

INFORME DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DEL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REGULA LA PLANIFICACIÓN Y ORDENACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO, Y EL INGRESO, PROMOCIÓN INTERNA Y PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

1. Fundamentación y objeto del informe.

1.1. Título de la norma jurídica.

Proyecto de decreto por el que se regula la planificación y ordenación del empleo público, y el ingreso, promoción interna y provisión de puestos de trabajo del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía.

1.2. Contexto legislativo.

La Constitución española establece en el artículo 14 que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

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.



FIRMADO POR	NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA	08/01/2024	PÁGINA 1/12
VERIFICACIÓN	PK: [REDACTED] AFLRS6L6C99HS2KF4CVFKRCG	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



Asimismo, según el análisis efectuado en el Plan de Igualdad de la Administración General de la Junta de Andalucía 2023-2027, al estudiar las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, se ha observado que todas las medidas han sido sobreutilizadas por mujeres (IPRHM > 1,20).

Así, la medida de conciliación más utilizada ha sido el permiso no retribuido (37,92%), seguido del permiso por nacimiento, adopción o acogimiento (30,74%), la reducción de jornada (25,95%) y las excedencias (5,40%).

Analizando por la variable sexo, en función de los índices de concentración, las mujeres solicitan principalmente los permisos no retribuidos (38,37%) y las reducciones de jornada (30,07%). Los hombres, en cambio, solicitan principalmente los permisos por nacimiento, adopción o acogimiento (44,88%) y los permisos no retribuidos (36,59%).

3.3. Valoración del Impacto del proyecto de decreto.

En el apartado correspondiente al marco jurídico se deja constancia de que el enfoque de género constituye un elemento clave, con la inclusión de diversas medidas dirigidas a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos que se han detectado sobre las mujeres y los hombres, así como a reducir o eliminar las diferencias encontradas. Dichas medidas son:

- Cumplimiento efectivo de las medidas dirigidas a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en los términos establecidos en la normativa y planes de igualdad y planes de ordenación de recursos humanos que resulten de aplicación.
- La incorporación de la perspectiva de género en todas las fases de la planificación y en el fomento de la conciliación de la vida profesional con la personal y familiar.
- En los procesos selectivos:
 - La concesión de un tiempo adicional a las madres de menores lactantes.
 - En el curso selectivo de formación se incluyen las competencias genéricas de igualdad entre mujeres y hombres y violencia de género.
 - En las comisiones de selección su composición recoge la paridad entre mujeres y hombres.
 - Entre los criterios de desempate se recoge el acceso de las personas del sexo cuya presencia en el cuerpo, especialidad o categoría profesional sea inferior al cuarenta por ciento en la fecha de la publicación de la oferta de empleo público.
- En la selección de funcionarias interinas:
 - En ningún caso podrá la Administración instar la resolución de la relación de servicio en el caso de funcionarias interinas por razón de embarazo.

FIRMADO POR	NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA		08/01/2024	PÁGINA 10/12
VERIFICACIÓN	PK:	AFLRS6L6C99HS2KF4CVFKRCG	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



- Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia o violencia de género que afecten a la funcionaria interina durante el periodo de prueba interrumpirán el cómputo del mismo.
- En la provisión de puestos de trabajo:
 - En las comisiones de valoración su composición recoge la paridad entre mujeres y hombres.
 - Como función de las comisiones permanentes se encuentra la adopción de cuantas medidas sean precisas al cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
 - En el concurso general en ningún caso se incluirán los puestos de trabajo que tengan adscritas funcionarias de carrera por razones de violencia de género.
 - Por razones de convivencia familiar, cuando dos personas participantes pudieran estar interesadas en las vacantes que se ofertan en una determinada localidad, podrán condicionar sus solicitudes al hecho de que ambas obtengan destino en la misma.
 - De persistir el desempate en la valoración de méritos, se recogen medidas relativas a la convivencia familiar y, si continuara y se produjera entre personas de diferente sexo, se resolverá a favor de la persona aspirante que en el cuerpo y especialidad sea de un sexo que se encuentre especialmente subrepresentado, de acuerdo con los datos actualizados del Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres.
- Entre los procedimientos extraordinarios de provisión, se recoge:
 - Por razones de convivencia familiar, cuando una persona resulte afectada por una movilidad forzosa definitiva que implique cambio de localidad, a su cónyuge o pareja de hecho que tenga la condición de personal funcionario se le podrá adscribir con carácter provisional a un puesto de trabajo vacante y dotado presupuestariamente en dicha localidad.
 - La movilidad por razones de violencia de género, que se regirá por lo regulado en la normativa estatal de carácter básico, así como en el artículo 143 de la Ley de la Función Pública de Andalucía, lo dispuesto en este decreto y en los acuerdos, convenios o protocolos de actuación que, en su caso, resulten de aplicación.
 - Desarrolla las inscripciones o anotaciones de los actos administrativos que deban efectuarse en el Registro General de Personal derivados de la protección o asistencia social integral de estas empleadas y, para poder garantizar la efectiva protección de las víctimas,

