



## **INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO, POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, EXPRESIÓN E IDENTIDAD DE GÉNERO DEL DECRETO POR EL QUE SE ESTABLECE LA ESTRUCTURA ORGÁNICA DEL DEPARTAMENTO DE HACIENDA, INTERIOR Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**Nombre del proyecto:** Decreto por el que se establece la Estructura Orgánica del Departamento de Hacienda, Interior y Administración Pública

**Entidad que lo promueve:** Departamento de Hacienda, Interior y Administración Pública

### **INTRODUCCIÓN**

El informe de evaluación de impacto de género es un instrumento de mejora regulatoria que permite conocer los efectos de una determinada norma en relación con la igualdad de género.

En este sentido, el presente informe de evaluación de 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 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”*.

Asimismo el informe de impacto de género incorporará una evaluación sobre el impacto por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género en previsión del 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 en 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.

Finalmente, 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”.*

Así pues, el presente documento se estructura de la siguiente forma:

- A) Informe de impacto por razón de género
- B) Informe de impacto por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género

## **A) INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO**

### **1. PERTINENCIA DE GÉNERO**

El proyecto de decreto tiene como objeto establecer la Estructura Orgánica del Departamento de Hacienda, Interior y Administración Pública.

*A priori* podría parecer que por tratarse de una norma de carácter eminentemente organizativo no afecta de manera directa a personas y, en consecuencia, que no posee pertinencia de género. Sin embargo, existen algunos aspectos que deben ser tenidos en cuenta en relación con la igualdad entre mujeres y hombres:



- a) La situación del personal. En primer lugar, los diferentes puestos de trabajo están ocupados por personas. En este sentido, resulta interesante ofrecer una visión global de cuál es la situación desde una perspectiva de género del personal con el objetivo de identificar qué patrones se están produciendo.
- b) La Unidad de Igualdad del Departamento de Hacienda, Interior y Administración Pública.
- c) Por otro lado, conviene revisar desde una perspectiva de género nuevos ámbitos de actuación del Departamento de Hacienda, Interior y Administración Pública.

## 2. SITUACIÓN DE PARTIDA

### a) La situación del personal

Desde una mirada global, el Informe *Innovating Bureaucracy for a More Capable Government*<sup>1</sup> toma diferentes indicadores (Worldwide Bureaucracy Indicators, WWBI) para ofrecer un estado de la cuestión de las administraciones públicas en los diferentes países del mundo. En relación con el género, el Informe detalla algunos patrones comunes (p. 8-11):

- Las mujeres son mayoría en la administración pública. Si lo comparamos con el sector privado, en el sector público existe una mayor proporción de mujeres.
- Aunque la igualdad de género continúa representando un reto, la brecha salarial de género se estrecha en el sector público. Esta brecha retributiva entre hombres y mujeres se da en la mayoría de países analizados y no guarda relación con el nivel de renta del país.
- En cuanto a la segregación vertical, las mujeres se encuentran infrarrepresentadas en las ocupaciones mejor retribuidas — como es el grupo de altos cargos — y sobre-representadas en aquellas peor remuneradas y que tienen que ver con tareas de índole administrativa.

---

<sup>1</sup> World Bank Group. *Innovating Bureaucracy for a More Capable Government* [https://documents1.worldbank.org/curated/en/249891549999073918/pdf/Innovating-Bureaucracy-for-a-More-Capable-Government.pdf?\\_gl=1\\*1qubtxj\\*\\_gcl\\_au\\*NTAyNjUzMjQ0LjE3MjcyNTU4NjA](https://documents1.worldbank.org/curated/en/249891549999073918/pdf/Innovating-Bureaucracy-for-a-More-Capable-Government.pdf?_gl=1*1qubtxj*_gcl_au*NTAyNjUzMjQ0LjE3MjcyNTU4NjA).



Nuestra administración camina en la misma línea. Para conocer cuál es la situación del personal de la Administración General desde una perspectiva de género, contamos con los datos del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024. Este Plan cuenta con un diagnóstico que sirvió como base para la elaboración de los diferentes objetivos y medidas contenidos en el mismo. Se trata de un estudio sociodemográfico en función del género, de la situación del personal de la Administración general del Gobierno de Aragón, que ha servido como elemento de apoyo técnico a los trabajos de elaboración del plan de igualdad de este sector de la Administración. Este informe toma datos de Sirhga (Sistema Integrado de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno de Aragón) — si bien hay que tener en cuenta que se elaboró con datos del año 2017 — para realizar un diagnóstico de la organización y la estructura de la Función Pública.

