



INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DEL ANTEPROYECTO DE LEY DE ORGANIZACIÓN Y RÉGIMEN JURÍDICO DEL SECTOR PÚBLICO AUTONÓMICO DE ARAGÓN.

Nombre del anteproyecto: Anteproyecto de Ley de Organización y Régimen Jurídico del Sector Público Autonómico de Aragón.

Entidad que lo promueve: Departamento de Hacienda y Administración Pública.

1. INTRODUCCIÓN

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”*.

En concreto, la presente memoria se redacta en aplicación de lo previsto en el apartado tercero del artículo 37 de la Ley 2/2009, de 11 de mayo, del Presidente y del Gobierno de Aragón, que establece como documentación que deberá acompañar a los proyectos de Ley *“una memoria, un estudio o informe sobre la necesidad y oportunidad del mismo, un informe sobre el impacto por razón de género de las medidas que se establecen en el mismo, que incorporará una evaluación sobre el impacto por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género, así como una memoria económica que contenga la estimación del coste a que dará lugar. En todo caso, los anteproyectos de Ley habrán de ser informados por la Secretaría General Técnica del Departamento”*.

La Ley tiene por objeto:

- En primer lugar, determinar el régimen jurídico de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Aragón, incorporando las especialidades del procedimiento administrativo que le son propias, así como los principios de la responsabilidad patrimonial y la potestad sancionadora.
- En segundo lugar, configurar de manera precisa el marco organizativo y de funcionamiento de la Administración autonómica y de su sector público institucional.



La necesidad de revisión del régimen jurídico de la Administración Pública autonómica obedece a dos razones principales: el cambio de la Administración autonómica como resultado del aumento de la complejidad de la gestión pública y de las nuevas exigencias ciudadanas y, por otro, la adaptación a la normativa básica estatal contenida en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público, con el objetivo de configurar un marco regulador de esta materia coherente y estable.

En relación con esto último, la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas sistematiza toda la regulación relativa al procedimiento administrativo y profundiza en la agilización de los procedimientos con un pleno funcionamiento electrónico. Así, en dicho preámbulo se afirma que la tramitación electrónica no puede ser todavía una forma especial de gestión de los procedimientos, sino que debe constituir la actuación habitual de las Administraciones. A este nuevo marco se une la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, que recoge una regulación unitaria sobre el funcionamiento electrónico del sector público y las relaciones de las Administraciones Públicas entre sí por medios electrónicos. En ambas Leyes se apela a las Comunidades Autónomas para que adopten medidas destinadas a una efectiva y completa implantación de la Administración electrónica tanto en las relaciones de la Administración con el ciudadano como de las Administraciones entre sí.

2. PERTINENCIA DE GÉNERO

Este anteproyecto de Ley regula cuestiones que, en un primer momento, podrían parecer no afectar a la igualdad de género de manera directa debido al carácter esencialmente organizativo del proyecto normativo. En este sentido, no tiene efecto inmediato sobre mujeres y hombres ni asimismo afecta a los modelos estereotipados de género de manera directa en el ámbito específico al que hace referencia este anteproyecto de Ley.

No obstante, de manera indirecta y a largo plazo, existen elementos que se escapan del presente anteproyecto de Ley que deberían ser tenidos en cuenta en el desarrollo de normativa posterior con el objetivo en mente de la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Dicho lo anterior, se considera que existen aspectos en el mismo como



son la administración electrónica o la organización de la Administración pública aragonesa que necesitan ser examinados desde una perspectiva de género con el objetivo de observar si existen desequilibrios en el acceso a recursos, bienes y servicios o una representación paritaria en los ámbitos objeto del anteproyecto con la finalidad de emitir recomendaciones para el desarrollo de ulteriores disposiciones o desarrollos del presente anteproyecto de Ley.

3. SITUACIÓN DE PARTIDA

Debido a la extensión de la norma y, en consecuencia, la gran cantidad de ámbitos que se regulan en la misma, el diagnóstico de la situación de partida entre mujeres y hombres se va a centrar en dos grandes áreas objeto de regulación del presente Anteproyecto de Ley:

1. Uso de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación por parte de hombres y mujeres.
2. Representación y distribución de mujeres y hombres en la organización de la Administración pública y en la composición de órganos colegiados, de las comisiones y tribunales, etc.

1) Tecnologías de Información y de la Comunicación (TIC)

El anteproyecto de Ley destaca que *“las novedades incorporadas en esta Ley son especialmente relevantes en el ámbito del funcionamiento electrónico del sector público y por ello merecen destacarse de manera singular”*. Como se ha mencionado, la total implantación de la Administración electrónica tanto en las relaciones de la Administración como con la ciudadanía es el objetivo a alcanzar. Cabe preguntarse, en un primer momento, si existe un uso diferenciado entre hombres y mujeres de las Tecnologías de Información y de la Comunicación (TIC), en el acceso a determinados recursos o en habilidades para su desarrollo.

A raíz de la irrupción de las TIC en la mayoría de actividades de nuestra vida cotidiana, diversas voces han alertado sobre la existencia de una brecha digital entre hombres y mujeres en relación con el acceso y uso de las TIC. Cuando hablamos de brecha digital de género, según el INE, esta se define como la diferencia del porcentaje de hombres y el porcentaje de mujeres en el uso de indicadores TIC (uso de Internet en los últimos tres meses, uso frecuente de Internet, compras por Internet) expresada en puntos porcentuales.



Por su parte, completando esta definición, el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo (6/12/2018, Diario oficial de la Unión Europea. Dictamen exploratorio solicitado por el Parlamento Europeo) detalla que:

“la brecha digital no solo incluye el acceso limitado a una conexión a internet, sino también la falta de las habilidades básicas necesarias para utilizar las herramientas TIC. Uno de los aspectos que conforman la brecha digital es la brecha digital de género. Según los datos desglosados por género de la Unión Internacional de Telecomunicaciones para 91 economías, en 2017 la penetración general de internet fue del 44,9 % para las mujeres, frente al 50,9 % para los hombres; según los datos de Eurostat, en 2017 el 71 % de las mujeres tenía acceso diario a internet frente al 74 % de los hombres, y el 49 % de las mujeres accedía a servicios de banca por internet frente al 54 % de los hombres. Es importante considerar la cuestión desde la perspectiva del mercado laboral (la digitalización afectará a todos los trabajadores) y desde el punto de vista de los usuarios (todo individuo es usuario de la tecnología)” (p. 4).

En este sentido, en los últimos años han proliferado los estudios e informes sobre las TIC teniendo en cuenta la variable sexo. Como resultado, las conclusiones de diferentes organismos como Naciones Unidas, la Unión Europea o el Gobierno de España pasan por la afirmación de la mencionada brecha digital de género.

Como detalla el Parlamento Europeo:

“Los datos de que se dispone apuntan hacia una brecha digital de género a escala mundial. En la Unión Europea, no se trata principalmente de que las mujeres y las niñas carezcan de acceso o de competencias de base en cuanto a Internet – aunque el número de mujeres que no han utilizado nunca Internet sigue siendo importante (14 % de mujeres frente a un 12 % de hombres). La brecha de género es mucho mayor en el caso de las competencias informáticas avanzadas, la educación terciaria, el empleo y la toma de decisiones en el sector digital, y es menos probable que las niñas y las mujeres sigan estudiando materias científicas y tecnológicas después de los quince años, comiencen o prosigan una carrera en el sector de las TIC, alcancen niveles de especialización o de gestión o pongan en marcha sus propias empresas tecnológicas” (Parlamento Europeo, Pleno-Marzo 2018).

