



INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE APRUEBAN LOS ESTATUTOS DEL INSTITUTO ARAGONÉS DE FOMENTO

I. Introducción.

El presente informe de evaluación del impacto de género se emite a petición de la Secretaria General Técnica del Departamento de Industria, Competitividad y Desarrollo Empresarial del Gobierno de Aragón y 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 incorporan 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”*. El proyecto del Decreto al que se refiere el presente informe tiene por objeto la aprobación de los Estatutos del Instituto Aragonés de Fomento.

II. Pertinencia de Género

El presente proyecto regula cuestiones que, en un primer momento, parecen no afectar a la igualdad de género de manera directa debido al carácter esencialmente de proyecto normativo. No obstante, existen elementos que sí deben ser tenidos en cuenta para la consecución de la igualdad efectiva ente mujeres y hombres a medio y largo plazo.

La Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón incluye entre las Disposiciones Generales que en el área de actuación de las Administraciones públicas de Aragón enumeradas en el artículo 2.2a) éstas integrarán transversalmente de forma activa el principio de igualdad de género en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, en la definición y presupuestos de las políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y promover la igualdad de género.

El artículo 6 de la citada Ley se centra en la incorporación transversal de la perspectiva de género en todas sus políticas, programas y procedimientos de su actividad, y en la garantía de la participación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de toma de decisiones y de órganos de representación y entre los principios generales se hace referencia a la transversalización del enfoque de género en el diseño, implantación y evaluación de todas las políticas públicas y la adopción de medidas que aseguren la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional, la igualdad salarial y



las condiciones de trabajo, por lo que se considera que el proyecto de Decreto objeto de este informe tiene pertinencia por razón de género.

El número de mujeres y hombres a los que afecta, a esta fecha, el objeto y el ámbito de aplicación del presente proyecto es de 23 mujeres y 16 hombres.

En el artículo 46 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, se recoge que la tendencia y el objetivo a alcanzar debe ser la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección. En el Instituto Aragonés de Fomento, en la actualidad los puestos de responsabilidad en las diferentes áreas de gerencia están ocupadas un 50% por mujeres, y el otro 50% por hombres, siendo la máxima responsable de la entidad una mujer y ocupando la subdirección un hombre. Las características principales de condiciones de trabajo, de conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, personal y familiar, en medidas de prevención y protección, la igualdad de oportunidades y el resto de características incluidas las retribuciones presenta una igualdad laboral en la distribución entre mujeres y hombres.

III. Valoración de Impacto de Género

No se puede afirmar que de la aprobación del presente proyecto de Decreto se vaya a producir un impacto de género positivo o negativo, puesto que se trata de regular aspectos esencialmente organizativos.

IV. Lenguaje Inclusivo

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”*. En el texto del proyecto de Decreto se establece que se entenderán referidas las menciones genéricas en masculino, también en femenino, y en todo caso se evita el uso del masculino genérico lo que cumple con el objetivo de elaborar documentos con un lenguaje que represente a toda la ciudadanía. Se utilizan sustantivos colectivos (representantes, personal, miembros) o sustantivos relativos a cargos, titulación u organismos tales como Presidencia, vocalías, dirección gerencia... La utilización de un lenguaje no discriminatorio e inclusivo se considera el instrumento idóneo para promover de forma activa una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de las mujeres y los hombres.

En Zaragoza, fecha de firma

Pilar Molinero García
Directora Gerente