

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

El presente epígrafe del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto, analiza la representación de hombres y de mujeres del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, tomando en consideración variables como la adscripción, el grupo profesional, el nivel administrativo, la Consejería a la que se adscribe, la edad, la descendencia o la temporalidad.

Dada la importancia que para la igualdad de género tiene la presencia equilibrada de mujeres y de hombres en puestos de mayor responsabilidad y toma de decisiones, se realiza un análisis específico del personal alto cargo, así como del personal funcionario en los niveles superiores (27-30) de la carrera administrativa. El análisis profundiza en la relación entre la representación por sexo de estos puestos con la edad y las cargas familiares. Finalmente, se analiza la representación por sexo del personal de catálogo de las Agencias de Régimen Especial.

Según la Adenda de Género del Anexo de Personal para el Presupuesto 2021, el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía lo componen 42.455 personas de las que 26.749 son mujeres (63%) y 15.706 son hombres (37%) dándose, por tanto, una feminización del personal a nivel del conjunto. Si se observa la categoría de altos cargos, la representación de hombres y mujeres se encuentra dentro de los márgenes de equilibrio, con un 42% de mujeres, 71 mujeres alto cargo y 98 hombres o 58%. El personal funcionario suma un total de 20.475 personas de los que 8.930 son hombres que representan el 44% y las mujeres el 56% o 11.545, encontrándose esta presencia relativa de hombres y mujeres equilibrada; mientras que en el caso del personal laboral no existe dicho equilibrio y las mujeres suponen el 70% (14.991) y los hombres el 30% (6.550).

Dado que ni el Anexo de Personal ni la Adenda de Género recogen algunas variables relevantes para capturar las desigualdades descritas, se considera crucial fundamentar el análisis de Representación en los datos extraídos del Sistema de Información de Recursos Humanos de la Junta de Andalucía (SirHus), con fecha 1 de enero de 2020, excepto altos cargos que son con fecha 13 de octubre de 2020.

Como se ha mencionado anteriormente, en general, en 2020 sigue siendo mayoritaria la presencia de mujeres en el conjunto de la Administración General de la Junta de Andalucía (IPRHM=1,26)<sup>1</sup>, especialmente, entre el personal laboral. No obstante, se mantiene una segregación vertical, ya que su presencia en los niveles superiores de la escala administrativa y de los grupos profesionales más elevados, se produce a un ritmo menor que la feminización del global de la plantilla. Así mismo, se aprecia una masculinización de las Consejerías más vinculadas al sector productivo, como las Consejerías de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible,

1 El índice responde a la fórmula  $IPRHM = \frac{(M-H)}{(M+H)} + 1$ , donde M es el número total de mujeres y H el número total de hombres. La paridad se corresponde con un valor del IPRHM igual a 1, mientras que un 60% de hombres tendría por resultado un valor de 0,80 y un 60% de mujeres, un valor de 1,20. De esta manera, los valores del índice entre 0 y 0,80 corresponden a una situación de desequilibrio por mayoría de hombres; entre 0,80 y 1, de mayoría de hombres pero dentro de los límites de representación equilibrada; entre 1 y 1,20, reflejarían una mayoría de mujeres pero dentro del equilibrio; y por último, valores entre 1,20 y 2, representan desequilibrio por mayoría de mujeres.

o Fomento, Infraestructura y Ordenación del Territorio; mientras que las Consejerías con competencias en materia de reproducción social –Educación y Deporte, Salud y Familias, o Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación–, están ampliamente feminizadas.

#### 4.1.1. Análisis general

En enero de 2020, el personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía ascendía a 43.718 personas, de las que 27.463 eran mujeres y 16.255 hombres (IPRHM=1,26). El personal ha descendido en 106 efectivos con relación al año anterior; no obstante, este descenso ha sido más acusado entre los hombres que entre las mujeres, por lo que en 2020 se ha acentuado la feminización de la plantilla respecto a 2019 (IPRHM=1,25). Se confirma así la tendencia de años precedentes, y se pronuncia también la mayor feminización del personal de Administración General de la Junta de Andalucía en relación con los valores de la representación por sexo para el conjunto de la Administración General del Estado (IPRHM=0,97)<sup>2</sup>.