Así pues, se puede extraer el siguiente resumen de la situación entre mujeres y hombres de la Administración General tras el análisis de género realizado en el diagnóstico del Plan:

- ✓ La Administración General se encuentra feminizada (aproximadamente dos mujeres por cada hombre).
- ✓ Existe una feminización mayor dentro del funcionariado de lo que se detecta en el personal laboral.
- ✓ Por el contrario, en el caso de altos cargos y personal eventual la situación se invierte y se observa una mayor concentración de hombres.
- ✓ La concentración del complemento B es mayor, en todos los grupos profesionales, para los hombres. El complemento A, por tanto, presenta mayor concentración para las mujeres.
- ✓ Los puestos singularizados, que suelen tener más nivel y más retribución, poseen una mayor concentración de hombres (a pesar de la feminización de la Administración General donde encontramos dos mujeres por cada hombre).
- ✓ Grado personal consolidado: la distribución de hombres y mujeres según el nivel (13 a 30) muestra que en los puestos con un nivel superior se registra una mayor presencia



de hombres, que se atenúa en los niveles del centro de la escala, siendo ya, en los niveles inferiores, donde se da una presencia de mujeres cada vez más numerosa.

- ✓ En cuanto a la forma de provisión:
  - Puestos provistos por concurso ordinario: se distribuyen conforme al patrón general de distribución por sexos en el sector de Administración general, 68,0 % para las mujeres y 32,0 % para los hombres.
  - Puestos que se proveen por libre designación y por nombramiento directo: se deshace la equivalencia anterior a favor de los hombres y en menoscabo de las mujeres, agudizándose esta circunstancia cuanto más discrecional es la forma de provisión.
- ✓ En la estructura de los Departamentos encontramos los siguientes patrones:
  - Dos entornos muy masculinizados: de una parte, los Departamentos de Desarrollo Rural y Sostenibilidad, y Vertebración Territorial, Movilidad y Vivienda; y de otra parte el Departamento de Presidencia y la Presidencia de la Diputación General de Aragón (que son los órganos estructurantes a los que se adscriben mayor número de personas del colectivo de altos cargos y personal eventual que, como se ha visto, presenta un grado de masculinización muy elevado).
  - Alto grado de feminización: resulta relevante la agrupación de efectivos en los organismos públicos, especialmente en el IASS que reúne al 28,3 % de las mujeres del sector de Administración General, superando en más del doble los valores registrados para el colectivo de hombres en este organismo público.
  - Bajo grado de feminización: tres organismos que de manera significativa registran bajos valores de feminización son el Centro de Investigación y Tecnología Agroalimentaria (CITA), Aragonesa de Servicios Telemáticos (AST) y el Instituto Aragonés de Gestión Ambiental (INAGA). Estos organismos comparten un perfil de proximidad en torno a las competencias atribuidas y relacionadas con la investigación y el desarrollo tecnológico, frente a la del resto de los organismos enfocadas al servicio, atención y cuidado de personas y grupo de personas.
- ✓ Respecto a las escalas y clases de especialidad:



- Un mayor grado de feminización se corresponde con escalas para las que se asignan competencias y capacidades relacionadas con los cuidados directos a personas, un dominio de actividad y ejercicio convencional y tradicionalmente atribuido a las mujeres.
- Por el contrario, las escalas muy masculinizadas se corresponden con atributos relacionados con la movilidad y el despliegue territorial y tareas manuales con intervención directa sobre inmuebles o infraestructuras, ejercicios también vinculados tradicionalmente a actividades desarrolladas exclusiva, o preferentemente, por hombres.
- Respecto al personal funcionario destacan:
  - en el grupo C1 las escalas de Agentes de Protección de la Naturaleza (93,6% hombres y 6,4% mujeres) y de Técnicos en Jardín de Infancia (98,3% mujeres y 1,7% hombres).
  - en el grupo C2 las escalas de Técnicos en Cuidados Auxiliares de Enfermería (93,3% mujeres y 6,7% hombres) y Auxiliar Administrativo (80,9% mujeres y 19,1% hombres).
- Respecto al personal laboral destacan:
  - en el grupo C1, Oficial 1ª Conductor (98,2% hombres y 1,8% mujeres) y en el grupo C2 el Personal Esp. Servicios Domésticos (94,4% mujeres y 5,6% hombres).
- ✓ Las mujeres son las que en la mayoría de los casos se acogen a las medidas para poder llevar a cabo el cuidado de familiares, tal y como se muestra a continuación:
  - Excedencia voluntaria: los hombres se acogen en mayor grado a medidas favorecedoras de la conciliación “profesional”, mientras que las mujeres lo hacen a situaciones de excedencia más distribuidas y exigencias personales más diversas, resultando muy significativo el valor de registro de la excedencia por cuidado de hijos. Asimismo, se observa en la reducción de jornada una mayor concentración de mujeres y un valor desmesurado en el cuidado de menores de 6 a 12 años.



- Reducción de jornada: valor muy alto del indicador de distribución para el grupo de mujeres y según el tipo, desmesurado valor referido a guarda legal de menores entre 6 y 12 años.
- Uso de permisos: mayor uso de permisos por parte de mujeres. En cuanto al tipo, mayor acogimiento a aquellos que tienen que ver con salud propia o la de algún familiar.

Cabe mencionar que, debido a los cambios producidos en la estructura departamental, por ejemplo, al Departamento de Hacienda, Interior y Administración Pública se ha incorporado la Dirección General de Interior y Emergencias, no puede llevarse a cabo un estudio exhaustivo sobre la situación actual del personal del Departamento de Hacienda, Interior y Administración Pública al no contar con los datos correspondientes a esta nueva estructura. No obstante, como se ha mostrado con los datos anteriores se dibujan tendencias a tener en cuenta.

#### **b) Unidad de Igualdad**

La creación de las Unidades de Igualdad de Género se encuentra prevista en Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón en el artículo 13 donde se detalla que:

1. Bajo la dependencia orgánica de la Secretaría General Técnica, Secretaría General u órgano equivalente, se crearán, mediante las correspondientes relaciones de puestos de trabajo, unidades de igualdad de género en todos los departamentos y organismos autónomos, con el fin de impulsar, coordinar e implementar la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación en sus respectivas políticas. Uno de los requisitos de las unidades de igualdad de género será que tengan la formación habilitada por el Instituto Aragonés de la Mujer para el desarrollo de tal fin.

2. Dichas unidades desarrollarán las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las materias de competencia de cada departamento y organismos autónomos y, en particular, las siguientes:



- 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.

Dicho lo anterior, mediante la Orden HAP/1672/2018, de 16 de octubre, por la que se modifica la Relación de Puestos de Trabajo del Departamento de Hacienda, Interior y Administración Pública se crea en la Relación de Puestos de Trabajo de personal funcionario el puesto de trabajo denominado “Responsable de Igualdad de Género y Publicidad Activa” adscrito a la Secretaría General Técnica llevando a cabo diferentes actuaciones en relación con las funciones asignadas a las Unidades de Igualdad entre las que se citan algunas:



- Realización de evaluaciones de impacto de género de la diferente normativa, planes, programas y actuaciones en el ámbito de las competencias del Departamento de Hacienda, Interior y Administración Pública.
- Realización de evaluaciones de impacto por razón de discapacidad de la diferente normativa, planes, programas y actuaciones en el ámbito de las competencias del Departamento de Hacienda, Interior y Administración Pública.
- Realización de evaluaciones de impacto por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género de la diferente normativa, planes, programas y actuaciones en el ámbito de las competencias del Departamento de Hacienda, Interior y Administración Pública.
- Coordinación del informe de evaluación de impacto de género de los presupuestos de cada ejercicio presupuestario.
- Elaboración de diferentes informes teniendo en cuenta variable sexo.
- Asesoramiento en cuanto a la redacción de documentos con lenguaje inclusivo.
- Cumplimiento medidas relativas a las Unidades de Igualdad contenidas en el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024.
- Evaluación anual del Plan estratégico de igualdad de las medidas correspondientes al Departamento.
- Formación en materia de igualdad de género.
- Recolección de información desagregada por sexo.
- Miembro de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y de la Comisión Interdepartamental para la Interdepartamental para la Igualdad.
- Coordinación y trabajo colaborativo con otras unidades de igualdad.
- Formación impartida a otros Departamentos y tutorización de cursos, así como asistencia a jornadas y cursos con temática de género.
- Asesoramiento y supervisión en relación con cualquier aspecto relacionado con la igualdad de género.