Conscientes de esta realidad diferenciada entre hombres y mujeres en el ámbito de las nuevas tecnologías, la Agenda 2030 establece los Objetivos de Desarrollo Sostenible y marca en su Objetivo 5 la Igualdad de género. Dentro de este, una de las metas va encaminada a



mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.

En nuestra normativa aragonesa, la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón dedica el artículo 79 a la Sociedad de la información y del conocimiento y detalla que *“las Administraciones públicas aragonesas incorporarán el principio de igualdad de género en todas las actuaciones y programas de la sociedad de la información y del conocimiento, en su diseño, ejecución y evaluación, e integrarán transversalmente la perspectiva de género en la planificación e implantación de las nuevas tecnologías de la información, la comunicación y el conocimiento, con el objetivo de garantizar la incorporación en condiciones de igualdad de oportunidades, de mujeres y hombres, a la sociedad de la información”*.

Por su parte, el I Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2017-2020) también explicita los siguientes objetivos específicos para reducir la brecha de género en el acceso y uso de las TIC:

- Fomentar programas formativos y de acceso a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación para mujeres, con objeto de superar la brecha digital de género y mejorar su capacitación profesional (Eje 2: Transformación Social: Igualdad de Trato. Objetivo 10. Redes sociales).
- Acciones para la superación de la brecha digital que existe entre hombres y mujeres, basadas en la integración, la colaboración y la participación de distintos sectores públicos y privados implicados (Eje 4: Empleo y economía Objetivo 2: Promoción económica, liderazgo y empoderamiento femenino en el mundo laboral).

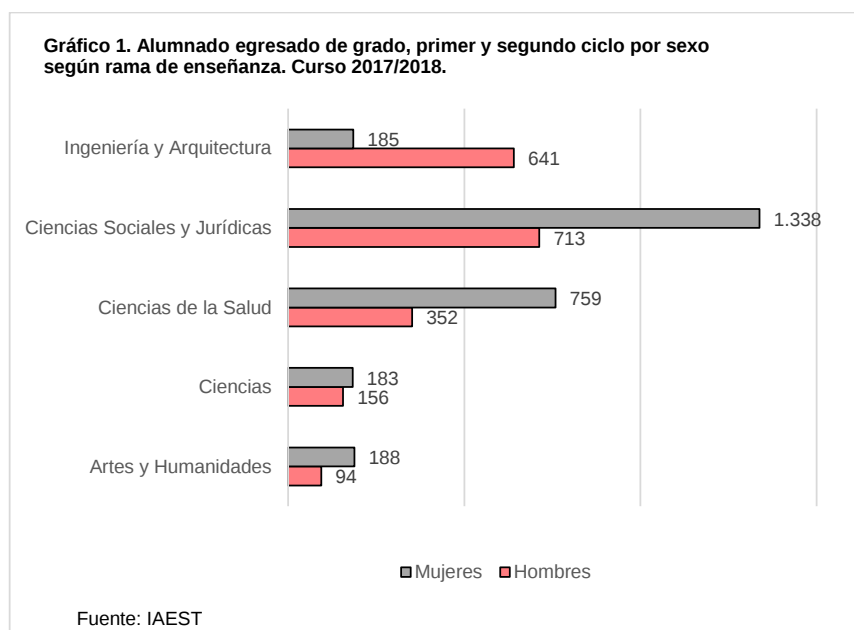
Pasemos pues a analizar diferentes datos en relación con la brecha digital de género en nuestra Comunidad Autónoma en relación con: la educación en nuestra Comunidad Autónoma, por un lado; y las diferentes estadísticas sobre el uso de las TIC por parte de la ciudadanía en relación con la administración, por otro.

A) Educación

En cuanto a la matriculación universitaria, encontramos cifras equiparables entre sexos. Sin embargo, las diferencias se empiezan a vislumbrar en relación con la elección del área de estudio, algo que ocurre asimismo en la formación profesional. Como sabemos, existen ideas



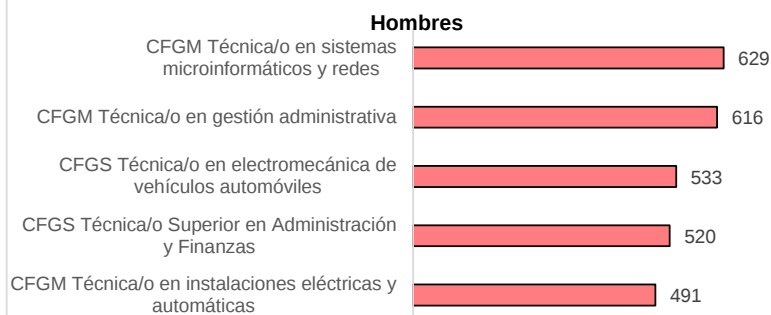
acerca de cómo debe ser un hombre y cómo debe ser una mujer, esto es, existen estereotipos de género que atribuyen a unas y a otros determinados valores, actitudes y comportamientos. La interiorización de estos estereotipos de género opera en la elección diferenciada de mujeres y hombres a la hora de optar por qué se estudia. En lo que a los estudios universitarios se refiere (Gráfico 1), esta socialización de género hace que existan campos masculinizados como el de Ingeniería y Arquitectura donde los hombres o sectores feminizados como las Ciencias Sociales y Jurídicas o las Ciencias de la Salud. Se constata, por tanto, la escasez de mujeres en carreras STEM (acrónimo en inglés que significa: *Science, Technology, Engineering and Mathematics* y acuñado por la OCDE) de la que nos advierte la diferente literatura al respecto.



Como se ha indicado, algo similar ocurre con las enseñanzas no universitarias (Gráfico 2 y Gráfico 3). Las familias profesionales que cuentan con menos mujeres matriculadas tienen que ver con las actividades relacionadas con informática, instalación eléctrica, electromecánica... Como vemos, la distribución de las personas matriculadas se dibuja en función de roles de género donde ellas eligen ciclos formativos relacionados con tareas asociadas al cuidado de otras personas.

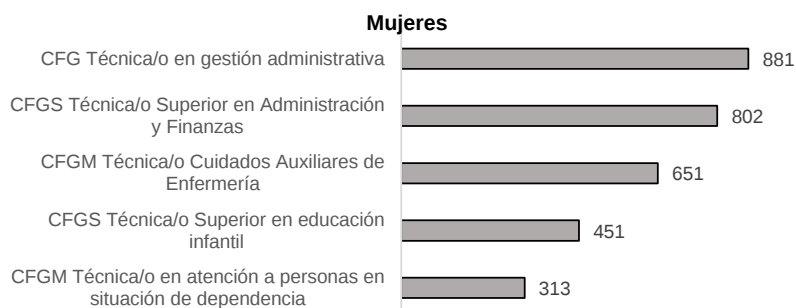


Gráfico 2. Estudios profesionales con mayor número de alumnado por



Fuente: Datos básicos de las mujeres, Aragón 2019. IAEST.

Gráfico 3. Estudios profesionales con mayor número de alumnado por



Fuente: Datos básicos de las mujeres, Aragón 2019. IAEST.

