

INFORME DE OBSERVACIONES DEL INSTITUTO NAVARRO PARA LA IGUALDAD/NAFARROAKO BERDINTASUNERAKO INSTITUTUA RELATIVO AL INFORME SOBRE 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. FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO DEL INFORME

Normativa de aplicación: Acuerdo de Gobierno de 16 de mayo de 2011 y el artículo 22.3 de la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre Mujeres y Hombres.

Objeto del informe: 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.

Centro emisor del Informe de impacto: Servicio de Profesionales del SNS-O

Fecha de entrada: 5 de junio de 2024

2. OBSERVACIONES SOBRE LA PERTINENCIA DE GÉNERO

El Servicio de Profesionales del SNS-O afirma que este proyecto normativo resulta ser **pertinente a la integración del principio de igualdad de género**, dado que incidirá directamente sobre personas, mujeres y hombres, en caso de llegarse a su aprobación, dado que su ámbito de aplicación subjetivo lo conforma el personal sanitario de nivel C y D adscrito al Departamento de Salud y a sus Organismos Autónomos.

El INAI/NABI está de acuerdo con esta afirmación.

3. OBSERVACIONES SOBRE LAS DESIGUALDADES DETECTADAS

El informe de impacto de género aporta 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 desagregados por sexo y señala que es un sector claramente feminizado.

“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.

La representación por sexo 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. OBSERVACIONES SOBRE LOS MANDATOS NORMATIVOS

El informe de impacto cita la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, artículo 51.

Así mismo, cita la Constitución Española y el Decreto Foral Legislativo 251/1993 por el que se aprueba el texto refundido del estatuto del personal al servicio de las Administraciones Públicas, que establece el derecho de los empleados públicos al desarrollo de su carrera administrativa dentro de la Administración Pública.

El INAI/NABI recuerda que:

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, recoge en su artículo 15. La sensibilización y Formación de los profesionales sanitarios en materia de violencia de género.

La Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre Mujeres y Hombres, recoge mandatos normativos específicos en materia de gestión de personal: artículo 24, formación de profesionales de la salud en enfoque integrado de género basado en derechos humanos: artículo 51.4, y de capacitación en materia de igualdad de mujeres y hombres del personal al servicio de las Administraciones Públicas. Artículo 20.

5. RECOMENDACIONES

El informe de impacto refiere que el proyecto de ley 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 y que el ámbito objeto de este proyecto de norma está altamente feminizado.

No obstante, de acuerdo con los mandatos normativos en materia de igualdad y violencia de género citados en el apartado 4 de este informe, y con el fin de incentivar la formación en estos temas del personal objeto de aplicación de este proyecto de ley, se recomienda que en el artículo 8 “Baremo para la valoración del desarrollo y perfeccionamiento profesional” Apartado 2.c. “Formación, docencia e investigación”, se valoren, además de las formaciones referidas en dicho artículo, la formación en Igualdad entre mujeres y hombres, la formación en violencia de género y la formación específica o sectorial como, Salud y Género.

Se propone la modificación de la” **Disposición Adicional Cuarta. Valoración de idiomas en otras Carreras profesionales de personal sanitario**” para incluir en esta valoración, además de los idiomas, la formación en Igualdad entre mujeres y hombres, la formación en violencia de género y la formación específica o sectorial como, Salud y Género.

6. OBSERVACIONES SOBRE LA VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

El informe de impacto indica que *“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”*.

Así mismo, “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 mejora en la igualdad.

El INAI reconoce la existencia de la brecha de género salarial ya que, según el diagnóstico previo del “I Plan para la igualdad entre mujeres y hombres de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus Organismos Autónomos (2023-2026)”, la brecha salarial media total del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Foral es de 6,65% desfavorable para las mujeres. Con la aplicación de esta norma se podría prever un impacto positivo en la igualdad entre mujeres y hombres.

No obstante, habría que tener en cuenta las dificultades de las mujeres para el acceso a la formación, investigación y puestos de responsabilidad que se derivan del rol de género respecto del cuidado y la conciliación de la vida profesional y familiar, que podrían suponer, en la realidad, una mayor dificultad para obtener la puntuación necesaria por baremo para el desarrollo y perfeccionamiento profesional. Por ello, se recomienda, si procede, en el desarrollo reglamentario medidas de acción positiva para paliar estas desigualdades que se derivan de la organización estructural de la sociedad.

Por todo ello INAI señala que, de tenerse en cuenta las recomendaciones citadas en este informe, la norma aumentará el impacto positivo en la igualdad entre mujeres y hombres.

7. OBSERVACIONES SOBRE LA VALORACIÓN DEL LENGUAJE EMPLEADO

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14.11 de la Ley Orgánica 3/2007 y en el artículo 21 de la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, el lenguaje utilizado por las Administraciones Públicas será inclusivo y no sexista. Dicho lenguaje “estará presente en todos los ámbitos de la Administración y en los documentos, formularios, impresos y soportes que produzcan directamente o a través de terceras personas o entidades”.

El INAI/NABI comprueba que la redacción de la norma ha tenido en consideración el uso no sexista del lenguaje y se reconoce por ello al Servicio de profesionales del SNS-O.

No obstante, a lo largo del documento se encuentran algunos términos en masculino genérico que se recomienda alinear con el requerimiento normativo. Concretamente, se propone la sustitución de los siguientes términos:

Título de la Ley: *“Facultativos especialistas, otros facultativos sanitarios y diplomados sanitarios”* por *“Personal facultativo especialista, otro personal facultativo sanitario y diplomados y diplomadas sanitarias”*

Preámbulo: párrafo primero: *“representación legal de los trabajadores”* por *“representación legal del personal trabajador”*


“Técnicos sanitarios” por *“personal técnico sanitario”*


Párrafo cinco: *“dichos profesionales”* por *“dichos o dichas profesionales”*

“participación de los profesionales” por *“participación de profesionales”*

Artículo 8.2.a) *“de los pacientes”* por *“de los y las pacientes”*

Pamplona-Iruña, a 6 de junio de 2024

ABAD ENCINAS
PATRICIA
ELENA -


Firmado digitalmente
por ABAD ENCINAS
PATRICIA ELENA -

Fecha: 2024.06.07
14:17:07 +02'00'

Patricia Abad Encinas

Directora gerente del
Instituto Navarro para la
Igualdad

Nafarroako
Berdintasunerako
Institutuko zuzendari
kudeatzailea