FIRMADO POR	NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA		08/01/2024	PÁGINA 11/12
VERIFICACIÓN	PK	3AFLRS6L6C99HS2KF4CVFKRCG	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



Los órganos gestores de personal deberán comunicar al Registro General de Personal, en la forma que se establezca, la condición de personal protegido de estas empleadas públicas.

- Desarrolla el carácter de ocupación de puestos en la movilidad por razón de violencia de género.
- Los puestos de trabajo que tengan adscritas funcionarias de carrera víctimas de violencia de género no se incluirán en los concursos de traslados mientras duren las circunstancias que motivaron dicha adscripción.

Por tanto, de acuerdo con lo expuesto, este centro directivo concluye que este proyecto normativo producirá efectos positivos sobre la igualdad de las mujeres y hombres que prestan sus servicios en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía.

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.

LA DIRECTORA GENERAL DE
RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA.
Fdo.: Natalia Silvia Márquez García.

FIRMADO POR	NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA	08/01/2024	PÁGINA 12/12
VERIFICACIÓN	PK2 AFLRS6L6C99HS2KF4CVFKRCG	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



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

La Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, en el ejercicio de la competencia atribuida en el artículo 12.1.a) del Decreto 164/2022, de 9 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública, emite el presente informe con el objeto de evaluar el impacto de género que el proyecto de decreto por el que se regula la planificación y ordenación del empleo público, y el ingreso, promoción interna y provisión de puestos de trabajo del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, 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 hombres y mujeres, e influirá en la modificación del rol de género, al afectar a la planificación y ordenación del empleo público, al acceso, a la promoción interna y a la provisión de puestos de trabajo del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, la norma es PERTINENTE.

El decreto proyectado pretende llevar a cabo el desarrollo legislativo de las materias que Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, regula en los títulos VIII, IX y X: la ordenación y planificación del empleo público, el acceso al empleo público y la adquisición y pérdida de la relación de servicio, y los procedimientos de provisión de puestos de trabajo y movilidad, respectivamente. En estos tres ámbitos la ley actualiza el régimen jurídico de la función pública, en el marco establecido por el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que delimita el margen competencial de las Comunidades Autónomas para regular su función pública.

El proyecto de decreto desarrolla las materias reguladas en los títulos de la ley antes referidos en las materias que así se prevé legalmente. Es necesario señalar que la disposición final quinta de la citada ley, en su apartado 1, establece la entrada en vigor de la ley a los seis meses de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, y en el apartado 2 que la entrada en vigor del título IX, que regula al acceso al empleo público, así como la adquisición y pérdida de la relación de servicio, al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

3. Valoración del impacto de género de la norma.

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

FIRMADO POR	NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA		08/01/2024	PÁGINA 2/12
VERIFICACIÓN	PI	SAFLRS6L6C99HS2KF4CVFKRCG	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



El proyecto de decreto pretende regular la planificación y ordenación del empleo público, el ingreso, la promoción interna y la provisión de puestos de trabajo del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, en el sentido de establecer las medidas que favorecen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres:

El título preliminar contiene las disposiciones generales, esencialmente su ámbito de aplicación; los principios que resultan de aplicación en el acceso al empleo público, con una mención específica al cumplimiento efectivo de las medidas dirigidas a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en los términos establecidos en la normativa, planes de igualdad y planes de ordenación de recursos humanos que resulten de aplicación; y los fundamentos y criterios de actuación de los planes de ordenación de recursos humanos, que se basarán, entre otros criterios de actuación, en la incorporación de la perspectiva de género en todas las fases de la planificación y en el fomento de la conciliación de la vida profesional con la personal y familiar.