En cuanto a la traducción de esta distribución en el mercado laboral, “*las profesiones TIC Según datos de Eurostat para España sobre distribución de especialistas TIC por sexo, solo el 15,6% de los profesionales TIC son mujeres en 2017. La serie de los últimos diez años muestra además que mientras que los profesionales TIC masculinos aumentan tanto en España como en la media europea, las profesionales femeninas son cada vez menos, –un descenso en el porcentaje de mujeres y un aumento en el de hombres. Este hecho no es una particularidad española sino una tendencia común en la media de la UE*” (Libro Blanco de las Mujeres en el ámbito tecnológico, Secretaría de Estado para el Avance Digital, del Ministerio de Economía y Empresa de marzo de 2019, p.69).



Con vistas a realizar un análisis exhaustivo de este aspecto en el ámbito concreto de nuestra Administración, resultaría de interés dilucidar cuál es la proporción de mujeres que desarrollan tareas de programación o puestos de mando en departamentos vinculados a las TIC en la administración pública puesto que en la actualidad no se han encontrado datos sobre este aspecto.

B) Uso de Internet en la relación con la Administración

Pasemos a ver cifras sobre el uso de Internet en las relaciones con la Administración. En relación con el con el anteproyecto de Ley objeto de la presente evaluación de impacto de género, esta brecha digital de género posee una doble vertiente: por un lado, la relación de la ciudadanía con la Administración y, por otro, la relación entre administraciones públicas. En relación con el primer aspecto, la encuesta “Calidad de los Servicios Públicos (XII)” realizada por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) incluye una serie de preguntas sobre el uso de Internet para buscar información o realizar alguna consulta, trámite o gestión relacionado con la Administración Pública o centro público, así como la satisfacción con el mismo.

Si observamos la Tabla 1, la brecha es de 6,1 (puntos porcentuales) en relación con el uso de Internet en los últimos doce meses a favor de los hombres.

Tabla 1. Porcentaje de mujeres y hombres que han utilizado Internet en los últimos 12 meses (%)

	Hombre	Mujer
Sí	76,8	70,7
No	23,2	29,3

Fuente: Calidad de los Servicios Públicos (XII). Elaboración propia.

Siguiendo con el análisis (Tabla 2), esta brecha de género se estrecha entre quienes declaran haber usado Internet en los últimos doce meses (el 64% de los hombres frente al 62,7 de las mujeres que dicen haber utilizado Internet para buscar información o realizar alguna consulta, trámite o gestión relacionado con la Administración Pública o algún centro público).

Tabla 2. Uso de Internet para buscar información o realizar alguna consulta, trámite o gestión relacionado con la Administración Pública o algún centro público

	Hombre	Mujer
Sí	64	62,7
No	35,3	36,8
No recuerda	0,7	0,6

Fuente: Calidad de los Servicios Públicos (XII). CIS.



Algo similar ocurre cuando se pregunta por los sitios visitados: la diferencia entre hombres y mujeres disminuye, aunque la cifra sigue siendo algo superior en el caso de los hombres (Tabla 3).

Tabla 3. Sitios que visitó la última vez que realizó una consulta, trámite o gestión con la Administración Pública

	Total	Hombre	Mujer
La página web del organismo o centro público	73,5	74,4	72,6
Un buscador en Internet (Google, Yahoo, etc.)	35,2	35,7	34,6
La página de la sede electrónica del organismo o centro público	27,8	28,2	27,4
Otras páginas web con links al organismo o centro público	7,1	6,4	7,8
No recuerda	0,3	0,2	0,4
N.C.	0,5	0,2	0,8

Fuente: Calidad de los Servicios Públicos (XII). CIS.

Cuando se pregunta para qué utilizó la página web, la tendencia es la misma que en las cifras anteriores salvo en el caso de tramitar un procedimiento. En este trámite, la diferencia se inclina a favor de las mujeres (51,7%) (Tabla 4). Las heterogeneidades de procedimientos incluidos en este ítem hacen tremendamente difícil ofrecer una explicación sustantiva de por qué no se repite el patrón del resto de usos.

Tabla 4. Para qué utilizó la página web o sede electrónica

	Total	Hombre	Mujer
Buscar o solicitar información de cualquier tipo (como, p.ej., consultar boletines oficiales)	45,2	46,6	43,6
Descargar o enviar formularios o impresos (como, p.ej., presentar la declaración de la renta)	35,2	38,1	32,1
Tramitar un procedimiento (como una inscripción en un registro, solicitar una cita médica, un trámite relativo a una prestación, tramitar un pago, etc.)	47,3	43,1	51,7
Presentar una queja, sugerencia o recurso	2,3	2,5	2,1
Intervenir en procesos de participación ciudadana (consultas urbanísticas, encuestas sobre servicios, debates sobre leyes)	1,5	1,8	1,1
Otra respuesta	0,4	0,5	0,4
No recuerda	0,3	0,2	0,4
N.C.	0,2	0,2	0,1

Fuente: Calidad de los Servicios Públicos (XII). CIS.

Por otro lado, la reciente encuesta reciente del INE de 2019 denominada “Encuesta equipamientos y uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación en los Hogares”



ofrece cifras tanto nacionales como de Aragón en el uso de Internet por parte de la ciudadanía en la relación con la Administración.

Del total nacional de personas entrevistadas, Aragón ocupa el segundo lugar de entre aquellas que declaran haber contactado o interactuado con las administraciones o servicios públicos por Internet, por motivos particulares, en los últimos doce meses (Tabla 5).

Tabla 5. Formas de contacto o interacción con las administraciones o servicios públicos por Internet, por motivos particulares, en los últimos 12 meses por Comunidades y Ciudades Autónomas y tipo de acción

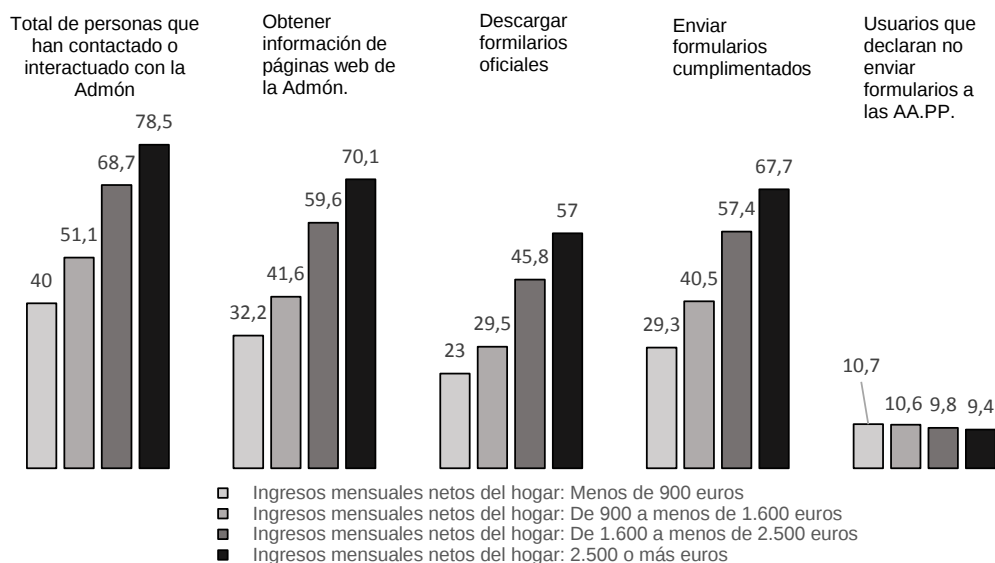
Total de personas (16 a 74 años)	Número	Porcentaje
Total nacional	34910798	100
Andalucía	6295225	18,03
Aragón	5599000	16,04
Asturias, Principado de	4946550	14,17
Balears, Illes	3711496	10,63
Canarias	1988284	5,70
Cantabria	1747285	5,00
Castilla y León	1730386	4,96
Castilla-La Mancha	1600890	4,59
Cataluña	1495152	4,28
Comunitat Valenciana	1103213	3,16
Extremadura	964226	2,76
Galicia	915377	2,62
Madrid, Comunidad de	788139	2,26
Murcia, Región de	766377	2,20
Navarra, Comunidad Foral de	476723	1,37
País Vasco	434582	1,24
Rioja, La	229890	0,66
Ceuta	59124	0,17
Melilla	58879	0,17

Fuente: Encuesta equipamientos y uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación en los Hogares (INE). Elaboración propia.

