



INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO SOBRE EL PROYECTO DE DECRETO DEL GOBIERNO DE ARAGÓN, POR EL QUE SE APRUEBA LA ESTRUCTURA ORGÁNICA DEL DEPARTAMENTO DE MEDIO AMBIENTE Y TURISMO.

Nombre del proyecto: Decreto del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba la estructura orgánica del Departamento de Medio Ambiente y Turismo.

Entidad que lo promueve: Departamento de Medio Ambiente y Turismo

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, 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 y el artículo 41 de 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, 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.

Por último, el texto refundido de la Ley del Presidente o Presidenta y del Gobierno de Aragón, aprobado por Decreto Legislativo 1/2022, de 6 de abril, del Gobierno de Aragón, recoge en su artículo 44.4 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. El informe de evaluación de impacto de género, que será elaborado por la unidad de igualdad adscrita a la secretaría general técnica del departamento proponente, incorporará una evaluación sobre el impacto por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género».

En virtud de todo lo anterior, se emite el presente informe, que incorpora la evaluación sobre el impacto por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género.



II. PERTINENCIA DE LA EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO

El Decreto tiene por objeto establecer la nueva estructura departamental derivada del Decreto de 11 de agosto de 2023, del Presidente del Gobierno de Aragón, por el que se ha modificado la organización departamental de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y se han asignado competencias a los departamentos.

En concreto, en su artículo 9 dispone que corresponden al Departamento de Medio Ambiente y Turismo las competencias atribuidas al anterior Departamento de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente sobre cambio climático, educación ambiental, planificación y control ambiental, suelos contaminados, medio natural y gestión forestal; las competencias en materia de turismo del anterior Departamento de Industria, Competitividad y Desarrollo Empresarial; y las competencias en materia de coordinación y control del Fondo de Inversiones de Teruel del anterior Departamento de Presidencia y Relaciones Institucionales.

La nueva organización de la Administración de la Comunidad Autónoma ha sido desarrollada mediante el Decreto 102/2023, de 12 de agosto, del Gobierno de Aragón, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, que determina, en su artículo 2. apartado 7, la estructura del Departamento de Medio Ambiente y Turismo, que incluye los siguientes órganos directivos:

- Secretaría General Técnica
- Dirección General de Medio Natural
- Dirección General de Gestión Forestal
- Dirección General de Calidad Ambiental
- Dirección General de Educación Ambiental
- Dirección General de Turismo y Hostelería.

Esta misma norma establece en el artículo 3 que el Departamento de Medio Ambiente y Turismo asume la tutela de las siguientes entidades del sector público: Sociedad Aragonesa de Gestión Agroambiental SLU, Aragonesa de Gestión de Residuos, SA, Sociedad de Promoción y Gestión del Turismo Aragonés, SLU; Ciudad del Motor de Aragón, S.A; Fundación Conjunto Paleontológico de Teruel-Dinópolis y Fundación Centro de Estudios de la Física del Cosmos de Aragón.

Esta estructura orgánica básica así definida, supone la creación del nuevo Departamento de Medio Ambiente y Turismo, de nuevos órganos directivos y una nueva distribución en las competencias atribuidas a las Direcciones Generales respecto a la anterior estructura orgánica.

Como consecuencia de esta nueva distribución resulta necesaria la elaboración de un nuevo Decreto de estructura orgánica del Departamento de Medio Ambiente y Turismo conforme a la habilitación de desarrollo prevista en la disposición final primera del Decreto 102/2023, de 12 de agosto, del Gobierno de Aragón, y de acuerdo con la Ley 5/2021, de 29 de junio, que dé adecuado cumplimiento a las normas referidas definiendo cada área funcional y competencial de los nuevos órganos administrativos.

De conformidad con lo expuesto, la organización básica del Departamento de Medio Ambiente y Turismo parte fundamentalmente de las funciones relativas al medio ambiente asignadas al anterior Departamento de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente, además de las



competencias en materia de turismo y la coordinación y control del Fondo de Inversiones de Teruel.

