



INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO SOBRE EL PROYECTO DE DECRETO, DEL GOBIERNO DE ARAGON, POR EL QUE SE REGULAN LAS UNIDADES DE IGUALDAD DE LA ADMINISTRACION DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE ARAGON

I. INTRODUCCIÓN

La obligación para los poderes públicos aragoneses de realizar informes de impacto de género en el desarrollo de su normativa, planes, programas y actuaciones, aparece recogida en el artículo 18 de la Ley 7/2018, de Igualdad de Oportunidades de Aragón. El objetivo de la misma consiste en integrar la perspectiva de género en todos los procedimientos de producción normativa, evitando cualquier aspecto que directa o indirectamente pueda ocasionar algún tipo de discriminación.

Mediante el presente informe se pretende analizar el impacto de género, evaluando también el que pueda existir por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género, del Proyecto de Decreto por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Hasta la fecha se han ido creando unidades de igualdad en diferentes departamentos, siendo necesario homogeneizar estructuralmente la configuración de todas ellas y regular su funcionamiento.

II. MEMORIA DE IGUALDAD

La igualdad entre mujeres y hombres constituye un objetivo universalmente aceptado; aparece como principio jurídico fundamental en diversos tratados internacionales sobre derechos humanos y se considera un valor transversal en las políticas de la Unión Europea.

Asimismo, el artículo 14 de la Constitución Española reconoce la igualdad ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. En términos análogos a lo dispuesto en el artículo 9.2 de dicha norma, el artículo 20 de nuestro vigente Estatuto de Autonomía, aprobado mediante Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril, viene a señalar que corresponde a los poderes públicos aragoneses, sin perjuicio de la acción estatal y dentro del ámbito de sus respectivas competencias, promover las condiciones adecuadas para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que



impidan o dificulten su plenitud, y facilitar la participación de todos los aragoneses en la vida política, económica, cultural y social.

La publicación de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, que también tiene por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en nuestra Comunidad Autónoma, ha supuesto un hito importante en la materia. Entre los instrumentos previstos para su consecución, el artículo 13 de la ley contempla la creación de las unidades de igualdad, como promotoras de la aplicación transversal del principio de igualdad de género. Una vez constituidas en cada uno de los Departamentos u Organismos Autónomos que integran el sector público aragonés, está prevista la incorporación de todas ellas a un órgano de representación colegiado, que es la Comisión interdepartamental para la igualdad.

Hasta la fecha se han ido creando unidades de igualdad en diferentes departamentos, siendo necesario homogeneizar estructuralmente la configuración de todas ellas y regular su funcionamiento. Lo que se pretende mediante el presente decreto es dar respuesta a estas necesidades.

III. REFERENCIA AL GÉNERO

El contenido del proyecto de Decreto que se informa está directamente relacionado con la igualdad de género. Su objeto consiste en desarrollar el artículo 13 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.

En cumplimiento de lo establecido en el 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, se indica que el contenido de este informe de impacto de género tiene pleno acomodo en la evaluación sobre el impacto por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género. En consecuencia, toda persona cuya identidad de género sea de mujer debe ser considerada y tratada como tal.

IV. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN

Seguidamente se realiza una breve descripción de las situaciones e indicadores de desigualdad entre hombres y mujeres, verificada a través de datos estadísticos. Todos los que se citan han sido extraídos de una fuente oficial, el Instituto Aragonés de Estadística. Concretamente el estudio se denomina "Datos básicos de Aragón, año 2019".

Aragón cuenta con una población de 1.308.728 habitantes, de los que 645.498 (49,3%) son varones y 663.230 (50,7%) mujeres.

El índice de actividad y de ocupación de las mujeres es inferior al de los hombres. Concretamente la tasa de paro de las mujeres es del 12,2% frente al



9,3% de los hombres. Además, el porcentaje de mujeres ocupadas a tiempo parcial es del 80,5% frente al 19,5% de los hombres.

Respecto al ámbito en que desarrollan su actividad laboral, las mujeres aparecen mayoritariamente en sectores como la educación, la sanidad y los servicios, estando infrarrepresentadas en otros como la agricultura, la industria o las profesiones científicas. Son muchas las mujeres que se dedican a trabajos domésticos, como la limpieza de hogares y el cuidado de personas y porcentualmente pocas las que ocupan puestos directivos.

El salario medio anual percibido por los hombres es de 21.994€ frente a los 16.468€ de las mujeres. En el caso de las pensiones, la pensión media anual para los hombres es de 17.878€ frente a los 12.127€ percibidos por las mujeres.

Los indicadores señalados y algunos más, constituyen las denominadas brechas de género, que en las administraciones y organismos autónomos también se siguen dando. Pese a los considerables avances logrados en materia de igualdad de género, en el sector público persisten supuestos de discriminación. Quizá el más relevante sea la brecha salarial derivada de la existencia de profesiones masculinizadas y feminizadas, pero existen otras cuestiones como la necesidad de conciliar el trabajo con la vida familiar o la falta de formación y conciencia en materia de igualdad de género que también merecen atención.

Mientras estas diferencias injustificadas existan, los poderes públicos deberán adoptar medidas tendentes a ir minimizando progresivamente sus efectos, como es la creación y regulación de las unidades de igualdad.

V. IMPACTO QUE SE PRETENDE

A través del Decreto por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la administración de la Comunidad Autónoma de Aragón se establecen los requisitos generales y aquellas funciones que las mismas deben desarrollar, creando estándares comunes.

Cabe considerar que el impacto de esta norma será positivo, puesto que, sin causar perjuicio alguno, está orientada a regular las unidades de igualdad, a quienes corresponde la tarea de desarrollar las funciones relacionadas con el principio de igualdad de género en las materias que sean competencia de cada departamento u organismo autónomo.

VI. VALORACIÓN Y RECOMENDACIONES

Por todo lo expuesto, la elaboración y aprobación del Decreto, del Gobierno de Aragón, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, se considera muy positiva para alcanzar la igualdad real de género en el sector público. Obviamente será



necesario ir adoptando otras medidas, pero la existencia y el buen funcionamiento de estas unidades constituye un hecho muy relevante.

Zaragoza, en la fecha de la firma electrónica
LA SECRETARIA GENERAL DEL
INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER
Ana María Giménez Barrera