



INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO EMITIDO EN RELACIÓN CON EL PROYECTO DE ORDEN POR LA QUE SE ESTABLECEN LAS BASES REGULADORAS PARA LA CONCESIÓN DE SUBVENCIONES DEL PROGRAMA PARA EL FOMENTO Y CONSOLIDACIÓN DEL EMPLEO AUTÓNOMO

1.-INTRODUCCIÓN

1.1. Título de la norma jurídica

Orden por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones del Programa para el fomento y consolidación del empleo autónomo.

1.2. Contexto legislativo que justifica la elaboración del informe

El artículo 18 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón establece 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”.

Los reglamentos y los planes del Gobierno de Aragón requerirán también, antes de su aprobación, la emisión de un informe de evaluación del impacto de género según dispone el punto 3 de dicho artículo.

Tal como expresa el punto 4.1.b) “el informe de evaluación de impacto de género debe contemplar en todos los casos los indicadores de género pertinentes y los mecanismos destinados a analizar si la actividad proyectada en la norma o actuación administrativa 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.”

La evaluación del impacto en función del género es una herramienta fundamental para la aplicación del principio de mainstreaming (transversalidad) de género, un principio que ha sido adoptado por la Comisión Europea como instrumento clave para avanzar en el compromiso de la Unión Europea de incorporar en todas las acciones el objetivo de eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre mujeres y hombres, expresado en el artículo 3 del Tratado de Ámsterdam.

Con la introducción del principio de mainstreaming, la estrategia comunitaria de lucha contra la desigualdad y promoción de la igualdad se articula de manera dual: por un lado, las medidas de acción positiva, dirigidas específicamente a ese objetivo; por otro, la incorporación de dicho objetivo en todas las políticas y actuaciones.



Se configura así, la evaluación del impacto en función del género, como instrumento clave para que todas las políticas integren la dimensión de la igualdad entre mujeres y hombres. Consiste en realizar una valoración de cada proyecto normativo, evaluando en qué medida ha tenido en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres, y analizando su posible impacto diferencial en los hombres y las mujeres, con ello se persigue evitar que las políticas y acciones puedan reforzar las desigualdades existentes, a través de consecuencias negativas no intencionales sobre las mujeres.

El Instituto Aragonés de Empleo, consciente de la necesidad de incorporar la perspectiva de género en todas las políticas y acciones y del papel que la evaluación del impacto de género desempeña en ese proceso, subraya la importancia de acompañar los proyectos de disposiciones (especialmente las de carácter general) de un informe sobre el impacto en función del género de las medidas que se establecen en dichos proyectos, dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 18 artículo de la Ley 7/2018, de 28 de junio.

1.3. Objetivo General de la norma y centro emisor

El emprendimiento, la estabilización y fortalecimiento del empleo de las personas trabajadoras autónomas que desarrollan su actividad económica requiere un apoyo continuo, que tiene que reflejarse en nuevas propuestas y, por otro lado, en la ampliación de las propuestas existentes en función de entorno social y económico y de su cambio permanente.

El trabajo autónomo es un elemento fundamental en la creación de empleo en nuestra Comunidad Autónoma. Si bien las líneas de ayuda reguladas en la Orden EIE/469/2016, de 20 de mayo, por la que se aprobó el Programa Emprendedores y se establecieron las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para la promoción del empleo autónomo y la creación de microempresas en la Comunidad Autónoma de Aragón, están cumpliendo con los objetivos para las que fueron diseñadas, se considera necesario efectuar cambios para dar soluciones a nuevas necesidades de idoneidad y oportunidad de ideas emprendedoras.

Manteniendo como objetivo prioritario del Gobierno de Aragón la lucha contra el desempleo, y entendiendo que una de las variables, en este sentido, es el fomento del emprendimiento, como generador de empleo, es por lo que se regulan nuevas líneas de actuación para favorecer el emprendimiento en el trabajo autónomo.

En cumplimiento de dicho objetivo, la Dirección Gerencia del Instituto Aragonés de Empleo, emite el presente informe con el objeto de evaluar el impacto de género que pudiera causar el proyecto de la mencionada orden.

