

Informe de evaluación del impacto de género del Anteproyecto de la Ley de Agentes de Medio Ambiente de Andalucía (LAMA)

1. FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO DEL INFORME

1.1. DENOMINACIÓN O TÍTULO DEL PLAN O LA NORMA

Ley de Agentes de Medio Ambiente de Andalucía

1.2. CONTEXTO LEGISLATIVO

De conformidad con el artículo 114 de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía, así como con el artículo 6.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, todas las Consejerías y centros directivos de la Junta de Andalucía tienen la obligación de acompañar al procedimiento de elaboración de los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes, un Informe de Impacto en el que se valore el impacto que pueden causar las mismas tras su aprobación.

Por otra parte, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se deroga el anterior Decreto 93/2004 y se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de género, la emisión del informe corresponde al centro directivo competente para la iniciación del procedimiento de elaboración de la disposición o plan de que se trate.

1.3. CENTRO DIRECTIVO EMISOR, OBJETO DEL INFORME Y ÓRGANO A QUIEN SE REMITE

En respuesta a lo requerimientos citados arriba, la Secretaría General de Medio Ambiente, Cambio Climático y Economía Azul, de la Consejería de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Economía Azul, emite el presente informe con el objeto de evaluar el impacto de género que el proyecto de Ley de Agentes de Medio Ambiente, pudiera causar, y lo envía a la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Economía Azul para que ésta formule las observaciones pertinentes y las remita de nuevo al centro directivo que suscribe para la modificación de la norma, si fuera necesario, con objeto de garantizar un impacto de género positivo tras la aprobación de la misma.

Con posterioridad y antes de la aprobación del proyecto de disposición, este centro directivo competente para la emisión del informe de evaluación del impacto de género, lo remitirá al Instituto Andaluz de la Mujer junto con las observaciones de la Unidad de Igualdad de Género.

2. IDENTIFICACIÓN DE LA PERTINENCIA DE GÉNERO DE LA NORMA.

En relación con la pertinencia de género del proyecto normativo evaluado en este informe, el objeto es promulgar un texto legal que regule los Cuerpos de Agentes de Medio Ambiente y establezca, en el marco de la legislación básica del Estado y del ordenamiento jurídico de Andalucía, el régimen jurídico, el ejercicio de las potestades de inspección y la funciones de custodia y vigilancia de la naturaleza de los Cuerpos de Agentes de Medio Ambiente de Andalucía. Teniendo en cuenta que el mismo es susceptible de incidir de forma directa en mujeres y hombres, afecta al acceso a los recursos e incide en la perpetuación de los roles de género, se entiende que el proyecto normativo objeto del presente informe de evaluación del impacto de género es:

PERTINENTE.



FIRMADO POR	MARIA LOPEZ SANCHIS	24/04/2024	PÁGINA 1/3
VERIFICACIÓN		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

3. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DE LA NORMA O PLAN

3.1. SITUACIÓN Y POSICIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN EL CONTEXTO SOCIAL DE PARTIDA

El organismo que suscribe aporta los siguientes datos en el presente informe relativos a la situación de mujeres y hombres en el contexto de intervención:

En la fecha de redacción de este informe, el colectivo de Agentes de Medio Ambiente (en adelante, colectivo Agentes) estaba formado por 759 personas, que equivalen al 63% de las plazas existentes. En lo que se refiere a las características internas del colectivo de Agentes, destaca su gran diversidad, tanto en sexo y edad, como en titulación. Tradicionalmente, ha sido un colectivo en el que predominaban casi en exclusiva los hombres, al proceder del muy masculinizado antiguo cuerpo de “guardas forestales” perteneciente al ICONA (Instituto para la Conservación de la Naturaleza). Al ser transferido a la Junta de Andalucía, en los sucesivos concursos-oposición han ido ingresando mujeres en el colectivo de Agentes, representando ya hoy un 15% del mismo (115 mujeres), encontrándose plenamente integradas en dicho colectivo.

De hecho, y con datos disponibles, el porcentaje de mujeres es ya más de la cuarta parte (un 28,8%) en el grupo de Agentes que tiene menos de 40 años, y un 18,1% entre los que tienen 40-50 años, representando un 25,2% en el grupo de los que tienen titulación académica de grado superior.

Respecto a la edad, la media fue bajando conforme accedieron al colectivo de Agentes personas jóvenes en las seis convocatorias que han tenido lugar desde 1999. Sin embargo, al haber estado paralizada durante el periodo 2005-2017 la convocatoria de concursos-oposición, la media de edad ha vuelto a subir, situándose hoy en torno a los 50 años. Con datos disponibles, casi la mitad de los Agentes tienen más de 50 años, y sólo un 8% tiene menos de 40 años, existiendo un 38% con edad comprendida entre los 40 y 50 años.

