



INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO SOBRE EL PROYECTO DE DECRETO DEL GOBIERNO DE ARAGÓN, POR EL QUE SE MODIFICA EL DECRETO 29/2020, DE 11 DE MARZO, DEL GOBIERNO DE ARAGÓN, POR EL QUE SE APRUEBA LA ESTRUCTURA ORGÁNICA DEL DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO.

I. NECESIDAD DE INFORME

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»*.

Así mismo, en su artículo 19, señala lo siguiente: *«1. El proyecto de norma o disposición tendrá que ir acompañado de una memoria que explique detalladamente los trámites realizados en relación a la evaluación del impacto de género y los resultados de la misma.»*

Por otra parte, la Ley 18/2018, de 20 de diciembre, de igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Aragón, en su artículo 41 establece que todas las disposiciones legales o reglamentarias incorporarán en el preceptivo informe sobre impacto por razón de género, la evaluación del impacto sobre orientación sexual, expresión o identidad de género, para garantizar la integración del principio de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

II. PERTINENCIA DE LA EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO

Al margen del mandato legal expuesto, la modificación del Decreto 29/2020, de 11 de marzo, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba la estructura orgánica del Departamento de Economía, Planificación y Empleo, puede tener impacto en la igualdad de género, específicamente por una nueva función que incorpora a la Dirección General de Trabajo, Autónomos y Economía social.



En concreto se incorporan los siguientes cambios en el Decreto de estructura inicialmente aprobado:

- Se reasigna la función de elaboración de informe de los proyectos de inversión de interés autonómico y en su caso, de interés general, así como de cualesquiera otros proyectos estratégicos interdepartamentales de interés para la economía aragonesa, función que pasa de corresponder al Servicio de Promoción Económica a corresponder al Servicio de Estudios Económicos, ambos de la Dirección General de Economía.
- Se especifica la función de la Dirección General de Trabajo, Autónomos y Economía Social relativa a la prevención de riesgos laborales, para adecuarla a la normativa vigente, al objeto de que quede reflejada la colaboración del Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral (ISSLA) en relación con el Plan de Prevención de Riesgos Laborales que se establezca en el Departamento.
- Se adecúan las funciones del Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral, servicio dependiente de la Dirección General de Trabajo, Autónomos y Economía Social, a la derogación del Decreto 73/2006, de 21 de marzo, del Gobierno de Aragón, por el que se regula la habilitación para el ejercicio de las funciones de comprobación de las condiciones de seguridad y salud en las empresas y centros de trabajo por parte del personal funcionario público que ejerce labores técnicas en materia de prevención de riesgos laborales, suprimiéndose las funciones correspondientes.
- Se adaptan las cuantías que determinan el órgano instructor en el ejercicio de la potestad sancionadora en materia laboral a la modificación del artículo 40 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

III. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

Desde el punto de vista formal, en cuanto a la utilización de lenguaje inclusivo, el artículo 22.1 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de Igualdad de oportunidades entre



mujeres y hombres en 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*». En cumplimiento del citado precepto, el Gobierno de Aragón elaboró un «Manual de Lenguaje Inclusivo con Perspectiva de Género», que define lenguaje inclusivo como aquel que no superpone a un grupo sobre otro y que pretende una comunicación basada en la visibilidad del género femenino.

En el mismo sentido, la Ley del Presidente o Presidenta y del Gobierno de Aragón, cuyo texto refundido fue aprobado mediante Decreto Legislativo 1/2022, de 6 de abril, del Gobierno de Aragón, contempla en su artículo 39, referido a los principios de buena regulación, la utilización de «*un lenguaje integrador y no sexista*».

De conformidad con lo expuesto, los manuales y guías sobre uso no sexista del lenguaje coinciden en señalar la idoneidad de los sustantivos epicenos como alternativa a los masculinos plurales para referirse, de modo sintético y preciso, a grupos mixtos de mujeres y hombres. Así se ha reflejado en el texto del proyecto de Decreto, con expresiones como «personal funcionario público» o «personas trabajadoras», cumpliendo así con los mandatos legales referidos al uso del lenguaje.

