



INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO, DE IMPACTO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, EXPRESIÓN O IDENTIDAD DE GÉNERO Y DE IMPACTO POR RAZÓN DE DISCAPACIDAD DEL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE MODIFICA EL DECRETO 56/2024, DE 3 DE ABRIL, DEL GOBIERNO DE ARAGÓN, POR EL QUE SE APRUEBA LA ESTRUCTURA ORGÁNICA DEL DEPARTAMENTO DE MEDIO AMBIENTE Y TURISMO.

Nombre del proyecto: Decreto por el que se modifica el Decreto 56/2024, de 3 de abril, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba la estructura orgánica del Departamento de Medio Ambiente y Turismo.

Órgano que lo promueve: Secretaría General Técnica del Departamento de Medio Ambiente y Turismo.

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 plena igualdad de derechos entre mujeres y hombres y el libre desarrollo de su personalidad y capacidad personal (artículo 14 CE y artículo 12 EAAr.).

El artículo 44.4, letra a) del 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, establece que, entre la documentación que deberá acompañar a los proyectos de disposiciones normativas, "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 medidas dirigidas a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten, para reducir o eliminar la 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."

Así mismo, el artículo 44.4, letra b) del Texto Refundido de la Ley del Presidente o Presidenta y del Gobierno de Aragón, establece que "en el caso de disposiciones normativas que puedan afectar a personas con discapacidad, un informe de la unidad de igualdad adscrita a la secretaría general técnica del departamento proponente sobre impacto por razón de discapacidad, que analice los posibles efectos negativos y positivos sobre las mismas y establezca medidas que desarrollen el derecho de igualdad de trato".

Por lo expuesto, el presente informe del proyecto de Decreto por el que se modifica la estructura orgánica del Departamento de Medio Ambiente y Turismo, es consecuencia de la reorganización administrativa, aprobada por el Decreto de 12 de julio de 2024, del Presidente del Gobierno de Aragón, por el que se modifica la organización de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y se asignan competencias a los Departamentos y el Decreto



105/2024, de 13 de julio, del Gobierno de Aragón, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

El informe se estructura:

- A) Informe de impacto por razón de género.
- B) Informe de impacto por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género.
- C) Informe de impacto de discapacidad.

La norma evaluada aborda la reorganización del Departamento de Medio Ambiente y Turismo, conforme al artículo 71. 1ª y 61 del Estatuto de Autonomía de Aragón, en concreto aborda las siguientes modificaciones:

- a) El Departamento de Medio Ambiente y Turismo asume las competencias de caza y pesca, cuya gestión se atribuye a la Dirección General de Medio Natural, Caza y Pesca, Servicio de Caza y Pesca y a los Servicios Provinciales de Medio Ambiente y Turismo.
- b) La tutela de la Fundación Centro de Estudios de la Física del Cosos de Aragón se modifica al Departamento de Ciencia, Universidades y Empleo.
- c) Se subsana la denominación de la entidad tutelada Consorcio Reserva de la Biosfera Ordesa Viñamala.
- d) Concreta la condición de empresario en materia de prevención de riesgos laborales y promoción de la salud al Departamento Medio Ambiente y Turismo, conforme al artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- e) Modifica la denominación de “Unidad de Igualdad de Género” por “Unidad de Igualdad”, para adecuarse a la terminología del Texto Refundido de la Ley del Presidente o Presidenta y del Gobierno de Aragón.
- f) Modifica la denominación del Servicio de Gestión forestal por Servicio de Planificación y Gestión forestal.
- g) Incluye la modificación de la competencia para la iniciación y resolución de los procedimientos de exigencia de responsabilidad medioambiental (DA 5ª).
- h) Deroga expresamente el Decreto 32/2024, de 28 de febrero, del Gobierno de Aragón, que aprueba la estructura orgánica del Departamento de Agricultura, Ganadería y Alimentación, en los aspectos relativos a la materia de caza y pesca, incluyendo expresamente la Disposición adicional primera del referido Decreto, relativa a la modificación del anexo de la Ley 10/2013, de 19 de diciembre, del Instituto Aragonés de Gestión Ambiental.

Por lo tanto, y de conformidad con el artículo 44.4, letras a) y b) del Texto Refundido de la Ley del Presidente o Presidenta y del Gobierno de Aragón, se emite el presente informe:



A) INFORME DE IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO.

El artículo 18 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, indica 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 Decreto objeto de informe regula cuestiones estrictamente organizativas y de procedimiento, por lo que se aprecia un impacto neutro por razón de género, y, por tanto, no se prevé que incida en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La igualdad es un principio rector de la acción pública, pero también, un principio organizativo capaz de promover la calidad y la eficacia de las administraciones públicas al hacerlas más receptivas a los intereses del conjunto de la ciudadanía.