2. PERTINENCIA DE GÉNERO DE LA NORMA.

Partiendo del objeto de la orden así como el grupo objetivo al que se dirige (personas físicas que se establezcan como trabajadores autónomos o por cuenta propia y realicen su actividad en nombre propio o que formen parte, en dicha calidad, de sociedades civiles o de comunidades de bienes siempre que las subvenciones se soliciten a título personal), la norma



tiene un impacto potencial sobre el tejido de la población aragonesa desempleada. El informe es pertinente al género, ya que afecta a personas de ambos sexos y su acceso a los recursos de empleo disponibles.

Más concretamente podemos decir que estas bases:

a) Tienen incidencia directa o indirecta en las personas. Puede influir en la modificación del rol de género, en tanto que se pretende favorecer la participación de las mujeres en el ámbito del empleo autónomo, en condiciones de igualdad con los hombres, puesto que se subvenciona el establecimiento de aquellas personas emprendedoras que generen su propio empleo o que formen parte, en su calidad de trabajadores autónomos o por cuenta propia, como socias o comuneras de una sociedad civil o comunidad de bienes, siempre que las subvenciones se soliciten a título personal.

Si bien es cierto que conforme apunta el último Estudio Nacional del Autónomo (ENA), la mujer emprendedora representa el 36,5% del empleo autónomo, su ritmo de crecimiento es mayor que su sexo opuesto. El pasado año el ritmo de creación de empleo autónomo femenino fue más de un punto superior al de los hombres (2,4 % frente 1,1 % interanual) y a término de 2018, de los 49.986 nuevos afiliados al Régimen de Autónomos (RETA), más de la mitad fueron mujeres, en concreto, un 55,3%. El índice de Espíritu Empresarial Amway (AE-SI) también viene a dar buenas noticias y apunta a que la intención emprendedora de la mujer es seis puntos mayor que en la edición anterior, frente a los cuatro puntos que ha escalado la intención emprendedora masculina.

El hecho de que el número de mujeres crece en España más que el de hombres hace que la brecha de género en el emprendimiento se estreche año tras año.

Además, la mujer autónoma protagoniza la recuperación económica. Según la Asociación de Trabajadores Autónomos (ATA), mientras que el número de autónomas ya está en signo positivo, aún hay 208.849 autónomos varones menos que en mayo de 2008. Específicamente, el RETA registra 52.878 autónomas más que antes de la crisis económica, una cifra que supone un crecimiento del 4,8%.

b) Tienen influencia en el acceso y/o control de los recursos, considerando que los proyectos y las inversiones, que pudieran realizarse, van a permitir a la ciudadanía tener acceso a los recursos.

c) El contenido de la norma es susceptible de influir en los modelos estereotipados de mujeres y hombres, y en la posición que ocupan en la sociedad, puesto que pone especial dedicación en reducir el desempleo femenino y en la promoción de las mujeres en el empleo autónomo y por cuenta propia.



3. SITUACIÓN DE PARTIDA

3.1. Fuentes de Información

Se recogen las fuentes de información estadísticas publicadas en general en:

- Datos básicos de Mujeres en Aragón, del Instituto Aragonés de Estadística.
- Padrón Municipal de Habitantes.
- Datos laborales del Instituto Aragonés de Estadística (IAEST).
- Datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), de la Encuesta de Población Activa (EPA).
- Encuesta Anual Estructura Salarial 2018

3.2. Diagnóstico de la Situación de Partida

En 2018, la población de Aragón es de 1.308.728 habitantes. Dicha población se distribuye en 645.498 hombres y 663.230 mujeres. El 49,3 % son hombres y el 50,7% son mujeres. (Fuente: Padrón Municipal de Habitantes de 2018. Informe de datos básicos de las mujeres. Aragón Instituto Aragonés de Estadística. Fecha de la última actualización: octubre 2018.)

La desigualdad entre mujeres y hombres es un hecho constatable en Aragón. Ello se deduce del análisis sobre los indicadores, datos estadísticos y estudios e informes, entre otros, sobre el mercado laboral, la participación sociopolítica, cultural y económica, la corresponsabilidad y la realización del trabajo doméstico. Los cambios socioeconómicos que se han producido en nuestra sociedad, en las últimas décadas, han sido especialmente relevantes en lo que al empleo femenino se refiere. Sin embargo, la erradicación de la desigualdad de género en la empresa sigue siendo un reto incluso en las sociedades más avanzadas.

La dificultad para acceder a una financiación es uno de los mayores problemas a los que se enfrentan estructuralmente las mujeres emprendedoras. Por ello, resulta esencial que desde los distintos organismos o ámbitos privados se impulsen canales de financiación, que creen un entorno favorable a la actividad económica, tanto en los momentos iniciales como en su posterior desarrollo y crecimiento.