#### **d) Revisión desde la perspectiva de género de nuevos ámbitos de actuación**

El proyecto de Decreto dedica su artículo 3 a la organización del Departamento para el ejercicio de todas sus competencias y funciones. Este se estructura en los siguientes órganos directivos:

- Secretaría General Técnica.
- Intervención General.
- Dirección General de Presupuestos.
- Dirección General de Financiación y Fondos Europeos.
- Dirección General de Tributos.
- Dirección General de la Función Pública.
- Dirección General de Contratación, Patrimonio y Organización.
- Dirección General de Administración Electrónica y Aplicaciones Corporativas.
- Dirección General de Interior y Emergencias.

En esta última, en la Dirección General de Interior y Emergencias, se integran los siguientes Servicios:

- a) Servicio de Asociaciones, Fundaciones y Colegios Profesionales.
- b) Servicio de Juego y Espectáculos Públicos.
- c) Servicio de Seguridad y Protección Civil.

A este respecto, conviene tener en cuenta la revisión desde una perspectiva de género de estos nuevos ámbitos de actuación del departamento con pertinencia de género de cara a futuras normas, planes, programas y actuaciones. En este sentido, existen cuestiones que atañen a la igualdad de género, por ejemplo, el fomento de la igualdad de mujeres y hombres en el ejercicio de las profesiones colegiadas (artículo undécimo Ley Orgánica 2/2024, de 1 de



agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres); la denominación de colegios profesionales en lenguaje inclusivo o la elaboración de estudios, informes y estadísticas en materia de espectáculos públicos, actividades recreativas, establecimientos públicos y de juego desde una perspectiva de género.

### 3. PREVISIÓN DE RESULTADOS Y VALORACIÓN DE IMPACTO

Visto lo anterior, en cuanto al ámbito del personal conviene realizar un seguimiento y análisis de los datos desagregados por sexo del personal una vez publicada la nueva estructura del Departamento de Hacienda, Interior y Administración Pública.

En cuanto a la Unidad de Igualdad se prevé una profundización de las funciones (anteriormente descritas) de la misma y, por tanto, se espera una mejora cualitativa y cuantitativa en relación con los objetivos de igualdad en el Departamento.

### 4. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

Por último, se formulan algunas recomendaciones generales en relación con la igualdad de género.

#### a) Lenguaje inclusivo

El proyecto de Decreto ha sido redactado en lenguaje inclusivo de acuerdo con el artículo 39 del texto refundido de la Ley del Presidente o Presidenta y del Gobierno de Aragón aprobado mediante Decreto Legislativo 1/2022, de 6 de abril, del Gobierno de Aragón dedicado a los Principios de buena regulación establece que *“la redacción de los textos legislativos utilizará un lenguaje integrador y no sexista”*.

Así lo detalla la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón en su Disposición adicional tercera dedicada al “Uso integrador y no sexista del lenguaje” cuando recoge que:



*“en todos los casos en que sea obligatorio el uso integrador y no sexista del lenguaje, se observarán como mínimo las siguientes reglas:*

- 1. Eludir el masculino genérico siempre que sea posible.*
- 2. Feminizar los términos.*
- 3. Utilizar términos abstractos, genéricos, colectivos, perífrasis o metonimias.*
- 4. Omitir determinantes marcados. Se usa cuando no produce ambigüedad o indeterminación.*
- 5. Optar por la simetría en el tratamiento.*
- 6. Incorporar estrategias de legibilidad.*
- 7. Recurrir a fórmulas de desdoblamiento únicamente cuando vengan exigidas para eliminar la ambigüedad o visibilizar explícitamente a las mujeres”.*

#### **b) Datos desagregados por sexo**

Para la elaboración de informes periódicos e indicadores que den cuenta de la realidad de la situación en relación con la igualdad de género resulta vital la recolección de datos.

