

# Informe de observaciones de la Unidad de Igualdad de Género

## Decreto por el que se regulan las funciones y singularidades administrativas aplicables a los Cuerpos Superior Facultativo especialidad Medicina del Trabajo y Técnico Facultativo especialidad Enfermería del Trabajo de la Administración General de la Junta de Andalucía.

Con fecha 22 de febrero de 2012 se publica en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Impacto de Género y se modifica el procedimiento de valoración del preceptivo informe de impacto de género en las normas, asignando esta función a las respectivas Unidades de Igualdad de Género de cada Consejería.

En el caso de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo su Viceconsejería ostenta la competencia de organización y supervisión de la actividad de la Unidad de Igualdad de Género, en virtud de lo establecido en el artículo 4.3 del Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula su estructura orgánica.

Desde el Servicio de Legislación y Recursos se recibe petición para que se realicen las observaciones pertinentes al Informe de Evaluación de Impacto de Género emitido por la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral, con fecha 2 de abril de 2024, del proyecto citado más atrás, acompañando, entre otros, el informe y texto del proyecto de decreto.

A tenor de lo expuesto, y una vez analizada la documentación, se realizan las siguientes observaciones:

### 1. Revisión y comprobación del contenido del informe y del texto normativo.

#### 1.1. Sobre la pertinencia de género.

Esta propuesta de decreto tiene por objeto *“regular las funciones y singularidades administrativas aplicables a los Cuerpos Superior Facultativo especialidad Medicina del Trabajo y Técnico Facultativo especialidad Enfermería del Trabajo de la Administración General de la Junta de Andalucía previstos en la disposición adicional quinta de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía”*.



FIRMADO POR	URBANO JESUS MUÑOZ PEDROCHE	24/04/2024	PÁGINA 1/6
VERIFICACIÓN			



Analizado el Informe de Evaluación de Impacto de Género emitido encontramos que el centro directivo sostiene que el proyecto de decreto es pertinente, porque *“incide directamente en las personas físicas, concretamente en las personas funcionarias públicas de los Cuerpos Superior Facultativo especialidad Medicina del Trabajo y Técnico Facultativo especialidad Enfermería del Trabajo de la Administración General de la Junta de Andalucía, hombres y mujeres a las que les aplicará de igual manera”*.

Desde la Unidad de Igualdad de Género acudimos para esta valoración al *“Manual para la elaboración de informes de impacto de género. Claves para su aplicación a los diferentes ámbitos de intervención”*<sup>1</sup>, entendiendo que la norma es pertinente, ya que: a) afecta directamente a mujeres y hombres; b) existen diferencias entre mujeres y hombres en el acceso a los cuerpos funcionariales que se pretenden regular; y c) el grupo destinatario se ve afectado por roles de género a la vista de la estadística recogida en el Informe de Evaluación de Impacto de Género.

## 1.2. Sobre el impacto de género.

El centro directivo promotor de la norma entiende que *“la valoración de impacto de la nueva norma que se propone es positivo al incidir directamente sobre el bienestar de empleadas y empleados públicos de igual forma, favorecer la mejora efectiva de las condiciones de trabajo y persistir en las medidas que favorecen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres”*.

Si acudimos al manual citado con anterioridad encontramos que *“valorar el impacto de género significa prever los efectos que la norma tendrá sobre mujeres y hombres y, en consecuencia, sobre la igualdad de género. La finalidad es prever las consecuencias que tendrá la aplicación de la norma y comprobar si de las actuaciones planificadas pueden derivarse resultados equivalentes en hombres y mujeres o si, por el contrario, su aplicación puede conllevar la generación o reproducción de desigualdades de género”*. Igualmente indica que el informe deberá:

*“concluir si la norma tendrá un impacto previsiblemente:*

*Positivo: Si en la norma se ha integrado el principio de igualdad de forma transversal, desarrollando las medidas compensatorias necesarias para reducir y eliminar las desigualdades existentes. Esto quiere decir que contribuirá a reducir o erradicar las desigualdades entre mujeres y hombres en el contexto de intervención.*

*Negativo: Si en la norma no hace referencia al principio de igualdad en su contenido y no desarrolla ninguna medida para reducir las desigualdades de partida, el impacto previsible será negativo. Dado que la norma no actúa intencionadamente para erradicar dichas desigualdades, el resultado será la reproducción o aumento de las mismas.*

*Es importante aclarar aquí una vez más que no hay impactos neutros: si existen desigualdades de género en el contexto de intervención, o no se aborda su erradicación (impacto positivo) o, si no se “hace*

<sup>1</sup> Instituto Andaluz de la Mujer, 2018: Manual para la elaboración de informes de impacto de género. Claves para su aplicación a los diferentes ámbitos de intervención. <https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/catalogo/doc/iam/2018/143578903.pdf>

FIRMADO POR	URBANO JESUS MUÑOZ PEDROCHE	24/04/2024	PÁGINA 2/6
VERIFICACIÓN			



*nada”, las propias dinámicas sociales contribuirán a que se reproduzcan o incluso agraven (impacto negativo).”*

