

## **INFORME SOBRE EL IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO DEL PROYECTO DE LEY FORAL POR LA QUE SE ESTABLECE EL SISTEMA DE CARRERA PROFESIONAL DEL PERSONAL SANITARIO ADSCRITO AL DEPARTAMENTO DE SALUD Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS, EXCLUIDOS FACULTATIVOS ESPECIALISTAS, OTROS FACULTATIVOS SANITARIOS Y DIPLOMADOS SANITARIOS.**

### **1. TÍTULO DEL PROYECTO DE NORMA**

Proyecto de Ley Foral por la que se establece el sistema de carrera profesional del personal sanitario adscrito al Departamento de Salud y sus Organismos Autónomos excluidos facultativos especialistas, otros facultativos sanitarios y diplomados sanitarios.

### **2. FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO DEL INFORME**

Según el artículo 22.3 de la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre Mujeres y Hombres, “todos los anteproyectos de ley foral, las disposiciones normativas de carácter general y los planes que se sometan a la aprobación del Gobierno de Navarra, deberán incorporar un informe sobre impacto por razón de género”.

El Acuerdo de 16 de mayo de 2011, del Gobierno de Navarra, por el que se aprueban las instrucciones para la elaboración del informe de impacto por razón de sexo en los anteproyectos de leyes forales, los proyectos de decretos forales legislativos, los proyectos de disposiciones reglamentarias, y en los planes y programas cuya aprobación sea competencia del Gobierno de Navarra, establece que en el procedimiento de elaboración de los anteproyectos o proyectos de disposiciones normativas de carácter general deberá acompañarse como anexo un informe del impacto de género de las medidas establecidas en la misma.

Dicho Acuerdo establece también, en su apartado 5º, que el informe de impacto por razón de sexo deberá ser elaborado por el Departamento o centro directivo que propone el anteproyecto o proyecto de norma. El proyecto que se

pretende aprobar es de aplicación al Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea (en adelante SNS-O) y al Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra (en adelante ISPLN), si bien la elaboración de la norma ha sido realizada por la Dirección de Profesionales del SNS-O y, por tanto, es este órgano quien realiza el informe.

Asimismo, la propuesta de norma, junto con el correspondiente informe de impacto por razón de género elaborado, se enviarán al Instituto Navarro de Igualdad, el cual podrá hacer, a la mayor brevedad y si fuera preciso, las observaciones pertinentes, señalando las modificaciones que deberán incluirse para adecuar el contenido de la norma, plan o programa a la legislación de igualdad vigente.

### **3. IDENTIFICACIÓN DE LA PERTINENCIA DE GÉNERO**

El proyecto normativo que nos ocupa incidirá directamente sobre personas, mujeres y hombres, en caso de llegarse a su aprobación, dado que su ámbito de aplicación subjetiva lo conforma el personal sanitario de nivel C y D adscrito al Departamento de Salud y a sus Organismos Autónomos.

Por todo ello, dicha norma resulta ser pertinente a la integración del principio de igualdad de género.

### **4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO**

#### **4.1. Datos.**

Se ha solicitado al Servicio de Procesos y Evaluación de Personal del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea y al Servicio de Gestión Económica y de Profesionales del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra información relativa a las y los empleadas y empleados públicos adscritos al SNS-O y SPLN, respectivamente, desagregada por sexo.

Los datos que se han suministrado tienen relación con las medidas de la Ley Foral que se ha considerado que pueden tener impacto en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Son los siguientes:

Siendo la principal cuestión que trata la norma la regulación de la carrera profesional del personal sanitario de los niveles C y D, se ha considerado conveniente obtener los datos del total del personal, el total del personal sanitario del SNS-O, así como del total de personal sanitario adscrito a los referidos niveles.

| Personal empleado | SNS-O | ISPLN |
|-------------------|-------|-------|
| Mujeres           | 10407 | 275   |
| Hombres           | 2575  | 85    |
| Total             | 12982 | 360   |

| Personal sanitario | SNS-O | ISPLN |
|--------------------|-------|-------|
| Mujeres            | 8647  | 163   |
| Hombres            | 1917  | 42    |
| Total              | 10564 | 205   |

| Personal sanitario C y D | SNS-O | ISPLN |
|--------------------------|-------|-------|
| Mujeres                  | 2664  | 43    |
| Hombres                  | 628   | 6     |
| Total                    | 3292  | 49    |

El reconocimiento profesional y el incremento retributivo que se derivan del reconocimiento de la carrera afecta especialmente a las mujeres, al tratarse de un sector claramente feminizado, lo que ayuda a mejorar sus condiciones laborales y económicas, favorece la reducción de la brecha salarial de género, y por tanto implica una mejoría en la igualdad.

#### **4.2. Identificación de desequilibrios y desigualdades de género.**

El proyecto no establece ningún tipo de diferencia por razón de sexo en el sistema de carrera profesional del personal sanitario de los niveles C y D.

En cuanto a la composición del personal de los organismos autónomos adscritos al Departamentos de Salud, podemos observar que:

El porcentaje de mujeres en el total del personal empleado público en el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea es del 80.16%, representando los hombres el 19.83% del total.

Si analizamos la representación por género en el total del personal sanitario de los niveles C y D del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea, las mujeres suponen el 80.92%, y los hombres el 19.07% del total.

En cuanto al porcentaje de mujeres del total del personal empleado público en el Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra, supone un 76.38%, mientras que los hombres representan el 23.61% del total.

Respecto al total del personal sanitario de niveles C y D del Instituto de Salud Pública y laboral de Navarra, las mujeres representan el 87.75% y los hombres el 12.24%.

Por tanto, vemos que la norma se aplica a un sector claramente feminizado, en que las mujeres suponen entorno al 80% del total del personal empleado de forma conjunta en el SNS-O y el ISPLN, y los hombres el 20%. En el caso de personal sanitario de niveles C y D, las diferentes proporciones se acrecientan ligeramente en el SNS-O y notablemente en el ISPLN.

La feminización del sector implica indiscutiblemente que esta Ley Foral tenga incidencia en la perspectiva de género, dado que más del 80% de sus destinatarias son mujeres.

#### **4.3. Mandatos normativos.**

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, aprobada en desarrollo de los artículos 14 y 9.2 de la Constitución Española, contiene un mandato normativo de actuación dirigido a todos los poderes públicos.

Esta misma norma, establece en su artículo 51 a) que “Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.”

El Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, establece el derecho de los empleados públicos al desarrollo de su carrera administrativa dentro de la Administración Pública.

Por lo tanto, cualquier actuación en este campo deberá compatibilizar estos dos mandatos normativos.

#### **4.4. Grado de respuesta de la norma ante las desigualdades y contribución al mandato normativo.**

A la vista de todo lo expuesto, puede concluirse que el efecto de la norma será positivo en relación al impacto por razón de género.

### **5. LENGUAJE**

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres los poderes públicos tienen la obligación de implantar un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo.

El artículo 24.3 de la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres, establece que las Administraciones Públicas de Navarra garantizarán en materia de gestión de personal: “El uso de un lenguaje no sexista en la denominación de los puestos de trabajo y la adaptación de los sistemas de información de gestión del personal”.

En este sentido, el proyecto de Ley Foral utiliza expresiones neutras que constituyen manifestación y reflejo de ambos géneros, empleando de esta forma un lenguaje que favorece la igualdad entre mujeres y hombres.

En Pamplona, a 31 de mayo de 2024.



Servicio Navarro de Salud  
Osasunbidea

**Ignacio Iriarte Aristu**  
Director de Profesionales  
Profesionalen Zuzendaria