El título I regula la planificación y ordenación del empleo público basados en la perspectiva de género.

El título II, dedicado a la selección de personal funcionario de carrera y laboral fijo, regula los sistemas selectivos y las características de los mismos.

En los capítulos I y II se encuentran las normas generales y los sistemas selectivos.

En el capítulo III, sobre el desarrollo de los procesos selectivos, se recoge de manera expresa la concesión de un tiempo adicional a las madres de menores lactantes, siempre que así lo soliciten.

En el capítulo IV, en el curso selectivo de formación, se incluyen las competencias genéricas de igualdad entre mujeres y hombres y violencia de género.

En el capítulo V, donde se regulan las comisiones de selección, respecto de la composición de las mismas recoge la paridad entre hombres y mujeres.

En la selección de las personas aspirantes, entre los criterios de desempate, se recoge que las convocatorias contemplarán el acceso de las personas del sexo cuya presencia en el cuerpo, especialidad o categoría profesional sea inferior al cuarenta por ciento en la fecha de la publicación de la oferta de empleo público.

En el capítulo VI, relativo a la selección de funcionarias interinas, se establece que en ningún caso podrá la Administración instar la resolución de la relación de servicio en el caso de funcionarias interinas por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período del permiso a que se refiere el artículo 49.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

FIRMADO POR	NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA		08/01/2024	PÁGINA 3/12
VERIFICACIÓN	Pk2	AFLRS6L6C99HS2KF4CVFKRCG	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia o violencia de género que afecten a la funcionaria interina durante el periodo de prueba interrumpirán el cómputo del mismo.

El título III regula la promoción interna en sus dos modalidades, vertical y horizontal.

El título IV contiene las normas relativas a la provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal funcionario y laboral.

En el capítulo I se recogen las disposiciones generales de sistemas de provisión.

En el capítulo II, en cuanto a los sistemas de provisión de puestos de trabajo de personal funcionario de carrera, se regulan las comisiones de valoración, cuya composición se adecuará al criterio de paridad entre mujer y hombre y, entre las funciones de las comisiones permanentes, se encuentra la adopción de cuantas medidas sean precisas al cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Respecto del concurso general, en ningún caso se incluirán los puestos de trabajo que tengan adscrito personal funcionario de carrera por razones de violencia de género y de convivencia familiar, y se establece que, cuando dos personas participantes pudieran estar interesadas en las vacantes que se ofertan en una determinada localidad, podrán condicionar sus solicitudes al hecho de que ambas obtengan destino en la misma. De persistir el desempate en la valoración de méritos, se resolverá de acuerdo con el orden de prioridad que establece el proyecto de decreto, entre los que se encuentran medidas relativas a la convivencia familiar y, si continuara y se produjera entre personas de diferente sexo, se resolverá a favor de la persona aspirante que en el cuerpo y especialidad sea de un sexo que se encuentre especialmente subrepresentado, de acuerdo con los datos actualizados del Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres.

El capítulo III regula la libre designación.

En el capítulo IV, entre los procedimientos extraordinarios de provisión, se recogen los siguientes:

Por razones de convivencia familiar, cuando una persona resulte afectada por una movilidad forzosa definitiva que implique cambio de localidad, a su cónyuge o pareja de hecho que tenga la condición de personal funcionario se le podrá adscribir con carácter provisional a un puesto de trabajo vacante y dotado presupuestariamente en dicha localidad.

Y la movilidad por razones de violencia de género, que se regirá por lo regulado en la normativa estatal de carácter básico, así como en el artículo 143 de la Ley de la Función Pública de Andalucía, lo dispuesto en este decreto y en los acuerdos, convenios o protocolos de actuación que, en su caso, resulten de aplicación.

