

OBSERVACIONES DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO AL INFORME DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DEL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REGULA LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE SERVICIOS DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

1. 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 éstas el asesoramiento a los órganos competentes de la Consejería en la elaboración de los informes de evaluación del impacto de género de las disposiciones normativas, formulando las observaciones a los mismos y valorando su contenido. En base a estos requerimientos, la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de Hacienda y Administración Pública emite el presente informe de observaciones, al informe de evaluación de impacto de género emitido por la Secretaría General para la Administración Pública sobre el proyecto de Decreto por el se regula la organización y funcionamiento de la Inspección General de Servicios de la Junta de Andalucía.

El objeto del informe que se presenta es realizar observaciones al informe de evaluación de impacto de género emitido por la Secretaría General para la Administración Pública para su posterior traslado a la misma, con la finalidad de que incorpore 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. OBSERVACIONES SOBRE LA PERTINENCIA DE GÉNERO DE LA NORMA.

Analizado el objeto y contenido del proyecto de Decreto, la Unidad de Igualdad de Género disiente de la conclusión a la que se llega en el informe de evaluación del impacto de género, remitido por el centro directivo competente.

En primer lugar, uno de los objetos de la norma es la creación de un órgano colegiado, a saber: la Comisión de Coordinación de la Inspección de los Servicios Públicos de la Junta de Andalucía, instrumento permanente de coordinación entre los órganos y unidades administrativas de inspección y control, cuyo objeto será supervisar el correcto funcionamiento de los servicios y unidades dependientes de sus respectivos departamentos en la Administración de la Junta de Andalucía, en particular, los existentes en los ámbitos general, educativo, sanitario y de servicios sociales. La creación de esta Comisión afecta a una de las medidas establecidas por la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, el

principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos de los órganos directivos y colegiados.

En segundo lugar, el papel atribuido por el artículo 15.2 e) del proyecto de decreto en relación a la integridad psicosocial de los empleados y empleadas con adscripción pública introduce una función que exige evitar sesgos de género al ejecutarla.

En tercer lugar, lo mismo puede decirse de lo previsto en la letra f) de idéntico artículo y apartado, en materia de promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Así pues, en tanto que la norma evaluada tiene como objetivo tanto a mujeres como a hombres y va a influir en la modificación del papel de género representado, al referirse a la composición de un órgano colegiado de la Administración de la Junta de Andalucía, a la integridad psicosocial de empleadas y empleados y a la promoción de igualdad de género, el proyecto de Decreto es **pertinente**.

Procediendo, pues, a analizar el Impacto de Género del decreto en cuestión, teniendo en cuenta la normativa de aplicación en relación con la igualdad de género, se realizan las siguientes observaciones.

3. OBSERVACIONES SOBRE LAS DESIGUALDADES DETECTADAS.

La Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía en su artículo 6.2 dispone la obligatoriedad de presentar un informe de evaluación del impacto de género en todos los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que apruebe el Consejo de Gobierno. En el apartado 3 del citado artículo, señala que deberá ir acompañado de indicadores pertinentes al género, que nos permitan analizar la situación real existente, y valorar si lo previsto en la norma en cuestión, atiende de forma igualitaria (que no igual) a las mujeres y hombres a los que van destinadas las medidas que se pretenden regular.

En este sentido, la Secretaría General para la Administración Pública no aporta datos que permiten identificar la situación de partida de los hombres y las mujeres a quienes afecta la norma, poniendo de manifiesto los avances logrados en materia de igualdad de género en el marco de la administración andaluza. Ahora bien, aunque es cierto que, a fecha de hoy, no existen datos concretos acerca de la composición de los órganos colegiados en el ámbito de la Junta de Andalucía, a fin de estudiar dicha situación de partida, disponemos de una fuente actualizada año tras año, sobre el conjunto de dicho ámbito: el Informe de evaluación de impacto de género del presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2018. Según se desprende de este estudio, la feminización del personal de la Junta ha avanzado ligeramente. A 1 de enero de 2017, del total del personal de la Junta de Andalucía, un 64,6 % son mujeres (153.379) y un 35,4 % hombres (84.160), aunque el IPRHM mantiene el valor de 1,29 durante 2017, por lo que se frena la tendencia a su incremento. Ahora bien, dado que la conformación de los órganos colegiados suele nutrirse con personas pertenecientes a los grupos más elevados de la Administración o con personas en posesión de titulación universitaria, señalaremos que, en

casos:

PÁGINA / UBICACIÓN	DONDE DICE	SE PROPONE QUE DIGA
1 (Preámbulo)	“un derecho ciudadano”	“un derecho de la ciudadanía”
4 (Artículo 4.1 a y b)	“Los inspectores e Inspectoras Generales” y “Los Inspectores e Inspectoras Provinciales”	“Los inspectores y las Inspectoras Generales” y “Los Inspectores y las Inspectoras Provinciales”
4 (Artículo 5.1)	“funcionarios de carrera”	“funcionarios y funcionarias de carrera”
4 (Artículo 5.2 c)	“los inspectores o inspectoras”	“los inspectores o las inspectoras”
5 (Artículo 6.1)	“funcionarios de carrera”	“funcionarios y funcionarias de carrera”
5 (Artículo 6.1)	“Los inspectores e inspectoras serán nombrados”	“Los inspectores y las inspectoras recibirán su nombramiento”
5 (Artículo 6, todos los apartados)	“Los inspectores e inspectoras”	“Los inspectores y las inspectoras”
5 (Artículo 7)	“Todos los inspectores e inspectoras de servicios serán provistos”	“A todas las inspectoras y todos los inspectores se les proveerá”
6 (Artículo 8 final)	“personal inspector colaborador de la Inspección”	“personal colaborador de la Inspección”
7 (Artículo 11)	“los titulares de los órganos”	“las personas titulares de los órganos”
8 (Artículo 14)	“autoridades y empleados públicos”	“autoridades y personas empleadas públicas”
9 (Artículo 15)	“empleados y empleadas públicos”	“personas empleadas públicas”
13 (Artículo 24.1)	“estarán obligados a prestar”	“estarán en la obligación de prestar”
14 (Artículo 27.3)	“se facilitará al responsable del centro”	“se facilitará a la persona responsable del centro”
15 (Artículo 28)	“a los responsables de las unidades”	“a las personas responsables de las unidades”
16 (Artículo 31)	“compatibilidad de los empleados públicos”	“compatibilidad de las personas empleadas públicas”
17	“condición de interesado”	“condición de persona interesada”

conjunto, se aprecia un aumento paulatino de la participación de las mujeres en los grupos superiores de las escalas profesionales, a pesar de que su menor presencia mostraría la existencia de un “techo de cristal”, el cual estaría relacionado con las dificultades para conciliar la vida familiar y profesional, dificultades que recaen en mayor medida en ellas por causa de los estereotipos de género. Éstos siguen vinculando la responsabilidad y el cuidado de la infancia, la vejez y las personas impedidas a la mujer, mientras que al hombre le atribuyen mejores aptitudes para realizar tareas directivas y de mayor responsabilidad.

4. MEDIDAS PARA FOMENTAR REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA.

De conformidad con el artículo 11.2 de la Ley 12/2007 supracit., en la composición de los órganos colegiados de la Administración de la Junta de Andalucía deberá respetarse la representación equilibrada de mujeres y hombres. Al mismo tiempo, el artículo 19 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía establecen “(...) la garantía de representación equilibrada de hombres y mujeres, como en la composición de los órganos colegiados”.

En consecuencia, se recomienda que el proyecto de Decreto analizado incorpore una referencia expresa a la normativa arriba mencionada, así como que establezca el mandato de que en la selección de los miembros de la Comisión de Coordinación, de la Inspección General de Servicios, se lleve a cabo mediante una fórmula que, como ordena la citada Ley, garantice la representación equilibrada de mujeres y hombres, sin perjuicio de que del cómputo se excluyan aquellas personas que formen parte en función del cargo específico que desempeñen, de acuerdo con lo previsto en el artículo 11.2 a) de la reiterada Ley 12/2007.

Por fin, aunque no hay previsto nada al respecto por la normativa en vigor, y sin que ello suponga menoscabo de los principios de igualdad, mérito y capacidad que han de informar todo procedimiento de selección, se recomienda la incorporación en el proyecto normativo de alguna sugerencia que apoye el principio de paridad respecto al nombramiento, mediante libre designación, de las personas que han de ocupar los puestos de inspectores e inspectoras de servicios, entre quienes ocupen puestos de funcionarias y funcionarios pertenecientes al Grupo A, subgrupo A1, con más de diez años de antigüedad en dicho subgrupo.

5. REVISIÓN DEL LENGUAJE

De acuerdo con los artículos 4 y 9 sobre lenguaje no sexista e imagen pública de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y de acuerdo con la Instrucción de 16 de marzo de 2005, de la Comisión General de Viceconsejeros, se deberá evitar un uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía.

En base a ello, se propone la subsanación del uso de lenguaje no inclusivo en los siguientes

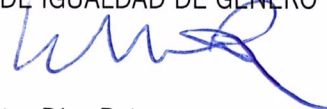


(Artículo 33.2 a)		
12 (Artículo 20.2 b)	“efectuado por los titulares”	“efectuado por las personas titulares”
13 (Artículo 22)	“asignará su desarrollo a uno o varios de los inspectores o inspectoras integrantes”	“asignará su desarrollo a una o varias personas, inspectores o inspectoras integrantes”
19 Disposición final primera (título y primer párrafo)	“del personal funcionario”	“del personal de régimen estatutario” o “de los funcionarios y las funcionarias”
19 Disposición final primera (segundo párrafo)	“funcionarios de los Cuerpos”	“funcionarios y funcionarias de los Cuerpos”
19 Ídem	“destinados en”	“con destino en”
19 Ídem	“funcionarios destinados en su ámbito territorial”	“funcionarios y funcionarias con destino en su ámbito territorial”

Es todo cuanto cabe observar al informe de evaluación de impacto y al proyecto de decreto tramitado.

Sevilla, a 6 de abril de 2018

UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO



Fdo: Héctor Díaz Ruiz

Vº Bº,

LA SECRETARIA GENERAL TÉCNICA



Fdo.: María del Mar Clavero Herrera

Unidad de Igualdad de Género

Avda. Juan A. de Vizarrón. Edif. Torretriana 5ª. 41092 Sevilla

Teléf. 955064634. Fax 955064247

Correo-e: uig.chap@juntadeandalucia.es

