



INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PROYECTO DE ORDEN POR LA QUE SE DISTRIBUYEN FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES ENTRE LOS DIFERENTES ÓRGANOS DEL DEPARTAMENTO DE SANIDAD

Entidad que lo promueve: 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 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón que establece en su artículo 18 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 presente proyecto tiene por objeto la distribución de funciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales en el Departamento de Sanidad. La finalidad es la implantación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales que incluya a toda la estructura organizativa y defina las funciones y obligaciones, las responsabilidades, los procedimientos y procesos y los recursos necesarios para desarrollar la actividad preventiva, con la finalidad de lograr la actuación conjunta de toda la escala jerárquica de la organización y específicamente, de las personas responsables que ostentan funciones de gestión y ejecución del cumplimiento del citado Plan y en general, de toda la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

2. PERTINENCIA DE GÉNERO

El presente proyecto normativo regula cuestiones que no afectan de un modo directo a la igualdad de género debido al carácter esencialmente organizativo y procedimental del mismo.

No obstante, de manera indirecta, existen elementos que indudablemente deben ser tenidos en cuenta para la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres a medio y largo plazo, por lo que posee pertinencia de género.



3. SITUACIÓN DE PARTIDA

Para realizar un análisis de la situación de partida disponemos de la información y los datos correspondientes al informe Diagnóstico y Análisis realizado para la elaboración del Plan de Igualdad de Administración General. Se trata de un estudio sociodemográfico en función del género de la situación del personal de la Administración general del Gobierno de Aragón.

Este informe toma datos de Sirhga (Sistema Integrado de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno de Aragón) correspondientes al año 2017 para realizar un diagnóstico de la organización y la estructura de la Función Pública.

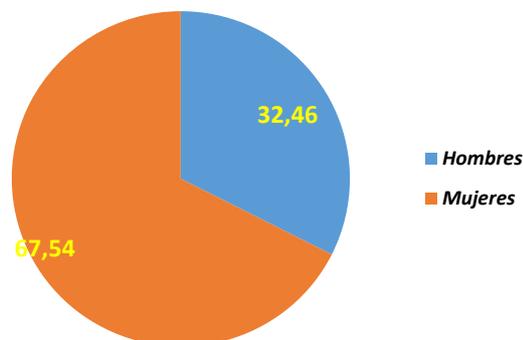
Debe tenerse en cuenta también la información y datos de que disponemos a través de “el Boletín estadístico del personal al servicio de la Comunidad Autónoma de Aragón (última actualización de junio de 2019)”, elaborado por el Instituto Aragonés de Estadística.

En el sector de la Administración General la relación es de 2 mujeres por cada hombre, lo que supone un alto grado de feminización del personal. Así pues “en el sector de Administración general, y sobre una población de referencia de 12.336 personas, las mujeres representan el 67,54% del censo frente al 32,46% para los hombres” (p.10) (Gráfico 1).

Sector de Administración general

Distribución del personal por sexos. %

30.06.2017. Fuente: Sirhga





Si prestamos atención al número de efectivos en las distintas unidades organizativas del Departamento (tabla 1), observamos que el número de mujeres en el Departamento de Sanidad es muy superior al número de hombres.

Tabla 1.- Nº de empleados según unidad organizativa y sexo.

	Total	Hombres	Mujeres
Consejero	1	0	1
Dirección Gral. de Asistencia Sanitaria	59	17	42
Dirección Gral. de Derechos y Garantías de los Usuarios	19	5	14
Dirección Gral. de Salud Pública	80	19	61
Gabinete y Unidad de apoyo del Consejero	6	4	2
Secretaría Gral. Técnica	62	22	40
Servicio Provincial de Huesca	152	50	102
Servicio Provincial de Teruel	129	36	93
Servicio Provincial de Zaragoza	256	75	181
Servicio Aragonés de Salud	25.461	5.247	20.214
Banco de Sangre y Tejidos de Aragón	74	12	62
Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud	108	32	76
Total	26.407	5.519	20.888

Fuente: Boletín estadístico de personal al servicio de la Comunidad autónoma de Aragón. Dirección General de Función Pública y Calidad de los Servicios. Elaborado por IAEST

En el ámbito del sector de Administración General, durante 2017 se registraron en SIRHGA 6.389 incidencias relacionadas con la salud del personal y que tienen efectos económicos en la nómina. El sistema identifica y relaciona hasta 20 modalidades de incidencia que, en todo caso, cabe agrupar en tres categorías: las anotaciones relativas a la enfermedad común, las concernientes a las incapacidades de larga duración, y los accidentes laborales.

Sector de Administración general
Incidencias de salud laboral. Año 2017.

