

INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PROYECTO DE DECRETO, DEL GOBIERNO DE ARAGÓN, POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE COMPOSICIÓN, ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL CONSEJO ASESOR DE EMPRENDIMIENTO DE ARAGÓN.

Nombre del proyecto: Proyecto de Decreto, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el reglamento de composición, organización y funcionamiento del Consejo Asesor de Emprendimiento de Aragón.

Entidad que lo promueve: Instituto Aragonés de Fomento, del Departamento de Departamento de Industria, Competitividad y Desarrollo empresarial del Gobierno de Aragón.

1. INTRODUCCIÓN

Este Informe de Evaluación de Impacto de Género 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”.

Este informe sobre impacto de género incorporará una evaluación sobre el **impacto por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género** en previsión del 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 y del artículo 48.4.a) de la Ley 2/2009, de 11 mayo, del Presidente y del Gobierno de Aragón, recogida en la Ley 18/2018, de 20 de diciembre, de igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Aragón (se aporta anexo el Informe de impacto por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género).

La evaluación previa del impacto en función del género, además de una obligación legal, constituye una herramienta de gran utilidad de cara a la incorporación del principio de igualdad en nuestra legislación. La propuesta de elaboración de informes de impacto de género pretende mejorar el proceso de decisión política y legislativa, facilitando más información sobre los efectos que producen las normas sobre la vida de las personas, mujeres y hombres desde la diversidad. Su finalidad es incorporar el principio de igualdad de oportunidades desde la perspectiva de la igualdad de género. a toda la producción normativa, dando contenido al Principio de Transversalidad e integrando los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades en las políticas generales. Se desarrolla de esta forma la obligación que establece para los poderes



públicos el art. 9.2 de la Constitución Española, de eliminación de obstáculos para que la igualdad de género sea real y efectiva.

El proyecto de Decreto al que se refiere este informe tiene como objeto la creación y regulación del Consejo Asesor de Emprendimiento de Aragón, conforme a lo establecido en el artículo 38 y en el artículo 40 de la Ley 7/2019, de 29 de marzo, de apoyo y fomento del emprendimiento y del trabajo autónomo en Aragón.

El Consejo Asesor de Emprendimiento de Aragón se configura como un órgano colegiado de carácter consultivo y de asesoramiento en materia de impulso de las políticas de apoyo a las personas emprendedoras, microempresas, pymes y economía social. Y actuará bajo el principio de coordinación con el Consejo del Trabajo Autónomo de Aragón, según dispone el artículo 40 de la Ley 7/2019, de 29 de marzo, en el que se establece que el Consejo Asesor del Emprendimiento de Aragón y el Consejo del Trabajo Autónomo de Aragón coordinarán las actuaciones que incidan específicamente en las competencias y funciones que tengan especialmente atribuidas, con objeto de proteger con la mayor eficacia y eficiencia los intereses de los sectores y colectivos defendidos por ambos órganos, en aras de conseguir un mayor desarrollo económico y social de la Comunidad Autónoma de Aragón.

2. PERTINENCIA DE GÉNERO.

El proyecto de Decreto tiene como objeto la creación y regulación del Consejo Asesor de Emprendimiento de Aragón. Se constituye como un órgano de consulta y asesoramiento en materia de impulso de las políticas de apoyo a las personas emprendedoras, microempresas, pymes y economía social en Aragón, y especialmente, tendrá por objeto evaluar sus necesidades de presente y futuro, e informar, así como proponer, medidas de fomento y de apoyo al emprendimiento

Y por lo tanto está dirigida dicha actuación de apoyo a personas emprendedoras, a las empresas de Aragón y, en general, a la sociedad aragonesa.

Por lo tanto, se entiende que afecta de manera directa a las personas, en un ámbito como es el empresarial y del emprendimiento, en el que la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio a aplicar de modo imperativo en sus ámbitos de intervención. Regulado en la LO 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en su artículo 5, es aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, y se garantizará, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

El artículo 14 de la LO 3/2007 contempla los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos. Cabría destacar el artículo 14.1 en el que asumen el compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres; y en el artículo 14.2 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.



En el artículo 14.4 de la LO 3/2007 se establece como uno de los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos la participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones. Y en el artículo 16 que los Poderes Públicos procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan.

La Ley 7/2018, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Aragón regula en el artículo 3 los principios generales de la actuación de los poderes públicos aragoneses, de conformidad con lo establecido en el artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, en el marco de sus competencias. En el artículo 3.2 contempla la integración de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el conjunto de las políticas de Aragón, así como en el artículo 3.4 la representación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos.