En este sentido, la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón establece en su artículo 6 las funciones de los diversos departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón entre las que se encuentra *“la adecuación y mantenimiento actualizado de las estadísticas y tratamiento de datos públicos desagregados que permitan el conocimiento del hecho y situación diferencial entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos de intervención autonómica”* (Art. 6.2).

Asimismo, el artículo 13 de esta Ley establece que las Unidades de igualdad de género de los diferentes departamentos y organismos autónomos tienen entre sus competencias *“recabar la información estadística desagregada por sexos elaborada por los órganos del departamento y asesorar a los mismos en relación con su elaboración”* (Art. 13).



Por último, el artículo 23 establece que “*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*”. Para ello, señala el mismo artículo que 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”.

En este aspecto también incide el II Plan Estratégico Mujeres y Hombres en Aragón 2021-2024 en la medida 12 dedicada a impulsar la máxima desagregación de datos: territorial, de género, de edad y cualquier otra característica de interés para el análisis de la situación de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Aragón.



## **B) INFORME DE IMPACTO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, EXPRESIÓN E IDENTIDAD DE GÉNERO**

### **1. PERTINENCIA POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO**

El proyecto de Decreto tiene como objeto establecer la estructura orgánica del Departamento de Hacienda, Interior y Administración Pública.

Así pues, al tratarse de una norma de carácter eminentemente organizativo parece no afectar directamente a cuestiones relacionadas con la orientación sexual, expresión e identidad de género. Sin embargo, existen algunos aspectos que deben ser tenidos en cuenta en relación con las personas LGTBI.

Así pues, los diferentes puestos de trabajo están ocupados por personas y, por tanto, resulta interesante ofrecer una visión global de cuál es la situación de las personas LGTBI en lo relativo al ámbito de actuación del Departamento de Hacienda, Interior y Administración Pública.

### **2. SITUACIÓN DE PARTIDA**

#### **2.1 Situación de las personas LGTBI en nuestra Administración**

##### **2.1.1. Estudio sobre la situación de las personas LGBTI+ en el ámbito del empleo de la administración pública aragonesa**

Como novedad, contamos con los datos del Estudio cuantitativo sobre la realidad de las personas LGBTI+ en el ámbito del empleo de la administración pública aragonesa<sup>2</sup> que tiene como objetivo recoger las percepciones y experiencias de las personas que trabajan en la administración pública aragonesa respecto a las personas LGBTI+.

---

<sup>2</sup> Este estudio es una iniciativa desarrollada por el Gobierno de Aragón junto con el grupo de investigación Antropología, Diversidad y Convivencia de la Universidad Complutense de Madrid y con la Universidad de Zaragoza.



Como muestra la Tabla 1, el 10,4% de la muestra ha respondido que se considera LGBTI+ (225 personas). Este dato va en consonancia con investigaciones similares, que sitúan el porcentaje de este colectivo entre el 10 y el 15% de la población (p.10).

Identificación	Porcentaje sobre el total de la muestra (2.161 respuestas)	Porcentaje sobre el total del colectivo LGBTI+ (225 respuestas)
Gay	4,1%	39,1%
Bisexual	3,9%	37,8%
Lesbiana	1,6%	15,1%
Asexual	0,5%	4,4%
Trans	0,3%	2,7%
Otros	0,1%	0,9%
<b>Total</b>	<b>10,4%</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Estudio cuantitativo sobre la realidad de las personas LGBTI+ en el ámbito del empleo de la administración pública aragonesa

### 2.2.2. Cupo de reserva para personas trans

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 en su artículo 27 que *“en las ofertas de empleo público realizadas por las Administraciones públicas aragonesas, se reservará un cupo no inferior al uno por ciento de las vacantes para ser cubiertas por personas transexuales”*.

Los últimos datos sobre el acceso a través de este cupo pueden ser consultados en el informe de impacto por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género del Decreto de la Oferta de Empleo Público del año 2023<sup>3</sup>

<sup>3</sup> <https://transparencia.aragon.es/cgi-bin/ITCN/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=1310684243939>



FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE por Elena Pérez de la Merced, Responsable Igualdad De Género Y Pub.Act. SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA DEL DEPARTAMENTO DE HACIENDA, INTERIOR Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA el 30/09/2024.  
Documento verificado en el momento de la firma y verificable a través de la dirección <http://www.aragon.es/verificadoroc> con CSV CSVVG0P4XH6FD1S0XFIL.