FIRMADO POR	NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA		08/01/2024	PÁGINA 4/12
VERIFICACIÓN	Pk. 	AFLRS6L6C99HS2KF4CVFKRCG	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



El proyecto reproduce las previsiones del artículo 143 de la Ley de la Función Pública de Andalucía y señala que las inscripciones o anotaciones de los actos administrativos que deban efectuarse en el Registro General de Personal derivados de la protección o asistencia social integral de estas empleadas se realizarán de manera que no trascienda la existencia de una forma especial de movilidad o cualquier otro dato del que pueda deducirse su situación. Y, en todo caso, para poder garantizar la efectiva protección de las víctimas, los órganos gestores de personal deberán comunicar al Registro General de Personal, en la forma que se establezca, la condición de personal protegido de estas empleadas públicas. Adquirida dicha condición, los sistemas de información y gestión de recursos humanos incorporarán las medidas necesarias para restringir los accesos a la información de carácter público que afecte a dichas empleadas. También desarrolla el carácter de ocupación de puestos en la movilidad por razón de violencia de género y prevé que, durante los primeros seis meses, el puesto de origen quedará reservado y, en el caso de que la personas afectada opte, dentro de este periodo, por el retorno al puesto de origen, los seis meses de permanencia en el otro puesto se considerarán como tiempo de permanencia en el puesto de origen, a efectos de participación en los procedimientos de provisión de puestos de trabajo mediante concurso o traslado. Los puestos de trabajo que tengan adscrito funcionarias de carrera víctimas de violencia de género no se incluirán en los concursos de traslados mientras duren las circunstancias que motivaron dicha adscripción.

Y, por último, el título V regula la adquisición y pérdida de la relación de servicio.

3.2. Contexto: indicadores de género.

El estudio se basa, principalmente, en los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística, desde una perspectiva de género, con una selección de los indicadores más relevantes en el momento actual, para poder analizar la situación de las mujeres y los hombres en determinadas áreas sociales y económicas. Asimismo, se ha complementado con datos específicos obtenidos del Sistema de Información de Recursos Humanos de la Junta de Andalucía (SIRHUS) y elaborados a partir de la aplicación Oracle Business Intelligence.

En cuanto al mercado de trabajo en Andalucía, según la Encuesta de Población Activa (EPA) correspondiente al 4º trimestre de 2022, las mujeres presentan una tasa de actividad de 65,57%, frente a la tasa de actividad de los hombres, que se sitúa en el 76,08%, siendo la tasa de actividad en ambos sexos del 70,83% de la población de 16 a 64 años.

Con respecto a la tasa de empleo, en las mujeres se sitúa en el 51,02%, en tanto que en los hombres alcanza un 63,53%, siendo la tasa de empleo total del 57,29%, de tal forma que la brecha de género en la tasa de empleo alcanza un valor de 6,24 puntos porcentuales.

En lo que se refiere al paro, la tasa de paro de las mujeres sobre la población activa es del 21,96%, frente a la tasa de paro de los hombres que se sitúa en el 16,45%, siendo la tasa de paro total del 19%. La brecha de género en la tasa de paro entre mujeres y hombres es de 5,51 puntos porcentuales.

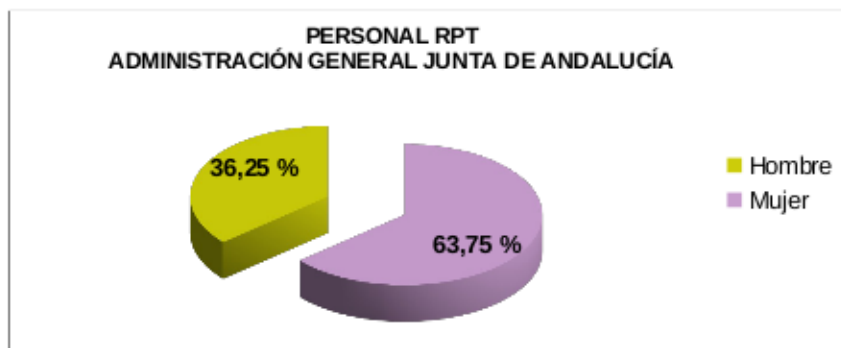
FIRMADO POR	NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA		08/01/2024	PÁGINA 5/12
VERIFICACIÓN	Pk2	AFLRS6L6C99HS2KF4CVFKRCG	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



Por lo tanto, el mercado laboral para las mujeres es doblemente desfavorable ya que, siendo menor la población activa entre las mujeres, su tasa de paro es mayor, en tanto que la tasa de empleo es menor, destacando una brecha significativa en el mercado de trabajo en Andalucía.