Para esta valoración hemos de considerar lo ya expuesto, así como la información estadística que sea adecuada al análisis a realizar. Por una parte, hemos de tomar como referencia los datos que nos presenta el centro directivo en su informe, que entendemos de elaboración propia y próximos a la fecha de elaboración del Informe de Evaluación de Impacto de Género (2 de abril de 2024), que son: *“Este personal sanitario, actualmente está formado por el 64,52 % de mujeres y el 35,48 % de hombres en el Cuerpo Superior Facultativo especialidad Medicina del Trabajo, así como el 78,95 % de mujeres y el 21,05 % de hombres en el Cuerpo Técnico Facultativo especialidad Enfermería del Trabajo”*; de esos datos encontramos que en el CSF de Medicina del Trabajo existe una diferencia aproximada de 29 puntos a favor de las mujeres y en el CTF de Enfermería del Trabajo una diferencia aproximada de 59 puntos a favor de las mujeres. Sin que sea necesario hacer el cálculo del índice de feminización podemos ver claramente que en ambos casos dista de la representación equilibrada (60/40) y mucho más de la igualitaria (50/50).

Por otra, podemos acudir al diagnóstico del I Plan de Igualdad de la Administración General de la Junta de Andalucía 2023-2027<sup>2</sup>, que en su punto 4.9.2, denominado *“Distribución por cuerpos de personal funcionario. Especial referencia al sector de las Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones”*, se recoge que en la Junta de Andalucía del Cuerpo Superior Facultativo 2030 Medicina del Trabajo a fecha del diagnóstico había 21 mujeres (63,64%) y 12 hombres (36,36%) mostrando que el Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM) es de 1,27, quedando alejando del valor 1 y por lo tanto que el sexo femenino tiene una presencia superior al 60%, lo que lleva a entender que no existe representación equilibrada. Para el caso del Cuerpo Técnico de Grado Medio 2019 Enfermería del Trabajo la información que se facilita es de 29 mujeres (69,05%) y 13 hombres (30,65%), mostrando que el IPRHM es de 1,38, mostrándose aún más distancia entre ambos sexos que en el caso del otro cuerpo analizado.

Una última cuestión a considerar es que no tenemos información respecto de la situación actual de hombres y mujeres respecto los puestos que ocupan, es decir, si existe o no equilibrio respecto los niveles laborales que ocupan, cuestión relevante ya que tiene incidencia sobre las retribuciones a percibir. Hubiera sido interesante su análisis para comprobar si se siguen manteniendo distancias entre mujeres y hombres al igual que existen respecto el acceso, o si por el contrario se produce algún cambio conforme se asciende en los niveles actuales.

Por concluir este apartado, hemos comprobado que: a) existen diferencias significativas entre mujeres y hombres en el acceso a los puestos de trabajo; b) no es posible conocer si se mantienen esas diferencias conforme se asciende en el nivel profesional y; c) el centro directivo no propone ninguna acción concreta ya que entiende que afecta al *“bienestar de empleadas y empleados públicos de igual forma”*.

<sup>2</sup> <https://juntadeandalucia.es/sites/default/files/2024-04/CJALFP-240415-planigualdad-digitalinteractivo%284%29.pdf>

FIRMADO POR	URBANO JESUS MUÑOZ PEDROCHE	24/04/2024	PÁGINA 3/6
VERIFICACIÓN			



Desde la Unidad de Igualdad de Género entendemos en aplicación de lo ya explicado sobre la conceptualización de impacto de género que se recoge en el manual citado que previsiblemente el impacto será negativo si se mantiene en su redacción actual al no establecer ninguna medida correctora.

### 1.3. Sobre la transversalidad del principio de igualdad e inclusión en el objeto de la norma.

Respecto el texto de la norma, en su preámbulo se recoge la referencia al cumplimiento del principio de transversalidad de género según se establece en el artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, así como la consideración de los principios generales establecidos en el artículo 4 de esa ley.

## 2. Observaciones y propuestas.

Como observaciones y propuestas cabe realizar las siguientes:

- (1) Hemos de considerar que en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía podemos encontrar en su artículo 31, punto 4, que *“Previa negociación de acuerdo con la normativa aplicable y sin perjuicio de otras medidas que se consideren adecuadas, las normas que regulen los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público en la Administración de la Junta de Andalucía, sus agencias y demás entidades instrumentales podrán disponer que las bases de la convocatoria, en caso de empate en la calificación final, establezcan, como criterio de desempate, la prioridad de las personas del sexo cuya presencia en el cuerpo, escala o categoría profesional correspondiente sea inferior al cuarenta por ciento en el momento de la aprobación de la oferta de empleo público”*.
- (2) Hemos de considerar que en la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, en el artículo 111, denominado *“Sistemas selectivos”*, se recoge en el punto 1 que *“Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en la legislación vigente. Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.”*
- (3) En el párrafo cuarto del preámbulo donde dice *“de la participación de otros profesionales sanitarios con competencia”* se recomienda que se recoja como *“de la participación de otro personal sanitario con competencia”*.
- (4) En el párrafo décimo tercero del preámbulo donde dice *“esos cuerpos de funcionarios”* se recomienda que se recoja como *“esos cuerpos de funcionariado”*.

