

INFORME SOBRE EL IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO PARA EL PROYECTO DE ORDEN POR LA QUE SE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO DE INTEGRACIÓN DIRECTA DEL PERSONAL LABORAL FIJO DEL REGIMEN ESTATUTARIO 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, regula en el artículo 4, 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

Código:	6hWMS706PFIRMA4bp65T4ZcVJb4dAZ	Fecha	01/04/2022
Firmado Por	MANUEL ALBERTO FERNANDEZ RODRIGUEZ		
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	1/3



género de las disposiciones normativas, formulando las observaciones a los mismos y valorando su contenido.

En este sentido, la Instrucción 1/2017, de 10 de febrero, de la Viceconsejería de Salud sobre el procedimiento a seguir en la tramitación de disposiciones de carácter general, establece en su Instrucción QUINTA, apartado Uno, la necesidad de incorporar a cualquier proyecto normativo o reglamentario que se inicie en su ámbito un Informe sobre el impacto por razón de género de las medidas que se establezcan en dicho proyecto.

1.2. Objeto

El objeto del Informe que se presenta es realizar un examen desde la perspectiva de la igualdad de género al proyecto de orden 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. El Informe acompañará al proyecto de orden 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 es claramente pertinente al género ya que el procedimiento puede afectar directamente a las mujeres y los hombres, es decir potencialmente se podrían identificar efectos, impactos o resultados para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, ya que en el comportamiento que nos encontramos en hombres y mujeres en todo el proceso es afectado por sus circunstancias personales y cargas familiares.

3. IMPACTO POTENCIAL

El contenido del Proyecto de Orden tiene como objeto establecer el procedimiento para la integración directa, con carácter voluntario, del personal laboral indefinido, sanitario y no sanitario, que figuran, respectivamente, en las relaciones contenidas en los Anexos de los respectivos Planes de Liquidación y Extinción de las Agencias Públicas Empresariales Sanitarias Costa del Sol, Emergencias Sanitarias M .P., Hospital de Poniente de Almería, Hospital Alto Guadalquivir y Bajo Guadalquivir, en la condición de personal estatutario fijo regulada por la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, de conformidad con lo dispuesto en la Disposición final primera de los Decretos 290/2021, 291/2021, 292/2021, 293/2021 y 294/2021, todos ellos de 28 de diciembre, por los que respectivamente se disuelven las Agencias Públicas Empresariales Sanitarias Costa del Sol, Empresa Pública de Emergencias Sanitarias M.P., Hospital de Poniente de Almería, Hospital Alto Guadalquivir, Bajo Guadalquivir, se designan los correspondientes órganos liquidadores, se establecen medidas en materia de personal y otras medidas organizativas de carácter transitorio, en cuanto que

Código:	6hWMS706PFIRMA4bp65T4ZcVJb4dAZ	Fecha	01/04/2022
Firmado Por	MANUEL ALBERTO FERNANDEZ RODRIGUEZ		
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	2/3



pueda afectar directa o indirectamente a las personas físicas, no presenta tratamientos diferenciados o especialidades en función del género.

La plantilla de las Agencias Públicas susceptible de integración, parte de una situación actual de un mayor número de mujeres con respecto a hombres, alcanzando estas el 62,29 % en el conjunto de la plantilla. El Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres total es de 1,25, alcanzando un valor mayor a 1 con un peso de las mujeres superior con respecto a los hombres. En concreto, la situación de mujeres y hombres en las diferentes Agencias es la siguiente:

AGENCIAS	H	M	Total general	IPRHM
Total general	2768	4571	7339	1,25

Debemos recordar que en el ámbito de aplicación del proyecto de norma el personal de las Agencias, podrán optar por la integración directa en la categoría básica del personal estatutario del Servicio Andaluz de Salud. Cualquier medida de acción positiva que pudiera considerarse debiera contemplarse, en su caso, en el marco de esa última regulación.

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

4. REVISION DEL LENGUAJE

Con carácter general, el Proyecto de orden 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.

Y para que conste a los efectos del cumplimiento de la Instrucción nº 1/2017, de 10 de febrero de la Viceconsejería de Salud, firmo el presente Informe en Sevilla.

El Director General de Personal

Código:	6hWMS706PFIRMA4bp65T4ZcVJb4dAZ	Fecha	01/04/2022
Firmado Por	MANUEL ALBERTO FERNANDEZ RODRIGUEZ		
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	3/3