Y el artículo 43 de la Ley 7/2018 dispone en cuanto al fomento del emprendimiento, que, 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. 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.

El II Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en (2021-2024) recoge la obligación y la oportunidad de concretar medidas destinada a alcanzar el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres bajo el criterio de transversalidad en el ámbito laboral y empresarial y en las áreas de intervención de este Proyecto de Decreto: En su Eje 5: Economía y empleo. El objetivo 1 recoge las medidas sobre Empleo e Igualdad. El objetivo 2, Igualdad y medio rural; y el objetivo 3: Conciliación de la vida personal, familiar, laboral y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares.

Y hay que prevenir las posibles y potenciales desigualdades de género, desde un punto de vista interseccional, conforme al artículo 3.6 y el artículo 17 de la Ley 7/2018, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Aragón.

En consecuencia, se declara que el proyecto de Decreto posee pertinencia por razón de género.

3. SITUACIÓN DE PARTIDA.

A continuación, se presentan las principales conclusiones de participación de mujeres y hombres en el ámbito empresarial en la Comunidad Autónoma de Aragón y en España, así como de la participación en el poder y la toma de decisiones en España y Aragón.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, dedica especial atención al fomento del principio de presencia o composición equilibrada en su disposición adicional primera, entendiéndose por tal la presencia de



mujeres y hombres, de forma que en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

Presencia de mujeres y hombres en el ámbito empresarial:

En España, a 30 de septiembre de 2021 había 3.131.838 personas trabajadoras por cuenta propia, personas físicas, inscritas en los diferentes regímenes por cuenta propia de la Seguridad Social, siendo el RETA el más numeroso de ellos. Por sexo, son 1.993.502 hombres, que representan el 63.65 % y 1.138.334 mujeres, el 36.35 %. Dos personas del total, no consta género (Fuente: INE, según datos de la Tesorería General de la Seguridad Social. Afiliaciones en alta por Regímenes, Género, Provincias y Comunidades Autónomas (2/3) último día).

En Aragón, a 30 de septiembre de 2021 hay 100.266 trabajadores/as con afiliación en alta a la seguridad Social por cuenta propia (R.E.T.A.), y por sexo, 65.233 hombres y 35.033 mujeres. El porcentaje de hombres como Trabajadores por cuenta propia es del 65,06% muy superior, por tanto, al de las mujeres, que es el 34,94%. (Fuente: IAEST según datos de la Tesorería General de la Seguridad Social. Afiliaciones en alta por Regímenes y género, provincias y comunidades autónomas).

Según actividad económica y por sexos:

Afiliaciones por régimen de cotización y sexo. Aragón.

Unidad: afiliación

Régimen	Total	Hombres	Mujeres
Total	580.058	314.456	265.602
General	479.758	249.191	230.567
Minería	34	32	2
Autónomos	100.266	65.233	35.033

Actividad emprendedora de las mujeres:

En España, según datos del Observatorio Internacional GEM (Global Entrepreneurship Monitor) que con carácter anual analiza el fenómeno emprendedor, la actividad emprendedora de las mujeres es significativamente más baja que la de los hombres.

El proyecto GEM de 2020-2021 concluye que en España en 2020 las mujeres emprendedoras mantienen un perfil más conservador que los hombres:

Perciben menos oportunidades (14,4%), porcentaje inferior al de los hombres emprendedores (17,9%). Tienen más miedo al fracaso (54%), un porcentaje quince puntos porcentuales superior al del año anterior (38,4%) y cinco puntos porcentuales superior al de los hombres emprendedores (48,3%). Y esta percepción se agrava entre las personas no involucradas en un proceso emprendedor, tanto en el caso de las mujeres (68,1%) como en el de los hombres (63,3%). El aumento de la incertidumbre de 2020 explica este cambio de percepción. Por último, sigue habiendo menos mujeres emprendedoras en contacto con otros emprendedores (46,2%) que hombres (53,3%),



porcentaje que se reduce significativamente respecto al año anterior (59,9% de mujeres y 60,6% de hombres).

La TEA femenina se resiente más en este año de crisis y frena su tendencia ascendente. Para las iniciativas TEA, la motivación de crear riqueza o una renta muy alta es menos acentuada en las mujeres que en los hombres (27,6% frente a un 41%).