Este proyecto de Decreto regula cuestiones que, en un primer momento, podrían parecer no afectar a la igualdad de género de manera directa debido a su carácter esencialmente organizativo. En este sentido, no tiene efecto inmediato sobre mujeres y hombres, ni afecta a los modelos estereotipados de género y ello porque si bien los diferentes puestos de trabajo del Departamento están ocupados por personas, el Decreto de estructura del Departamento no descende hasta los puestos de trabajo (serán las relaciones de puestos de trabajo las que concreten este aspecto), sino únicamente establece la estructura para ejercer las competencias que le corresponden, por lo que es en ese ámbito en el que entra el presente informe.

En efecto, de manera indirecta regular la estructura orgánica del Departamento sí puede tener impacto de género, puesto que contempla competencias y funciones que directa o indirectamente van a afectar a la igualdad entre mujeres y hombres.

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, el Texto refundido de la Ley del Presidente o Presidenta y del Gobierno de Aragón anteriormente citado, 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.

En el texto también se ha utilizado un lenguaje inclusivo como el empleo de sustantivos epicenos o la fórmula del desdoblamiento del sustantivo («los/las Agentes de la Naturaleza», «empleadas y empleados públicos»), sustantivos abstractos de cargo («la persona titular» del Departamento, de la Dirección General, etc.), de órgano («Dirección General»), así como sustantivos colectivos («ciudadanía», «personas interesadas», «personal funcionario»).

Desde el punto de vista material, hay un aspecto que regula el Decreto que tiene un impacto positivo directo evidente y es la previsión de la Unidad de Igualdad de Género bajo la dependencia orgánica de la Secretaría General Técnica. En efecto, en cumplimiento de lo



dispuesto en la Ley 7/2018, de 28 de junio, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, se establece esta Unidad de Igualdad de Género que será la encargada de ejercer todas las funciones que le encomienda la Ley, a saber: «impulsar, coordinar e implementar la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación en sus respectivas políticas».

Por otro lado, y como se ha comentado, se considera que no tanto las competencias en sí, sino el ejercicio de las competencias que corresponden al Departamento pueden tener un impacto (indirecto) en la igualdad entre mujeres y hombres.

Las competencias generales del Departamento citadas en el artículo 1 del Decreto pueden y deberían tener un impacto positivo en la igualdad entre mujeres y hombres. Así, la planificación y gestión de la política ambiental y de cambio climático, la protección del capital natural o la gestión integral del agua y de los residuos, la protección frente a los riesgos medioambientales o las competencias en materia de turismo, entre otras, son competencias que deben ser ejercidas teniendo siempre 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.

Por ejemplo, la Dirección General de Educación Ambiental promueve la sensibilización y educación ambiental en materia de cambio climático a través de subvenciones dirigidas a entidades locales, entre cuyos criterios de valoración incluyen la mayor puntuación de aquellas campañas que incluyan la perspectiva de discapacidad y género de la actividad, valorando aspectos como: paridad en la impartición de talleres, uso de lenguaje inclusivo, orientación de los talleres a público femenino, entre otros.

También desarrolla actividades de movilización de la acción climática en la plataforma comunidad #PorElClima a través de talleres en los que se presta especial atención en la integración de las mujeres a través del uso de un lenguaje inclusivo apoyado por imágenes y diseños integradores. Se adopta un enfoque transversal que incorpore el empoderamiento de la mujer con respecto a su papel frente a la mitigación y adaptación al cambio climático.

Se debe tener presente que la existencia de la igualdad entre mujeres y hombres y equidad de género resulta esencial para la consecución de un desarrollo sostenible y justo para la conservación del medio ambiente y en la lucha contra el cambio climático. Existen vínculos no siempre visibles entre la gestión del territorio, el agua, la diversidad biológica o la calidad del aire, que no se tratan desde la perspectiva de género, produciendo brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.

Existen grandes deficiencias de igualdad de género que siguen existiendo para la mayoría de las mujeres respecto al medio ambiente y sobre los efectos producidos por el cambio climático: las mujeres tienen inferior acceso a los recursos y éstos los utilizan de forma diferente, sin ser visibilizada ni valorada su aportación de conocimientos y labor de conservación del medio ambiente en cada uno de sus territorios.

