

INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PROYECTO DE DECRETO DEL GOBIERNO DE ARAGON POR EL QUE SE CREAN LOS ESTATUTOS DE LA ENTIDAD ARAGONESA DE BANCO DE SANGRE Y TEJIDOS DE ARAGÓN.

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 de Evaluación del Impacto de Género 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 incorporan 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 proyecto del Decreto al que se refiere el presente informe tiene por objeto la modificación de los Estatutos de la Entidad Pública Aragonesa de Banco de Sangre y Tejidos de Aragón para la regularización de su organización tanto respecto a su personal como a su consideración como entidad de derecho público distinta del Servicio Aragonés de Salud, en desarrollo y ejecución de la Ley 3/2005, de 12 de mayo, que la creó y del resto del ordenamiento jurídico.

2. PERTINENCIA DE GENERO

El presente proyecto regula cuestiones que, en un primer momento, parecen no afectar a la igualdad de género de manera directa debido al carácter esencialmente de proyecto normativo. No obstante, existen elementos que sí deben ser tenidos en cuenta para la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres a medio y largo plazo.

La Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón incluye entre las Disposiciones Generales que en el área de actuación de las Administraciones públicas de Aragón enumeradas en el artículo 2.2a) éstas 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.

El Artículo 6 de la citada Ley se centra en la incorporación transversal de la perspectiva de género en todas sus políticas, programas y procedimientos de su actividad, y en la garantía de la participación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de toma de decisiones y de órganos de representación y entre los Principios Generales se hace referencia a la transversalización del enfoque de género en el diseño, implantación y evaluación de todas las políticas públicas y la adopción de medidas que aseguren la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional, la igualdad salarial y las condiciones de trabajo, por lo que se considera que el proyecto de Decreto objeto de este informe tiene pertinencia por razón de género.

3. SITUACION DE PARTIDA

En el análisis de la situación de partida, el objetivo es comprobar si hombres y mujeres obtienen, de la aplicación de las políticas, las normas y el desarrollo de las actividades en general situaciones de desigualdad y discriminación o por el contrario un beneficio equivalente.

El porcentaje de mujeres y hombres a los que afecta el objeto y el ámbito de aplicación del presente proyecto es respectivamente de 82.30% mujeres y 17.70% hombres, como media de los integrantes de la entidad en el último año.

En el artículo 46 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, se recoge que la tendencia y el objetivo a alcanzar debe ser la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección, en especial en los sectores profesionales más feminizados. En la Entidad a la que afecta el presente proyecto, en la actualidad y en cuanto a los puestos de responsabilidad en las diferentes áreas el porcentaje es de 66% mujeres y el 34% hombres.

Las características principales de condiciones de trabajo, de conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, personal y familiar, en medidas de prevención y protección, la igualdad de oportunidades y el resto de características incluidas las retribuciones presenta una igualdad laboral en la distribución entre mujeres y hombres.

4. VALORACION DE IMPACTO Y CONCLUSIONES

No se puede afirmar que de la aprobación del presente proyecto de Decreto se vaya a producir un impacto de género positivo o negativo *per se*, puesto que se trata de derogar la Disposición Adicional única. No obstante, teniendo en cuenta la situación de partida, los resultados previstos van a contribuir al desarrollo de los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades y posibilita garantizar la transversalidad de la acción con un impacto positivo por razón de género.

La Disposición Adicional única que se pretende modificar del Decreto 161/2022, de 2 de noviembre, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueban los Estatutos de la Entidad Pública Aragonesa del Banco de Sangre y Tejidos, era plenamente respetuosa con la perspectiva de género haciendo referencia al personal funcionario sin distinción de género.

5. 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 la Disposición Adicional única Decreto se evita el uso del masculino genérico lo que cumple con el objetivo de elaborar documentos con un lenguaje que represente a toda la ciudadanía. Así se utilizan sustantivos colectivos haciendo referencia al personal funcionario. No obstante, dado que dicha disposición se deroga en nada afecta a la perspectiva de género su modificación.

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.

Lo que se informa a los efectos oportunos,

Zaragoza, fecha de firma electrónica

La Directora Gerente del Banco de Sangre y Tejidos de Aragón

Rosa Plantagenet-Whyte Perez