Sin embargo, en sector público en Andalucía¹ se aprecia un rango equilibrado entre personal ocupado, con una moderada presencia mayoritaria de mujeres, con un valor de 1,04 en el Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres² (en adelante IPRHM).

Centrándonos en en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía, se observa que el personal de la misma muestra una representación caracterizada por una mayor presencia de mujeres (IPRHM=1,27) dentro del ámbito de la Relación de Puestos de Trabajo, que representan el 63,71% del personal. En los últimos años este porcentaje se ha venido incrementando en un proceso de feminización en el personal, manteniéndose en el 2021 y 2022 (IPRHM= 1,27), lo que supone un rango de sobrerrepresentación femenina, al superar el 60% del conjunto del personal.



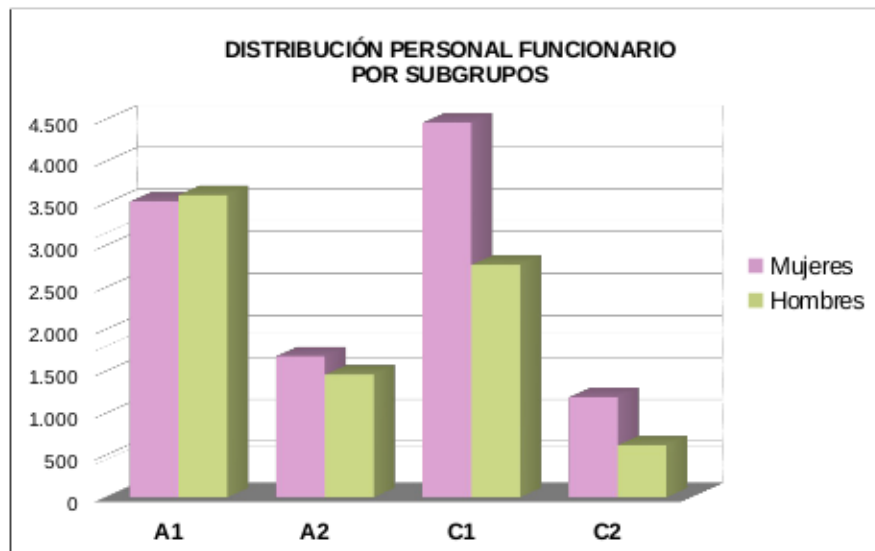
En los últimos años este porcentaje se ha venido incrementando en un proceso de feminización en el personal, lo que supone un ligero desequilibrio, es decir, un rango de sobrerrepresentación femenina, al superar el 60% del conjunto del personal. Este proceso de feminización se ha ido consolidando en estos últimos años:

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
IPRHM	1,19	1,20	1,21	1,22	1,22	1,23	1,24	1,25	1,25	1,27	1,27

- 1 El empleo público comprende las personas asalariadas de empresas públicas y de las Administraciones Central y Territoriales, incluidas tanto las personas trabajadores que cotizan al régimen general de la Seguridad Social como las adscritas a Mutualidades.
- 2 En el Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM), 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. El índice responde a la fórmula $IPRHM = ((M-H)/(M+H))+1$.



En cuanto al **personal funcionario**, se aprecia una representación equilibrada, con una moderada presencia mayoritaria de mujeres (IPRHM=1,12). Así, el personal funcionario en los subgrupos de clasificación A1 (IPRHM=0,99) y A2 (IPRHM=1,07) presentan una representación equilibrada; sin embargo, la representación femenina aumenta significativamente en los subgrupos C1 (IPRHM=1,23) y C2 (IPRHM= 1,31).