No obstante, desde una perspectiva interseccional, conviene prestar atención al cruce de otras variables con el género en relación con el uso de Internet. En primer lugar, se observa un patrón claro: a medida que aumentan los ingresos mensuales, mayor es el uso de Internet para relacionarse con la administración.



Gráfico 4. Formas de contacto con las administraciones por motivos particulares en los últimos 12 meses por características socioeconómicas (%)

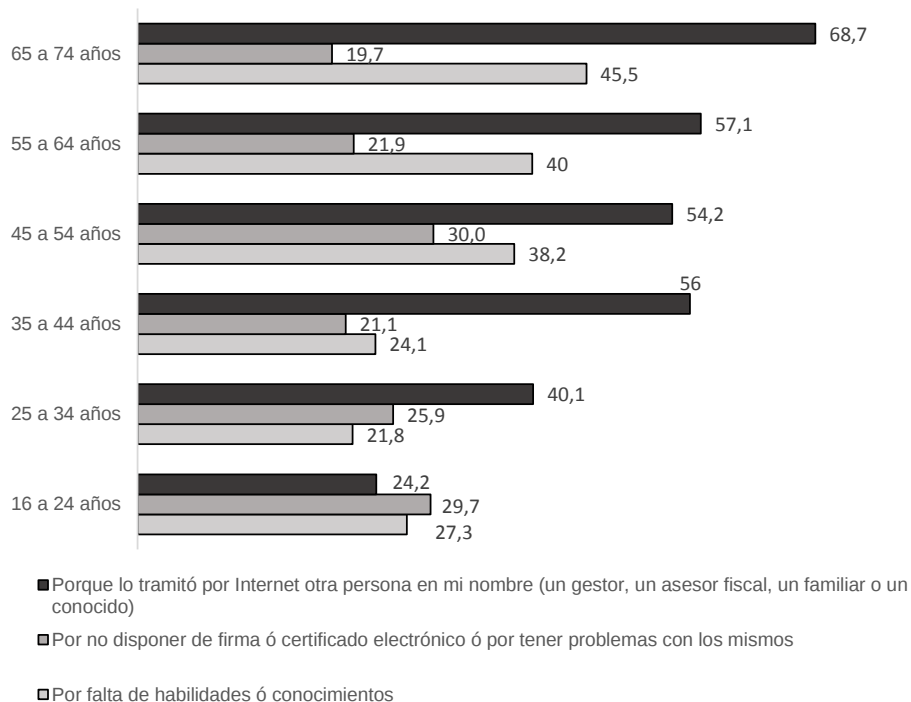


Fuente: Encuesta equipamientos y uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación en los Hogares, 2019.

Atendiendo ahora a quienes declaran no enviar formularios a las Administraciones Públicas, entre los motivos principales para no hacerlo se encuentran (Gráfico 5): 1) la falta de habilidades o conocimientos, 2) la ausencia de posesión de firma/ certificado electrónico o tener problemas con los mismos y 3) la tramitación por parte de otra persona en su nombre. También la edad como vemos es un factor importante en el uso de las TIC con un patrón claro a la hora de no enviar formularios a la Administración.

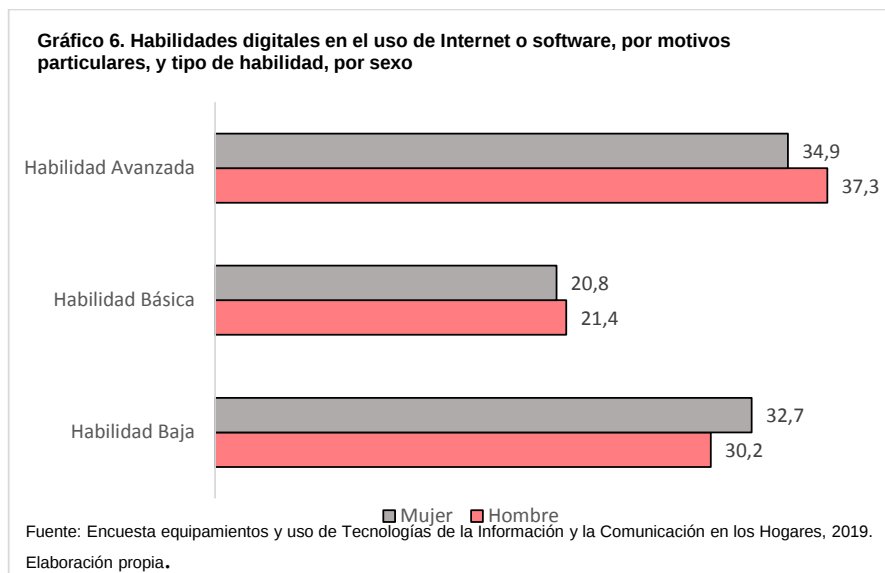


Gráfico 5. Razones declaradas por las que las y los usuarios no enviaron formularios a las AA.PP. por Internet en los últimos 12 meses por edad (%)

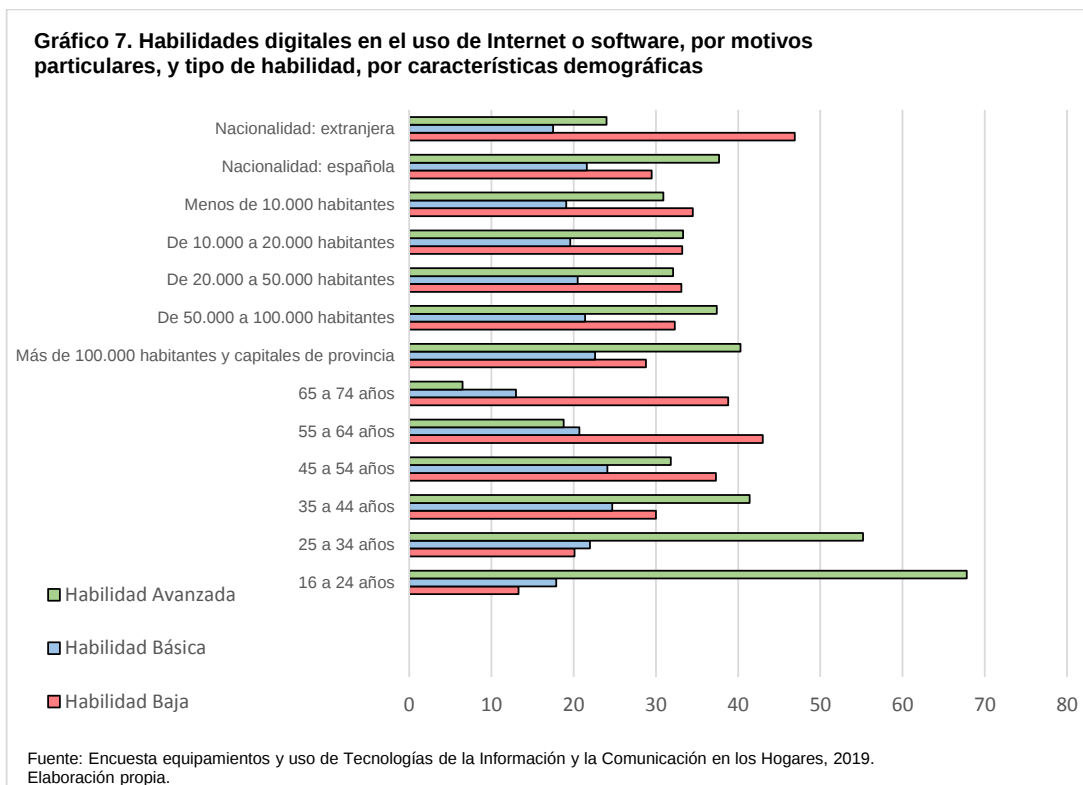


Fuente: Encuesta equipamientos y uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación en los Hogares, 2019. Elaboración propia.