Secretaría General Técnica

Plaza de los Sitios, 7  
50071 Zaragoza (Zaragoza)



## **b) Informes de impacto por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género**

En los últimos años se ha producido un avance en la evaluación sobre el impacto por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género.

A este respecto, 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”.*

Así pues, todas las evaluaciones correspondientes a la normativa emitida desde el Departamento de Hacienda, Interior y Administración Pública pueden encontrarse en el Portal de Transparencia del Gobierno de Aragón<sup>4</sup>.

### **3. PREVISIÓN DE RESULTADOS Y VALORACIÓN DE IMPACTO**

A pesar de los avances en la búsqueda real y efectiva en nuestro país y de la igualdad de las personas LGTBI lo cierto es que uno de los principales problemas a los que nos enfrentamos a la hora de determinar su situación en los diferentes ámbitos de actuación de las

---

<sup>4</sup> Portal de Transparencia del Gobierno de Aragón <https://transparencia.aragon.es/content/informaci%C3%B3n-de-relevancia-jur%C3%ADdica>



políticas públicas es la carestía de datos. Por ejemplo, en el ámbito laboral, como detalla la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

*“No obstante, incluso en los países en que se produjeron avances jurídicos, sigue siendo poco frecuente la recopilación periódica de datos sobre la situación del mercado laboral de las personas LGBT+. Lo que no se cuantifica suele pasarse por alto. Por lo tanto, corremos el riesgo de pasar por alto las dificultades a las que se enfrentan las personas LGBT+ en el mercado laboral. Y no abordar estas dificultades implica perder todo el potencial productivo de todas las personas trabajadoras.*

Por otro lado, se considera positivo el avance en relación con la elaboración de los informes de impacto por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género que permite valorar los efectos de las normas emitidas desde el Departamento de Hacienda, Interior y Administración Pública.

#### **4. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA**

En cuanto a la valoración del impacto por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género se considera de un impacto positivo la inclusión, — como medida de acción positiva —, de una reserva de plazas en las convocatorias de empleo público para las personas trans o de la elaboración de los informes de impacto por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género.

Por otro lado, resulta clave contar con datos en diferentes ámbitos de las personas LGTBI. En este sentido, 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 realiza algunas recomendaciones para alcanzar esta igualdad efectiva en el ámbito laboral:

*“La implantación de indicadores de igualdad en las estadísticas y estudios de carácter laboral que se realicen en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón que permitan medir la inclusión de las personas LGTBI en el sector público y privado, de manera que se pueda reconocer a las empresas y organismos públicos que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad y no discriminación”.*



Otro aspecto relevante es la formación del personal, la Ley 18/2018 de 20 de diciembre, establece que *“se impartirá, a través del organismo competente, una formación específica sobre diversidad afectivo-sexual y familiar y sobre la realidad del colectivo LGTBI que garantice la capacitación adecuada y correcta actuación de las y los profesionales que prestan servicios en cualquier ámbito de la misma”* (Artículo 40).

Además de lo anterior, la formación y sensibilización aparecen como la herramienta básica para lograr entornos inclusivos, así que se recomienda ampliar la formación transversal en esta materia por parte del IAAP.

También se recomienda que, a medida que se avance en la obtención de datos sobre las personas LGTBI, se incorpore un enfoque interseccional que consiga captar las diferentes situaciones de las personas puesto que es necesario tener en cuenta el colectivo de personas LGTBI no es un bloque monolítico.

En conclusión, la Administración pública posee una extraordinaria capacidad de transformación de la sociedad y todas sus acciones poseen un efecto arrastre y de transferencia al resto de aspectos de vida social. Este efecto tractor debe ser aprovechado para poner en valor la diversidad en nuestras sociedades del siglo XXI.

Lo que se informa a los efectos oportunos.

A fecha de firma electrónica.

Helena Pérez de la Merced

RESPONSABLE DE IGUALDAD DE GÉNERO Y PUBLICIDAD ACTIVA DEL  
DEPARTAMENTO DE HACIENDA, INTERIOR Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

*(Firmado electrónicamente)*