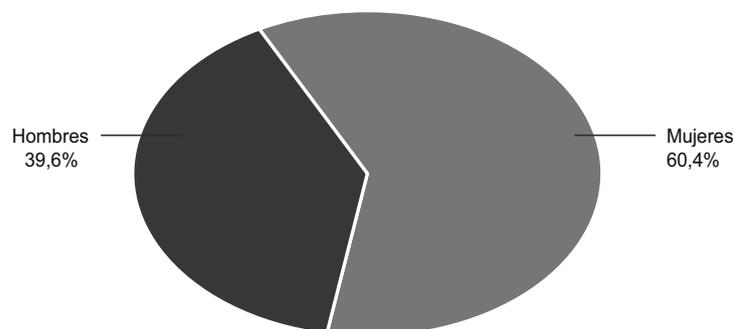


## 4.1. Análisis del Personal de la Administración General de la Junta de Andalucía

El presente apartado analiza la presencia de hombres y mujeres en la Administración General de la Junta de Andalucía según las diferentes categorías, grupos profesionales, edad y descendencia<sup>2</sup>.

En primer lugar y en conjunto, se aprecia que la cifra total de hombres y mujeres al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía, ha disminuido en un 2,2%<sup>3</sup>, observándose que el número de hombres se redujo con más intensidad que el de mujeres<sup>4</sup>. Ello resulta en una participación de mujeres del 60,4% que profundiza la tendencia a la gradual feminización del colectivo. También se traduce en un ligero crecimiento del IPRHM, desde un valor de 1,20 en 2013 a otro de 1,21 en 2014, superando el límite del equilibrio legal de sexos. En términos absolutos, el conjunto del personal se situó en 45.178 efectivos, 27.289 mujeres y 17.889 hombres.

**Gráfico 4.1.** Personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía según sexo. Año 2014



2 Datos de Función Pública utilizados a fecha 1 de enero de 2014.

3 También en el conjunto de la Administración General del Estado (AGE), se ha producido una reducción del 2,6% del número total de empleados públicos entre 2013 y 2014. El IPRHM en la AGE es de 1,09. En el ámbito europeo, la reducción de personal al servicio público en la UE-28 continúa un año más, reduciéndose un 1,2% entre 2012 y 2013 (últimos datos disponibles).

4 La disminución del número de hombres fue de 2,7%, y el de mujeres, un 1,9%.

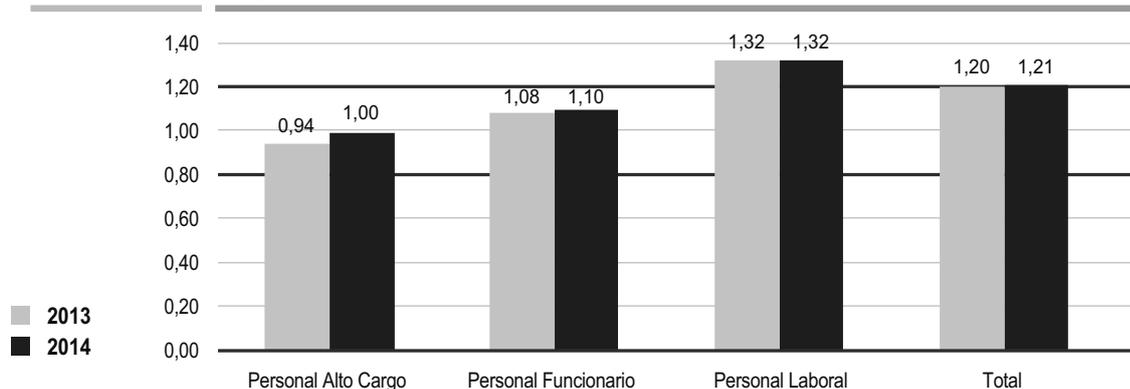


### 4.1.1. Análisis general

El personal de la Administración General de la Junta de Andalucía se organiza en tres categorías; el personal laboral supone el 50%, el personal funcionario significa el 49,5% y el personal alto cargo es el 0,5% restante del total.

La sobrerrepresentación de mujeres entre el personal laboral se ha mantenido constante en los tres últimos años, por lo que el aumento relativo de mujeres entre el funcionariado ha contribuido este año a la tendencia de feminización del conjunto. No obstante, tanto la presencia relativa de hombres y mujeres entre el personal funcionario, que presenta un índice IPRHM de 1,10, como en el personal alto cargo, con un IPRHM de 1,00, continúan en la banda de equilibrio igualitario, alcanzándose la paridad entre el personal alto cargo, quienes ocupan los puestos de mayor responsabilidad.

**Gráfico 4.1.1.1.** IPRHM del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía según categorías laborales. Años 2013-2014



En la Administración General del Estado se observan algunas diferencias importantes, dado que el colectivo de personal funcionario es el más numeroso, alcanzando el 70% del total, y se encuentra muy feminizado (IPRHM=1,17), mientras que el personal laboral supone el 28% del total del personal en la AGE, y cuenta con mayoría de hombres, mostrando un IPRHM=0,86<sup>5</sup>.

5 Según datos del Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas, edición de enero de 2014.

En la Junta de Andalucía, en concreto, este año el personal laboral mantiene estable su brecha de género de 100 hombres por cada 132 mujeres. También persiste la concentración de mayor número de mujeres que de hombres en el grupo V, el más numeroso y con menores requerimientos formativos y responsabilidades, donde el índice de presencia relativa entre mujeres y hombres es de 1,42. Es sin embargo el grupo II, con menor número de efectivos, el que tiene mayor desequilibrio por sobrerrepresentación de mujeres, y el único que reduce su desigualdad pasando su brecha de un valor del índice de 1,49 a otro de 1,45.