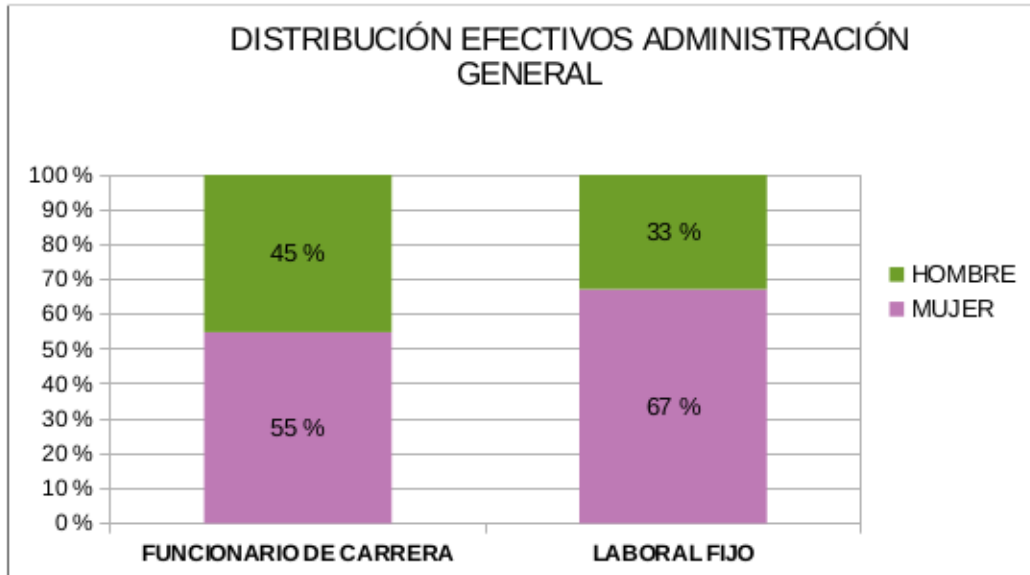
Por otra parte, la temporalidad entre el personal funcionario tiene más impacto en las mujeres, situándose en el 10,92% entre las mujeres, frente al 5,92% entre los hombres.

En cuanto al **personal laboral**, las mujeres representan un 70,81% del total del personal laboral. En los últimos años este porcentaje se ha venido incrementando en un proceso de feminización en el personal laboral hasta alcanzar una sobrerrepresentación femenina bastante relevante (IPRHM=1,42).

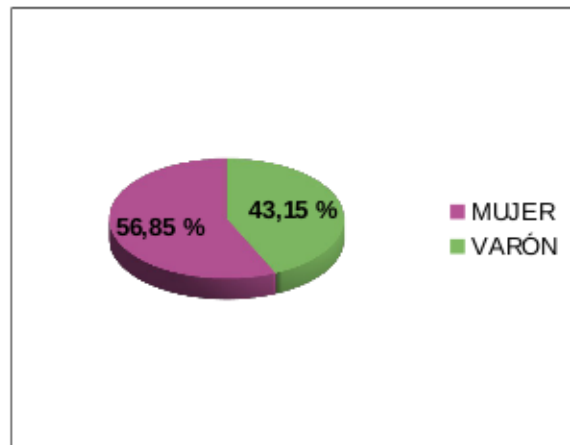
La temporalidad afecta más a las mujeres que a los hombres, existiendo una importante brecha en el colectivo de personal laboral temporal. La tasa de temporalidad entre el personal laboral asciende al 39,1% para las mujeres y al 27,79% para los hombres, existiendo una brecha de 11,31 puntos porcentuales.

En términos globales, se observa que es una Administración altamente feminizada, estando el personal laboral más feminizado que el personal funcionario.

