

OBSERVACIONES DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA CONSEJERÍA DE JUSTICIA, ADMINISTRACIÓN LOCAL Y FUNCIÓN PÚBLICA AL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REGULAN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y LA CARRERA HORIZONTAL EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO DEL INFORME

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, es responsabilidad del centro directivo emisor de la norma la elaboración de un informe que dé cuenta del impacto que, previsiblemente, la misma pudiera causar por razón de género.

Por otra parte, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del 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 estas el asesoramiento a los órganos competentes de la Consejería en la elaboración de los informes de evaluación de impacto de género de las disposiciones normativas, formulando las observaciones a los mismos y valorando su contenido.

Con fecha 15 de diciembre de 2025, el Servicio de Legislación y Recursos solicita a esta Unidad de Igualdad de Género que se realicen las observaciones pertinentes al informe de evaluación de impacto de género emitido por la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública al que acompaña la siguiente documentación: borrador 2 del proyecto de decreto de fecha 09/12/2025 y versión 3 de la Memoria de Análisis de Impacto Normativo (en adelante MAIN).

1. ANÁLISIS DEL INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO.

1.1. El informe de impacto de género que emite la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública se refiere al proyecto de Decreto por el que se regulan la evaluación del desempeño y la carrera horizontal en la Administración General de la Junta de Andalucía en desarrollo de lo establecido en la sección 1ª del capítulo II y en el capítulo III del título V de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, en el marco de la normativa estatal de carácter básico.

Los objetivos que se persiguen con la elaboración de esta disposición, son:



MARIA FRANCISCA TRUJILLO MESA		08/01/2026	PÁGINA 1/4
VERIFICACIÓN	BndJAJC8F4XBQWKJE5W8NFQZJX9JAG	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



- Establecer un sistema regulador de la evaluación del desempeño y de carrera horizontal que garantice en su valoración y efectos el máximo nivel de seguridad jurídica, transparencia y objetividad.
- Contribuir al desarrollo del trabajo por objetivos a través de la evaluación del desempeño tanto a nivel personal como colectivo.
- Mejorar la eficiencia de la Administración, la gestión pública y la calidad del servicio público.
- Avanzar en la profesionalización de la función pública mediante un sistema de competencias.
- Mejorar las condiciones de trabajo del personal a través del desarrollo de la carrera horizontal.

1.2. En relación con la descripción del contexto normativo que prescribe la obligatoriedad de emisión del informe de impacto de género, la MAIN hace referencia a la normativa básica en la que se prescribe la obligación de emisión de este informe, en concreto al artículo 114 del Estatuto de Autonomía para Andalucía; al artículo 6.2. de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y al artículo 4 del Decreto 17/2012, de 7 de febrero, que regula la competencia para la realización del informe.

1.3. En el apartado 6.1.b) de la MAIN, el centro directivo considera que “**la norma es pertinente** al género” debido a que tiene como grupo destinatario directo al colectivo funcionarial. Considera que tanto la evaluación del desempeño como la carrera horizontal se sustentan en un sistema de evaluación en el que se aplican criterios objetivos y reglados, conforme a principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, con efectos directos en la percepción de retribuciones complementarias, por lo que tendrá un efecto positivo porque “contribuye a eliminar desigualdades entre mujeres y hombres”.

1.4. Se observa que en la redacción del texto se han aplicado las reglas de redacción para evitar el uso sexista del lenguaje, de acuerdo con lo indicado en la Instrucción de 16 de marzo de 2005 de la Comisión General de Viceconsejeros, si bien no se ha citado la misma.

1.5. En Cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 11.2. de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, el proyecto normativo contempla la composición equilibrada en la composición de los órganos colegiados que crea: órganos técnicos de revisión, comisiones de seguimiento de la evaluación del desempeño.

2.- OBSERVACIONES AL INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO.

Una vez analizada la documentación recibida, esta Unidad de Igualdad de Género en cumplimiento de lo establecido en el artículo 4.a) elabora el informe de observaciones, con el objeto de que el centro directivo tenga en cuenta las recomendaciones realizadas y modifique el texto normativo -si fuera el caso- antes de su aprobación, garantizando así un impacto positivo de la norma en la igualdad de género.

2.1. Identificación del marco normativo aplicable. El texto del proyecto de decreto no hace referencia a que en su redacción se haya tenido en cuenta la normativa de igualdad de género, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 5 de la Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, por lo que **se recomienda incluir tal referencia en el apartado III de la exposición de**

MARIA FRANCISCA TRUJILLO MESA		08/01/2026	PÁGINA 2/4
VERIFICACIÓN	BndJAJC8F4XBQWKJE5W8NFQZJX9JAG	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



motivos, en el que se citan las disposiciones generales que se han tenido en cuenta en la elaboración y tramitación del proyecto normativo.