En el personal funcionario permanece la relación inversa entre la presencia de mujeres y la capacidad de decisión y responsabilidades laborales que vienen dadas por el nivel administrativo y las exigencias formativas para su acceso. Esta correspondencia tiende a atenuarse como resultado del aumento de la proporción de mujeres en los grupos superiores, si bien todavía se mantiene un importante desequilibrio por sobrerrepresentación femenina en el grupo C2.

Finalmente, el carácter discrecional en la cobertura de puestos para altos cargos ha derivado en una apuesta decidida por la igualdad de género en la representación, corrigiendo la tradicional escasez de mujeres en estos puestos y alcanzando en 2014 un equilibrio perfectamente paritario.



Cuadro 4.1.1. Personal de la Administración General de la Junta de Andalucía según categorías, grupos profesionales y sexo. Año 2014

## PERSONAL ALTO CARGO

M	H	Total	IPRHM	
			2014	2013
104	105	209	1,00	0,94

## PERSONAL LABORAL

	M	H	Total	%/Total	IPRHM	
					2014	2013
I	675	469	1.144	5,1	1,18	1,17
II	1.608	606	2.214	9,8	1,45	1,49
III	3.483	1.935	5.418	24,0	1,29	1,28
IV	1.795	1.660	3.455	15,3	1,04	1,04
V	7.338	3.015	10.353	45,8	1,42	1,42
<b>TOTAL</b>	<b>14.899</b>	<b>7.685</b>	<b>22.584</b>	<b>100,0</b>	<b>1,32</b>	<b>1,32</b>

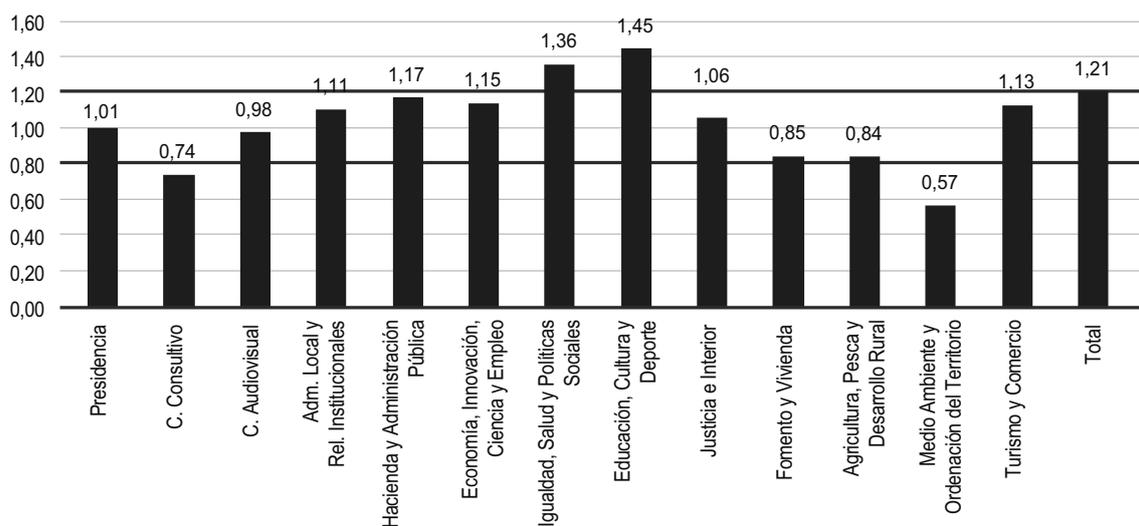
## PERSONAL FUNCIONARIO

Grupos/ niveles	A1		A2		C1		C2		E		Total				IPRHM	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	Total	%/ total	2014	2013
30	64	106									64	106	170	0,8	0,75	0,75
29	28	46									28	46	74	0,3	0,76	0,72
28	349	461						1			349	462	811	3,6	0,86	0,86
27	222	348					1				223	348	571	2,6	0,78	0,79
26	296	445	102	155				2			398	602	1.000	4,5	0,80	0,77
25	1.131	1.361	572	829		3	2				1.703	2.195	3.898	17,4	0,87	0,85
24	99	89	103	115				1			202	205	407	1,8	0,99	0,98
23	256	267	178	271		1	1				435	539	974	4,4	0,89	0,89
22	843	553	119	89	337	248	1	5			1.300	895	2.195	9,8	1,18	1,10
21				3		42					0	45	45	0,2	0,00	0,00
20			48	107	469	535		3			517	645	1.162	5,2	0,89	0,90
19			1	1							1	1	2	0,0	1,00	2,00
18			675	362	1.800	1.175	457	148			2.932	1.685	4.617	20,6	1,27	1,27
17					31	15	31	16			62	31	93	0,4	1,33	1,35
16					557	409	313	318			870	727	1.597	7,1	1,09	1,10
15					1.739	957	31	20			1.770	977	2.747	12,3	1,29	1,28
14					1		1.383	542		2	1.384	544	1.928	8,6	1,44	1,40
13									1	8	1	8	9	0,0	0,22	0,31
12									47	38	47	38	85	0,4	1,11	1,04
<b>Total</b>	<b>3.288</b>	<b>3.676</b>	<b>1.798</b>	<b>1.932</b>	<b>4.934</b>	<b>3.385</b>	<b>2.218</b>	<b>1.058</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>12.286</b>	<b>10.099</b>	<b>22.385</b>	<b>100</b>	<b>1,10</b>	<b>1,08</b>
<b>IPRHM 2014</b>	<b>0,94</b>	<b>0,96</b>	<b>1,19</b>	<b>1,35</b>	<b>1,00</b>	<b>1,10</b>										
<b>IPRHM 2013</b>	<b>0,87</b>	<b>1,10</b>	<b>1,24</b>	<b>1,34</b>	<b>0,94</b>	<b>1,08</b>										

SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA

Analizando la presencia de mujeres y de hombres según las áreas de gobierno, se observa que el Decreto de la Presidenta 4/2013, no afectó al número de secciones presupuestarias, que se mantuvo en trece, once Consejerías y los Consejos Consultivo y Audiovisual. Tanto en los Consejos como en las seis Consejerías que no han resultado afectadas por la reestructuración (Administración Local y Relaciones Institucionales, Hacienda y Administración Pública, Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, Justicia e Interior, Fomento y Vivienda y Turismo y Comercio), no se aprecian cambios significativos en la presencia de hombres y mujeres respecto del año anterior. No obstante, la Consejería de Administración Local y Relaciones Institucionales pasa de un IPRHM de 0,98 a otro de 1,11, es decir, de una mayoría de hombres a otra de mujeres. Se mantienen en todo caso los valores del IPRHM dentro del intervalo de equilibrio representativo para todas ellas, con la excepción del Consejo Consultivo.

**Gráfico 4.1.1.2.** IPRHM del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía por Consejería. Año 2014



El resto de Consejerías, afectadas por los cambios competenciales y organizativos<sup>6</sup>, presenta una desigual presencia relativa de hombres y mujeres. Tanto la Consejería de la Presidencia como la de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural muestran una brecha equilibrada, cercana a la paridad en el caso de la primera, y muy cercano al límite inferior de equilibrio por masculinización, en la segunda. Las tres Consejerías restantes presentan notables desequilibrios. Mientras que en la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio se registra un notable exceso de participación masculina, en Educación, Cultura y Deporte y en la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales los elevados valores del IPRHM indican un desequilibrio por sobrerrepresentación de mujeres.

6 No se realiza un análisis comparativo interanual al no tratarse de estructuras homogéneas.



La importancia de las competencias autonómicas en las áreas de la educación, la salud y los servicios de cuidados que reúnen a aproximadamente el 55% del personal al servicio público<sup>7</sup> y en las que persiste una segregación horizontal por la asignación de roles y responsabilidades de educación, salud y cuidados a las mujeres explican la mayoritaria presencia femenina en el conjunto de la Administración General.

#### 4.1.2. Personal alto cargo

La presencia de mujeres y hombres alto cargo de la Administración General mantuvo en 2014 la tónica de los últimos años, con ligeras oscilaciones, si bien el aumento de mujeres en estos puestos determinó que se lograra prácticamente la paridad.

En relación al año anterior, el aumento de mujeres fue generalizado en todas las adscripciones, con la excepción de las Direcciones Generales y Delegaciones del Gobierno. En este último caso, se mantuvo la presencia de sexos equilibrada dentro de los límites legales, al igual que en las Delegaciones Provinciales y territoriales. Por su parte, en las Secretarías Generales dibujó una presencia de hombres y mujeres perfectamente paritaria. Sin embargo, se observa una mayor presencia de mujeres entre altos cargos adscritos a las Secretarías Generales Técnicas y se mantuvo la masculinización en las Viceconsejerías, si bien con menos intensidad que en años anteriores, ya que en 2013, el IPRHM en esta categoría tuvo un valor de 0,36.

Cuadro 4.1.2. Personal alto cargo según adscripción y sexo. Año 2014

	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>TOTAL</b>	<b>IPRHM</b>
Presidencia	1	0	1	2,00
Consejerías	5	6	11	0,91
Viceconsejerías	3	8	11	0,55
Secretaría General	17	17	34	1,00
Secretaría General Técnica	8	2	10	1,60
Dirección General y Del. Gobierno	33	38	71	0,93
Delegaciones Provinciales/ Territoriales	21	19	40	1,05
Otros Altos Cargos	16	15	31	1,03
<b>TOTAL</b>	<b>104</b>	<b>105</b>	<b>209</b>	<b>1,00</b>

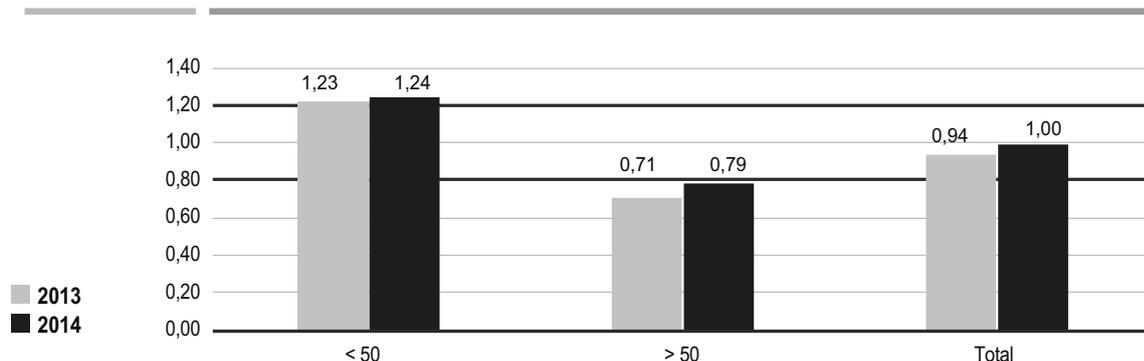
SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA    SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA

La presencia de mujeres y hombres como personal alto cargo según la edad muestra que entre los grupos de menor edad hay mayoría de mujeres, mientras que en los grupos de edades más avanzadas son los hombres los que tienen una mayor representación, atenuada en 2014 respecto del año anterior por el aumento por la participación de las mujeres. En ambos casos, sin embargo, la representación está fuera de los márgenes de equilibrio 40–60%, si

<sup>7</sup> Las Consejerías de Educación, Cultura y Deporte y la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales concentran el mayor número de efectivos de personal con un 18,4% y 36,6% del total respectivamente.