Otra de las cuestiones clave en el análisis la brecha digital es el de habilidades digitales percibidas puesto que asistimos al desarrollo de una *“segunda brecha digital de género”*, donde las diferencias entre sexos no se basan en el uso o acceso a las TIC (ya que estas tienden a disminuir), sino en las habilidades y herramientas digitales (digital skills o eSkills) que determinan el uso efectivo de la tecnología” (Libro Blanco de las Mujeres en el ámbito tecnológico, Secretaría de Estado para el Avance Digital, del Ministerio de Economía y Empresa de marzo de 2019, p.22). En el Gráfico 6 se observa esta brecha digital de género en la autopercepción de las habilidades TIC predominando las mujeres en la categoría “habilidad baja” y los hombres en “habilidad alta”.



Asimismo, atendiendo a otros factores vemos cómo los valores más elevados en la categoría “habilidad baja” son declarados por población extranjera, por personas de mayor edad y, de manera menos acusada, por personas de localidades con un menor número de habitantes (Gráfico 7).



2) Representación mujeres y hombres en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón

Como se ha mencionado, el presente anteproyecto de Ley o que se encarga de configurar de manera el marco organizativo y de funcionamiento de la Administración autonómica y de su sector público institucional.

A este respecto, entre los principios de actuación de los poderes públicos aragoneses recogidos en la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón (art.3) se encuentra la participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos de decisión públicos y privados. Por su parte, el artículo 24 se encarga de tratar la participación y la representación equilibrada de mujeres y hombres



en las instituciones y en los órganos públicos exponiendo que “de conformidad con el artículo 16 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se garantizará el principio de representación equilibrada de mujeres y hombres:

1) En el nombramiento de titulares de órganos directivos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón cuya designación corresponda al Gobierno de Aragón, procurando la representación de mujeres procedentes de grupos minoritarios.

2) En la composición de los órganos colegiados de la Comunidad Autónoma de Aragón. Este mismo criterio de representación se observará en la modificación o renovación de dichos órganos.

3) En la designación de los representantes del Gobierno de Aragón en órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

4) En los nombramientos que le corresponda efectuar en los consejos de administración de las empresas en cuyo capital participe la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

5) En la composición de cualesquiera órganos colegiados que se constituyan para la selección de personal de nuevo ingreso o la provisión de puestos de trabajo y para la concesión de ayudas, subvenciones, becas o premios.

El presente anteproyecto de Ley posee un carácter organizativo y no está referido a personas identificadas. No obstante, sí poseemos datos sobre la distribución por sexos dentro del ámbito de la administración general que nos permitan observar tendencias en el reparto de la representación y la participación de hombres y mujeres en nuestra Administración.

Para realizar un análisis de la situación de partida disponemos de la información y los datos correspondientes al informe “Diagnóstico y Análisis Plan de Igualdad. Administración General” elaborado por la Inspección General de Servicios de la Comunidad Autónoma de Aragón. Se trata de un estudio sociodemográfico en función del género de la situación del personal de la Administración general del Gobierno de Aragón y que servirá como elemento

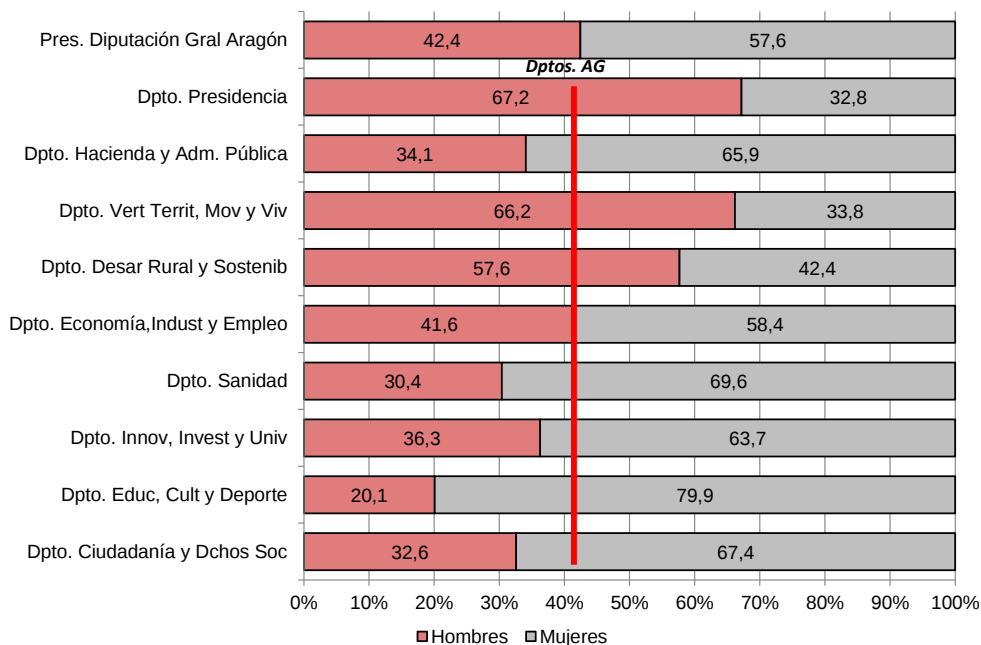


de apoyo técnico a los trabajos de elaboración del Plan de Igualdad de este sector de la Administración. Este informe toma datos de Sirhga (Sistema Integrado de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno de Aragón) correspondientes al año 2017 para realizar un diagnóstico de la organización y la estructura de la Función Pública.

Estructura departamental

Prestando atención a la estructura por Departamentos observamos dos entornos muy masculinizados: los departamentos de Desarrollo Rural y Sostenibilidad, y Vertebración Territorial, Movilidad y Vivienda y, 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, presenta un grado de masculinización muy elevado.

Gráfico 8. Feminización de la estructura departamental. Distribución de hombres y mujeres según departamentos. %



Fuente: Diagnóstico y Análisis Plan de Igualdad Administración General



Por otro lado, los departamentos más feminizados son: el Departamento de Educación, Cultura y Deporte, en donde 8 de cada 10 personas son mujeres. Otros departamentos como los de Sanidad, Ciudadanía y Derechos Sociales y Hacienda y Administración Pública, también presentan valores de feminización por encima del valor general de la estructura departamental.

Índice de feminización de las escalas

El estudio agrupa las diferentes escalas en 5 categorías según el valor del índice de feminización (Tabla 6). Como detalla el Diagnóstico “*el 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*”.