Por otra parte, en Aragón la tasa de paro masculino es del 9,3% frente al femenino, cuyo porcentaje es del 12,2%. (Fuente: Datos básicos de Mujeres en Aragón 2018).

Se manifiesta segregación horizontal del mercado de trabajo: las mujeres se concentran en un número más reducido de sectores y ocupaciones y, con frecuencia, están peor pagadas y menos valoradas. Hecho que se ve acentuado por tradiciones y estereotipos que determinan, entre otras, la elección de la educación, la evaluación y clasificación de las profesiones y la participación de las mujeres en el mercado laboral.



Existe una segregación vertical del mercado de trabajo: las mujeres, por lo general, ocupan puestos peor pagados, tienen menor seguridad en el empleo y se enfrentan a más obstáculos para su carrera profesional. Son muchos los factores que influyen sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres: el tipo de contrato, el tipo de jornada, el nivel de estudios, las diferentes ocupaciones, entre otros.

El salario medio anual de las mujeres en Aragón 2017 fue de 16.468 euros, mientras que el de los hombres fue de 21.994 euros (Fuente: Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias. Agencia Estatal de la Administración Tributaria).

El salario bruto medio anual por persona trabajadora en 2017 fue de 23.646,50 euros que se distribuye en 26.391,84 euros para los hombres y 20.607,85 euros para las mujeres.

La ganancia media por hora normal de trabajo en el año 2016 total fue de 14,41 euros. Los hombres ganaron una media de 15,47 euros y las mujeres 13,4 euros. (Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial 2017, última actualización en junio de 2019).

La discriminación salarial afecta al período en el que las mujeres están activas en el mercado laboral, teniendo repercusiones negativas en su protección social, debido a que una menor cotización origina una menor cuantía en las prestaciones sociales.

La población inactiva está formada por un importante porcentaje de mujeres que no han dado el paso para la búsqueda y el acceso al empleo, debido, sobre todo, a la asunción casi en exclusividad de las responsabilidades familiares y domésticas.

En la tasa de actividad, la diferencia entre mujeres y hombres es significativa, 64,5 % hombres, 53 % mujeres. La tasa de empleo masculino es de 58,5%, y en el caso de las mujeres es de 46,6 %. (Fuente: Datos básicos de las mujeres en Aragón).

Respecto del total de personas autónomas, en 2018, 104.986 son hombres y solo 36.341 son mujeres. En porcentajes, 74% de hombres trabajadores por cuenta propia frente al 26% de mujeres. (Fuente: Instituto Aragonés de Estadística según datos de la Tesorería General de la Seguridad Social).

La presencia de hombres es mayoritaria en los puestos de responsabilidad y toma de decisiones. Las mujeres, por lo general, tienen mayor dificultad para ser directivas y alcanzar puestos de toma de decisiones, produciéndose la segregación vertical y horizontal.

En general, en España, las mujeres autónomas son más numerosas que los hombres en los sectores del comercio (27% mujeres, 19,8% varones), hostelería (9,9% mujeres, 8,1% varones), actividades profesionales, científicas y técnicas (10,4% mujeres, 7,8 % varones), actividades sanitarias (6,4% mujeres, 2,3% varones), actividades administrativas (4,5% mujeres, 3,6% varones), educación (5,2% mujeres, 2% varones), actividades financieras y de seguros (2,7% mujeres, 1,8% varones), actividades artísticas y de entretenimiento (2,7% mujeres, 2,4% varones) y actividades inmobiliarias (1,5% mujeres, 0,9% varones). (Fuente:



Informe de la Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos de marzo de 2019).

4. OBJETIVOS Y PREVISIÓN DE RESULTADOS EN MATERIA DE IGUALDAD

4.1 Relación con los objetivos de igualdad definidos en la legislación

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluye entre los principios generales de actuación de los poderes públicos la promoción del empresariado femenino y así, en su artículo 14.2, establece: *“La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.”*

Así mismo, hace referencia a los objetivos de igualdad en materia de empleo en su Título IV. “El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades”. Concretamente el artículo 42, Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres, establece:

“1. Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.”

En el mismo sentido se pronuncia la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón:

Artículo 43. Fomento del emprendimiento.