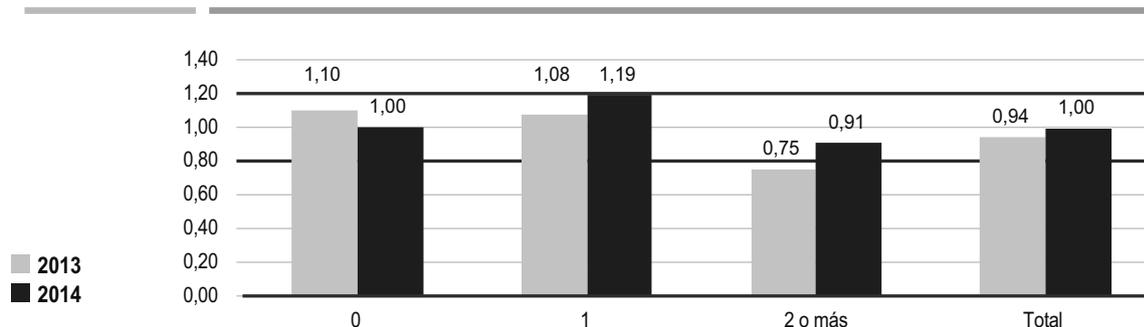
bien en el caso de los efectivos de mayor edad los valores se acercan al intervalo de equilibrio representativo, lo que apunta a que están superando las barreras que conforman el techo de cristal para la incorporación de las mujeres a los cargos de mayor decisión y representación de la Administración General.

**Gráfico 4.1.2.1.** IPRHM del personal alto cargo según edad. Años 2013-2014



Al igual que la edad, el número de hijos o hijas del personal se ha contemplado tradicionalmente como un condicionante de género del acceso de las mujeres a los puestos de alto cargo. Este año, en este sentido, predomina un aumento de la participación femenina, especialmente significativo en los casos con presencia de dos o más descendientes. Esto ha situado los valores de presencia relativa entre mujeres y hombres dentro del intervalo de equilibrio en todas las circunstancias, al desaparecer el desequilibrio por mayoría de hombres cuando el número de descendientes es de 2 o más, que se daba en 2013. Estos resultados, de confirmarse en los próximos ejercicios, indicarían que el tener hijos e hijas cada vez opera menos como un discriminante para el acceso de las mujeres a los puestos de alto cargo.

**Gráfico 4.1.2.2.** IPRHM del personal alto cargo según número de descendientes. Años 2013-2014

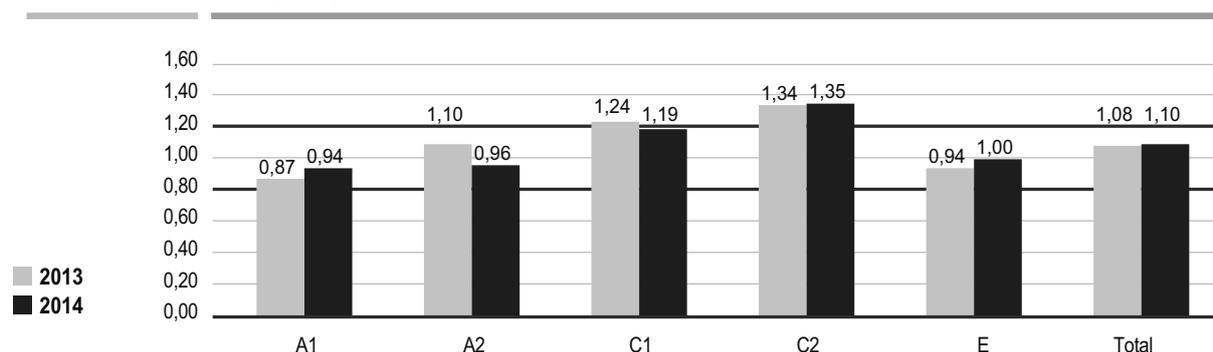


### 4.1.3. Personal Funcionario

Esta categoría de personal se caracteriza por contar con una presencia mayoritaria de mujeres, dentro de una presencia relativa de hombres y mujeres equilibrada. En los últimos años se ha venido observando una tendencia, acorde con la del conjunto del personal de la Administración General, de aumento de la proporción de mujeres. Se ha pasado de un IPRHM=1,06 en 2012, a otro IPRHM=1,08 en 2013, y finalmente, en 2014 el índice ha alcanzado un valor de 1,10. Como ya se adelantó, la tendencia a la feminización del personal al servicio de la Administración General se basa, fundamentalmente, en este incremento de la presencia de las mujeres entre el funcionariado, dada la estabilidad de la representación de hombres y mujeres entre el personal laboral y la escasa entidad del número de personas en altos cargos.

Al igual que en años anteriores, también en 2014 se mantiene una correspondencia según la cual la presencia de mujeres es más elevada en los niveles inferiores de la carrera administrativa. La máxima expresión de esta relación se encuentra en el notable desequilibrio por exceso de representación femenina existente en el grupo C2 (IPRHM=1,35), donde las funcionarias representan el 67,7% del personal, tras haber aumentado su presencia respecto del año anterior.

