

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 EL PERMISO PARA ATENDER EL CUIDADO DE HIJOS E HIJAS CON CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE

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, según estipula dicho Decreto, 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 y recomendaciones al informe de evaluación emitido por la Secretaría General para la Administración Pública sobre el proyecto de Decreto por el que se regula el permiso para atender el cuidado de hijos e hijas con cáncer u otra enfermedad grave.

El objeto del informe que se presenta es realizar observaciones al informe de evaluación 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 no está de acuerdo con la conclusión a la que se llega en el informe de evaluación del impacto de género, remitido por el centro directivo competente, en cuanto a la incidencia que el proyecto de Decreto, que nos ocupa, puede tener en la igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía, al declarar el centro directivo que la norma no produce efectos, ni positivos ni negativos, sobre la igualdad de oportunidades, ni promueve consecuencias negativas que favorezcan situaciones de discriminación entre los mismos.

Esta norma va dirigida tanto a los hombres como a las mujeres de la Administración de la Junta de Andalucía pero es un hecho que son las mujeres las que siguen haciéndose cargo todavía en

mayor medida del cuidado de la familia. Esta circunstancia se puede observar en concreto en el personal de la Administración Andaluza, mediante el análisis que se lleva a cabo en el Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma.

Destacamos el informe realizado para el Presupuesto 2017, donde por primera vez se analizan las retribuciones recibidas y los permisos solicitados por el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía para el año 2015, señalando lo siguiente:

Del análisis de las retribuciones se observa un relación positiva entre la brecha retributiva de género y el número de hijos o hijas, de modo que la brecha va creciendo a medida que aumenta el número de descendientes, apuntando a la conciliación relacionada con el cuidado de menores como uno de los factores más significativos en la desigualdad salarial de las mujeres, por lo que la responsabilidad de conciliar la vida familiar y laboral, que sigue recayendo mayoritariamente sobre las mujeres, puede tener mucha influencia en la configuración de la carrera profesional y los tipos de puestos por los que optan las mujeres con hijos e hijas en edad dependiente. Como señala el informe existen un conjunto de prácticas y dinámicas sociales aparentemente neutras que afecta a las mujeres en su carrera laboral, posicionándolas en una situación de desigualdad, dado que el principio de remuneración en la Administración Pública esta regulado por ley, existiendo así mismo convenios colectivos que regulan las retribuciones de algunos colectivos.

Del análisis de los permisos se observa como las mujeres, en general, utilizan más los permisos objeto de estudio, y que el uso se incrementa según tengan mayor número de descendientes, correspondiendo un uso de los permisos más elevados de lo que les corresponde por su presencia en las plantillas. La brecha de género más alta se observa en la reducción de jornada donde el número de descendientes es determinante para aquellas mujeres que tienen dos o más hijos o hijas, donde el porcentaje de diferencia alcanza el 50%. Y en el ejercicio de alto cargo no se producen apenas solicitud de días de permiso, a excepción de las incapacidades temporales, lo que visibiliza la dificultad que existe para compatibilizar estos puestos de trabajo con la conciliación familiar y laboral.

Y para finalizar este estudio el informe señala que en el marco del Acuerdo para la Defensa y la Mejora del Empleo Público en la Administración de la Junta de Andalucía, firmado en julio de 2015, y en el seno de la Mesa General de Negociación Común, se constituyó un grupo de trabajo para el impulso de la igualdad y la conciliación. Fruto de la labor de dicho grupo destaca el impulso del proyecto de Decreto objeto de este informe, medida que formará parte del análisis que se lleve a cabo para profundizar en los resultado obtenidos.

Por tanto se concluye que este Decreto facilita en gran medida la conciliación de la vida familiar y laboral de las empleadas públicas y contribuye a que los hombres accedan a la conciliación y asuman al mismo tiempo la corresponsabilidad en el cuidado de las familias.

Por todo ello, y teniendo en cuenta que el proyecto de Decreto afecta a hombres y mujeres, e influirá en el acceso a los recursos y en la modificación del rol de género, el proyecto de Decreto es **PERTINENTE**.

Unidad de Igualdad de Género

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

Teléf. 955064634. Fax 955064247

Correo-e: uig.chapi@juntadeandalucia.es

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 (ver Anexo), 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.

El centro directivo emisor del informe no aporta datos relevantes que permitan identificar la situación de partida de hombres y mujeres en relación al acceso a las medidas de conciliación del personal de la Junta de Andalucía, como se ha comentado en el apartado anterior, teniendo en cuenta que contamos con una herramienta como el Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma.

4. TRANSVERSALIDAD DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD E INCLUSIÓN EN OBJETO.

Tal como indica el artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género.

En el preámbulo del proyecto se hace referencia a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los empleados y empleadas públicas, lo que favorece la inserción de la transversalidad del principio de igualdad en el texto del proyecto.

5. INCORPORACIÓN DE MEDIDAS COMPENSATORIAS Y QUE FAVOREZCAN LA IGUALDAD.

Por otra parte, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, en el informe de evaluación del impacto de género se deberán mencionar los mecanismos y medidas dirigidas a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos que la norma pudiera causar.

A tal efecto, desde esta Unidad, queremos resaltar que el Decreto en sí es una actuación que favorece esa igualdad como se ha comentado previamente, permitiendo la conciliación y corresponsabilidad del personal de la Administración de la Junta de Andalucía, por lo que no se

ANEXO. Normativa vigente sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que afectan a la elaboración del informe de impacto de género

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71 de 23 de marzo de 2007).
- Ley 12/2007 de 26 de noviembre para la promoción de la igualdad de género en Andalucía (BOJA núm. 247 de 18 de diciembre de 2007).
- Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género en Andalucía (BOJA núm. 247 de 18 de diciembre de 2007).

Transversalidad del principio e igualdad	Art. 5 Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.
Objetivo de igualdad por razón de género	Art. 6.2 Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.
Evaluación de impacto de género	Art. 6 Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía. Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género.
Datos desagregados por sexo	Plan Estadístico de Andalucía
Estudios y Estadísticas con perspectiva de género	Art. 10 Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.
Presencia equilibrada de mujeres y hombres	Art. 11 Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

Contratación y Subvenciones Públicas

Art. 12 y 13 Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

Art. 101, 102 y art. 49 Ley 30/2007, de 30 de octubre, de contratos del sector público (BOE nº 261 de miércoles 31 de octubre de 2007)

Art. 9 la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

Lenguaje administrativo no sexista

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.

Imagen pública, Información y publicidad no sexista

Art. 9 y 54 de la ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.
