



MEMORIA SOBRE EL IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO PARA EL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REGULA EL SISTEMA DE PROVISIÓN DE PUESTOS DIRECTIVOS Y CARGOS INTERMEDIOS DE LOS CENTROS SANITARIOS DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD.

1. FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO DE LA MEMORIA

1.1 Contexto legislativo

El Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género, recoge la necesidad de una evaluación previa de los resultados y efectos que los proyectos de disposiciones puedan tener sobre mujeres y hombres, así como la incidencia de sus resultados en relación con la igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

El Estatuto de Autonomía para Andalucía, en su artículo 114, establece que el impacto de género se tendrá en cuenta durante el procedimiento de elaboración del contenido de todas las leyes y disposiciones reglamentarias de la Comunidad Autónoma.

En desarrollo de esta disposición, la Ley 12/2007 de 26 de noviembre para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía en su artículo 6.2, regula la emisión, con carácter preceptivo, del Informe de Evaluación de Impacto de Género en todos los proyectos de Ley, disposiciones reglamentarias y planes que apruebe el Consejo de Gobierno. Y el apartado 3 del citado artículo, señala que deberá ir acompañado de indicadores pertinentes al género, que permitan analizar la situación real existente, y valorar si lo previsto en la norma en cuestión, atiende de forma igualitaria a las mujeres y hombres a los que van destinadas las medidas que se pretenden regular.


En el artículo 4 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía se recoge como principio general de actuación de los poderes públicos, en el marco de sus competencias, la adopción de medidas que aseguren la igualdad entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, promoción profesional, igualdad salarial y a las condiciones de trabajo.

En el artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre prescribe que en todos los reglamentos se tiene que tener en cuenta la transversalidad de género, tanto en la elaboración como en la ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas.

Por su parte 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, en su artículo 4, entre las funciones que les corresponden, relacionan las referentes al 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 este sentido, la Instrucción núm. 1/2017, de 10 de febrero, de la

Código:	6hwMS712PFIRMax+00X4HaAW0KGeLP	Fecha	15/10/2019
Firmado Por	MIGUEL FRANCISCO MORENO VERDUGO		
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	1/3





Viceconsejería de Salud, sobre el procedimiento a seguir en la tramitación de un Proyecto de Decreto establece en su Instrucción Cuarta, apartado 1.c, la necesidad de incorporar una memoria sobre el impacto por razón de género de las medidas que se establezcan en dicho proyecto.

1.2 Objeto

El objeto de la memoria que se presenta es realizar un examen desde la perspectiva de la igualdad de género al proyecto de Decreto elaborado por esta Dirección General de Personal, con la finalidad de asegurar que se atiende adecuadamente a la perspectiva de género tanto en su configuración, como en su contenido.

La memoria acompañará al proyecto de Decreto durante su tramitación, al objeto de que se incorporen las recomendaciones que pudieran realizarse y, en su caso, se modifique el texto antes de su aprobación, garantizando así un impacto positivo de la norma en la igualdad de género.

2. OBSERVACIONES Y ANÁLISIS DE LA PERTINENCIA DE GÉNERO.

El proyecto afectará a personas, es decir podría afectar directamente a mujeres y hombres, por lo que resulta pertinente al género, aunque en su formulación no presenta tratamientos diferenciados o especialidades en función del género.

La plantilla del SAS, de la que forman parte el personal directivo y cargos intermedios, se caracteriza en su situación actual por un mayor número de mujeres con respecto a hombres, alcanzando éstas el 68,5% de los efectivos medios sobre el total de 2018. El Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres pone de manifiesto una sobrerrepresentación femenina ($IPRHM = 1,37$) de la plantilla, con un historial de tendencia creciente en ese mismo sentido. En lo que respecta al personal directivo y cargos intermedios, la presencia femenina va incrementándose en los últimos años, y en 2018 ya gozan de una distribución equilibrada, con una presencia femenina del 45,9% ($IPRHM=0,92$) y del 47,8% ($IPRHM=0,96$) respetivamente.

Nos encontramos, por tanto, con una plantilla muy feminizada y con una presencia equilibrada de mujeres y hombres entre el personal directivo y cargos intermedios de los centros sanitarios de la Agencia. Si bien la presencia de la mujer en estos puestos es inferior a su peso en el conjunto de la plantilla, la evolución de los últimos años ha venido mostrando el incremento de su presencia en ellos.

3. IMPACTO POTENCIAL

El proyecto de decreto por el que se regula el sistema de provisión de puestos directivos y cargos intermedios de los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud, en cuanto que puedan afectar directa o indirectamente a las personas físicas, no presenta tratamientos diferenciados o especialidades en función del género.

El ordenamiento laboral español en general y el de la provisión de profesionales en el sistema sanitario público en particular, imponen la no discriminación por razón de género en el procedimiento de incorporación a las distintas categorías

Código:	6hwMS712PFIRMAx+00X4HaAW0KGeLP	Fecha	15/10/2019	
Firmado Por	MIGUEL FRANCISCO MORENO VERDUGO			
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	2/3	



profesionales. De modo específico la ordenación normativa en las administraciones públicas ha establecido el modelo que debe aplicarse en el procedimiento de ingreso en las categorías creadas, gestión de acceso, plantilla orgánica y retribuciones, que también sirve de base para este proyecto de decreto consolidando un proceder igualitario entre hombres y mujeres en el mejor encuadramiento de las personas que pertenecen a estas categorías. A más abundamiento, el proyecto de decreto profundiza en un modelo selectivo con mayor atención a los méritos profesionales y mayor colegiación de dicho proceso. A ello también contribuirá la puesta en marcha del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en el SAS, que contempla medidas para fortalecer los principios y comportamientos igualitarios en los procesos de selección.

Así, a la hora de establecer las bases del procedimiento que regula el sistema de provisión de puestos directivos y cargos intermedios de los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud, este se realiza sin producir efectos diferenciados sobre mujeres y hombres.

Como conclusión, cabe señalar que este proyecto de decreto no contiene disposiciones discriminatorias en función del sexo y que su aplicación no generará impacto discriminatorio por razón de género.

4. REVISION DEL LENGUAJE

Con carácter general, este proyecto de decreto hace un adecuado uso del lenguaje, no resultando discriminatorio en cuanto al sexo. Utiliza palabras neutras y genéricas correctamente, sin discriminar a personas de un sexo por considerarlo inferior al otro, ni incluir términos en un género pretendiendo referirse a ambos. Es decir, reúne todos los requisitos necesarios para concluir que utiliza un lenguaje no sexista.

El Director Gerente

Código:	6hwMS712PFIRMax+00X4HaAW0KGeLP	Fecha	15/10/2019
Firmado Por	MIGUEL FRANCISCO MORENO VERDUGO		
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	3/3