**Gráfico 4.1.3.1.** IPRHM del personal Funcionario según grupos profesionales. Años 2013-2014

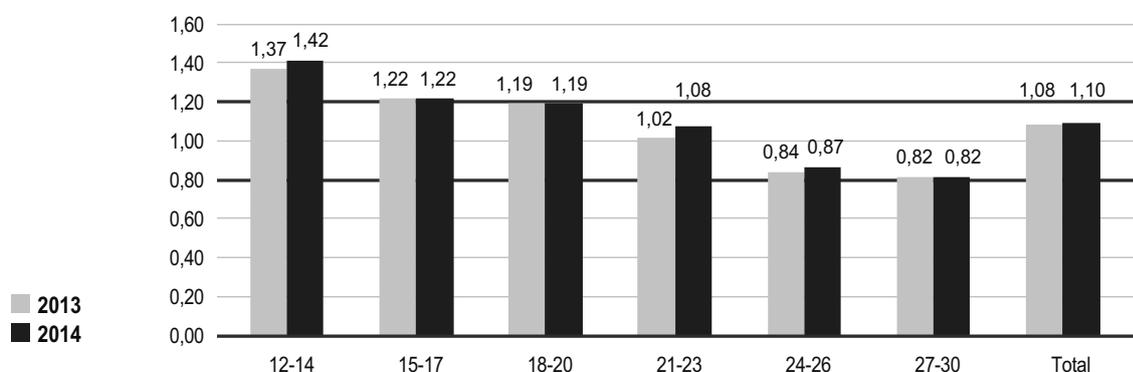


El aumento de la presencia relativa de las funcionarias en alguno de los grupos profesionales ha desembocado en una presencia global de hombres y mujeres más homogénea, reduciendo las brechas de género. De este modo, sólo en el mencionado grupo C2 se registra en 2014 un desequilibrio por mayor número de mujeres, tras haberse corregido el desequilibrio por exceso de participación de mujeres que existió en el grupo C1 durante los años 2012 y 2013.

Una mayor relevancia desde la perspectiva de género, tiene el aumento de la presencia femenina en el grupo A1, que concentra el 31,1% del personal funcionario, segundo en entidad tras el grupo C1 (37,2%), por lo que influye, en buena medida, en el conjunto del colectivo funcional. Además, es el grupo profesional con mayores exigencias de formación para su acceso y desde el que se cubren, en sus niveles superiores, aquellos puestos con mayor responsabilidad y dedicación. El notable aumento de la presencia de mujeres registrado en 2014 ha supuesto una mejora en términos de equilibrio representativo (IPRHM=0,94 frente al valor anterior de 0,87), consolidando la tendencia iniciada hace años. Tendencia que asegura su continuidad a medio plazo por el hecho de que las mujeres representan el 68,5% del personal más joven en el seno de este grupo (menores de treinta y cinco años).

Correlativamente al análisis por grupos, el de número de mujeres y hombres por niveles administrativos/retributivos, añade algunos detalles relevantes al equilibrio representativo global de hombres y mujeres entre el personal funcionario. La presencia de mujeres aumenta en los niveles más básicos (12–14), también los inferiores en la escala retributiva, acentuando el desequilibrio por sobrerrepresentación femenina, cuya participación en este tramo se eleva con respecto al año anterior, hasta un valor del IPRHM de 1,42. La presencia de mujeres desciende conforme aumenta el nivel, de manera que en el extremo opuesto de la escala (niveles 27–30), es ya evidente la mayoría de hombres, si bien en los límites del equilibrio representativo.

**Gráfico 4.1.3.2.** IPRHM del personal Funcionario según niveles de la carrera administrativa. Años 2013-2014



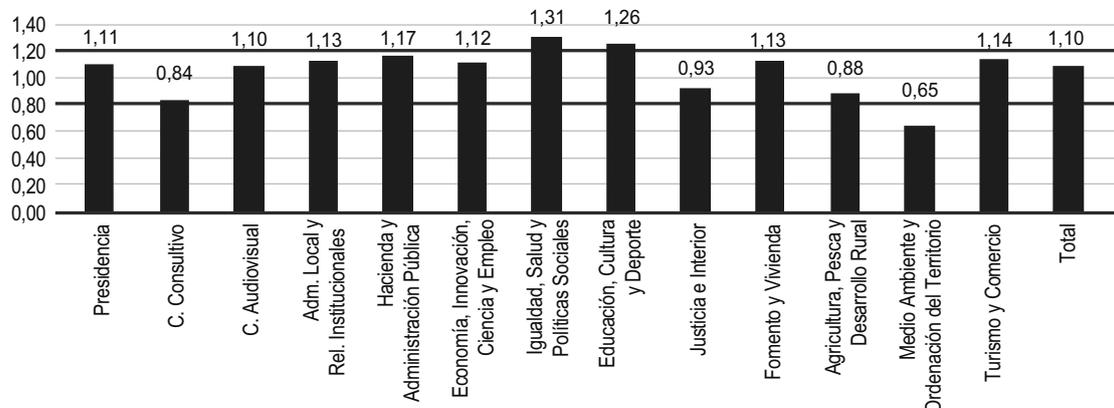
En el Informe de este año no es posible comparar los cambios en la presencia de hombres y mujeres en aquellas secciones presupuestarias afectadas por el Decreto de la Presidenta 4/2013, de 9 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías. En las restantes<sup>8</sup> se han mantenido los valores del IPRHM dentro del intervalo de equilibrio en la representación. Las nuevas Consejerías afectadas por la reestructuración organizativa y competencial han mostrado una desigual participación de hombres y mujeres. Por una parte, tanto la Consejería de la Presidencia como la de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural presentan una representación equilibrada de sexos, con mayoría de mujeres en la primera (IPRHM=1,11) y de hombres en la segunda (IPRHM=0,88).