Desde el punto de vista material, se procede a analizar el posible impacto de género de cada una de las modificaciones que se incorporan en el Decreto de estructura:

En primer lugar, se reasigna la función de elaboración de informe de los proyectos de inversión de interés autonómico y en su caso, de interés general, así como de cualesquiera otros proyectos estratégicos interdepartamentales de interés para la economía aragonesa, función que pasa del Servicio de Promoción Económica al Servicio de Estudios Económicos, ambos de la Dirección General de Economía. Dado que no se altera la función en sí misma, sino únicamente el órgano encargado de su ejercicio, no tiene incidencia alguna en la igualdad entre mujeres y hombres.

En segundo lugar, se incluye una nueva competencia en la Dirección General de Trabajo, Autónomos y Economía Social (en concreto del Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral) relativa a la prevención de riesgos laborales, para



adecuarla a la normativa vigente, al objeto de que quede reflejada la colaboración del Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral (ISSLA) en relación con el Plan de Prevención de Riesgos Laborales que se establezca en el Departamento y en el INAEM.

Por otra parte, en aplicación del Decreto 201/2018, de 21 de noviembre, del Gobierno de Aragón, mediante Orden EPE/1219/2020, de 25 de noviembre, se distribuyen funciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales entre los diferentes órganos del Departamento de Economía, Planificación y Empleo y, en concreto, se atribuye a las personas designadas como responsables implantar, realizar el seguimiento y el control del Plan de Prevención en su ámbito de actuación.

Mediante la modificación del Decreto de estructura se atribuyen las funciones de gestión del citado Plan de prevención al Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral (ISSLA), pues cuenta con personal técnico capaz de llevar a cabo dichas funciones. En efecto, según el Decreto de creación del Instituto (Decreto 336/2001, de 18 de diciembre, del Gobierno de Aragón), es el «*órgano gestor de la política de prevención de riesgos laborales en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Aragón, en los términos previstos en el presente Decreto y el órgano científico-técnico especializado de la Comunidad Autónoma con competencia en prevención de riesgos laborales, en el ámbito de la Administración Laboral*».

En cuanto al plan de prevención de riesgos laborales, éste es el instrumento que ayuda a integrar la actividad preventiva en el sistema general de gestión de la empresa. Según el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, deberá incluir, al menos, la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa.

Ahora bien, el diseño y seguimiento del citado Plan debe realizarse desde una perspectiva de género en cumplimiento de una obligación normativa: la prevención de riesgos laborales tiene que tener en cuenta las características de la persona que desempeña la tarea (artículo 15 de la citada Ley) y el género es una de ellas.

En este sentido, el artículo 48 de la citada Ley 7/2018, de 28 de junio, referido a la seguridad y salud laboral, señala expresamente lo siguiente: «*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. En ningún caso las diferencias físicas y los estereotipos de género asociados justificarán diferencias lesivas al principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de seguridad y salud laboral».

En este sentido, integrar la perspectiva de género en la gestión preventiva requiere tener en cuenta no sólo las diferencias biológicas que pueden influir en el puesto de trabajo, como las situaciones de embarazo o lactancia, sino también la diferente problemática respecto a la organización del trabajo y los riesgos psicosociales, motivada por los roles sociales y las cargas familiares y su repercusión en la promoción profesional.

Las desigualdades de género en el mercado de trabajo, que sitúan a las mujeres en una posición de mayor precariedad laboral, son causadas principalmente por el sistema sexo-género, que atribuye a las personas unas cualidades y habilidades diferentes según el sexo y por la división sexual del trabajo. Esta estructuración social ha provocado desigualdades de género en el mercado de trabajo que condicionan la exposición a los riesgos laborales. Es decir, existen diferencias en cuanto a los riesgos a que se exponen unos y otras, no solo debidas a diferentes ocupaciones y actividades sino también a otros factores relacionados con las condiciones de trabajo.

