niveles 28 (IPRHM=0,93), 29 (IPRHM=0,84) y 30 (IPRHM=0,81), mientras que ha disminuido la presencia de funcionarias en el nivel 27 (IPRHM=0,83).

El análisis de niveles superiores por consejerías muestra, en general, un equilibrio representativo si bien favorable normalmente a los hombres. Las únicas con una mayor representación de mujeres en los niveles más altos son la consejería de Igualdad (IPRHM=1,13) y las consejerías de Hacienda y Administración Pública y la de Cultura, con una composición casi paritaria de su personal (IPRHM=1,01). El resto presenta una presencia mayoritaria de hombres en los niveles 27 a 30, destacando el elevado grado de masculinización en las consejerías Medio Ambiente y Ordenación del Territorio (IPRHM=0,70) o de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural (IPRHM=0,60) como también sucede con el personal en general. Al igual que años anteriores, destaca la consejería de Educación por su masculinización en los niveles superiores (IPRHM=0,69) en comparación con el elevado grado de feminización de su plantilla. Las funcionarias representan el 66,2% de la plantilla de la consejería y sólo el 34,4% del personal con niveles 27-30, si bien esta última proporción ha aumentado 1,2 puntos porcentuales respecto al año 2017.

El análisis que tiene también en cuenta la edad muestra que el número de hombres y mujeres es prácticamente idéntico entre el personal menor de cuarenta y cinco años (IPRHM=1 en menores de treinta y cinco años e IPRHM=1,05 en el grupo de treinta y cinco a cuarenta y cuatro años). Pero la mayoría de estos puestos, el 75%, están ocupados por personas mayores de cuarenta y cinco años, y a partir de esa edad los hombres superan a las mujeres. Los hombres representan el 54% del personal entre cuarenta y cinco y cincuenta y cuatro años y el 64% del personal mayor de cincuenta y cuatro años.

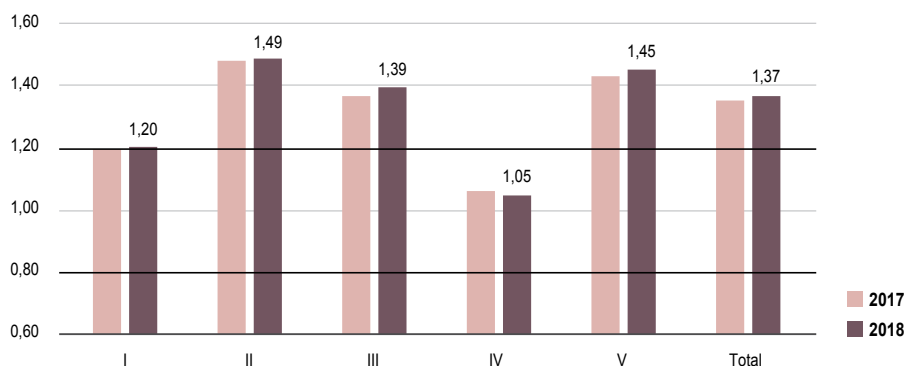
La descendencia parece estar relacionada con una menor presencia de mujeres en los niveles superiores. Mientras que las mujeres representan el 54% del personal sin descendencia en estos niveles, los hombres siempre superan a las mujeres entre aquellos con descendientes, especialmente cuando tienen dos o más descendientes, con el 60% de hombres, situación en la que se encuentra más del 56% del personal funcionario de niveles 27-30. En 2018 ha crecido ligeramente el número de funcionarias entre el personal con dos o más descendientes, pero sigue dentro de una representación desequilibrada por masculinización (IPRHM=0,79), mientras que en las situaciones sin descendencia (IPRHM=1,08), o con sólo un descendiente (IPRHM=0,89) 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 de la Junta de Andalucía ha sido en 2018 resultado del aumento de la presencia de mujeres entre el personal laboral. Las mujeres han alcanzado una representación del 68,6% en el personal laboral.

La presencia de las mujeres en la plantilla laboral aumentó en casi todos los grupos profesionales, excepto en el grupo IV que registró una reducción de mujeres mayor que la de los hombres, y redujo su IPRHM a 1,05. El resto de grupos profesionales del personal laboral experimentó una mayor disminución de hombres que de mujeres en su plantilla. En el grupo V, el de mayor peso en el conjunto de la categoría (45,2%), con menores requerimientos formativos y donde la presencia de mujeres alcanza al 72,5% de la plantilla, el IPRHM se elevó a 1,45. También existen altos desequilibrios por sobrerrepresentación femenina en los grupos II (IPRHM=1,49) y III (IPRHM=1,39) del personal laboral.

GRÁFICO 4.1.4. IPRHM del personal laboral según grupo. Años 2017 y 2018



El análisis por consejerías no desprende cambios significativos respecto del año anterior. Al igual que sucede con el personal funcionario, continúan aún más feminizadas las consejerías de Educación (IPRHM=1,60) y de Igualdad y Políticas Sociales (IPRHM=1,47), que agrupan al 69% del personal laboral, reforzando la segregación horizontal, mientras que una fuerte masculinización perdura en la consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio (IPRHM=0,42) y en la de Fomento y Vivienda (IPRHM=0,58).

CONCLUSIONES

La evolución de la plantilla de la Administración General de la Junta de Andalucía muestra que ha mejorado la presencia de mujeres en los puestos de alto cargo, al mismo tiempo que continúa la feminización del resto de la plantilla. En este sentido, el leve aumento en la presencia de funcionarias no ha variado el equilibrio del personal funcionario (IPRHM=1,11)

mientras que ha aumentado la sobrerrepresentación femenina entre el personal laboral (IPRHM de 1,35 a 1,37). Además, la tasa de temporalidad se elevó al 16,4%, con una brecha significativa entre mujeres (19,3%) y hombres (11,5%).

Asimismo, por un lado, la distribución de mujeres y hombres por consejerías evidencia la existencia de segregación horizontal, con una mayor presencia de mujeres en aquellas áreas asociadas a roles femeninos (salud, educación o servicios sociales).

Por otro lado, la menor presencia de mujeres en los grupos superiores de la escala profesional, incluso en las consejerías más feminizadas, sigue revelando la fuerte presencia de discriminación vertical. El análisis de los puestos asociados a los niveles retributivos superiores (IPRHM=0,88 en los niveles 27-30) resulta en una participación femenina muy inferior a la que le correspondería por su peso en el funcionamiento de la Administración General (IPRHM=1,11).