Por otra parte, se encuentra la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio, con exceso de presencia masculina (IPRHM=0,65), y las Consejerías de Igualdad, Salud y Políticas Sociales (IPRHM=1,31) y de Educación, Cultura y Deporte (IPRHM=1,26), que presentan un evidente desequilibrio por sobrerrepresentación de mujeres. Estas dos últimas Consejerías son las más numerosas y entre ambas concentran cerca del 35% del personal funcionario, por lo que la composición de su plantilla en cuanto a presencia de hombres y mujeres explica, en gran medida, la participación mayoritariamente femenina del funcionariado.

<sup>8</sup> Administración Local y Relaciones Institucionales, Hacienda y Administración Pública, Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, Justicia e Interior, Fomento y Vivienda y Turismo y Comercio.



**Gráfico 4.1.3.3.** IPRHM del personal Funcionario por Consejerías. Año 2014



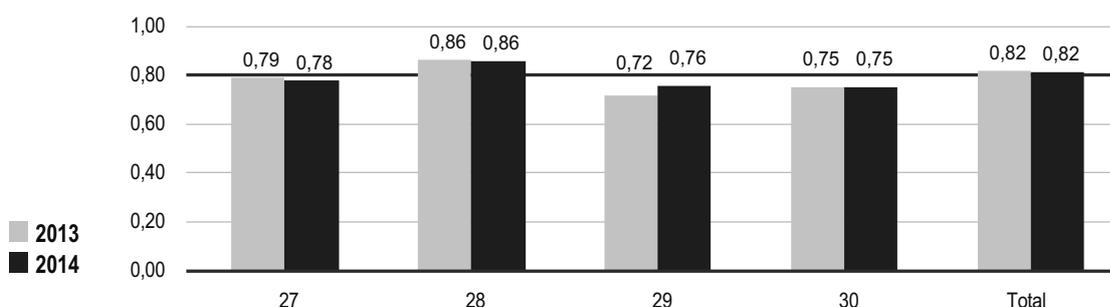
### Personal funcionario de los niveles 27-30

El valor del IPRHM entre el personal que ocupa los niveles superiores de la escala retributiva (27-30), de donde proceden los puestos directivos, se ha mantenido respecto del año anterior en los límites del equilibrio representativo (IPRHM=0,82), evidenciando que la proporción de funcionarias en estos puestos es menor que la que le correspondería por su participación en el grupo A1 (IPRHM=0,94), al que se ha hecho referencia anteriormente.

Así pues, el colectivo funcional de la Administración General de la Junta de Andalucía, compuesto, cada vez en mayor medida, mayoritariamente por mujeres (IPRHM=1,10) y con una participación también creciente de las mismas en el grupo profesional con mayores exigencias formativas, sigue manteniendo una dirección notablemente masculinizada.

El análisis desagregado por niveles no revela cambios significativos respecto del año anterior, de modo que continúa siendo mayoritaria la presencia de hombres en todos los niveles y sólo en el nivel 28, que concentra la mitad de los efectivos, la representación de sexos se encuentra dentro de los límites del equilibrio.

**Gráfico 4.1.3.4.** IPRHM del personal Funcionario en los niveles superiores del grupo A1. Años 2013-2014



El análisis por secciones presupuestarias de los niveles 27–30 también muestra el protagonismo generalizado que tienen los hombres en la cobertura de los puestos de mayor responsabilidad y dedicación. En las Consejerías de Hacienda y Administración Pública y la de Igualdad, Salud y Políticas Sociales se registra una presencia de hombres y mujeres más cercana a la paridad, mientras que los desequilibrios por sobrerrepresentación masculina se localizan en el Consejo Consultivo y las Consejerías de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural, Medio Ambiente y Ordenación del Territorio y en Educación, Cultura y Deporte<sup>9</sup>.

Cuadro 4.1.3. IPRHM del personal Funcionario en los niveles superiores del grupo A1 según secciones presupuestarias. Año 2014

	<b>27</b>	<b>28</b>	<b>29</b>	<b>30</b>	<b>Total</b>
Presidencia	0,75	0,79	0,91	1,00	0,83
C. Consultivo	–	–	–	0,40	0,40
C. Audiovisual	1,00	0,67	–	0,67	0,75
Adm. Local y Rel. Institucionales	0,70	0,82	2,00	0,00	0,74
Hacienda y Administración Pública	0,95	1,02	0,40	0,97	0,96
Economía, Innovación, Ciencia y Empleo	0,87	0,94	0,67	0,77	0,88
Igualdad, Salud y Políticas Sociales	0,79	1,12	–	0,84	0,95
Educación, Cultura y Deporte	0,66	0,73	–	1,00	0,72
Justicia e Interior	0,87	0,95	–	0,80	0,91
Fomento y Vivienda	0,61	0,88	1,00	1,00	0,78
Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural	0,63	0,55	1,00	0,35	0,56
Medio Ambiente y Ordenación del Territorio	0,65	0,63	0,77	0,25	0,61
Turismo y Comercio	0,71	0,67	–	1,50	0,75
<b>Total</b>	<b>0,78</b>	<b>0,86</b>	<b>0,76</b>	<b>0,75</b>	<b>0,82</b>

SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA    SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA

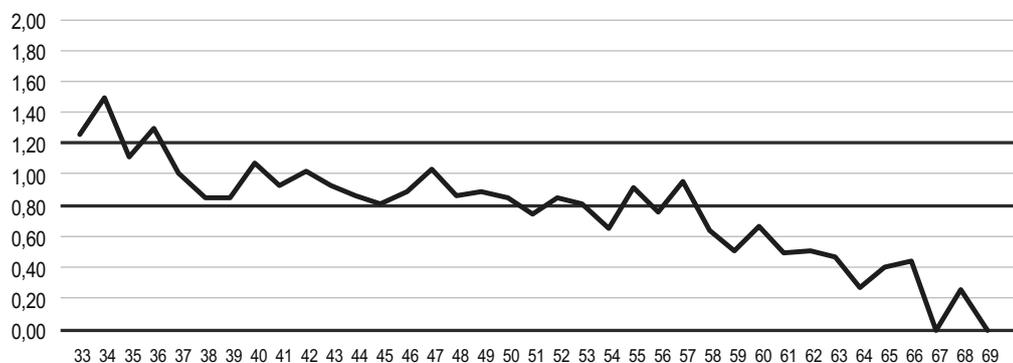
Como ya se ha señalado anteriormente, la tendencia en el grupo A1, de mayor nivel retributivo, es tendente a la paridad con una mayor incorporación de las mujeres aunque todavía sigue habiendo diferencias significativas por edades ya que la mayor parte del personal que se encuentra en los niveles más altos de la escala retributiva supera los cincuenta años (cerca del 60%).

Efectivamente, entre el personal de los niveles superiores del grupo A1 el IPRHM disminuye con la edad progresivamente, desde valores próximos a la paridad entre los efectivos más jóvenes a situaciones de claro desequilibrio por una presencia excesiva de hombres entre el personal de más edad.

9 Es necesario tener en cuenta el efecto reorganizativo de la aplicación del Decreto de la Presidenta 4/2013.

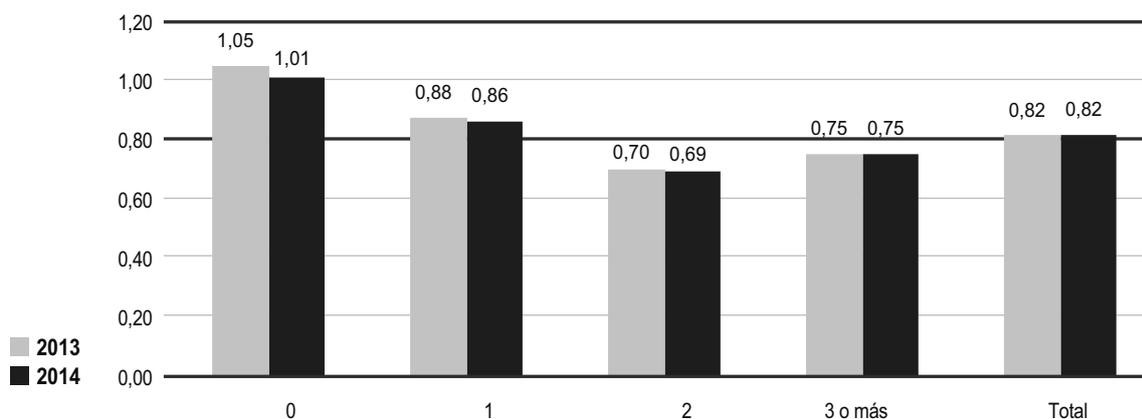


**Gráfico 4.1.3.5.** IPRHM del personal Funcionario en los niveles superiores del grupo A1 según edad. Año 2014



La presencia de hijos o hijas en la familia, y su número, supone generalmente una limitación para conciliar la vida laboral y familiar, que incide con mayor intensidad sobre las mujeres; más aún cuando se trata de desempeñar puestos que exigen una mayor dedicación. Así, mientras que la descendencia apenas tiene incidencia en la participación de las mujeres en el conjunto del grupo A1, sus efectos son más visibles en su presencia en los niveles superiores. Al igual que el año anterior, mientras que la participación de hombres y mujeres es paritaria en ausencia de descendientes, la existencia de los mismos conduce a un claro protagonismo masculino hasta alcanzar una representación desequilibrada a partir del segundo hijo o hija.

**Gráfico 4.1.3.6.** IPRHM del personal Funcionario en los niveles superiores del grupo A1 según número de descendientes. Años 2013-2014

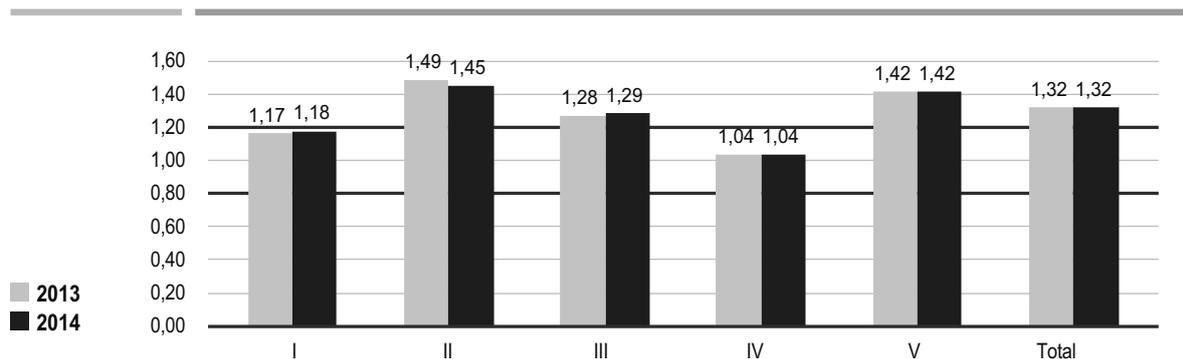


#### 4.1.4. Personal laboral

La presencia de hombres y mujeres entre el personal laboral determina un conjunto de personal notablemente desequilibrado en términos representativos, al ser el número de mujeres mucho más elevado que el de hombres. El hecho de que el IPRHM (1,32) se haya estabilizado en estos valores de desequilibrio dota a la desigualdad entre el personal laboral de una naturaleza estructural.

