

## MEMORIA SOBRE EL IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO DEL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO PARA EL AÑO 2023 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, regula en el artículo 4, las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía, correspondiendo 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 este sentido, la Instrucción nº 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 CUARTA apartado Uno.1.C) la necesidad de incorporar al proyecto de decreto que se inicie en su ámbito un informe de evaluación del impacto de género de las medidas que se establezcan en el mismo.

Por otra parte, el proyecto de la Oferta de Empleo Pública para el Servicio Andaluz de Salud (SAS) ha sido debatido en la Mesa Sectorial de Negociación Sanidad con las organizaciones sindicales más representativas en el sector de sanidad (SATSE, SMA-F, CSIF CCOO y UGT,).

<b>Código:</b>	6hWMS900PFIRMAcZqrKEhB8Dv8bZzs	<b>Fecha</b>	23/10/2023
<b>Firmado Por</b>	CARMEN BUSTAMANTE RUEDA		
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	<b>Página</b>	1/3





## 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 es claramente pertinente al género ya que el procedimiento puede afectar directamente a las mujeres y los hombres, es decir, se pueden 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. El Decreto influye en el acceso a puestos de trabajo en el acceso libre o a una mayor retribución económica al ofertar plazas para la promoción interna. Afecta directamente a la situación y posición social de mujeres y hombres, al acceder y promocionar en el puesto de trabajo.

La plantilla del SAS en las categorías objeto de esta oferta de empleo público, parte en su situación actual de un mayor número de mujeres con respecto a hombres, alcanzando estas el 70.95%, proporción que se mantiene en la mayoría de las categorías existentes en el SAS. En concreto, la situación de los efectivos medios del SAS en el año 2022, distribuidos entre hombres y mujeres es la siguiente:

PLANTILLA SAS 2023					
	Total	Mujeres	Hombres	IPRHM	Índice Feminización
Total SAS	121.577	86.262	35.315	1,41	2,44

Por otra parte, la experiencia previa en Ofertas de Empleo Público en el ámbito del SAS nos confirma esta misma tendencia de contribución a la mayor feminización, motivada en este caso por una mayor presencia de las mujeres que de los hombres tanto en las solicitudes de participación como en la superación de la fase de oposición en las convocatorias de las OEPs de años anteriores. En concreto el índice de feminización total es de 2,44 de mujeres con respecto a los hombres y el IPRHM es de 1,41.

## 3. IMPACTO POTENCIAL

El Proyecto de Decreto por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para el año 2023 de los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud, en cuanto que pueda afectar directa o indirectamente a las personas físicas, no presenta tratamientos diferenciados o especialidades en función del género. El ordenamiento laboral español impone la no discriminación por razón de género en el proceso de selección y acceso al empleo. De modo específico, la ordenación normativa en las administraciones públicas ha establecido el modelo que debe aplicarse en la gestión de las ofertas de empleo público, que también sirve de base para este proyecto de

Código:	6hWMS900PFIRMacZqrKEhB8Dv8bZzs	Fecha	23/10/2023	
Firmado Por	CARMEN BUSTAMANTE RUEDA			
Url De Verificación	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	Página	2/3	



Decreto, y que ha consolidado un proceder igualitario entre hombres y mujeres en las ofertas de empleo público.

Así, a la hora de aprobar la Oferta Pública de Empleo de los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud para el año 2023, las plazas ofertadas tanto por acceso libre como promoción interna se proveerán mediante el sistema selectivo de concurso oposición sin producirse efectos diferenciados sobre mujeres y hombres. No obstante, respetando los criterios establecidos en dicha normativa, se prevé una acción positiva a favor de candidaturas del sexo femenino en aquellas categorías y especialidades en los que este se encuentre especialmente subrepresentado entre el personal estatutario fijo del Servicio Andaluz de Salud, al amparo del apartado 4 del artículo 31 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

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

### 3. REVISION DEL LENGUAJE.

Con carácter general, el 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.

La Directora General de Personal

<b>Código:</b>	6hWMS900PFIRMacZqrKEhB8Dv8bZzs	<b>Fecha</b>	23/10/2023	
<b>Firmado Por</b>	CARMEN BUSTAMANTE RUEDA			
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	<b>Página</b>	3/3	