



INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO DEL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REGULA EL PROCEDIMIENTO DE COMUNICACIÓN DE SOSPECHAS DE ENFERMEDADES PROFESIONALES DE ARAGÓN

Órgano promotor: Dirección General de Salud Pública. Departamento de Sanidad.

1. Introducción

Los poderes públicos y Administraciones aragonesas tienen la obligación de adoptar las medidas necesarias para eliminar cualquier forma de discriminación directa o indirecta con el objetivo de conseguir la igualdad plena de derechos entre mujeres y hombres.

El presente informe se emite en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, que establece en su artículo 18.1 que: *“Los poderes públicos de Aragón incorporarán el desarrollo de la evaluación previa del impacto de género en el desarrollo de su normativa, planes, programas y actuaciones en el ámbito de sus competencias, para garantizar la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres”*.

El informe de impacto de género es una herramienta a través de la que se pretende conseguir un fin: la evaluación de las disposiciones normativas de tal modo que no reproduzcan ni refuercen las desigualdades entre mujeres y hombres, sino que contribuyan al logro de la igualdad efectiva.

El actual texto refundido de la Ley del Presidente o Presidenta y del Gobierno de Aragón, aprobado por el Decreto Legislativo 1/2022, de 6 de abril, del Gobierno de Aragón, en su artículo 44. 4º establece que los proyectos de disposiciones normativas deberán ir acompañados de: *“a) un informe de evaluación de impacto de género que deberá contemplar en todos los casos los indicadores de género pertinentes y los mecanismos destinados a analizar si la actividad proyectada en la norma podría tener repercusiones positivas o adversas, así como las medidas dirigidas a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten para reducir o eliminar las desigualdades detectadas, promoviendo de este modo la igualdad”*.

2. Pertinencia de género

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, establece como competencia de las administraciones sanitarias la implantación de



sistemas de información adecuados que permitan la realización de estudios epidemiológicos para la identificación y prevención de las patologías que puedan afectar a la salud de los trabajadores.

El Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, establece en su artículo 38 que los servicios de prevención colaborarán con los servicios de atención primaria de salud y de asistencia sanitaria especializada para el diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de enfermedades relacionadas con el trabajo. Igualmente colaborarán con las administraciones sanitarias competentes en la actividad de salud laboral que se planifique, siendo las unidades responsables de salud pública del área de salud, que define la Ley General de Sanidad, las competentes para la coordinación entre los servicios de prevención.

La Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública, en su artículo 33, sobre la actuación sanitaria en el ámbito de la salud laboral, señala específicamente la vigilancia de la salud de los trabajadores, individual y colectiva, para detectar precozmente los efectos de los riesgos para la salud a los que están expuestos, así como el desarrollo de un sistema de información sanitaria en salud laboral que, integrado en el sistema de información de salud pública, dé soporte a la vigilancia de los riesgos sobre la salud relacionados con el trabajo.

En la Comunidad Autónoma de Aragón, la Ley 5/2014 de 26 de junio, de Salud Pública de Aragón, en su artículo 53, recoge la creación de un sistema de información en salud pública como sistema organizado de información relevante para la tutela de la salud pública y la toma de decisiones en dicha materia.

El presente proyecto normativo tiene por objeto ordenar el procedimiento administrativo a seguir en la Comunidad Autónoma de Aragón en las comunicaciones de sospechas de enfermedades profesionales a las que se refiere el artículo 5 del Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre. Para ello, se determina un sistema informático de comunicación de sospecha enfermedades profesionales en Aragón (InfoEP) y se establece un mecanismo de colaboración entre los servicios de prevención de riesgos laborales, los servicios de atención primaria y las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, para la detección y estudio de dichas sospechas.

La norma proyectada es de tipo organizativo-procedimental, puesto que fundamentalmente trata de desarrollar y poner en marcha un sistema de comunicación de sospechas de enfermedades profesionales, lo que permitirá contar con información orientada a la detección, notificación y reconocimiento de dichas enfermedades. A su vez, implicará la correspondiente cooperación técnica y colaboración entre las Administraciones Públicas que trabajen en el ámbito de las patologías de origen laboral, para adoptar la respuesta más adecuada desde el punto de vista de la salud pública, de



la prevención de riesgos laborales y de la asistencia sanitaria especializada, para el diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de dichas patologías, en su caso.

El organismo competente en la Comunidad Autónoma de Aragón, a través del cual se realizará la comunicación entre el Sistema Nacional de Salud o los Servicios de Prevención y las entidades gestoras o colaboradoras con la Seguridad Social, es la Dirección General de Salud Pública del Departamento de Sanidad.

Como se señala en la memoria del proyecto: *“La puesta en marcha del sistema de comunicación de sospecha de enfermedades profesionales supondrá un beneficio para las personas trabajadoras, ya que la comunicación a la entidad gestora o, en su caso, a la entidad colaboradora de la Seguridad Social de la sospecha de que padecen una enfermedad profesional pondrá en marcha el proceso para que dicha enfermedad pueda ser considerada como contingencia profesional, lo cual conlleva prestaciones sanitarias y económicas específicas, así como la adopción, en su caso, de medidas preventivas y/o la posible adaptación de su puesto de trabajo.”*

En definitiva, pese a tratarse de una norma de tipo procedimental, debe considerarse pertinente en cuanto al género al poder afectar de forma positiva y directa a todas las personas trabajadoras.

3. Valoración del impacto de género, por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género

Con la implantación del sistema de información sanitaria de salud laboral previsto en la norma proyectada, se dará soporte a la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, lo que permitirá detectar precozmente los efectos de los riesgos para la salud a que están expuestas, garantizando su mejor gestión, prevención y tratamiento.

En consecuencia, debe considerarse que el proyecto normativo tiene un impacto positivo en cuanto al género, puesto que permitirá disponer de información adecuada que permita la realización de estudios epidemiológicos para la identificación y prevención de patologías que puedan afectar a la salud de las personas trabajadoras en general y de las mujeres trabajadoras, en particular.

4. Lenguaje

El artículo 22.1 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Aragón establece que *“los poderes públicos y las Administraciones públicas aragonesas tienen como objetivo promover medidas para la implantación del uso integrador y no sexista de todo tipo de lenguaje y de las imágenes 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". Esta exigencia ya se encuentra contenida en el artículo 14.11 de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de carácter básico.

Se ha revisado la redacción del proyecto normativo para que sea conforme a lo previsto en el artículo 4 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre en Aragón. En este sentido, se ha apreciado que a lo largo del articulado del proyecto se utiliza en múltiples ocasiones la expresión "*el facultativo*" o "*los facultativos*", siendo más recomendable la utilización un término más inclusivo como la de "*personal facultativo*".

La utilización de un lenguaje no discriminatorio e inclusivo se considera el instrumento idóneo para promover de forma activa una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de las mujeres y los hombres.

Zaragoza, a fecha de firma electrónica

La Unidad de Igualdad

Tamara Martín Ramiro