

## INFORME DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DEL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE MODIFICA EL REGLAMENTO GENERAL DE INGRESO, PROMOCIÓN INTERNA, PROVISIÓN DE PUESTOS Y PROMOCIÓN PROFESIONAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA, APROBADO POR EL DECRETO 2/2002, DE 9 DE ENERO.

### 1. FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO DEL INFORME.

#### 1.1. Título de la norma jurídica.

Decreto por el que se modifica el Reglamento General de Ingreso, Promoción Interna, Provisión de Puestos y Promoción Profesional de los funcionarios de la Administración General de la Junta de Andalucía, aprobado por el Decreto 2/2002, de 9 de enero.

#### 1.2. Contexto legislativo.

El artículo 114 del Estatuto de Autonomía para Andalucía establece que en el procedimiento de elaboración de las leyes y las disposiciones reglamentarias se tendrá en cuenta el impacto por razón de género del contenido de las mismas.

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía establece en su artículo 6.2 que en el proceso de tramitación de todos los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que apruebe el Consejo de Gobierno, deberá emitirse, por parte de quien reglamentariamente corresponda, un informe de evaluación del impacto de género del contenido de las mismas que irá acompañado de indicadores pertinentes en género, mecanismos y medidas dirigidas a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten sobre las mujeres y los hombres, así como a reducir o eliminar las diferencias encontradas, promoviendo de esta forma la igualdad entre los sexos.

El Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género, establece en el artículo 4 que la emisión del informe de evaluación del impacto de género corresponderá al centro directivo competente para la iniciación del procedimiento de elaboración de la disposición de que se trate.

#### 1.3. Centro directivo emisor, objeto del informe y órgano a quien se remite.

Esta Dirección General, en el ejercicio de la competencia atribuida en el artículo 15.1.a) del Decreto 114/2020, de 8 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior, emite el presente informe con el objeto de evaluar el impacto de género que el proyecto de Decreto por el que se modifica el Reglamento General de Ingreso, Promoción



	NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA	15/09/2021	PÁGINA 1/5
VERIFICACIÓN	BndJAQKG7TKWMUUPPHYNE95GZTXPF	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/</a>	
			



Interna, Provisión de Puestos y Promoción Profesional de los funcionarios de la Administración General de la Junta de Andalucía, aprobado por el Decreto 2/2002, pudiera causar en la igualdad entre mujeres y hombres.

Asimismo, se remite a la Unidad de Igualdad de Género de esta misma Consejería a fin de que se realicen observaciones y se valore el mismo, procediéndose, si fuera necesario, a la modificación del texto con objeto de garantizar un impacto de género positivo tras su aprobación.

## 2. IDENTIFICACIÓN DE LA PERTINENCIA DE GÉNERO DE LA NORMA.

En tanto que la norma evaluada tiene como grupo destinatario final a mujeres y hombres, e influirá en la modificación del rol de género, al afectar a la movilidad del personal funcionario de carrera, la norma es PERTINENTE.

El decreto proyectado pretende llevar a cabo una modificación del Reglamento General de Ingreso, Promoción Interna, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios de la Administración General de la Junta de Andalucía, aprobado por el Decreto 2/2002, de 9 de enero, en el sentido de regular en los concursos de méritos la modalidad del concurso abierto y permanente, que permitirá que las plazas que se oferten para su cobertura por personal funcionario de carrera se adjudiquen de manera independiente. El cuanto al baremo, se adopta la permanencia a las necesidades organizativas y las titulaciones a la regulación vigente.

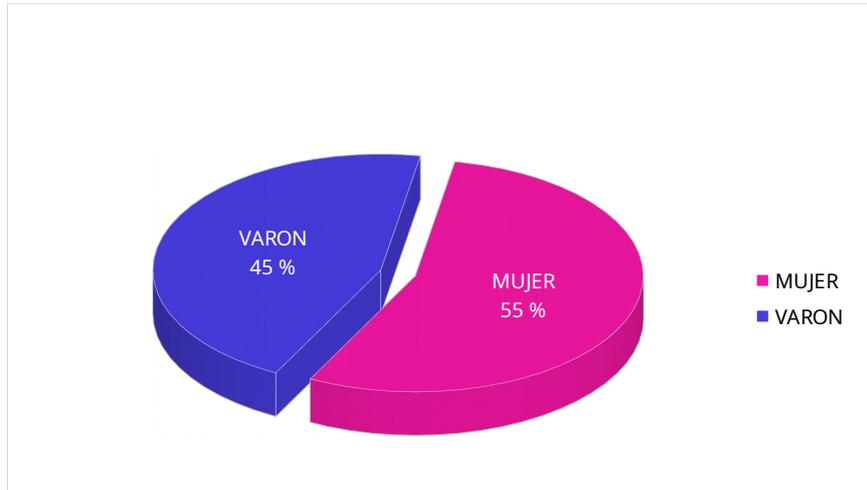
## 3. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DE LA NORMA.

### 3.1. Grado de respuesta del proyecto normativo inicial a las desigualdades detectadas.

El decreto proyectado pretende llevar a cabo una modificación del Reglamento General de Ingreso, Promoción Interna, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios de la Administración General de la Junta de Andalucía, aprobado por el Decreto 2/2002, de 9 de enero, en el sentido de establecer en los concursos de méritos la modalidad del concurso abierto y permanente, que permitirá que las plazas que se oferten para su cobertura por personal funcionario de carrera se adjudiquen con mayor continuidad.