Tabla 6. Sector de Administración general. Índice de feminización (IF) de las escalas administrativas (*)

Extremadamente feminizadas	Escala Auxiliar de Enfermería Escala Técnica Sanitaria Escala de Auxiliares Facultativos	IF >500
Muy feminizadas	Escala Auxiliar Administrativa Escala de Ayudantes Facultativos Escala Auxiliar a extinguir Escala Superior de Administración Escala General Administrativa	IF >250/<500
Feminizadas	C. Gral. Auxiliar de la Admón. del Estado Escala Técnica de Gestión C. Gral. Advo. de la Admón. del Estado Escala Técnica Facultativa	IF >150/<250
Poco feminizadas	Escala Sanitaria Superior Escala Facultativa Superior Escala de Letrados de los Serv. Jcos.	IF >50/<150
Muy masculinizadas (nada feminizadas)	Proyectos y Obras Agrario Esc. Ejec. de Agentes Protec. Naturaleza Carreteras Mantenimiento Conservación	IF <50

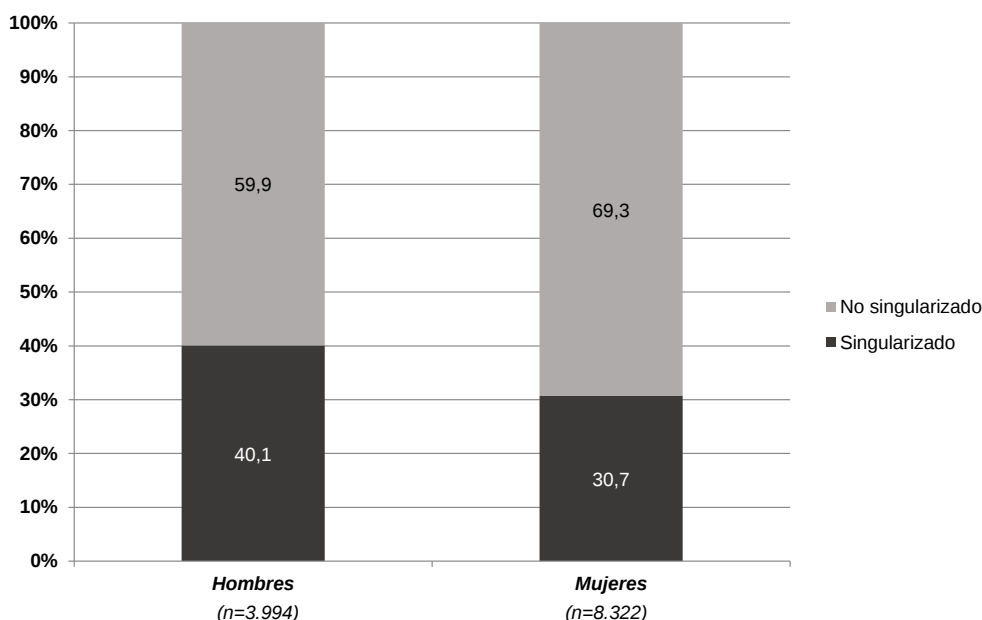
Fuente: Diagnóstico y Análisis Plan de Igualdad Administración General



Tipo de puesto y forma de provisión

Las relaciones de puestos de trabajo estructuran la organización para incorporar a las personas integradas en los diferentes cuerpos y escalas. El Diagnóstico ha considerado tres variables de las que definen el puesto de trabajo: el tipo de puesto, la forma de provisión y el complemento específico (este último aspecto no ha sido considerado en el presente análisis).

Gráfico 9. Índice de concentración de hombres y mujeres según la naturaleza del puesto de trabajo ocupado. %



Fuente: Diagnóstico y Análisis Plan de Igualdad Administración General

Tipo de puesto: se manifiesta una diferencia de 10 puntos en el índice de concentración por sexos. Los puestos de trabajo singularizados suponen el 40,1 % de puestos ocupados por hombres, mientras que para las mujeres esta condición se da en el 30,7 % de los casos.

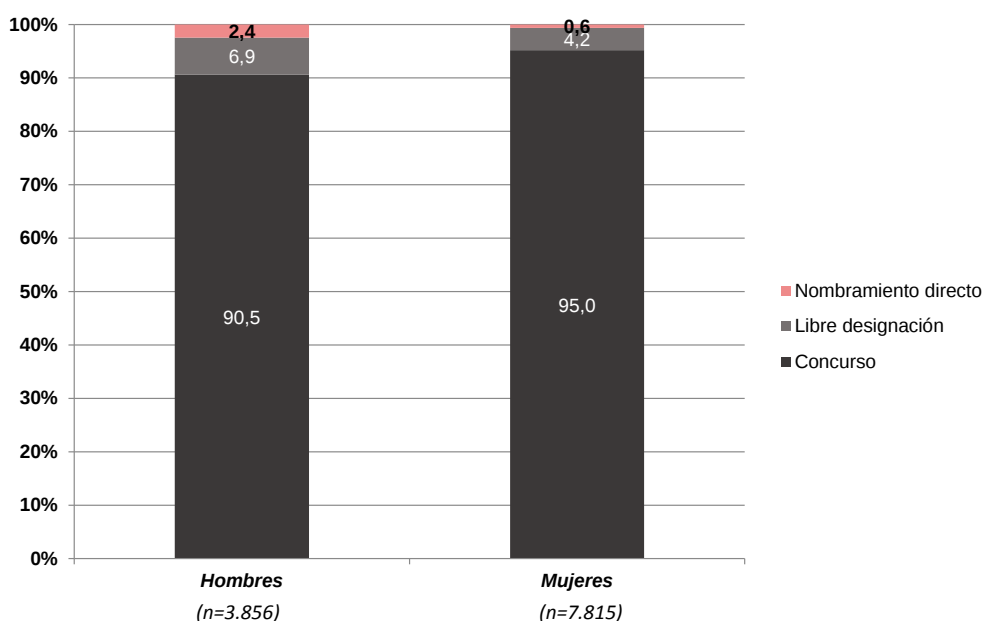
Forma de provisión: En el caso de los hombres, la provisión mediante concurso ordinario de los puestos de trabajo supone el 90,5 % de los puestos ocupados, mientras que en el caso de las mujeres esta forma representa el 95,0 %.

“Resulta así que, para las mujeres, la provisión de los puestos que ocupan por una firma distinta a la del concurso significa el 4,8 % de los casos, mientras que para los hombres



esta circunstancia supone el 9,3 %, siendo muy significativo el valor del índice de la provisión por el modo de libre designación sino, significativamente, por nombramiento directo. Mientras que el 2,4 % de los puestos de trabajo ocupados por hombres han sido provistos por nombramiento directo, los puestos ocupados por mujeres y provistos por nombramiento directo apenas si representan el 0,6 %”.

