Informe de observaciones de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior al informe de evaluación de impacto de género emitido por la Secretaría General para la Administración Pública, centro directivo de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior, relativo al anteproyecto de Ley de la Función Pública de Andalucía.

En nuestra sociedad, la generalización de los derechos sociales e individuales se articula fundamentalmente a través de la promulgación de normas que conforman un ordenamiento jurídico en el que se prohíbe de manera expresa la existencia de discriminaciones y en el que se instaura la obligación de los poderes públicos de actuar para alcanzar la igualdad.

Esta vertiente proactiva dirigida a remover obstáculos que impidan el logro de la igualdad implica la necesidad de intervenir intencionalmente para conseguir este objetivo, recogiendo en las normas la obligatoriedad, por parte del personal y de las entidades actuantes, de implementar medidas tendentes a la eliminación de barreras estructurales y al establecimiento de nuevos mecanismos de actuación que hagan mejorar la situación y posición de las personas discriminadas, compensando y corrigiendo las desigualdades.

En el caso de las relaciones entre mujeres y hombres, marcadas claramente por el rol de género, las estadísticas muestran el menor acceso y control de los recursos por parte de las mujeres, lo que conlleva la necesidad de introducir en el ordenamiento jurídico normas y contenidos que subsanen esa situación de desigualdad y fomenten el impacto positivo de dichas normas y contenidos en la consecución de la igualdad de género.

En este sentido, y de acuerdo con lo establecido en el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género, la identificación del impacto de género de una norma, así como su expresión en un informe, debe ser realizada por el órgano encargado de elaborar la misma.

Por otro lado, y según estipula el citado Decreto de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía, corresponde a las Unidades de Igualdad de Género asesorar a los órganos competentes de la Consejería sobre la elaboración de los informes de evaluación del impacto de género de las disposiciones

Avenida de Roma, s/n. Palacio de San Telmo. 41071 Sevilla
Teléfono: 955 03 55 28. Fax 955 03 55 93

Es copia auténtica de documento electrónico

normativas, formular observaciones a los mismos y valorar su contenido para velar por la presencia del principio de igualdad en la norma.

Por todo ello, habiéndose recibido el informe de evaluación de impacto de género emitido por la Secretaría General para la Administración Pública, centro directivo de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior, relativo al anteproyecto de Ley de la Función Pública de Andalucía, la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior emite el presente informe de observaciones al citado informe con la finalidad de que se consideren las recomendaciones realizadas y se valore la modificación del texto normativo para garantizar así un mayor impacto positivo de la norma en materia de igualdad de género.

El primer aspecto que debe valorarse en la elaboración de una disposición normativa desde la perspectiva de la igualdad de género es conocer si esa norma resulta pertinente al género. La pertinencia de género es la situación en la que es relevante tener en cuenta la dimensión de género porque su inclusión o ausencia implica efectos diferentes en la vida de mujeres y de hombres, ya sea en el análisis de un hecho o de una realidad, en la planificación o ejecución de una intervención pública o en el desarrollo de un procedimiento administrativo.

Para identificar la pertinencia de género de una norma es necesario que ésta, además de afectar directa o indirectamente a personas físicas o jurídicas o a órganos colegiados, influya o pueda influir en al menos uno de estos dos aspectos:

1- En el acceso y/o control de los recursos.
2- En la perpetuación o ruptura de los estereotipos de género.

El objeto del anteproyecto de ley analizado es definir, ordenar y desarrollar la función pública de la Administración de la Junta de Andalucía, así como determinar las normas aplicables a todo el personal de las Administraciones Públicas de Andalucía.

En este sentido, resulta evidente que la norma afecta directamente a las personas físicas, hombres y mujeres integrantes de la función pública, así como a la persona jurídica que es la administración autonómica.
Además, debido al ámbito material regulado por la norma puede concluirse que afecta al control de los recursos en aspectos básicos como, entre otros, el acceso al empleo público, la pertenencia a la función pública, la carrera profesional del personal empleado público y sus derechos y deberes. De la misma forma,

Avenida de Roma, s/n. Palacio de San Telmo. 41071 Sevilla
Teléfono: 955 03 55 28. Fax 955 03 55 93

Es copia auténtica de documento electrónico

al regular el sistema de acceso y las condiciones de ejercicio de los puestos de responsabilidad en la administración autonómica, esta norma influye en la modificación y ruptura de los estereotipos de género.

Por todo ello, esta Unidad de Igualdad de Género, analizados el objeto y el contenido del anteproyecto de ley, está de acuerdo con la conclusión alcanzada en el informe de evaluación del impacto de género emitido por el centro directivo redactor de la ley en cuanto a que la misma resulta ser **PERTINENTE al género y tiene efectos POSITIVOS sobre el mismo**.