La representación del personal alto cargo mantiene los valores de equilibrio de los últimos años (IPRHM=0,92), aunque en 2020 aumenta ligeramente la presencia masculina con relación a 2019 (IPRHM=0,96). Entre el personal funcionario, sin embargo, se ha producido una leve disminución de hombres (IPRHM=1,13) respecto al año anterior (IPRHM=1,12), aunque sin traspasar los márgenes de la representación equilibrada. Por su parte, entre el personal laboral, la tendencia a la feminización es más acusada y por tanto, más alejada de la paridad (IPRHM=1,39), incluso en mayor medida que en 2019 (IPRHM=1,38). Esta sobrerrepresentación de mujeres entre el personal laboral condiciona el desequilibrio del conjunto de la Administración General de la Junta de Andalucía, ya que esta categoría representa el 49,6% de la plantilla.

Mientras que Andalucía comparte la tendencia al equilibrio entre el personal funcionario con la Administración General del Estado (IPRHM=1,05), presenta sin embargo una distribución muy feminizada entre su personal laboral en comparación con el conjunto del Estado (IPRHM=0,81). En ello influyen las diferentes competencias que llevan a cabo cada una de las administraciones públicas, ya que la Junta de Andalucía tiene transferidas las competencias en salud, educación o políticas sociales, que habitualmente están más feminizadas y cuentan con una mayor presencia de mujeres que, por ejemplo, las competencias en seguridad y defensa.

En 2020 la tasa de temporalidad<sup>3</sup> ha alcanzado al 21,6% del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, consolidando la tendencia creciente de los últimos años, ya que en 2019 la temporalidad afectaba al 20,7%. La temporalidad es diez puntos más elevada entre las mujeres (25,3%) que entre los hombres (15,4%) y resulta más acusada entre el personal laboral (28,5%) que entre el personal funcionario (14,7%). Las mujeres laborales son por tanto el colectivo que presenta la tasa de temporalidad más elevada de toda la Administración General de la Junta de Andalucía, alcanzando el 31,7%, frente al 21,4% de incidencia entre el personal laboral masculino.

2 IPRHM para la Administración General del Estado a julio de 2019 según los datos del Registro Central de Personal (2019) del Ministerio de Política Territorial y Función Pública (p.10).

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

El análisis por grupos profesionales revela que la proporción de mujeres entre el personal funcionario aumenta a medida que se desciende en el grupo profesional. El grupo E es, por tanto, el que presenta una representación más feminizada (IPRHM=1,47), incluso en mayor medida que en 2019 (IPRHM=1,35). Le sigue el grupo C2 (IPRHM=1,35) con valores ligeramente superiores a los del año anterior (IPRHM=1,34); el grupo C1 (IPRHM=1,25) que mantiene la distribución de 2019; y el grupo A2 (IPRHM=1,22), que aumenta la presencia relativa de mujeres con relación al año precedente (IPRHM=1,21). Finalmente, el grupo A1 que es el que exige mayores requerimientos formativos para su acceso y el que dispone de mayor remuneración y capacidad de decisión, presenta una representación equilibrada (IPRHM=0,97) más cercana a la paridad que en 2019 (IPRHM=0,96).

