



## INFORME SOBRE EL IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO EN RELACIÓN CON EL PROYECTO DE ORDEN POR LA QUE SE CREA LA CATEGORÍA DE PODÓLOGO/A EN 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, estableciendo que 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

Código:	6hWMS726PFIRMAtd5EjwUBJkCy/005	Fecha	07/06/2023
Firmado Por	CARMEN BUSTAMANTE RUEDA		
Url De Verificación	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	Página	1/3





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.

## **3. IMPACTO POTENCIAL.**

El contenido del Proyecto de la Orden tiene por objeto la creación de la categoría de Podólogo/a en los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud, dentro del grupo de personal estatutario sanitario previsto en el artículo 6.2.a).3.º de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, así como la regulación de su régimen jurídico, retribuciones, clasificación, funciones y acceso, en cuanto que pueda afectar directa o indirectamente a las personas físicas, no presenta tratamientos diferenciados o especialidades en función del género. En la actualidad, por tanto, no existe personal de Podología en el Servicio Andaluz de Salud.

Dada esta situación actual no es posible un análisis de género de la plantilla del SAS en lo que respecta a la Podología. No obstante, puede aportarse un primer análisis de la situación de mujeres y hombres en esa profesión: de acuerdo con la última Memoria Anual de Actividades del Consejo General de Colegios Oficiales de Podólogos publicada en su web, del año 2021, en Andalucía se encontraban colegiadas 1.857 personas, de ellas 1.071 son mujeres, lo que representa una presencia equilibrada de mujeres y hombres profesionales de la Podología colegiados en Andalucía, con un IPRHM de 1,15,

<b>Código:</b>	6hWMS726PFIRMAtd5EjwUBJkCy/005	<b>Fecha</b>	07/06/2023	
<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>	2/3	



y una feminización del colectivo inferior a la existente a nivel estatal, en el que el IPRHM ya alcanza el 1,23. Por el contrario, en el conjunto de la plantilla del SAS, su feminización es clara según los datos del Servicio Andaluz de Salud en 2022, con 62.854 mujeres en una plantilla de 95.666 personas, que supone un IPRHM de 1,40 y un Índice de Feminización de 2,3.

En todo caso, debe recordarse que los futuros procesos selectivos a ejecutar para el acceso a esta nueva categoría profesional en esta Agencia administrativa están estrecha y ampliamente regulados bajo los principios de mérito, igualdad, capacidad y publicidad. Esta regulación también prevé que puedan introducirse factores en favor de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la categoría profesional, en el caso de que en su evolución alguno de los dos sexos resultara infrarrepresentado.

Como conclusión, cabe señalar que este proyecto de orden, que se limita a la creación de una categoría profesional, 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.

La Directora General de Personal

<b>Código:</b>	6hWMS726PFIRMAtd5EjwUBJkCy/005	<b>Fecha</b>	07/06/2023	
<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	