Gráfico 10. Índice de concentración de hombres y mujeres según el sistema de provisión del puesto de trabajo ocupado.%



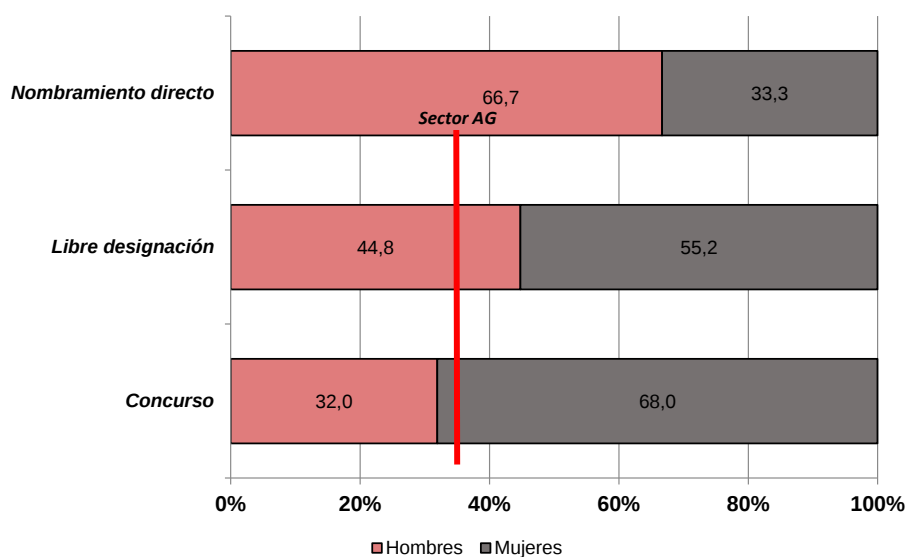
Fuente: Diagnóstico y Análisis Plan de Igualdad Administración General

Los puestos que se proveen 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. Sin embargo, los puestos provistos mediante libre designación y por nombramiento la cifra es más elevada en el caso de los hombres, haciéndose más profunda esta diferencia cuanto más discrecional es la forma de provisión. En el sector de Administración general el 80,9 % de los puestos de trabajo se proveen por concurso ordinario, el 15,5 % por el procedimiento de libre designación (niveles 28, 29 y 30 y secretarios/as de altos cargos), lo que arroja 596 puestos de trabajo, y el 3,6 % mediante nombramiento directo, identificando a 141 puestos.



Como detalla el Diagnóstico “los puestos provistos por la forma de libre designación se distribuyen mayoritariamente entre las mujeres, que ocupan el 55,2 % de las posiciones frente al 44,8 % ocupadas por los hombres. Sin embargo, esta distribución refleja una brecha de 12 puntos a favor de los hombres respecto a los valores generales de equivalencia” (Gráfico 11).

Gráfico 11. Feminización de las formas de provisión. Distribución de hombres y mujeres según el sistema de provisión de los puestos de trabajo ocupados. %



En caso de los puestos de nombramiento directo, la brecha es más profunda: se registra una brecha de más de 32 puntos respecto al valor de equivalencia y además 2 de cada 3 puestos con esta forma de provisión están ocupados por hombres y sólo el 33,3 % por mujeres.



Órganos colegiados

En cuanto a los resultados¹, el número de personas que integran los órganos colegiados de la muestra asciende a 1.686, que representa una proporción significativa (13,7 %) respecto a la población del sector de Administración general,

Tabla 7. Distribución por sexos de la composición de los Órganos colegiados (sector de Administración General)

	Número	Porcentaje
Hombres	1.088	64,5
Mujeres	598	35,5

Fuente: Diagnóstico y Análisis Plan de Igualdad. Administración General

“La distribución por sexos muestra que para el conjunto de los órganos el número de hombres casi duplica al de mujeres. El colectivo masculino ocupa el 64,5 % de las posiciones, mientras que las mujeres desempeñan el 35,5 %. Se presenta, de nuevo, una relación que no se corresponde con la estructura de distribución general de la población del sector y que, más allá de la funcionalidad y eficacia de los órganos reseñados, revela que la formación de los órganos colegiados está también determinada por un modelo de representación ajeno al marco general existente y, en todo caso, favorable e inclinado hacia uno de los dos sexos”

El índice de feminización (IF) (Gráfico 12) para el conjunto de los órganos colegiados observados presenta un valor de 55, muy alejado del valor de equilibrio (100) para hombres y mujeres y del valor de distribución del conjunto de la población del sector de Administración general que, como sea visto, es de 208 en las fechas referencia para el análisis.

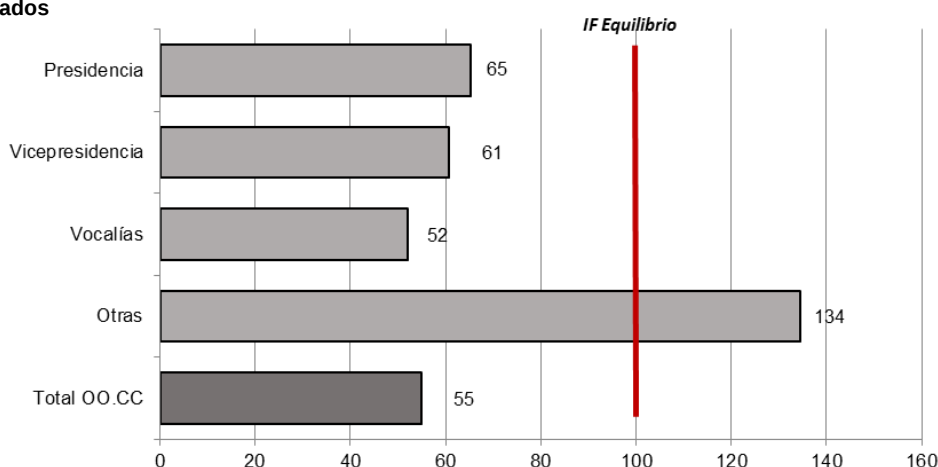
En las posiciones de Presidencia y Vicepresidencia el valor del índice de feminización muestra una ligera corrección favorable al grupo de mujeres, aunque siempre con cifras muy por debajo del hito de equilibrio. Por el contrario, el valor vuelve a mermar para las mujeres

¹ El Informe analiza 97 órganos colegiados (el listado se encuentra en el Anexo IV del Informe). El mismo detalla que la muestra es exhaustiva, pero no es sistemática y no se ha analizado (en el ámbito funcional de la sanidad y la educación) los órganos vinculados al despliegue territorial en el estadio último y de proximidad de prestación de servicios a la ciudadanía.



en la posición de vocalías que constituye la condición más numerosa de participación e integración en un órgano colegiado. Así el valor del IF en las posiciones de Presidencia y Vicepresidencia es de 65 y 61, respectivamente, y en la de vocalías, por su parte, es de 52.

Gráfico 12. Índice de feminización (IF) en las posiciones de los órganos colegiados



Fuente: Encuesta equipamientos y uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación en los Hogares, 2019.

Para finalizar, dentro de la representación de los órganos colegiados resultaría de interés conocer la distribución por sexos entre los miembros atendiendo a la desagregación por sexo de la Presidencia, las Secretarías y las Vocalías.

4. PREVISIÓN DE RESULTADOS

Como se ha observado, existe una brecha digital de género que ha trascendido el acceso y el uso de las TIC y que se encamina hacia las habilidades en el desempeño efectivo en esta área. Así pues, resulta preocupante la escasez de mujeres en carreras STEM puesto que la tecnología referida a instrumentos como la robótica o la inteligencia artificial están dibujando, - ya en el presente-, un mercado laboral en el que los empleos automatizados irán desapareciendo y la necesidad de profesionales digitales emerge con fuerza. En este sentido, este hecho debe ser tenido en cuenta en nuestra Administración y debe sortearse la segregación horizontal (esto es, áreas tremendamente masculinizadas o feminizadas).