En este sentido, la Unidad de Igualdad de Género felicita a la Secretaría General para la Administración Pública por el informe de evaluación del impacto de género elaborado, en el que se recoge información pertinente, abundante y segregada por sexos del ámbito regulado, ya que solo contando con información pertinente de la realidad sobre la que los poderes públicos pretenden actuar se pueden alcanzar los objetivos propuestos en la formulación de las actuaciones y de las políticas públicas.

Entrando en el **análisis del texto**, la Unidad de Igualdad de Género recomienda a la Secretaría General para la Administración Pública citar de manera expresa en la Exposición de motivos la normativa autonómica en materia de igualdad de género así como indicar que en la elaboración de la ley se ha tenido en cuenta la transversalidad del principio de igualdad de género. Hecha esta salvedad, debe resaltarse en positivo que en el expositivo de la norma se deja constancia de que uno de los objetivos prioritarios de la ley es la corrección de situaciones de desigualdad y la integración real de la mujer en la función pública andaluza.
En esta misma línea, resulta fundamental la inclusión de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres como uno de los principios de actuación de la ley (artículo 3) así como su consideración de aspecto especialmente protegido al hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida profesional con la personal y familiar del personal de la administración autonómica (artículo 29).
Asimismo, es destacable que el respeto a la igualdad entre mujeres y hombres sea considerado como uno de los deberes inherentes al desempeño diligente de las tareas asignadas al personal público andaluz (artículo 31.1.) y el establecimiento de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres como principio del sistema retributivo (artículo 62.1.c.).

Debido a la importancia de las funciones que la Comisión independiente de selección de personal directivo público profesional va a desarrollar y su evidente influencia en términos de consecución real de la igualdad entre mujeres y hombres en el desempeño de puestos de responsabilidad, se recomienda incluir la previsión de que su composición será paritaria por sexos (artículo 22). Esta misma previsión debería realizarse

Avenida de Roma, s/n. Palacio de San Telmo. 41071 Sevilla
Teléfono: 955 03 55 28. Fax 955 03 55 93

Es copia auténtica de documento electrónico

respecto de las Mesas de Negociación colectiva reguladas en el artículo 81, de los órganos encargados de la valoración de los méritos en los procedimientos de provisión, tanto en el concurso general (artículo 124) como en el específico (artículo 125), así como en la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Andalucía (artículo 177).
Igualmente, la composición paritaria por sexos debería establecerse respecto del órgano administrativo de resolución de conflictos en materia de personal (disposición adicional quinta), máxime cuando el nombramiento de sus integrantes se realizará mediante Acuerdo del Consejo de Gobierno.

Por otro lado, resultaría conveniente dejar constancia expresa de que el registro de personal (artículo 91) debe incluir la variable sexo como uno de los campos informativos obligatorios.

Destacar, igualmente de forma positiva, la mención expresa a la paridad entre hombres y mujeres como requisito para la composición de los órganos de selección así como que estos órganos deberán velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los sistemas selectivos (artículos 109 y 110)

En esta línea, resulta especialmente interesante por su valor generador de igualdad entre mujeres y hombres la inclusión como criterio de desempate en la calificación final del proceso selectivo de personal el que tengan prioridad para el acceso las personas del sexo cuya presencia en el cuerpo, especialidad o categoría sea inferior al 40 por ciento (artículo 113.2).

Asimismo, debe ponerse en valor como medida imprescindible para luchar contra la violencia de género haber incluido un supuesto de movilidad para las víctimas (artículos 123 y 141), así como una modalidad de excedencia voluntaria por idéntica razón (artículos 146 y 150), haciéndola extensiva al personal funcionario interino (artículo 161).

Por todas estas aportaciones se felicita a la Secretaría General para la Administración Pública pues, al tener en cuenta la variable género en la redacción de la ley, ha elaborado **un texto profundamente inclusivo y positivo para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres**, dando un verdadero paso adelante en este aspecto en un ámbito fundamental como es la función pública andaluza, conformada por miles de mujeres y hombres que constituyen un ejemplo para la ciudadanía, entidades y empresas andaluzas y constatando que la igualdad es y debe ser posible en cualquier tipo de organización.

Avenida de Roma, s/n. Palacio de San Telmo. 41071 Sevilla
Teléfono: 955 03 55 28. Fax 955 03 55 93

Es copia auténtica de documento electrónico

Finalmente, de conformidad con lo establecido en materia de lenguaje no sexista e imagen pública por los artículos 4 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, y 9 de la Ley 9/2018, de 8 de octubre, y de acuerdo con la Instrucción de 16 de marzo de 2005, de la Comisión General de Viceconsejeros para evitar un uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía, se ha procedido a realizar un análisis del lenguaje utilizado en el anteproyecto de ley para asegurar que facilita la visualización de mujeres y hombres en todos los aspectos tratados, posibilitando así la comprensión de las situaciones concretas que puedan ser motivo de desigualdad y la posterior actuación a favor de la igualdad entre ambos, constatando que la norma analizada utiliza un **lenguaje no sexista e inclusivo**, felicitando por ello al centro directivo impulsor del anteproyecto de ley, realizando tan solo las siguientes recomendaciones:

- En el artículo 2.9.b) se recomienda sustituir el término "*los contratistas*" por "*las personas y entidades contratistas*".
- En el artículo 14.1. se recomienda sustituir el término "*sus destinatarios*" por "*las personas y entidades destinatarias*".
- En el artículo 33.1. se recomienda sustituir el término "*a sus superiores jerárquicos*" por "*a las personas de superior jerarquía.*".
- En el artículo 33.3. se recomienda sustituir el término "*a un particular*" por "*a una persona o entidad particular*".
- En el artículo 33.3. se recomienda sustituir el término "*a un particular*" por "*a una persona o entidad particular*".
- En el artículo 37.3. se recomienda sustituir la redacción "*y la persona conviviente al cónyuge*" por "*y la persona conviviente a la figura de cónyuge*".
- En el artículo 46.7. se recomienda sustituir la redacción "*quien sea superior jerárquico*" por "*la persona jerárquicamente superior*".
- En el artículo 81.2. se recomienda sustituir las dos veces que se utiliza la redacción "*de los representantes*" por "*de la representación*".
- En el artículo 86.1.c) se recomienda sustituir la redacción "*que pudieran ser sometidos sus miembros*" por "*que pudieran someterse sus miembros*".
- En el artículo 100.1.a) se recomienda completar la redacción "*título de Doctor*" por "*título de Doctor o Doctora*".
- Se recomienda sustituir la actual redacción del artículo 105.1.d) por la siguiente "*d) No haber sufrido separación mediante procedimiento disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial para el acceso al*

Es copia auténtica de documento electrónico

cuerpo de personal funcionario o para ejercer funciones similares a las que se desempeñaban, en el caso del personal laboral, en el que se hubiese sufrido la separación o inhabilitación. En el caso de ser nacional de otro Estado, no sufrir inhabilitación o hallarse en situación equivalente ni haber recibido una sanción disciplinaria o equivalente que impida en su Estado, en los mismos términos, el acceso al empleo público.".

- En el artículo 109.2.d) se recomienda sustituir el término "*sean administradores*" por "*ejerzan la administración*".
- En el artículo 114.5. se recomienda sustituir el término "*del último de los integrantes*" por "*de la última persona integrante*".
- En el artículo 119.4. se recomienda sustituir el término "*haber sido condenado*" por "*haber recibido una condena*".
- En el artículo 119.5. se recomienda sustituir la redacción "*estando obligado a participar*" por "*tener la obligación de participar*".
- En el artículo 139 se recomienda sustituir la redacción "*hasta tanto este no se incorpore*" por "*hasta tanto no se incorpore*".
- En el artículo 144.3. se recomienda sustituir la redacción "*antes de ser declarado*" por "*antes de su declaración*".
- En el artículo 167, apartados a) e i) se recomienda sustituir la redacción "*de los superiores*" por "*de las personas jerárquicamente superiores*".
- En el artículo 177.2. se recomienda sustituir la redacción "*así como por representantes de la Administración Local designados por la Federación Andaluza de Municipios y Provincias, y representantes de las Universidades Públicas de Andalucía, designados por el Consejo Andaluz de Universidades*" por "*así como por representantes de la Administración Local cuya designación corresponderá a la Federación Andaluza de Municipios y Provincias, y representantes de las Universidades Públicas de Andalucía, cuya designación corresponderá al Consejo Andaluz de Universidades*".

Asimismo, se felicita al centro directivo redactor por haber cambiado la denominación de determinados cuerpos de la función pública, utilizando por fin términos inclusivos y no marcados por el género (disposición adicional duodécima).

Es todo cuanto procede informar, recordándole que, según el artículo 6 del Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género, el centro directivo competente para la emisión del informe de evaluación del impacto de género está obligado a remitir al Instituto Andaluz de la Mujer el citado informe de evaluación del impacto de género junto a las

Avenida de Roma, s/n. Palacio de San Telmo. 41071 Sevilla
Teléfono: 955 03 55 28. Fax 955 03 55 93

Es copia auténtica de documento electrónico

observaciones de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería y el proyecto de estrategia, acreditándolo en el respectivo expediente y antes de su envío a la Comisión General de Viceconsejeros y Viceconsejeras o, en caso de proyectos de disposiciones en las que no sea necesario dicho trámite, antes de su aprobación.

En Sevilla a la fecha de la firma electrónica.

El Coordinador de la Unidad de Igualdad de Género,

Fdo.: David Domínguez Parrilla

Avenida de Roma, s/n. Palacio de San Telmo. 41071 Sevilla
Teléfono: 955 03 55 28. Fax 955 03 55 93

Es copia auténtica de documento electrónico