Por ello se debe incorporar de manera transversal la perspectiva de género en el ejercicio de las competencias previstas en el Decreto de estructura sobre gestión del medio ambiente y la lucha contra el cambio climático, con todas las consideraciones necesarias relativas al género para potenciar y valorar el papel de las mujeres en estos ámbitos.



Por otra parte, el Departamento, a través de la Dirección General de Turismo y Hostelería se encarga, entre otras competencias, de la elaboración y mantenimiento de bases de datos y estadísticas turísticas de la Comunidad Autónoma, en colaboración con el Instituto Aragonés de Estadística (IAEST) y el Instituto de Estudios Turísticos de la Administración General del Estado.

El IAEST ejerce su labor estadística dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 20 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que establece: «Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán:

- a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.
- d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.
- e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.
- f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas».

En relación con la elaboración de estadísticas, la citada Ley 7/2018, de 28 de junio, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, en su artículo 23 dispone: «1. Los poderes públicos de Aragón, al objeto de garantizar la incorporación de la perspectiva de género en su ámbito de actuación y de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta ley, deberán incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas, registros públicos y recogida de datos que se lleven a cabo. 2. Las Administraciones públicas aragonesas incluirán en las estadísticas indicadores de género que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres y la influencia de estos indicadores en la realidad a analizar en los



diferentes ámbitos de intervención, como establece el artículo 20 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. 3. Asimismo, realizarán análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de género y difundirán sus resultados»

En aplicación de lo anterior, el ejercicio de la competencia de elaboración de las estadísticas turísticas incorporando, como ya viene haciendo, la perspectiva de género, e incluyendo sistemáticamente la variable sexo permite a toda la Administración y a la ciudadanía contar con información muy valiosa sobre el estado de la situación en materia de igualdad entre mujeres y hombres y a partir de ella la Administración podrá adoptar las medidas necesarias para alcanzar la plena igualdad, convirtiéndose en una herramienta esencial para evaluar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito del turismo aragonés.

Finalmente, en aplicación del Decreto 201/2018, de 21 de noviembre, del Gobierno de Aragón por el que se aprueba el Reglamento por el que se regula el Sistema de Prevención de Riesgos Laborales y Promoción de la Salud del personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, el Decreto de estructura recoge las funciones que se atribuyen tanto a la persona titular de Departamento, como máxima responsabilidad en materia de prevención de riesgos laborales, como a la Secretaría General Técnica. Esta competencia tiene un especial impacto en la igualdad entre mujeres y hombres y así lo expresa el artículo 48 de la citada Ley 7/2018, de 28 de junio, referido a la seguridad y salud laboral, que 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 ejercicio de las funciones de prevención de riesgos laborales parta de la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de la salud laboral, y para ello sería recomendable que las personas encargadas de ejercer las funciones en materia de prevención de riesgos laborales contasen con formación en igualdad. De este modo, 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.

Por ello, todas las competencias asignadas al Departamento y que se contemplan y desarrollan en el Decreto deben ejercerse teniendo siempre presente la perspectiva de género, de modo que cada plan, acción o ayuda, se realice teniendo como objetivo estratégico esencial y transversal (al margen de los específicos de cada actuación) la igualdad entre mujeres y hombres.

Así lo establece el artículo 16 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, dedicado específicamente a la transversalidad de género: «De conformidad con el artículo 15 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sobre la transversalidad del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, todas las áreas de actuación de las Administraciones públicas de Aragón enumeradas en el artículo 2.2 de la presente ley, integrarán transversalmente de forma activa el principio de igualdad de género en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, en la definición y presupuestos de las políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y promover la igualdad de género.»

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, fundamentalmente en cuanto a la previsión de la Unidad de Igualdad en la Secretaría General Técnica del Departamento y al ejercicio de las funciones en materia de prevención de riesgos laborales.

La Unidad de Igualdad prevista en el Decreto de estructura es también la encargada de realizar la evaluación sobre el impacto por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género de las disposiciones normativas y por lo tanto, de analizar la situación de partida y



valorar los resultados de la aplicación de la norma, por lo que su labor servirá para determinar el impacto (positivo o negativo) del ejercicio de las competencias en medio ambiente y turismo por parte de la Administración.