**CUADRO 4.1.1. Personal de la Administración General de la Junta de Andalucía según categorías y grupos profesionales. Año 2020 y 2019**

Categoría	Año	Grupos					Total
		A1/I	A2/II	C1/III	C2/IV	E/V	
Personal Alto Cargo	2020	0,92					0,93
	2019	0,96					0,96
Personal Funcionario	2020	0,97	1,22	1,25	1,35	1,47	1,13
	2019	0,96	1,21	1,25	1,34	1,35	1,12
Personal Laboral	2020	1,24	1,51	1,42	1,05	1,46	1,39
	2019	1,22	1,50	1,41	1,06	1,46	1,38

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

Entre el personal laboral sin embargo, en 2020 el grupo profesional más feminizado es el grupo II (IPRHM=1,51), como también ocurría el año anterior (IPRHM=1,50), donde se concentra el personal con titulaciones de grado medio, como educador/a social e infantil o trabajo social. Le sigue el grupo V (IPRHM=1,46), conformado principalmente por personal de ordenanza, limpieza, servicios doméstico y cocina; y el grupo III (IPRHM=1,42), con una alta presencia de personal técnico de educación infantil, integración social o monitores/as escolares, este último con incluso una menor presencia relativa de hombres que en 2019 (IPRHM=1,41).

El grupo I que es donde se concentra el personal con titulaciones superiores y donde se ubican los cargos de mayor responsabilidad y remuneración, también presenta una sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,24), con valores que se alejan aún más de los márgenes del equilibrio que el año anterior (IPRHM=1,22). El grupo IV es el único que presenta una representación equilibrada (IPRHM=1,05) más próxima a la paridad que en 2019 (IPRHM=1,06). Atendiendo al puesto de trabajo, se observa que en este grupo se incluye el personal auxiliar de clínica, cocina o administrativo, muy feminizado; así como el personal oficial de segunda dedicado a oficios, conformado prácticamente en su totalidad por hombres.

### 4.1.2. Personal alto cargo

En 2020, el personal alto cargo<sup>4</sup> de la Administración General de la Junta de Andalucía está compuesto por 216 personas, 117 hombres y 99 mujeres, y mantiene una representación equilibrada (IPRHM=0,92), cerca de la paridad.

**CUADRO 4.1.2. Personal alto cargo según sexo y adscripción. Año 2020. IPRHM 2020 y 2019**

	M	H	TOTAL	IPRHM	
				2020	2019
Presidencia	-	1	1	0,00	0,00
Consejerías	5	7	12	0,83	0,91
Viceconsejerías	6	7	13	0,92	0,73
Secretaría General	15	23	38	0,79	0,89
Secretaría General Técnica	4	7	11	0,73	1,09
Dirección General y Del. Gobierno	33	38	71	0,93	0,98
Delegaciones Territoriales	27	21	48	1,13	1,08
Otros Altos Cargos	9	13	22	0,82	0,74
<b>TOTAL</b>	<b>99</b>	<b>117</b>	<b>216</b>	<b>0,92</b>	<b>0,94</b>

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

Las Secretarías Generales Técnicas son las adscripciones más masculinizadas (IPRHM=0,73) a diferencia de lo que ocurría en 2019, que estaban ligeramente feminizadas (IPRHM=1,09) si bien dentro del equilibrio representativo. Las Secretarías Generales también se han colocado fuera de la banda de equilibrio con relación a 2019 (IPRHM=0,89), mientras que las Viceconsejerías y otros altos cargos han avanzado hacia valores de equilibrio (IPRHM=0,92 y 0,82 respectivamente) respecto al año anterior (IPRHM=0,73 y 0,74 respectivamente).

En 2020 se ralentiza la incorporación de mujeres alto cargo entre el personal más joven, donde se aprecia una sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,67), abandonando los valores de equilibrio de 2019 (IPRHM=0,86). Entre el personal alto cargo de 35 a 44 años se alcanza una representación equilibrada (IPRHM=1,17), mientras que el año anterior las mujeres alto cargo eran mayoría (IPRHM=1,29). Al igual que en 2019, en 2020 se alcanza una representación prácticamente paritaria entre el personal alto cargo de 45 a 55 años (IPRHM=0,98); y sin embargo, como también sucedía en 2019, entre el personal de mayor edad los hombres alto cargo están sobrerrepresentados (IPRHM=0,75 para personal de 55 a 64 años y de 0,33 para mayores de 65 años).