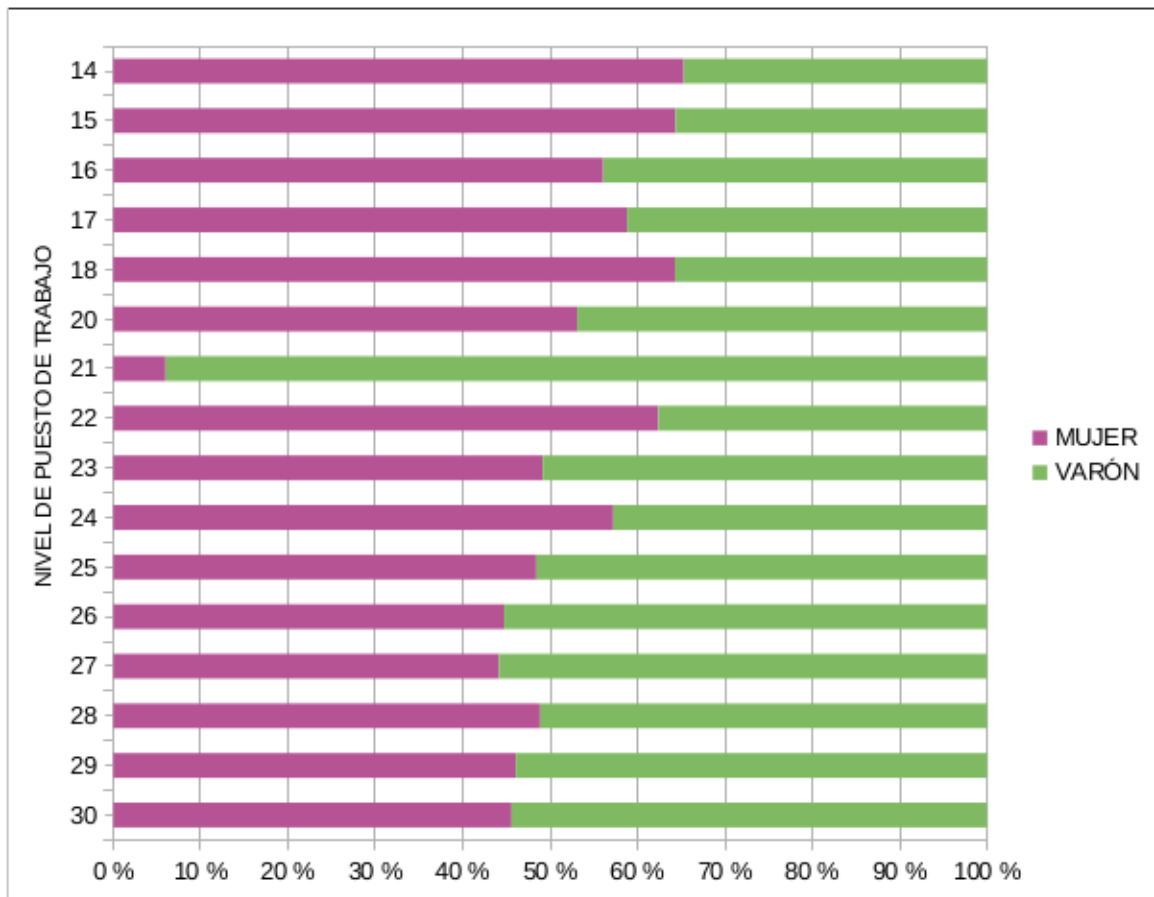
El personal funcionario de carrera y laboral fijo, desagregado por sexo que actualmente presta sus servicios en la Administración General de la Junta de Andalucía y que se vería afectado por lo establecido en este decreto sería el siguiente:



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:



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



Como podemos observar, el personal funcionario de carrera presenta una representación equilibrada en los niveles de clasificación más altos, tales como el nivel 30 (0,91 IPRHM), nivel 29 (0,92), nivel 28 (0,98) nivel 26 (0,89 IPRHM), nivel 25 (0,97 IPRHM), nivel 24 (1,14 IPRHM) y nivel 23 (0,98 IPRHM). Por el contrario, se observa una clara feminización de los puestos de trabajo de niveles inferiores, como ocurre en puestos ocupados de nivel 14 (1,31 IPRHM), nivel 15 (1,29 IPRHM) y nivel 18 (1,29 IPRHM).

La segregación vertical supone el reparto desigual de hombres y mujeres en la escala de clasificación, concentrándose los empleos femeninos en los niveles de clasificación inferiores.

Además, hay otros indicadores de los que, por su complejidad en el análisis de los datos, no es factible obtener resultados concluyentes. Sin embargo, se vislumbran desigualdades por razón de sexo que hacen necesario tomar en conjunto los datos y analizarlos con la perspectiva del tiempo, para poder apreciar los avances alcanzados y los aspectos en los que todavía queda camino por recorrer.

Cabe poner como ejemplo el análisis de la formación lograda en relación al nivel competencial alcanzado, entre otros indicadores, desagregado por sexo.