Tipo de incidencia	N	%	Inc./día
Accidente laboral	328	5,1	1,5
Enfermedad común	4.222	66,1	19,2
Larga duración	1.839	28,8	8,4
Total	6.389	100,0	29,0

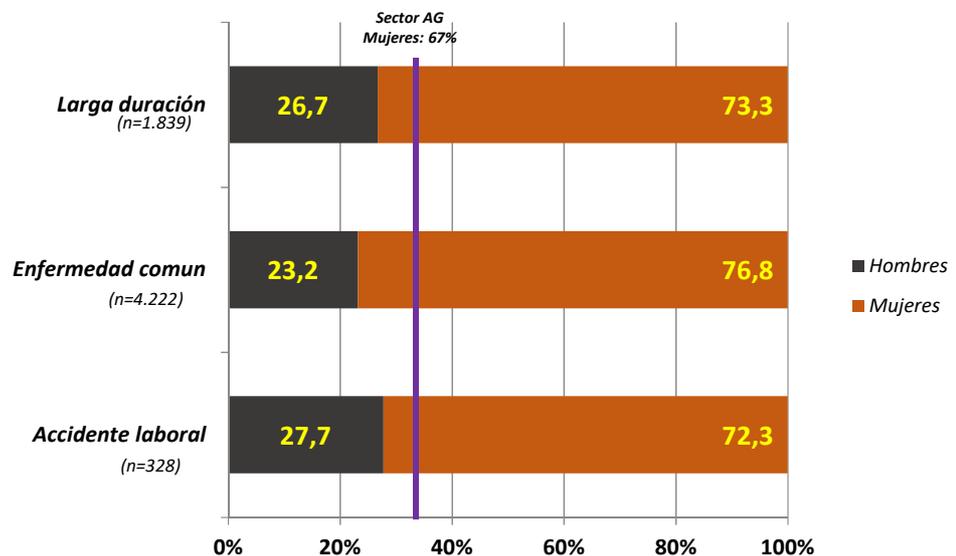
31.12.2017 Fuente: Sirhga



Se observa una mayor incidencia del sector femenino en las bajas por enfermedad común, mientras que el sector masculino incide más en las bajas de larga duración, así como en los accidentes laborales.

La distribución entre hombres y mujeres para cada una de las categorías de salud laboral que se han considerado muestra que, de manera generalizada, los valores son más altos para el grupo de las mujeres, con una agudización más notoria en el caso de la categoría de enfermedad común.

Sector de Administración general
Distribución de las incidencias de accidente laboral y enfermedad por sexos. 2017. %
31.12.2017. Fuente: Sirhga



4.- VALORACIÓN DEL IMPACTO. CONCLUSIONES.

La conclusión es que el impacto de la nueva normativa será positivo, ya que se contemplan medidas y objetivos específicos en consonancia con las prescripciones del artículo 48 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Aragón, en el que se recogen las medidas para promover la igualdad de género en el empleo, en todo lo relativo a la seguridad y salud en el trabajo.

La Comunidad Autónoma de Aragón velará por el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los planes de prevención de riesgos en el ámbito de su competencia y promoverá un concepto integral de salud laboral, teniendo en cuenta los riesgos físicos y psicosociales desde una perspectiva de género.



El proyecto normativo establece en su punto II, entre las funciones de las personas designadas como responsables, la de “realizar la adaptación de puestos de trabajo por motivos de salud, estado biológico conocido o lactancia natural”, así como la de “investigar los accidentes e incidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y establecer medidas preventivas.”

Por otro lado, el texto normativo señala que corresponde a la persona titular del Departamento de Sanidad la máxima responsabilidad en materia de prevención de riesgos laborales y en particular, le corresponde aprobar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales del Departamento. En consonancia con el artículo 48 antes mencionado, el Plan de Prevención de riesgos prestará especial atención a la salud de las trabajadoras durante el embarazo, en el periodo inmediato a su reincorporación laboral tras el parto y durante la lactancia.

Destacar también el papel que desempeñará la Secretaría General Técnica del Departamento, a través del Servicio competente en materia de personal, que promoverá la implantación del Plan de Prevención derivado de los distintos Planes de actividades preventivas resultantes de la evaluación de los riesgos que se realicen en las unidades, centros, lugares y espacios de trabajo del Departamento, así como su seguimiento y control. Lo anterior permitirá velar por el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres, tal y como prescribe el artículo 48.

5.- LENGUAJE INCLUSIVO

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.

En presente proyecto normativo se utiliza un lenguaje no discriminatorio e inclusivo, lo que se considera el instrumento idóneo para promover de forma activa una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de las mujeres y los hombres.

Con ello se da cumplimiento al artículo 4 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre en Aragón, en el que se señala que “el uso integrador y no sexista de los lenguajes consiste en la utilización de términos, expresiones y recursos lingüísticamente correctos, así como gestualidad, tono o uso de iconos y símbolos entre otros elementos de lenguaje no verbal, sustitutivos de aquellos que, correctos o no, invisibilizan el femenino o lo sitúan en un plano secundario respecto



al masculino, todo ello con el fin de superar un lenguaje discriminatorio a través de la implantación de un lenguaje inclusivo de mujeres y hombres en igualdad”.

Lo que se informa a los efectos oportunos,

Zaragoza, a fecha de firma electrónica

EL SECRETARIO GENERAL TÉCNICO

Félix Asín Sañudo