4 El análisis del personal alto cargo se realiza con datos actualizados a 13 de octubre de 2020.

La descendencia no parece ser un factor que condicione la representación entre el personal alto cargo de la Junta de Andalucía, ya que en 2020 existe una presencia equilibrada en cualquier opción de descendencia. De hecho, entre el personal alto cargo con un descendiente se encuentran los valores de representación más equilibrados (IPRHM=1,02), seguido de la opción de dos descendientes (IPRHM=0,93), tres o más descendientes (IPRHM=0,88) y finalmente, del personal alto cargo sin descendientes (IPRHM=0,86).

Debido al reciente cambio en la estructuración de la Administración General de la Junta de Andalucía, llevado a cabo en virtud del Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, y que sigue en marcha, no ha sido posible realizar el análisis del personal según Consejerías y Consejos que habitualmente se hace a lo largo de todo el epígrafe de Administración General de la Junta de Andalucía y que será retomado en próximas ediciones del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto.

#### 4.1.3. Personal funcionario

En 2020 el personal funcionario ha aumentado ligeramente la presencia de mujeres, pero sin sobrepasar los márgenes de la representación equilibrada (IPRHM=1,13). Destaca el incremento experimentado en el grupo A1 (IPRHM=0,97), que representa además el 44,5% del total de la plantilla, confirmando la tendencia hacia la paridad en este grupo profesional de los últimos años. La distribución por grupos profesionales también se caracteriza por la infrarrepresentación masculina en el grupo E (IPRHM=1,47), si bien, dado que solo representa el 0,2% del personal, este desequilibrio no arrastra los valores de representación del conjunto.

La presencia femenina también disminuye a medida que se avanza en los niveles de la carrera administrativa. Los niveles inferiores son, por tanto, los que tienen una mayor representación de mujeres, mientras que en los niveles superiores se aprecia un mayor protagonismo masculino. Así, por ejemplo, la feminización hasta el nivel 14 es predominante (IPRHM=1,42), ya que las mujeres representan el 70,8% de este personal; y sin embargo, los niveles superiores de la escala administrativa (27-30) presentan una representación equilibrada (IPRHM=0,92), con una presencia de hombres mayoritaria del 54%.

El análisis por edad del personal funcionario, revela que en todas las edades existe una representación equilibrada, salvo entre el personal más joven (24 a 34 años) donde se aprecia una sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,33), en mayor media que en 2019 (IPRHM=1,31). Por el contrario, la presencia masculina es mayoritaria entre el personal mayor de 65 años (IPRHM=0,89), si bien, se observa una tendencia hacia la paridad con relación al año anterior (IPRHM=0,85).

La descendencia también parece tener impacto en la representación por sexo del personal funcionario, ya que entre el personal sin descendencia hay una mayor presencia femenina (IPRHM=1,16) que entre el personal con un hijo/a (IPRHM=1,15), el personal con dos descendientes (IPRHM=1,10), y que en entre el personal con tres o más descendientes (IPRHM=1,07).

**CUADRO 4.1.3. Personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía según sexo, nivel y grupo profesional. Año 2020 e IPRHM 2020 y 2019**