El Departamento de Medio Ambiente y Turismo de la Comunidad Autónoma de Aragón tiene un amplio espectro de competencias que abarcan desde la gestión del turismo, cambio climático, educación ambiental, de caza y pesca, planificación y control ambiental, suelos contaminados, medio natural, planificación y gestión forestal y coordinación y control del Fondo de Inversiones de Teruel, así como las competencias en materia, competencias que revelan una apuesta significativa por la sostenibilidad ambiental y la conservación de los recursos naturales. Se trata de competencias que deben ser ejercidas teniendo presente la perspectiva de igualdad entre mujeres y hombres, de modo que en su implementación se adopten medidas concretas que tengan como objetivo alcanzar la plena igualdad entre mujeres y hombres.

En resumen, el Departamento de Medio Ambiente y Turismo tiene la responsabilidad no sólo de promover el desarrollo sostenible y la conservación del medio ambiente, sino también de hacerlo desde un enfoque que garantice la igualdad en todas sus iniciativas y políticas.

Así lo señala la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, artículo 62, que indica que “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.”

De conformidad con el citado Decreto 105/2024, de 13 de julio, del Gobierno de Aragón, el Departamento de Medio Ambiente y Turismo se estructura en los siguientes órganos directivos (artículo 2.5):

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



Se valora positivamente la existencia de la Unidad de Igualdad, bajo la dependencia orgánica de la Secretaría General Técnica (artículo 4, apartado 5), dado que puede contribuir al logro de los objetivos de igualdad del Departamento.

A este respecto, son funciones de la Unidad de Igualdad, conforme al artículo 13.2 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Aragón:

- a) “Recabar la información estadística desagregada por sexos elaborada por los órganos del departamento y asesorar a los mismos en relación con su elaboración.
- b) Elaborar estudios con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en las áreas de actividad del departamento, evaluando los sesgos de género y proponiendo medidas para corregirlo.
- c) Velar por la utilización de un lenguaje inclusivo.
- d) Supervisar la elaboración de evaluaciones de impacto por razón de género realizadas por los órganos competentes de cada departamento.
- e) Fomentar el conocimiento del personal del departamento sobre el alcance y significado del principio de igualdad mediante la formulación de propuestas de acciones formativas.
- f) Velar por el cumplimiento de esta ley y por la aplicación efectiva del principio de igualdad que deben llevar a cabo profesionales con formación específica y denunciar sus incumplimientos.
- g) Ejecutar los planes y programas transversales de políticas de igualdad de género en el ámbito funcional del departamento o del organismo autónomo competentes, de acuerdo con las directrices y las medidas establecidas en los planes de políticas de igualdad de género aprobados por el Gobierno.
- h) Integrar sistemáticamente la perspectiva de género en todas las fases, áreas y niveles de intervención de su ámbito funcional, en colaboración y coordinación con el Instituto Aragonés de la Mujer.
- i) Ejercer cualquier otra función necesaria para implantar la perspectiva de género.”

Por otra parte, y en relación al personal adscrito al Departamento de Medio Ambiente y Turismo, se valora positivamente la representación equilibrada entre mujeres y hombres en los nombramientos realizados en la Secretaría General Técnica, las Direcciones Generales y demás altos cargos y puestos de libre designación, propuestos y nombrados por el titular del Departamento y el Gobierno, respectivamente. Esta equidad en los cargos contribuye a una toma de decisiones más inclusiva y diversa. Supone un avance hacia el objetivo de igualdad en el ámbito laboral y puede repercutir en la toma de decisiones más representativas y adaptadas a las necesidades de toda la sociedad. Por ello, es fundamental promover y mantener una representación equilibrada en todos los niveles de toma de decisiones.

Respecto del personal funcionario adscrito al Departamento, los datos desagregados por sexos pueden obtenerse de la relación de puestos de trabajo.



Si tomamos como referencia los datos que ofrece el “Plan de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024”, éste concluye que el sector de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón es una organización muy feminizada, dado que entre el personal funcionario el porcentaje de mujeres es más alto, a diferencia de entre el personal laboral.

En cualquier caso, la cobertura de los puestos de trabajo en las administraciones públicas, selección, acceso y promoción, se realiza según principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Finalmente, y respecto de la importancia en la utilización de un lenguaje inclusivo, y de acuerdo con el artículo 14.11 de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y con los artículos 4 y 22.1 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, que establecen 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” y que “el uso integrador y no sexista de los lenguajes consiste en la utilización de términos, expresiones y recursos lingüísticamente correctos, ..., 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”, se ha revisado el proyecto de decreto y se observa que su redacción es acorde a dichos preceptos.

En definitiva, se valora positivamente el uso del lenguaje en el proyecto de Decreto, dado que 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.

B) INFORME DE IMPACTO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, EXPRESIÓN O IDENTIDAD DE GÉNERO.