Respecto del año anterior no se aprecian cambios relevantes por grupos profesionales. Sigue manteniéndose el protagonismo de las mujeres en todos los grupos y la presencia de fuertes desequilibrios en los grupos II, III y V. En este último grupo, el exceso de participación femenina es más relevante, por cuanto este grupo concentra casi la mitad del personal laboral (45,8%), después de aumentar su peso respecto del año anterior, lo que sitúa a las mujeres mayoritariamente en los puestos de menor responsabilidad entre el personal laboral, donde más del 70% del personal son mujeres.

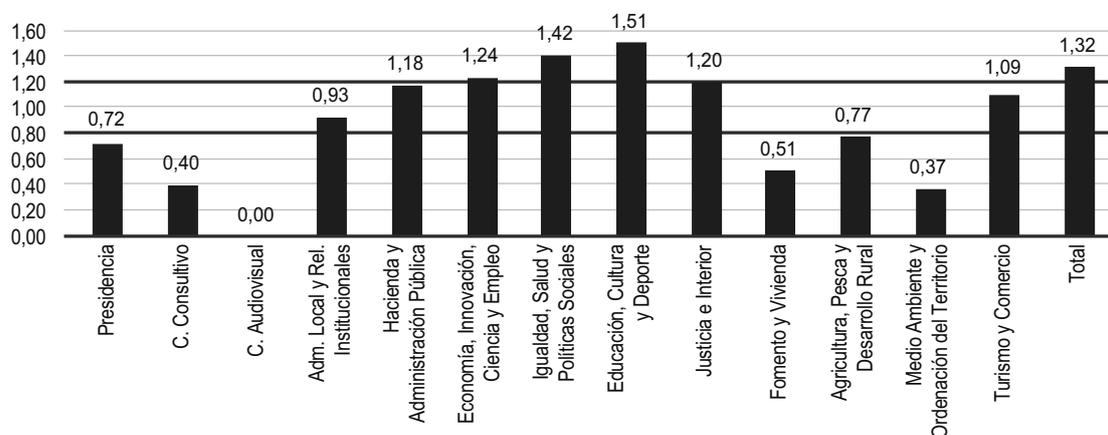
**Gráfico 4.1.4.1.** IPRHM del personal laboral según grupos profesionales. Años 2013-2014



En la presencia de hombres y mujeres por consejerías destacan los desequilibrios por sobrerrepresentación masculina en la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio, y en la de Fomento y Vivienda. Una mayor relevancia tiene, sin embargo, el exceso de participación de mujeres en las Consejerías de Igualdad, Salud y Políticas Sociales y la de Educación, Cultura y Deporte, no sólo por los elevados valores que registran sus IPRHM sino porque la aplicación del Decreto de la Presidenta 4/2013, ha supuesto una mayor concentración del personal laboral en torno a estas dos grandes consejerías, que juntas agrupan a más del 75% del personal laboral.



**Gráfico 4.1.4.2.** IPRHM del personal laboral por Consejerías. Año 2014



En conclusión, entre el personal de la Administración General continúa aumentando el número de mujeres, lo que ha provocado que se haya sobrepasado en 2014 el límite superior que marca la legislación de igualdad como de representación equilibrada de sexos, al suponer las mujeres el 60,4% del total (IPRHM= 1,21).

La plantilla de personal de la Administración General de la Junta de Andalucía presenta tres características fundamentales desde la perspectiva de género: en primer lugar, una mayor presencia de mujeres, y en segundo, la tendencia sostenida en los últimos años, a avanzar en esta feminización. Este hecho se debe principalmente a la creciente presencia de mujeres entre el funcionariado, puesto que la sobrerrepresentación femenina entre el personal laboral se mantiene estable. En tercer lugar, se mantiene una segregación vertical entre el personal directivo de niveles superiores.

La presencia de hombres y mujeres por consejerías es quizás la variable en que más se asemeja el personal de la función pública al del mercado de trabajo global, operando los mismos roles de género que motivan el que se sitúen las mujeres en aquellas competencias y servicios relacionados principalmente con los cuidados, como son las Consejerías de Igualdad, Salud y Políticas Sociales, y Educación, Cultura y Deporte, y los hombres mayoritariamente en áreas como Fomento, Medio ambiente y Ordenación del territorio, y Agricultura.

Se puede decir, tras varios años en que esta situación no ha variado, que la paridad entre el conjunto del personal de altos cargos es otro de los rasgos del personal de Administración General de la Junta de Andalucía. Por edades, llama la atención la marcada diferencia en cuanto a presencia de hombres y mujeres que existe entre las personas menores de cincuenta años, mayoritariamente mujeres, y las de más de 50, mayoritariamente hombres.

Por otra parte, ha desaparecido el desequilibrio entre hombres y mujeres en altos cargos en cuanto a su presencia en función del número de hijos e hijas, datos que de continuar en los próximos ejercicios, indicarían que la presencia de hijos e hijas cada vez opera menos como una restricción para el acceso de las mujeres a puestos de máximo nivel en la toma de decisiones.