En este sentido, la plena y efectiva implantación de la administración electrónica en las relaciones de la administración con la ciudadanía tanto en las relaciones entre las administraciones acompañada de diferentes acciones por parte de los poderes públicos aragoneses (impulso del desarrollo de habilidades TIC en sectores determinados de la población, alfabetización digital, promoción de carreras STEM para las mujeres) puede suponer a largo plazo una mejora cualitativa y cuantitativa en la distribución entre sexos en relación con el ámbito de las TIC y colocar a nuestra administración a la cabeza del desarrollo tecnológico con perspectiva de género.

5. VALORACIÓN DEL IMPACTO

No resulta sencillo emitir un veredicto cerrado y sin matices sobre cuestiones de gran amplitud y complejidad como las que nos ocupan. Por tanto, no se puede deducir que de la aprobación del presente anteproyecto de Ley un impacto de género positivo o negativo *per se*, puesto que regula aspectos esencialmente organizativos y articula cuestiones diversas que atañen a diferentes campos.

No obstante, teniendo en cuenta la transversalidad de género, y sabiendo que todas las políticas tienen efectos más o menos inmediatos entre mujeres y hombres, se recomienda que a la hora de la aplicación y desarrollo de las diferentes disposiciones previstas en el presente Anteproyecto de Ley se tengan en cuenta la situación diferenciada actual entre hombres y mujeres presentada en los apartados anteriores en base a las recomendaciones que a continuación se detallan.

6. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

Lenguaje inclusivo en el anteproyecto de Ley

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”



Se sugieren de manera sucinta, por tanto, ciertos cambios a lo largo del documento del anteproyecto de Ley para evitar el uso del masculino genérico con el objetivo de elaborar documentos con un lenguaje que represente a toda la ciudadanía. Se formulan las siguientes recomendaciones generales:

- Se aconseja el uso de sustantivos epicenos (persona, autoridad...), sustantivos colectivos (ciudadanía, funcionariado, patronal, personal), sustantivos abstractos de cargo, titulación u organismo (presidencia, jefatura, secretaría, vocalía...), determinantes y pronombres sin marca de género (cada participante, quienes participen, cualquier participante...).
- Se recomienda utilizar el recurso del desdoblamiento cuando no exista otra opción más idónea. Si se opta por el desdoblamiento (p.ej. técnico y técnica), es aconsejable alternar el orden de presentación a lo largo del texto, usando el orden en masculino y femenino indistintamente y en los diferentes casos. En cuanto al uso de barras, (p.ej. técnico/a) usar preferiblemente estas en textos breves como pueden ser formularios e impresos.
- Por último, los términos no inclusivos (en masculino singular/plural) que hacen mención a Órdenes o Decretos anteriores por corresponderse con el contenido literal de los mismos no deben ser modificados.

Recomendaciones futuras

A raíz de los cambios acaecidos en nuestras sociedades digitales y que tienen su corolario en el mercado laboral, diferentes organismos alertan de las medidas a incorporar de cara a adaptarse a estas nuevas realidades. Por su parte, el Fondo Monetario Internacional en su informe denominado *“Gender, Technology, and the Future of Work”* detalla que *“las mujeres de media llevan a cabo mayor número de tareas mecanizadas que los hombres en los diferentes sectores y ocupaciones. A tenor de la situación tecnológica actual, se estima que 26 millones de empleos de mujeres en 30 países (28 de ellos pertenecientes a la OCDE) se encuentran en riesgo grave de ser desplazadas por la tecnología durante las próximas dos décadas. Por tanto, las trabajadoras se enfrentan a un mayor riesgo de automatización que los trabajadores varones pese a la heterogeneidad de sectores y países. Si hay que dibujar un perfil de riesgo: aquellas trabajadoras con un menor nivel educativo, las de mayor edad*



(40 y mayores) y aquellos puestos que requieran menor nivel de cualificación como personal administrativo, de servicios y venta expuestos de manera desproporcionada a la automatización” (p. 4)

En la misma línea, el reciente informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “Trabajar para un futuro más prometedor” detalla que es preciso adoptar medidas específicamente orientadas a la igualdad de género en los puestos de trabajo del mañana que las nuevas tecnologías harán posible (OIT, Trabajar para un futuro más prometedor, p.12), máxime teniendo en cuenta la brecha de género digital anteriormente expuesta compuesta por el menor acceso de mujeres a carreras científico-tecnológicas.

En este sentido, nuestra normativa, consciente de esta realidad en la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón el artículo 22 3. se refiere expresamente a la sociedad de la información y del conocimiento estableciendo que *“las Administraciones públicas aragonesas incorporarán el principio de igualdad de género en todas las actuaciones y programas de la sociedad de la información y del conocimiento, en su diseño, ejecución y evaluación, e integrarán transversalmente la perspectiva de género en la planificación e implantación de las nuevas tecnologías de la información, la comunicación y el conocimiento, con el objetivo de garantizar la incorporación en condiciones de igualdad de oportunidades, de mujeres y hombres, a la sociedad de la información”*. Este artículo apunta hacia la necesidad de la mejora de la situación de las mujeres en relación con la brecha digital, la aplicación de indicadores de género y datos estadísticos desagregados por sexo en los proyectos que se desarrollen de tecnologías de la información, la comunicación y el conocimiento, el uso integrador y no sexista del lenguaje y las imágenes en el ámbito de sus actuaciones y en los proyectos relacionados con las tecnologías de la información, la implantación de acciones de sensibilización y difusión de buenas prácticas de incorporación de la perspectiva de género y la promoción de programas formativos y de acceso a las nuevas tecnologías de la información, la comunicación y el conocimiento a las mujeres con el objetivo de superar la brecha digital y mejorar su capacitación profesional.

Por otro lado, como se ha observado, la perspectiva interseccional resulta clave a la hora de abordar la brecha digital de género. Como hemos visto, esta brecha se ve atravesada por factores como el nivel socioeconómico, el entorno rural/urbano o la edad. En este sentido, la Ley 7/2018 detalla que *“se considerarán ámbitos de especial atención los de las mujeres*



en situación de exclusión social, las de etnia gitana, las mujeres con discapacidad y las que residen en el entorno rural".

Como se ha mencionado a lo largo del documento, *a priori*, la aprobación Anteproyecto de Ley de Organización y Régimen Jurídico del Sector Público Autonómico de Aragón no tiene efecto inmediato y directo en relación con la igualdad de género. No obstante, una vez vista la situación descrita en el presente informe, existen elementos que deben ser tenidos en cuenta en la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el desarrollo de la normativa que se derive del presente anteproyecto de Ley.

El potencial transformador de las nuevas tecnologías es innegable y constituye uno de los elementos clave a tener en cuenta en nuestras actuales sociedades de la información. Esta capacidad de transformación de las TIC representa una oportunidad que puede obrar a favor de la igualdad de género siempre y cuando se articulen los mecanismos necesarios para corregir las desigualdades que en estos primeros estadios están siendo identificadas. En este sentido, la perspectiva de género debe aplicarse de manera transversal a todos y cada uno de los ámbitos que derivan del sector tecnológico para continuar trabajando en una sociedad digital inclusiva.

Lo que se informa a los efectos oportunos.

Zaragoza, a 29 de octubre de 2019.

LA RESPONSABLE DE IGUALDAD
DE GÉNERO Y PUBLICIDAD ACTIVA

Vº.Bº. DEL SECRETARIO GENERAL
TÉCNICO DE HACIENDA Y ADMINIS-
TRACIÓN PÚBLICA

Elena Pérez de la Merced

Sergio Pérez Pueyo