Conforme al 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, “Las Administraciones públicas de Aragón incorporarán la evaluación de impacto sobre orientación sexual, expresión o identidad de género, en el desarrollo de sus competencias, para garantizar la integración del principio de igualdad, respeto a la diversidad y no discriminación de las personas LGTBI. Todas las disposiciones legales o reglamentarias del Gobierno de Aragón, de conformidad con los artículos 37.3 y 48.3 de la Ley 2/2009, de 11 de mayo, del Presidente y del Gobierno de Aragón, 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. Al informe de evaluación de impacto sobre orientación sexual, expresión o identidad de género se acompañará, en todos los casos de indicadores en materia de diversidad sexual, mecanismos y medidas dirigidos a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten sobre las personas lesbianas, gais,



bisexuales, trans e intersexuales, así como a reducir o eliminar las diferencias encontradas, promoviendo la igualdad y la no discriminación por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género”.

Como se viene indicando el proyecto de Decreto objeto de este informe versa sobre aspectos de organización y procedimiento del Departamento de Medio Ambiente y Turismo, por lo que la disposición normativa no aborda temas relacionados con la identidad o expresión de género, ni con la orientación sexual.

Por lo tanto, y dado que no se identifican elementos que promuevan o limiten derechos basados en la identidad o expresión de género, ni en la orientación sexual, no se considera que el proyecto de Decreto tenga relevancia o impacto en estos aspectos.

En resumen, el enfoque del Decreto es estrictamente técnico y organizativo, sin implicaciones en materia de diversidad sexual o de género.

C) INFORME DE IMPACTO POR RAZÓN DE DISCAPACIDAD.

Conforme al citado artículo 44.4, letra b) del Texto Refundido de la Ley del Presidente o Presidenta y del Gobierno de Aragón, y el artículo 78 de la Ley 5/2019, de 21 de marzo, de derechos y garantías de las personas con discapacidad en Aragón, “Todos los anteproyectos de Ley, disposiciones de carácter general y planes que se sometan a la aprobación del Consejo de Gobierno de Aragón y puedan afectar a personas con discapacidad deberán incorporar un informe sobre impacto por razón de discapacidad que analice los posibles efectos negativos y positivos sobre las personas con discapacidad y establezca medidas que desarrollen el derecho de igualdad de trato”.

De acuerdo con el artículo 73 de la Ley 5/2019, de 21 de marzo, de derechos y garantías de las personas con discapacidad en Aragón: “En los estudios y estadísticas que se lleven a cabo por la Administración autonómica, se promoverá la inclusión de indicadores relativos a las personas con discapacidad, desagregados por tipos y grados de discapacidad, para permitir medir la efectividad de las medidas adoptadas para fomentar la igualdad de oportunidades de las mismas.”

Por lo tanto, el informe de impacto por razón de discapacidad es una herramienta de mejora regulatoria que permite conocer los efectos de una determinada norma en relación con las personas con discapacidad. Este instrumento se utiliza para identificar posibles barreras y garantizar que las normativas sean inclusivas y equitativas, promoviendo así los derechos, el acceso a los servicios, la participación en la vida social y económica y la eliminación de discriminación de las personas con discapacidad, asegurando que sus necesidades y derechos sean considerados de manera efectiva.



Dado que la norma proyectada, como se ha indicado, regula cuestiones organizativas y de procedimiento, se puede afirmar que la aprobación del proyecto de decreto de modificación de la estructura orgánica del Departamento de Medio Ambiente y Turismo no tiene afección en materia de igualdad de oportunidades, discriminación y accesibilidad universal a las personas discapacitadas.

Sin embargo, en el ejercicio de las competencias del Departamento de Medio Ambiente y Turismo la implementación de actuaciones compensatorias y medidas correctoras para favorecer a las personas con discapacidad en el ámbito del medio ambiente y el turismo es fundamental para garantizar su plena inclusión y mejora de la calidad de vida.

En este sentido se recomiendan iniciativas como la recopilación de datos, estadísticas, encuestas, entrevistas, ... que recabe información sobre la discapacidad en el contexto del medio ambiente y el turismo, en cuestiones como el acceso a las instalaciones, servicios disponibles y la participación de personas con discapacidad en actividades recreativas y turísticas, identificando sus necesidades, barreras y experiencias en relación al medio ambiente y el turismo (accesibilidad en espacios naturales, adaptaciones en infraestructura, o programas turísticos inclusivos), lo que contribuirá a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad en el ámbito del medio ambiente y el turismo.

Por otra parte, es importante que las administraciones públicas mantengan registros actualizados sobre la diversidad de su personal, incluyendo la información sobre personas con discapacidad. Esto no sólo facilita la implementación de políticas públicas inclusivas, sino que también asegura el cumplimiento de normativas sobre igualdad de oportunidades y no discriminación en el ámbito laboral.

Lo que se informa a los efectos oportunos.

A fecha de la firma electrónica

LA UNIDAD DE IGUALDAD

DEPARTAMENTO DE MEDIO AMBIENTE Y TURISMO

Fdo. M^a Elena Pérez Aparicio