Grupo/ Nivel	A1		A2		C1		C2		E		Total				IPRHM	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	Total	%/	2020	2019
30	82	121									82	121	203	0,9	0,81	0,84
29	35	46									35	46	81	0,4	0,86	0,88
28	457	464									457	464	921	4,2	0,99	0,95
27	264	354									264	354	618	2,8	0,85	0,83
26	491	622									491	622	1.113	5,1	0,88	0,84
25	1.903	2.244									1.903	2.244	4.147	19,0	0,92	0,91
24	216	191	35	19							251	210	461	2,1	1,09	1,14
23	400	420									400	420	820	3,8	0,98	0,96
22	845	551	483	294							1.328	845	2.173	10,0	1,22	1,23
21			-	40	-	8					-	48	48	0,2	-	-
20			550	476	11	93					561	569	1.130	5,2	0,99	0,98
19			1	-							1	-	1	0,0	2,00	2,00
18			690	292	2.354	1.298					3.044	1.590	4.634	21,2	1,31	1,31
17					52	11	2	17			54	28	82	0,4	1,32	1,42
16					802	544	14	65			816	609	1.425	6,5	1,15	1,12
15					1.434	834	14	7			1.448	841	2.289	10,5	1,27	1,26
14							1.156	478			1.156	478	1.634	7,5	1,41	1,41
13									1	3	1	3	4	0,0	0,50	0,50
12									24	6	24	6	30	0,1	1,60	1,44
<b>Total</b>	<b>4.693</b>	<b>5.013</b>	<b>1.759</b>	<b>1.121</b>	<b>4.653</b>	<b>2.788</b>	<b>1.186</b>	<b>567</b>	<b>25</b>	<b>9</b>	<b>12.316</b>	<b>9.498</b>	<b>21.814</b>	<b>100</b>	<b>1,13</b>	<b>1,12</b>
	9.706		2.880		7.441		1.753		34		21.814					
IPRHM 2019	0,97		1,22		1,25		1,35		1,47		1,13					
IPRHM 2008	0,96		1,21		1,25		1,34		1,35		1,12					

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

### Personal funcionario de los niveles 27–30

El avance en igualdad requiere de una mayor presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y de toma de decisiones, por ello, el análisis de la representación del personal funcionario se completa con una atención específica al personal en los niveles superiores (27-30) de la carrera administrativa.

En la Administración General de la Junta de Andalucía se confirma la tendencia de los últimos años hacia una representación más equilibrada en estos puestos en los que tradicionalmente las mujeres han tenido más dificultades de acceso. En 2020 la representación avanza hacia la paridad (IPRHM=0,92) con relación a 2019 (IPRHM=0,90); si bien, cabe señalar que estos valores todavía

no son proporcionales a la presencia de mujeres en el grupo A1 (IPRHM=0,97), ni en el conjunto del personal funcionario (IPRHM=1,13).

Las mujeres más jóvenes se van incorporando a estos niveles de mayor responsabilidad y remuneración, invirtiendo lentamente la alta masculinización de estos puestos, especialmente, entre el personal funcionario de mayor edad. Esta tendencia la ilustra la sobrerrepresentación femenina que se observa entre el personal de 24 a 34 años (IPRHM=1,33) y el alto desequilibrio entre el personal mayor de 65 años (IPRHM=0,51), entre quienes el 74,5% de los efectivos son hombres. En los tramos intermedios, la representación se mantiene equilibrada, si bien, se observa un incremento de la presencia masculina a medida que se asciende en los tramos de edad. Así, el personal de 35 a 44 años tiene una distribución cercana a la paridad (IPRHM=1,02); entre los 45 y los 54 años se aprecia una mayor presencia de hombres (IPRHM=0,94); y finalmente, entre el personal de 55 a 64 años es la mayor presencia masculina siempre dentro de la franja de representación equilibrada (IPRHM=0,84).

La descendencia también parece afectar a la presencia de mujeres en los niveles más altos de la carrera administrativa. Así, la opción sin descendientes es la que presenta una mayor presencia femenina (IPRHM=1,10), aunque ligeramente inferior que en 2019 (IPRHM=1,11). Le sigue la opción con un solo hijo/a (IPRHM=0,90) en la que se aprecia una mayor presencia de mujeres que el año anterior (IPRHM=0,87). La opción con dos descendientes es la más masculinizada, tanto en 2020 como en 2019, aunque en menor medida en el presente año (IPRHM=0,83 y 0,79 respectivamente). La opción con tres o más descendientes también avanza en 2020 hacia una representación más equilibrada (IPRHM=0,89) que en 2019 (IPRHM=0,85).