La salud laboral se aborda generalmente sin tener en cuenta la perspectiva de género, lo que suele llevar a incurrir en el frecuente error de ofrecer una visión androcéntrica de la salud en el trabajo, donde la práctica preventiva se construye en base a un modelo de neutralidad en cuanto al género, de tal forma que las cuestiones de salud laboral se abordan desde el punto de vista de una persona trabajadora abstracta cuyo referente implícito es la normalidad del trabajo masculino.

En relación a la interpretación clínica de los problemas de salud, desde sectores de la propia comunidad médica se reconoce un sesgo de género que deriva en diagnósticos diferentes entre hombres y mujeres ante síntomas similares y por tanto ante problemas de salud similares.



Es necesario que se analicen las desigualdades de género en las condiciones de trabajo, en la exposición a los riesgos laborales y en la salud, y que las prácticas de prevención den respuesta a estas. Las prácticas sensibles al género son las que nos permitirán mejorar las condiciones de trabajo y de salud de las mujeres y de los hombres.

Por todo ello, resulta esencial que el diseño y seguimiento del Plan de prevención de riesgos laborales parta de la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de la salud laboral, y para ello es recomendable que la persona o personas encargadas del diseño y seguimiento del Plan cuenten con formación en igualdad. De este modo, la implantación y seguimiento del Plan de prevención que realice el ISSLA permitirá garantizar y fortalecer la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de la salud laboral, teniendo un claro impacto positivo en la igualdad de género.

En tercer lugar, se adecúan las funciones del Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral a la derogación del Decreto 73/2006, de 21 de marzo, del Gobierno de Aragón, por el que se regula la habilitación para el ejercicio de las funciones de comprobación de las condiciones de seguridad y salud en las empresas y centros de trabajo por parte del personal funcionario público que ejerce labores técnicas en materia de prevención de riesgos laborales, eliminándose las funciones de comprobación y control de las condiciones materiales o técnicas de las empresas y centros de trabajo aragoneses. Dado que con esta modificación únicamente se adecúan las funciones del ISSLA a la normativa vigente, suprimiendo una función que no realiza, carece de impacto en la igualdad entre mujeres y hombres.

Finalmente, se adaptan las cuantías que determinan el órgano instructor en el ejercicio de la potestad sancionadora en materia laboral a la modificación del artículo 40 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, cuyo texto refundido fue aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. Esta modificación, al igual que la anterior, responde a una necesaria adaptación normativa que carece de impacto en la igualdad de mujeres y hombres, puesto que únicamente incide en las cuantías que determinan el órgano instructor competente para su imposición, es decir, únicamente tiene incidencia organizativa.



IV. VALORACIÓN SOBRE ORIENTACIÓN SEXUAL, EXPRESIÓN O IDENTIDAD DE GÉNERO

En cuanto a la evaluación del impacto de la norma sobre orientación sexual, expresión o identidad de género, para garantizar la integración del principio de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, se considera que el impacto es positivo, puesto que atribuir la gestión del Plan de prevención de riesgos laborales del Departamento a un órgano como el ISSLA, que cuenta con personal especializado, es una oportunidad crucial para incluir en el Plan la necesaria perspectiva de género, así como aspectos relativos a la orientación sexual, expresión o identidad de género.

V. CONCLUSIONES

Si bien la mayoría de las modificaciones del Decreto de estructura que se plantean limitan su incidencia al ámbito organizativo, una de ellas, referida al ejercicio de la función relativa a la gestión del Plan de prevención de riesgos laborales del Departamento, puede incidir positivamente en la igualdad entre mujeres y hombres.

La salud laboral, entendida desde su concepción integral, resulta un ámbito de gran relevancia para potenciar la igualdad entre mujeres y hombres y para incorporar la perspectiva de género (teniendo en cuenta tanto los riesgos físicos como los psicosociales), tanto en su análisis como en su aplicación y evaluación.

En definitiva, la gestión del citado Plan desde una perspectiva de género contribuirá al enriquecimiento de la prevención de riesgos laborales y a la mejora de la calidad en su ejercicio y resultará de gran valor para las administraciones públicas de cara a diseñar futuras actuaciones en el ámbito de la salud laboral que permitan avanzar hacia una igualdad de género real.

Lo que se informa a los efectos oportunos.