Asimismo, y en relación a la diversidad de titulaciones académicas de los Agentes, coexisten dentro de este colectivo Agentes con la titulación mínima para acceder al mismo (bachillerato o titulación equivalente) y Agentes con titulaciones de grado superior (licenciaturas en derecho, geografía, biología, ciencias ambientales,...) que, en no pocos casos, aprovechan su titulación para, cuando tienen ocasión, acceder a otros cuerpos de la Administración andaluza. Con datos disponibles, un 40% de los Agentes tienen titulación de grado superior, porcentaje que se eleva al 82,6% entre los que llevan menos de 20 años en ese colectivo.

Existe una clara relación entre el porcentaje de mujeres y el grupo de edad así como el nivel de estudios. Conforme se ha ido incorporando nuevo personal mediante procesos selectivos libres, que baja en edad la media y aumenta el número de personas con estudios superiores, el porcentaje de mujeres en el colectivo Agentes ha ido aumentando, así en el último proceso selectivo las mujeres ya representaban el 25% de las nuevas incorporaciones. Si bien, el porcentaje global de mujeres en el colectivo sigue siendo muy bajo (un 15%) con relación al resto de la Administración.

3.2. GRADO DE RESPUESTA DEL PROYECTO NORMATIVO O PLAN A LAS DESIGUALDADES DETECTADAS

En el anteproyecto de Ley que se evalúa se recogen las siguientes medidas para fomentar la igualdad de género, en base a la situación diferencial de partida de ambos sexos respecto al ámbito de intervención de la norma:

En primer lugar, en el texto de la disposición se incluye expresamente que se regulará “prestando especial atención en fomentar la igualdad de género”.

En segundo lugar, la mayor proporción de hombres en la composición del colectivo debe ser compensada en el tiempo mediante la garantía de la igualdad en el acceso al colectivo. Dicha igualdad en el acceso queda garantizada mediante el proceso de acceso en igualdad de condiciones mediante los procesos selectivos de libre

FIRMADO POR	MARIA LOPEZ SANCHIS	24/04/2024	PÁGINA 2/3
VERIFICACIÓN		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

acceso, que se realizan con pleno respeto a lo establecido en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

De otra parte, en el articulado relativo a uniformidad y equipamiento, se hará referencia expresa a la necesidad de tener en consideración las características anatómicas diferenciales de la constitución femenina en el diseño de las prendas.

Finalmente, se ha tenido en cuenta lo estipulado en la ley 12/2007 para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía respecto a la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista en la redacción del texto normativo, si bien se procederá a la nueva revisión del texto de la disposición para asegurar el uso no sexista del mismo.

3.3. VALORACIÓN DEL IMPACTO

En función del grado de respuesta del proyecto normativo a las desigualdades de género existentes, el centro directivo emisor concluye que el proyecto normativo tiene un impacto de género previsiblemente:

Positivo: en función de las desigualdades previas existentes y del grado de respuesta del proyecto normativo a las mismas, el centro directivo emisor concluye que el proyecto normativo tiene un impacto de género previsiblemente positivo, en tanto que recoge el principio de igualdad de género en la norma, dando cumplimiento así a lo dispuesto en la normativa vigente.

4. CAMBIOS INCORPORADOS TRAS LA VALORACIÓN DEL IMPACTO

Una vez analizado el impacto de género de la norma en desarrollo, se han incorporado una serie de cambios que se detallan a continuación.

Inclusión tanto en el texto de la disposición que se regulará “prestando especial atención en fomentar la igualdad de género”.

Inclusión del principio de igualdad de género en el preámbulo de la norma.

Referencia expresa en el articulado relativo a uniformidad y equipamiento a la necesidad de tener en consideración las características anatómicas diferenciales de la constitución femenina en el diseño de las prendas.

Se ha modificado la denominación genérica del colectivo de “Los” Agentes de Medio Ambiente, a Agentes de Medio Ambiente, incluyendo la referencia a “personal Agente de Medio Ambiente ” o “colectivo de Agentes de Medio Ambiente” o el personal funcionario de los Cuerpos Superior, Facultativo, Técnico y Operativo de Agentes de Medio Ambiente de la Junta de Andalucía.

Finalmente, se ha tenido en cuenta lo estipulado en la ley 12/2007 para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía respecto a la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista en la redacción del texto normativo.

En Sevilla,
LA SECRETARIA GENERAL DE MEDIO AMBIENTE, CAMBIO CLIMÁTICO Y ECONOMÍA AZUL

Fdo.: María López Sanchís

FIRMADO POR	MARIA LOPEZ SANCHIS	24/04/2024	PÁGINA 3/3
VERIFICACIÓN		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	