2.2. Conclusión sobre la pertinencia de género de la norma analizada. Analizados el objeto y contenido del proyecto normativo, esta Unidad de Igualdad de Género **comparte la conclusión sobre la pertinencia de género.**

Efectivamente tanto la evaluación del desempeño como la carrera profesional supone un reconocimiento individual y colectivo que pone en valor la profesionalidad y el reconocimiento al trabajo, contribuyendo al empoderamiento de las personas y a la mejora de condiciones laborales. A partir de esta conclusión corresponde comprobar que se ha realizado un análisis del ámbito o contexto en el que se aplicará la disposición para determinar la posición de partida de ambos sexos respecto al objeto que regula la disposición y poder determinar cuál será el posible impacto de la misma, si se detectan situaciones de desigualdad.

2.3. Análisis del contexto de aplicación de la norma y valoración del impacto de género de la misma. El centro directivo aporta datos relevantes en cuanto a la posición que ocupan hombres y mujeres en los diferentes tramos o niveles profesionales, que muestran que en 2024 todos los niveles se encuentran en el margen de equilibrio si bien sigue persistiendo mayor representación masculina en los niveles 28 y 29 y mayor representación femenina en el caso del nivel 18. Por tanto esta Unidad de Igualdad de Género considera que el análisis de contexto ha sido adecuado y suficiente y que por tanto permite determinar que el impacto de género que producirá su aplicación será, presumiblemente, positivo.

2.4. Incorporación de medidas en materia de igualdad de género. El texto normativo contempla medidas específicas en ambos sistemas de promoción profesional, para garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de género y no discriminación. De un lado, la evaluación del desempeño, de carácter obligatorio, ofrece la posibilidad a todas las personas de participar en un plan de mejora individual y en programas de formación específica que les permita lograr una evaluación positiva. En cuanto a la carrera horizontal, que es de carácter voluntario, se permite mejorar las condiciones laborales sin necesidad de cambiar de puesto y reconoce como tiempo de trabajo efectivo, entre otras situaciones, el dedicado a excedencias por cuidados de familiares, permisos de maternidad, riesgo de embarazo, excedencia por violencia de género, incapacidad temporal, que en su mayoría son permisos a los que se acogen mujeres. Esta Unidad de Igualdad de Género valora positivamente las medidas incluidas y considera que contribuirán a reducir discriminaciones por razón de género en la promoción profesional de las mujeres en el acceso a puestos de nivel superior y mejor retribución, en los que aún están subrepresentadas.

No obstante y como medida que contribuya al cumplimiento de lo indicado en el artículo 8.i) del proyecto de decreto que indica: “ *la carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño se desarrollarán bajo el principio fundamental de igualdad de oportunidades, garantizando que todas las personas empleadas públicas tengan acceso en condiciones equitativas y sin discriminación a los factores, criterios y beneficios asociados a ambos sistema*”, esta Unidad de Igualdad de Género **recomienda** incorporar en el texto normativo referencia expresa a que el personal evaluador tendrá formación en materia de igualdad de género en la gestión pública y que las Comisiones de Seguimiento de la Evaluación del Desempeño, además de ser paritarias como se indica, contarán entre sus integrantes con personal especializado en igualdad de

	MARIA FRANCISCA TRUJILLO MESA	08/01/2026	PÁGINA 3/4
VERIFICACIÓN	BndJAJC8F4XBQWKJE5W8NFQZJX9JAG	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



género. Estas medidas contribuirán a la incorporación efectiva del principio de igualdad en los procesos evaluadores.

2.5. Uso del lenguaje. Con carácter general, la redacción de la norma se ajusta a lo dispuesto en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y a 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, por lo que **no se realizan observaciones en este punto.**

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 de la MAIN, en la que se incluye la evaluación del impacto por razón de género, está obligado a remitirlo al Instituto Andaluz de la Mujer junto con las observaciones de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería y el proyecto de disposición, acreditándolo en el respectivo expediente, 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

LA RESPONSABLE DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO
María Francisca Trujillo Mesa

MARIA FRANCISCA TRUJILLO MESA		08/01/2026	PÁGINA 4/4
VERIFICACIÓN	BndJAJC8F4XBQWKJE5W8NFQZJX9JAG	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

COMUNICACIÓN INTERIOR

Nº:SVLEG/MRR/VGM – 2025/NOR/0018.

Fecha: La de la firma digital.

Asunto: Rdo. Observaciones UIG - Decreto Ev. Des. y Carrera Horizontal.

Remitente: Secretaría General Técnica.

Destinatario: Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública.

Se remite, para su conocimiento y efectos oportunos, las observaciones emitidas por la Unidad de Igualdad de Género en relación con el proyecto de *“Decreto por el que se regulan la evaluación del desempeño y la carrera horizontal en la Administración General de la Junta de Andalucía”*.

El Secretario General Técnico
Fdo.: Antonio Morilla Frías



ANTONIO MORILLA FRIAS		12/01/2026	PÁGINA 1/1
VERIFICACIÓN	BndJABYPCZXEgm86S3C3FQ4DJU5ALT	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	