

INFORME SOBRE EL IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO PARA EL PROYECTO DE ORDEN POR LA QUE SE CREA LA CATEGORÍA DE ENFERMERO/A CLÍNICO/A INVESTIGADOR/A Y LA CATEGORÍA DE ENFERMERO/A ESPECIALISTA CLÍNICO/A INVESTIGADOR/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, se 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.

Código:	6hWMS813PFIRMAUkAzDRAPKl70Rubm	Fecha	04/05/2023
Firmado Por	CARMEN BUSTAMANTE RUEDA		
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	1/3





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, y les atribuye 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 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.

La presente orden tiene por objeto la creación de la categoría de Enfermero/a Clínico/a Investigador/a y la categoría de Enfermero/a Especialista Clínico/a Investigador/a, dentro de los grupos de personal estatutario sanitario previstos, respectivamente en los artículos 6.2.a).4º y 6.2.a).3º de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud así como establecer sus funciones, requisitos, acceso, jornada laboral, retribuciones y evaluación. En cuanto que pueda afectar directa o indirectamente a las personas físicas, el proyecto no presenta tratamientos diferenciados o especialidades en función del género.

En la actualidad no existe personal en ninguna de las dos categorías que se crean, por lo que es pertinente realizar el análisis de género de la plantilla de enfermería del Servicio Andaluz de Salud. En este sentido, se aporta un primer análisis de la situación de partida de mujeres y hombres en esta profesión, de acuerdo con la última Memoria Anual del SAS, correspondiente al año 2022, que incluye los siguientes datos:

Código:	6hWMS813PFIRMAUKAzDRAPK170Rubm	Fecha	04/05/2023
Firmado Por	CARMEN BUSTAMANTE RUEDA		
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	2/3





PERSONAL MEMORIA SAS 2022					
CATEGORIA	Total	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres
ENFERMERO/A	33.375	26.147	7.228	78,3	21,7
ENFERMERO ESPECIALISTA	1.207	1.010	197	83,7	16,3
TOTAL ENFERMERÍA	34.582	27.157	7.425	78,5	21,5

En la plantilla del SAS nos encontramos un total de 34.582 personas de la categoría de enfermería, de ellas 27.157 son mujeres, lo que representa una presencia muy alta de mujeres respecto a los hombres de la categoría de enfermería. Con un IPRHM de 1,57 donde el índice de paridad muestra un desequilibrio a lo que se refiere a las mujeres en el conjunto de la plantilla del SAS. Por tanto, su feminización es clara según los datos del Servicio Andaluz de Salud en 2022.

En todo caso, debe recordarse que los futuros procesos selectivos a ejecutar para el acceso a las nuevas categorías profesionales en esta Agencia administrativa están estrecha y ampliamente regulados y sometidos a 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 dos categorías profesionales, 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 uso adecuado 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

Código:	6hWMS813PFIRMAUkAzDRAPK170Rubm	Fecha	04/05/2023	
Firmado Por	CARMEN BUSTAMANTE RUEDA			
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	3/3	