



INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO, ORIENTACIÓN SEXUAL, EXPRESIÓN O IDENTIDAD DE GÉNERO DEL PROYECTO DE DECRETO DEL GOBIERNO DE ARAGÓN, POR EL QUE SE MODIFICA EL DECRETO 59/1997, DE 29 DE ABRIL, DEL GOBIERNO DE ARAGÓN, POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LOS EQUIPOS DE ATENCIÓN PRIMARIA EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN

Órgano promotor: Dirección Gerencia del Servicio Aragonés de Salud. Gerencia Única de Atención Primaria.

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 cual 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, apartado cuarto, establece que los proyectos de disposiciones normativas deberán ir acompañados de 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.



Por su parte, el informe de evaluación sobre el impacto por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género se contempla en el artículo 44 de la Ley 4/2018, de 19 de abril, de identidad y expresión de género e igualdad social y no discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón: *“Las disposiciones normativas incorporarán, en el correspondiente informe sobre impacto por razón de género la evaluación del impacto sobre identidad de género, para garantizar la integración del principio de igualdad y no discriminación por razón de identidad de género o expresión de género”*.

2. Pertinencia de género.

Se trata de analizar en este informe si el proyecto normativo tiene pertinencia de género. Para medir el impacto de género es necesario identificar las diferencias sociales y las causas que las producen, así como investigar sobre las consecuencias que dichas diferencias tienen sobre la posición que ocupan mujeres y hombres, y las oportunidades que unas y otros tienen.

El Decreto 59/1997, de 29 de abril, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el Reglamento de Funcionamiento de los Equipos de Atención Primaria en la Comunidad Autónoma de Aragón, en su artículo 2, establece que la Zona Básica de Salud delimita el marco ordinario de actuación del Equipo de Atención Primaria y constituye la referencia geográfica y poblacional básica en la que se interrelacionan los distintos recursos del sistema sanitario en la Comunidad Autónoma de Aragón para posibilitar la prestación de una atención sanitaria integral y continua a la Comunidad en conexión con los restantes niveles asistenciales del Área de Salud.

El proyecto normativo analizado tiene por objeto modificar el citado Reglamento, con el propósito de avanzar en nuevas fórmulas de organización de los equipos de atención primaria y de los dispositivos asistenciales de las Demandas Urgentes de Atención Primaria que permitan una mayor flexibilidad organizativa y funcional.

Se trata por tanto de regular cuestiones organizativas y de funcionamiento de la Atención Primaria que pueden afectar a personas en la medida en que su mejor funcionamiento contribuya a conseguir el objetivo de prestar una asistencia integral, y, por consiguiente, se puede afirmar que no tiene impacto indirecto sobre mujeres y hombres y, en ese sentido, tiene pertinencia de género.

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

En la norma jurídica proyectada los aspectos relativos al género no adquieren especial relevancia. No obstante, desde un punto de vista material, el desarrollo de las funciones que



corresponden al personal que forma parte de los equipos de atención primaria, sí que tiene un impacto directo en la igualdad entre mujeres y hombres.

El artículo 14 del Estatuto de Autonomía de Aragón, en la redacción dada por la Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril, se refiere expresamente al derecho que tienen todas las personas a acceder a los servicios públicos de salud, en condiciones de igualdad, universalidad y calidad, y a la obligación de los poderes públicos aragoneses de garantizar la existencia de un sistema sanitario público desarrollado desde los principios de universalidad y calidad, y una asistencia sanitaria digna, con información suficiente al paciente sobre los derechos que le asisten.

Por su parte, la letra m) del apartado 2 del artículo 6 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, atribuye al correspondiente Departamento, en el desarrollo de sus competencias, la promoción y protección integral de la salud de las mujeres desde una perspectiva de género en las prácticas profesionales médicas, psiquiátricas, psicológicas y sociales.

De igual modo, en la *"Carta de Zaragoza. Una nueva gobernanza para avanzar en salud y equidad con perspectiva de género"* (junio de 2024), se establece una gobernanza en Salud Pública y en el Sistema de Salud de Aragón, que garantice la equidad e incorpore los determinantes sociales de la salud y los ejes de desigualdad, específicamente, la perspectiva de género.

En el artículo 1.Uno, del presente proyecto, se modifica la regulación de la Zona Básica de Salud, donde se delimita que es el marco ordinario de actuación del Equipo de Atención Primaria y constituye la referencia geográfica y poblacional básica en la que se interrelacionan los distintos recursos del sistema sanitario en la Comunidad Autónoma de Aragón para posibilitar la prestación de una atención sanitaria integral y continuada a la Comunidad en conexión con los restantes niveles asistenciales del Área de Salud.

Se trata de prestaciones que deben ser ejercidas teniendo presente la perspectiva de género, de modo que en su implementación se adopten medidas concretas que tengan como objetivo alcanzar la plena igualdad entre mujeres y hombres, tal y como señala la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, en su artículo 62: *"Las políticas, estrategias y programas de salud de la Comunidad Autónoma de Aragón integrarán la perspectiva de género en su formulación, desarrollo y evaluación de calidad, las distintas necesidades de mujeres y hombres y las medidas necesarias para abordarlas adecuadamente"*.

Sobre el impacto por razón de género, debe subrayarse el carácter organizativo de la disposición elaborada, que resulta sustancialmente neutro en el tratamiento y abordaje de las cuestiones de género, si bien se ha cuidado en su redacción la utilización de un lenguaje inclusivo y se han tratado de enfatizar aquellos contenidos organizativos que tienen como misión primordial el logro de objetivos de igualdad, entendiendo que la actuación de los



equipos de atención primaria tienen incorporado en sus objetivos, por el carácter universal y el tratamiento personalizado a personas usuarias y pacientes, un especial protagonismo en el avance hacia una sociedad igualitaria, en la que se superen las discriminaciones por razón de género y se aborden de manera efectiva las exigencias específicas en materia de salud derivadas del género de cada paciente.

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.

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.

En lo que se refiere al aspecto formal del proyecto de Decreto, puede indicarse que se ha tenido en cuenta en su redacción un uso no sexista e integrador del lenguaje; es inclusivo con arreglo 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 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”*.

A fecha de firma electrónica.

Ana Auría Sanz

Jefa de Servicio de Personal, Planificación y Coordinación
(con funciones de Igualdad)