Mujeres y hombres emprenden en la misma medida cuando lo hacen para continuar con una tradición familiar. Las mujeres entre 35-44 años emprenden en mayor medida que los hombres en ese mismo tramo y, por el contrario, lo hacen menos que los hombres en el tramo entre 55-64 años. Las empresas de mujeres relacionadas con sectores de alta y media tecnología representan en torno al 50% de las empresas de hombres relacionadas con dichos sectores, ya sea en fase incipiente de hasta tres años y medio, o en empresas consolidadas. En los últimos 12 meses, la creación de empleo de hasta 5 trabajadores se ha producido en un 9,5% de las iniciativas de mujeres frente al 14,8% de las de hombres.

El 81,9% de las mujeres emprendedoras considera que tiene suficientes conocimientos y habilidades para emprender, un porcentaje ligeramente inferior al del año anterior (82,6%) pero que recorta distancias con el porcentaje de hombres emprendedores con conocimientos y habilidades para emprender (84,2% en 2020 frente al 87,2% en 2019).

El análisis de las diferencias entre hombres y mujeres es similar al de la clasificación anterior. Las mujeres son menos optimistas que los hombres a la hora de evaluar favorablemente la cultura de su entorno para emprender, especialmente si son emprendedoras.

Además, la mayoría de las mujeres emprendedoras (67,2%) considera que en su cultura se prefiere la equidad en los estándares de vida, un porcentaje más elevado que el del año 2019 (65,3%) y similar al del caso masculino. Solo el 49,7% de las mujeres emprendedoras considera que en su entorno se valora el emprendimiento como opción profesional, y poco más de la mitad (54,2%) piensa que existe un reconocimiento social a emprender con éxito. Esta percepción es inferior a la de los hombres y a la de las mujeres no emprendedoras. Por último, durante el año 2020 las mujeres (emprendedoras y no emprendedoras) perciben menos repercusión del valor del emprendimiento en los medios de comunicación respecto al año anterior y en comparación con los hombres.

En general, el comportamiento de las diferentes tasas es similar, sin embargo, las mujeres presentan niveles más bajos en todas ellas frente a las de hombres, con la excepción de la tasa de abandonos. En concreto, las diferencias se hacen más marcadas en la intención de emprender (5,9% frente a un 8%), y en la tasa de iniciativas consolidadas (5,8% frente un 7,6%).

En consecuencia, las mujeres consideran en menor medida la opción de emprender, y una vez que lo han hecho, la consolidación de sus empresas es menor respecto a sus homólogos hombres.

Estos datos confirman las investigaciones que han encontrado que existen factores contextuales de tipo cultural y social que hacen que emprender pueda ser una opción menos atractiva para las mujeres, y también, que el acceso a los recursos o la necesidad



de compaginarla con la vida personal y familiar puede condicionar el tipo de actividades puestas en marcha y los resultados logrados, haciendo que su consolidación vaya decreciendo.

Centrándonos en las iniciativas TEA de mujeres de hasta 3 años y medio de vida, desde 2005 la brecha con respecto a las de los hombres ha ido disminuyendo, lo cual muestra una mayor inclinación de las mujeres a iniciar negocios, aspecto que, si bien puede considerarse positivo, podría reflejar en parte sus mayores dificultades para encontrar empleo por cuenta ajena. Entre las motivaciones para emprender, ellas lo hacen algo más por no tener otras opciones profesionales y menos por generar riqueza o altos ingresos, y que tiene su punto más acentuado en el tramo de edad que coincide con su ciclo vital de tenencia y cuidado de los hijos. El emprendimiento para muchas mujeres supone una opción para hacer más compatible su vida personal y profesional.

En Aragón, según el Informe ejecutivo 2020-2021 de Aragón del Observatorio Internacional GEM (Global Entrepreneurship Monitor), se ha puesto de manifiesto la existencia de una brecha de género en el emprendimiento. Tradicionalmente, la investigación en esta materia ha detectado que los hombres emprenden con mayor frecuencia que las mujeres, por lo que resulta de interés analizar cuál es la situación en Aragón:

En cada una de las dimensiones del proceso emprendedor, vemos que los hombres representan un porcentaje mayor que las mujeres en todas las etapas, aunque esa proporción no es de la misma magnitud en todas ellas. La menor diferencia entre ambos colectivos se aprecia en los emprendedores nuevos y los nacientes, es decir, en aquellas etapas del proceso emprendedor más incipientes (en torno a 54% de hombres frente al 46% de mujeres). Esa diferencia aumenta ligeramente en los emprendedores consolidados (56,9% frente a 43,1%), y también lo hace en los emprendedores potenciales (59,5% frente a 40,5%), y en los abandonos (dos tercios de los abandonos corresponden a los hombres).