Por otra parte, el ejercicio de las funciones relativas a la prevención de riesgos laborales del Departamento es una oportunidad crucial para incluir en dicho ejercicio la necesaria perspectiva de género, así como aspectos relativos a la orientación sexual, expresión o identidad de género, por lo que tiene un claro impacto positivo.

En cuanto al resto de competencias incluidas en el Decreto de estructura, la falta de datos en este ámbito es el principal problema a la hora de determinar la situación de partida y poder evaluar el impacto de las políticas públicas. Dado su carácter de «dato sensible» tampoco se cuentan con datos estadísticos al respecto, por lo que no resulta posible determinar dicho impacto.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El Gobierno de Aragón, en aplicación de la normativa expuesta, está obligado a orientar sus políticas públicas hacia la plena igualdad entre mujeres y hombres, impulsando acciones positivas para eliminar o corregir la desigualdad en todos los ámbitos, con el objetivo de garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres, lo cual se considera interés público y social.

En concreto en materia medioambiental, se ha constatado que, fruto de las desigualdades de género, hombres y mujeres utilizamos los recursos naturales de modo diferente y tenemos también roles y conocimientos diferentes en el uso y la gestión de estos. Las mujeres han sido transmisoras y depositarias de conocimientos medioambientales desde hace milenios y han tenido un papel de protección del medioambiente que es, todavía hoy, un fenómeno invisibilizado. A la vez, diversos estudios apuntan a una mayor conciencia ecológica y, en general, a un uso de los recursos de modo más sostenible y eficiente. Ello debe tenerse presente en el ejercicio de las competencias que se plasman en el Decreto. Por ejemplo, al garantizar el acceso a la información y participación pública en materia de medio ambiente, debe tenerse presente la perspectiva de género para lograr que el acceso a la información y la participación sean realmente equitativas o al realizar las campañas de sensibilización y educación ambiental o de promoción turística se debe tener muy presente las imágenes y mensajes que se transmiten, de modo que no perpetúen roles de género o la desigualdad entre mujeres y hombres.

Entender la relación entre género y medio ambiente resulta clave para abordar los retos medioambientales de un modo igualitario y sostenible. Pero para ello es preciso, por una parte, subsanar la notable carencia de datos sistemáticos en esta materia; en segundo lugar, superar la histórica falta de representación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones y representación en relación con el medio ambiente y el uso y gestión de los recursos; y, en tercer lugar, incorporar un enfoque interseccional: es esencial tener en cuenta que otras variables como la edad, el nivel de ingresos, nuestra ocupación, el lugar de residencia o la calidad de nuestra vivienda juegan un papel realmente clave en la relación entre género y medio ambiente y profundizar en cómo se puede potenciar el enfoque transversal de género en las políticas y acciones ambientales y así avanzar hacia el logro efectivo de la sostenibilidad ambiental y la igualdad de género en nuestros territorios.



En materia de turismo si bien se incluye el ejercicio de la estadística turística, el tipo de datos recabados no permite analizar la igualdad entre mujeres y hombres, por lo que no es posible diseñar las acciones en esta materia teniendo presente la perspectiva de género. Es por ello, por lo que, al igual que en materia ambiental, se considera necesario contar con información desagregada de género que permita un análisis pormenorizado tanto de la situación de partida como de los resultados obtenidos.

En conclusión, la incorporación de la perspectiva de género en todas y cada una de las acciones que se desarrollen desde el Departamento puede suponer a medio y largo plazo una mejora cualitativa y cuantitativa tanto en materia de medio ambiente como de turismo.

Para alcanzar ese objetivo, en todos los órganos del Departamento se tiene que aplicar y tener en cuenta la perspectiva de género a la hora de desarrollar cualquier política, llevar a cabo acciones, etc., por lo que resulta fundamental formar a todo el personal en materia de igualdad. Solo así, desde una organización formada y, por lo tanto, plenamente consciente de la necesidad de integrar la perspectiva de género en cada acción que llevamos a cabo, podremos como organización aspirar a alcanzar la plena igualdad de mujeres y hombres (como objetivo transversal) en la ejecución de las políticas sectoriales.

Lo que se informa a los efectos oportunos.

Clara Barroso Ara

RESPONSABLE DE IGUALDAD

DEL DEPARTAMENTO DE MEDIO AMBIENTE Y TURISMO