#### 4.1.4. Personal laboral

El personal laboral al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía representa el 49,6% del total de su personal, reduciendo su peso con relación a 2019, cuando el porcentaje de personal laboral era del 50,8%. También en 2020 se trata de la categoría más feminizada (IPRHM=1,39), incluso en mayor medida que el año anterior (IPRHM=1,38), lo que condiciona el mayor desequilibrio del conjunto de todo el personal de la Administración General.

La alta sobrerrepresentación femenina la acusan todos los grupos profesionales, incrementando incluso la presencia relativa de mujeres en relación con 2019. Solo la categoría IV reduce la representación femenina (IPRHM=1,05) respecto al año anterior (IPRHM=1,06), presentando en ambos años valores próximos a la paridad.

Como en años precedentes, la sobrerrepresentación femenina es muy acusada en todas las edades, especialmente entre el personal laboral más joven, de 24 a 34 años, (IPRHM=1,51) y entre el personal mayor de 65 (IPRHM=1,51). En 2020 cabe señalar, no obstante, la ligera mejora en ambos tramos de edad con relación a 2019, cuando el desequilibrio era todavía mayor (IPRHM=1,54 y 1,56 respectivamente). También se observa una mejora en los valores del personal entre 35 y 44 años (IPRHM=1,47) respecto al año anterior (IPRHM=1,48), así como un aumento del desequilibrio entre el personal de 45 a 54 (IPRHM=1,44) y de 55 a 64 (IPRHM=1,34) con relación a 2019 (IPRHM=1,43 y 1,33 respectivamente).

Teniendo en cuenta el número de hijos e hijas, también se observa una incidencia de la descendencia sobre la feminización del personal, viéndose que todas las opciones superan los márgenes de la representación equilibrada. Así, entre el personal laboral sin descendientes se encuentra la mayor presencia relativa de mujeres (IPRHM=1,42), con valores similares a los del año anterior; mientras que, por el contrario, entre el personal con tres o más descendientes, la presencia de hombres es la más elevada (IPRHM=1,34) aunque en menor medida que en 2019 (IPRHM=1,32). La opción de un descendiente es la segunda más feminizada (IPRHM=1,40), seguida de la opción con dos descendientes (IPRHM=1,36), ambas con más presencia relativa de mujeres que el año anterior (IPRHM=1,39 y 1,35).

#### 4.1.5. Personal de catálogo

En 2019 se analizó por primera vez el personal de catálogo que tienen dos de las Agencias de Régimen Especial: el Servicio Andaluz de Empleo (SAE) y la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera (AGAPA). En 2020 mejora el equilibrio de la representación (IPRHM=1,20) con relación a 2019 (IPRHM=1,21) motivada por una mayor presencia de hombres en AGAPA (IPRHM=1,02) respecto al año anterior (IPRHM=1,03), mientras que el SAE mantiene los valores de sobrerrepresentación femenina del año anterior (IPRHM=1,34).

El 99,5% del personal de las ARE trabaja a tiempo completo. En el SAE, solo el 1% de su personal trabaja a tiempo parcial, observándose una representación equilibrada. Atendiendo a la temporalidad, en conjunto, el 64,8% del personal es indefinido y presenta una representación de hombres y mujeres equilibrada (IPRHM=1,13), aunque menor que en 2019 (IPRHM=1,10). Entre las categorías temporales –contrato de duración determinada e indefinido no fijo– se observa, sin embargo, una mayor presencia de mujeres (IPRHM=1,30 y 1,36 respectivamente), aunque en menor medida que el año anterior (IPRHM=1,32 y 1,41).

En 2020 se aprecia una representación equilibrada entre el personal de todas las edades, salvo entre personal entre 45 a 55 años que está feminizado (IPRHM=1,27). Sin embargo, el análisis por edad de cada entidad, revela comportamientos diferentes: en AGAPA hay sobrerrepresentación masculina entre el personal de 24 a 34 años y de 55 a 64 años, mientras que en el SAE se observa una sobrerrepresentación de mujeres en todas las edades, salvo entre el personal mayor de 55 años.