FIRMADO POR	URBANO JESUS MUÑOZ PEDROCHE	24/04/2024	PÁGINA 4/6
VERIFICACIÓN			



- (5) En el artículo 4, punto 2, letra c) entendemos oportuna la inclusión de la perspectiva de género en el análisis de la realidad a través de los indicadores que se realicen. Por ello se propone que el texto incluya una referencia expresa en ese sentido, pudiendo quedar de la siguiente manera: *“c) Desarrollar la vigilancia de la salud colectiva del personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía, de manera sistemática y continua, en función de los riesgos a los que esté expuesto, elaborando y disponiendo de indicadores de dicha actividad, con desagregación por la variable sexo cuando afecte a personas y la inclusión de la perspectiva de género.”*
- (6) En el artículo 4, punto 2, letra i) donde dice *“formación de especialistas internos residentes”* se recomienda que se recoja como *“formación de personal interno residente”*.
- (7) En el artículo 4, punto 2, letra k) entendemos oportuna la inclusión de la perspectiva de género en el análisis de la realidad por lo que se propone que el texto quede con la siguiente redacción: *“k) Elaborar, coordinar y ejecutar planes, programas y procedimientos de gestión de la vigilancia de la salud, así como elaborar memorias, estudios, informes y estadísticas en materia de vigilancia de la salud, con la inclusión de la perspectiva de género en el análisis y datos desagregados por la variable sexo cuando hagan referencia a personas.”*
- (8) En el artículo 4, punto 3, letra f) entendemos oportuna la inclusión de la perspectiva de género por lo que se propone que el texto quede con la siguiente redacción: *“f) Detectar factores de riesgo derivados del trabajo, incluyendo la perspectiva de género en su análisis, así como cualquier alteración que pueda presentarse en la población trabajadora de la Administración General de la Junta de Andalucía, llevando a cabo la propuesta de actividades necesarias para el control y seguimiento de los mismos, profundizando en la población especialmente sensible.”*
- (9) En el artículo 4, punto 3, letra h) donde dice *“formación de especialistas internos residentes”* se recomienda que se recoja como *“formación de personal interno residente”*.
- (10) Considerado los puntos (1) y (2) del presente informe, y que siendo de aplicación al menos lo referido en el punto (1) sin que pueda encontrarse reflejado en la *“Resolución de 4 de marzo de 2022, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se convocan procesos selectivos de acceso libre para ingreso en diferentes cuerpos, opciones y/o subopciones de la Administración General de la Junta de Andalucía”*, que entendemos es la última resolución que convocaba plazas para los dos cuerpos objeto de la norma sometida a informe, valoramos necesario que se incluya un nuevo artículo, ya sea dispositivo o adicional, en el que de manera expresa se establezca el cumplimiento del mandato mencionado en ambas leyes, de tal modo que por tratarse de una norma con rango de decreto sea de aplicación cuando desde el órgano competente se hagan nuevas convocatorias. El texto podría quedar de la siguiente manera:

*“Disposición adicional tercera. Aplicación del principio de igualdad.*

*En las resoluciones de procesos selectivos de acceso así como en las de promoción a puestos de libre designación en el ámbito del presente Decreto se tendrá en consideración la aplicación tanto de medidas de acción positivas como la inclusión de un criterio de desempate que consista en la prioridad*

FIRMADO POR	URBANO JESUS MUÑOZ PEDROCHE	24/04/2024	PÁGINA 5/6
VERIFICACIÓN			



*de las personas del sexo cuya presencia en el cuerpo, escala o categoría profesional correspondiente sea inferior al cuarenta por ciento en el momento de la aprobación de la oferta de empleo público o de resolución de convocatoria de provisión del puesto de libre designación.”*

- (11) Finalmente cabe recordar para su cumplimiento, según indicación del Instituto Andaluz de la Mujer, lo preceptuado en el artículo 6 del Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género, que viene a establecer que *“El centro directivo competente para la emisión de la Memoria de Análisis de Impacto Normativo, en la que se incluye la evaluación del impacto por razón de género, la remitirá al Instituto Andaluz de la Mujer junto con las observaciones de la Unidad de igualdad de género de la Consejería y el proyecto de disposición, acreditándolo en el respectivo expediente, antes de su envío a la Comisión General de Viceconsejeros y Viceconsejeras o, en caso de proyectos de disposiciones en las que no sea necesario dicho trámite, antes de su aprobación.”*

Es cuanto tiene que valorar esta Unidad de Igualdad de Género sobre el proyecto *Decreto por el que se regulan las funciones y singularidades administrativas aplicables a los Cuerpos Superior Facultativo especialidad Medicina del Trabajo y Técnico Facultativo especialidad Enfermería del Trabajo de la Administración General de la Junta de Andalucía*, considerando que la aceptación de las propuestas recogidas con anterioridad supondría un avance positivo en la igualdad de género en Andalucía.

EL RESPONSABLE DE LA  
UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO  
Urbano Jesús Muñoz Pedroche

FIRMADO POR	URBANO JESUS MUÑOZ PEDROCHE	24/04/2024	PÁGINA 6/6
VERIFICACIÓN			