“1. En el marco de sus políticas de fomento empresarial, la Comunidad Autónoma de Aragón contemplará ayudas específicas a mujeres para la creación de empresas o ayudas al autoempleo. Asimismo, establecerá medidas de formación, empoderamiento, asesoramiento y seguimiento que permitan la consolidación de sus proyectos empresariales.

2. Se podrán establecer otras acciones de fomento del emprendimiento de mujeres, así como todas aquellas consistentes en sensibilización, orientación, formación, asesoramiento, tutorización, acompañamiento o de apoyo a la constitución de redes empresariales.”

Artículo 44. Calidad en el empleo y el autoempleo.

“1. La Comunidad Autónoma de Aragón, en el ámbito de sus competencias, promoverá la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en las condiciones y calidad del empleo, tanto por cuenta propia como ajena. A tal efecto, la diferencia de sexo no podrá ser en ningún momento motivo para la existencia de discriminación lesiva en cualquiera de las condi-



ciones de trabajo, contratación, formación, promoción, retribución o extinción de la relación laboral.”

Por lo tanto, el ámbito de aplicación de norma, empleo autónomo y por cuenta propia, es un ámbito prioritario de la actuación administrativa para la igualdad, tal y como lo recogen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.

Por su parte, el actual texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, establece, en su artículo 10, que la Estrategia Española de Activación para el Empleo, se articula en torno a 6 Ejes, identificando el Eje 4, bajo el epígrafe de “Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, las actuaciones dirigidas a promover la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y promoción en el empleo, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.”

En este sentido, son varias las menciones que se hacen en la exposición de motivos del proyecto de la futura orden dirigidas al fomento de empleo de las mujeres como colectivo prioritario a la hora de focalizar las diferentes medidas de fomento de empleo:

- Referencia a 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 materia laboral que establece que la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón incluirá en su actuación las medidas de formación, orientación, inserción y prevención de la exclusión encaminadas a la inserción y la sostenibilidad en el empleo que garanticen el ejercicio del derecho al trabajo para las personas susceptibles de discriminación por motivos de identidad o expresión de género, adoptando para ello medidas tales como el desarrollo de estrategias para la inserción laboral de las personas trans.
- Referencia a la Ley 7/2019, de 29 de marzo, de apoyo y fomento del emprendimiento y del trabajo autónomo en Aragón. Concretamente a sus artículos 4 y 5. El artículo 4, establece, entre otros principios informadores de la promoción del trabajo autónomo, el de perspectiva de género en el diseño, planificación, ejecución y evaluación de acciones en dicha materia garantizando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El artículo 5, incluye como uno de los objetivos de dicha Ley, el de Impulsar medidas específicas de apoyo al emprendimiento y trabajo autónomo destinadas a las mujeres.

4.2 Objetivos de igualdad que presenta el proyecto de Orden por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones del Programa para el fomento y consolidación del empleo autónomo.



El proyecto de orden no recoge explícitamente objetivos de igualdad en su objeto general, ya que alude genéricamente a su finalidad de apoyar el autoempleo y el emprendimiento en la Comunidad Autónoma de Aragón, fomentando el establecimiento de personas desempleadas como trabajadoras autónomas, favoreciendo el mantenimiento y la consolidación de su actividad económica y promoviendo en relevo generacional y la inserción laboral de familiares colaboradores.

No obstante, se pueden extrapolar objetivos de igualdad:

El Capítulo II “Subvención al establecimiento como trabajador autónomo”. En su artículo 10, identifica a las mujeres, víctimas de violencia de género, que acrediten documentalmente dicha condición, como uno de los grupos beneficiarios por un importe de 6.000 euros (un importe superior a los 3.000 euros fijados para las personas desempleadas en general). La misma cuantía se determina para las personas transgénero. Por otro lado, se establece un incremento del 10%, en las cuantías básicas previstas, cuando la solicitante sea mujer, salvo que la cuantía de la subvención se hubiese establecido en función de la condición de víctima de violencia de género de la solicitante.

El Capítulo III, “Incentivo a la consolidación de proyectos”. En su artículo 14, establece con carácter general, una cuantía de 1.000 euros, que se verá incrementado hasta 1.100 euros en caso de mujeres.