El número total de personal funcionario de carrera desagregado por sexo que se vería afectado por la norma en el concurso de méritos, teniendo en cuenta el número total de personal funcionario que actualmente presta sus servicios en la Administración General de la Junta de Andalucía, sería el siguiente:

	NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA	15/09/2021	PÁGINA 2/5
VERIFICACIÓN	BndJAQKG7TKwMUppHTYNE95GZTxF	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/</a>	
			

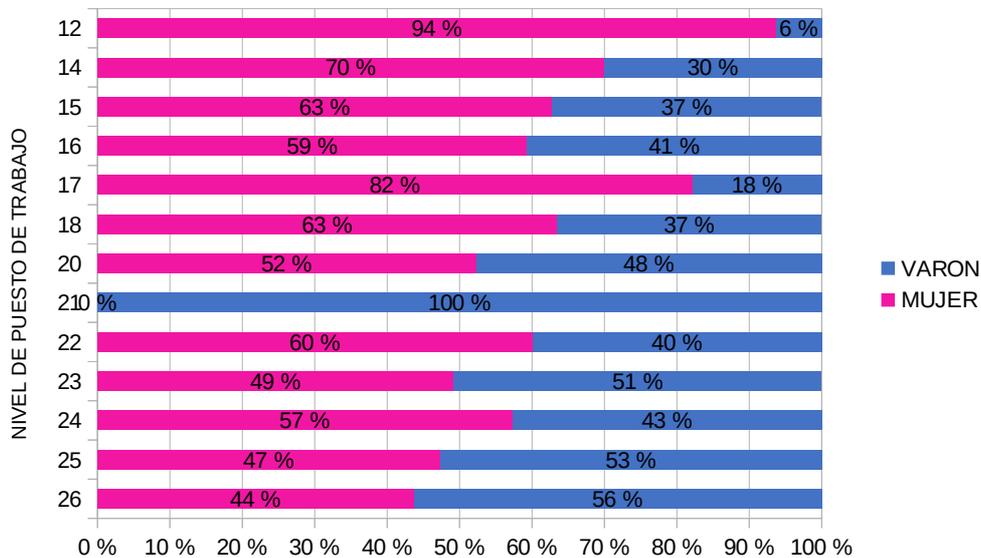


En los últimos años, este porcentaje se ha venido incrementando, produciéndose un proceso de feminización en el personal funcionario en la Administración General de la Junta de Andalucía. Así, en el año 2021 se observa una representación equilibrada en el personal funcionario de carrera, con mayoría de mujeres, alcanzando un valor de 1,10 en el IPRHM.

Dicha tendencia también está recogida en el Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2021 respecto al personal interino y funcionario de carrera que presta servicios en la Administración General de la Junta de Andalucía.

En cuanto al personal funcionario de carrera desagregado por sexo según el nivel de clasificación de los puestos de trabajo ofertados por concurso de méritos se distribuye de la siguiente forma:

	NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA	15/09/2021	PÁGINA 3/5
VERIFICACIÓN	BndJAQKG7TKwMUUPPTYNE95GZTXPF	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/</a>	
			



Como podemos observar, el personal funcionario de carrera presenta una representación equilibrada en los niveles de clasificación más altos, tales como el nivel 26 (0,87 IPRHM<sup>1</sup>), nivel 25 (0,95 IPRHM), nivel 24 (1,15 IPRHM) y nivel 23 (0,98 IPRHM). Por el contrario, se observa una clara feminización de los puestos de trabajo de nivel inferior, como ocurre en puestos ocupados de nivel 12 (1,88 IPRHM), nivel 14 (1,40 IPRHM), nivel 15 (1,26 IPRHM) y nivel 17 (1,64 IPRHM).

### 3.2. Valoración del Impacto.

En función del grado de respuesta del proyecto normativo a las desigualdades de género existentes, este centro directivo emisor concluye que el proyecto normativo tiene un impacto de género previsiblemente positivo, porque, de acuerdo con la tendencia manifestada en los últimos años, el número de mujeres que presta sus servicios en la Administración General de la Junta de Andalucía supera al de hombres lo que incidirá positivamente en la situación de la mujer en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía, tanto cuantitativa como cualitativamente.

1 El índice responde a la fórmula  $IPRHM = \frac{(M-H)}{(M+H)} + 1$ , donde M es el total de mujeres y H el total de hombres. La paridad se corresponde con un valor 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 forma, los valores entre 0,00 y 0,80 muestran un desequilibrio por mayoría de hombres; entre 0,80 y 1,20 reflejan un relativo equilibrio entre hombres y mujeres, con mayoría de hombres por debajo de 1,00 o con mayoría mujeres por encima de 1,00; y los valores entre 1,20 y 2,00 representan un desequilibrio por mayoría de mujeres.



No obstante, la redacción definitiva de la norma queda a disposición de las observaciones y recomendaciones que pueda realizar la Unidad de Igualdad de Género con el objeto de incorporar las mismas en dicha redacción y garantizar, así, un impacto realmente positivo sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

Por otra parte, la norma está redactada utilizando un lenguaje no sexista y no contiene ningún tipo de discriminación directa o indirecta. Desde este punto de vista la propia inocuidad y neutralidad del proyecto de Decreto no representa ninguna discriminación indirecta entre mujeres y hombres.

Sevilla, a la fecha de la firma

LA DIRECTORA GENERAL  
DE RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA

Fdo.: Natalia Silvia Márquez García

NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA		15/09/2021	PÁGINA 5/5
VERIFICACIÓN	BndJAQKG7TKwMUUPPTYNE95GZTXPF	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/</a>	
			