El Capítulo IV, “Subvención para el fomento del relevo generacional”, cuyo objeto es facilitar la continuidad del negocio más allá de la vida laboral de su promotor y fomentar la transmisión de la actividad empresarial. En el artículo 18, señala un importe hasta un máximo de 4.500 euros, si la beneficiaria es mujer (500 euros más que el beneficiario hombre). En caso de mujeres víctimas de violencia de género, que acrediten dicha condición documentalmente, o personas transgénero, el importe será hasta un máximo de 6.000 euros.

El Capítulo VI, “Subvención por la contratación del primer trabajador por cuenta ajena por parte de un trabajador autónomo”. Se establece en el artículo 24, que la cuantía básica de la subvención por el contrato indefinido a tiempo completo de personas desempleadas será de 4.500 euros, si el contratado es hombre y 5.000 euros si la contratada es mujer (500 euros más que el beneficiario hombre). Se establecen unos incrementos en determinados supuestos y porcentajes, hasta un límite máximo de 6.500 euros por contrato subvencionado, que en caso de mujeres víctimas de violencia de género, podrán acumularse hasta los 8.000 euros (un 50 % adicional cuando el contrato indefinido se celebre con mujeres desempleadas víctimas de violencia de género que acrediten documentalmente dicha condición. Los incrementos serán compatibles y acumulables entre sí).

El Capítulo VII, “Subvención financiera”. Destinada a reducir los intereses de los préstamos para financiar inversiones y otros gastos necesarios para la puesta en marcha y el desarrollo de la actividad. El apartado 2, del artículo 27, señala que la cuantía de la subvención, podrá alcanzar su importe máximo de 4.500 euros si la persona beneficiaria es una mujer.



En consecuencia, se pueden extrapolar los siguientes objetivos:

- Reducción del desempleo femenino

- Promoción de las mujeres en el empleo autónomo y por cuenta propia, prestando especial atención a mujeres víctimas de violencia de género y personas transgénero, reforzado con acciones positivas (una cuantía mayor para las mujeres).

- Apoyo financiero al establecimiento del empleo autónomo y por cuenta propia de mujeres.

- Una vía para alcanzar el empoderamiento por la mujer, es la generación de su propio puesto de trabajo, pero bajo una fórmula que le permita controlar cómo y cuándo ha de desarrollarlo, de forma eficaz y viable. En general, existe una menor iniciativa emprendedora en la mujer, pero, cuando se produce, tiene una vocación de continuidad superior a la del emprendedor masculino. Además, opta por la generación de empleo y no tanto por la generación de beneficio inmediato, lo que contribuye a conformar un tejido empresarial y productivo más sostenible.

- Se trata de una norma que incluye la perspectiva de género en la ejecución de las acciones que se desarrollen al amparo de la misma, garantizando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, contemplando especialmente entre las beneficiarias de los incentivos del autoempleo, a las mujeres y a las personas transgénero.

4.3 Previsión de resultados

- Se espera que la proporción de mujeres beneficiarias sea superior a la tercera parte de las personas beneficiarias.

- Se puede esperar un incremento de las oportunidades de acceso al empleo autónomo de las mujeres víctimas de violencia de género y de personas transgénero.

- Se espera que la situación relativa a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo autónomo mejore y se pueda contribuir a cierta reducción del desempleo femenino.

- Se prevé un ligero incremento en la presencia de mujeres en el empleo autónomo.

5. VALORACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO

Las acciones que se contemplan en este proyecto de Orden reflejan un enfoque de género y están dirigidas a garantizar una mayor igualdad entre hombres y mujeres y para el beneficio de ambos de modo igualitario.

Este centro directivo considera que, las bases que se regulan en el articulado de la futura Orden, pueden tener un impacto de género POSITIVO, porque puede contribuir a mantener y mejorar el acceso a este tipo de recursos de fomento y consolidación del empleo autónomo al colectivo de mujeres y a mejorar su posicionamiento en el mercado de trabajo.



Se trata de contribuir a la consecución de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en Aragón, tanto desde un punto de vista cuantitativo como cualitativo, así como a eliminar estereotipos de género, y que de su aplicación se produzcan variaciones en la situación de partida.

Por otro último señalar que un elemento que debe acompañar cualquier evaluación de impacto de género es la comprobación de que se utiliza un lenguaje no sexista. Revisado el texto del proyecto, se observa que se ajusta a los criterios generalmente aceptados sobre uso no sexista del lenguaje.

Firmado electrónicamente,
El Director Gerente del Instituto Aragonés de Empleo
RAÚL CAMARÓN BAGÜESTE