En conclusión, en las dos últimas décadas en España y en Aragón se ha mostrado un gran avance en las cifras de participación de las mujeres en la actividad emprendedora., no obstante hay importantes retos para la próxima década:

Por un lado, se debe hacer un seguimiento de la evolución de las tasas de emprendimiento femenino considerando las motivaciones que han dado lugar a las iniciativas. El incremento de las cifras de emprendimiento femenino no se está viendo correspondido con una mayor participación de las mismas en condiciones iguales que los hombres; por el contrario, las cifras parecen indicar que las mujeres optan por emprender, en parte, como consecuencia de una situación de mayor dificultad en el acceso al mercado laboral.

Los factores institucionales de desigualdad en los ámbitos económico, político y social condicionan fuertemente las posiciones que ocupan las mujeres en los contextos empresarial, relacional y familiar. Estos aspectos determinan sus motivaciones para emprender, el capital que acumulan y el tipo de negocios que desarrollan. Estos aspectos poco tienen que ver con las características personales de las mujeres, que tradicionalmente han sido argumentadas para justificar la menor involucración de la mujer en la actividad empresarial.



Finalmente, y como consecuencia de lo anterior, las políticas y sistemas de apoyo al emprendimiento femenino tienen que dar un importante impulso hacia nuevas fórmulas más eficaces compatibles con nuevos objetivos de bienestar y desarrollo sostenible de las actividades empresariales.

Participación en el poder y toma de decisiones:

Mujeres en altos cargos privados

La participación en el ámbito económico supone el acceso de las mujeres a aquellos cargos donde se adoptan las decisiones económicas más relevantes tales como los consejos de administración de las empresas y particularmente de la Banca, así como los cargos de responsabilidad en órganos administrativos de orden económico (Ministerio de Economía, Consejerías de Economía, Consejo Económico y Social, etc.).

Se ofrece el porcentaje de mujeres en el conjunto de cargos del Consejo de Administración de las empresas incluidas en el Ibex-35. Poder y toma de decisiones

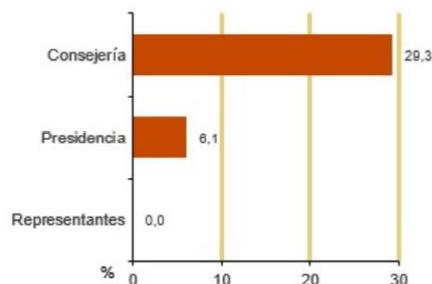
Fuente: Mujeres y hombres en España 2020. INE.

Mujeres en la presidencia y en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35 (% mujeres)

	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014
Total Consejo	27,7	24,7	22,5	21,1	19,5	18,0	16,4
Presidencia	6,1	2,9	6,1	8,8	8,8	8,8	9,1
Consejería	29,3	24,7	23,7	22,0	20,3	18,7	16,9
Representantes	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Nota: los datos corresponden al segundo semestre de cada año
Fuente: Instituto Europeo para la Igualdad de género (EIGE)

Mujeres en la presidencia y en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35. 2020 (%)



Nota: los datos corresponden al segundo trimestre del año 2020
Fuente: Instituto Europeo para la Igualdad de género (EIGE)

En el año 2020, el porcentaje de mujeres en el conjunto de Consejos de Administración de las empresas que forman parte del Ibex-35 ha sido del 27,7%, porcentaje 3 puntos superior al del año anterior y que ha hecho un largo recorrido desde los 11,2% de 2012, pero que, sin duda, es todavía insuficiente. Si se considera el cargo ejercido en los consejos de administración, la presencia de mujeres en la presidencia



de empresas es casi anecdótica, aunque el porcentaje de mujeres como consejeras se ha duplicado en los últimos siete años.

Mujeres en altos cargos públicos

A pesar del notable aumento de la participación de las mujeres en el poder político en los últimos años, dicha participación aún no alcanza el límite mínimo del cuarenta por ciento que señala la Ley de Igualdad como el de presencia equilibrada de mujeres y hombres.

En el año 2020, el porcentaje de mujeres que ocupaban los órganos superiores y altos cargos de la Administración General del Estado (hasta director/a general, y sin contabilizar los puestos de la Administración con categoría inferior a la de director/a general) ascendió ligeramente desde el año anterior, hasta un 43,5%. Tanto en Secretarías de Estado, Subsecretarías y Secretarías Generales como en Direcciones Generales y Secretarías Generales Técnicas los porcentajes han aumentado superando el 40% en todas estas categorías. Es el primer año que esto ocurre.

(Fuente: Mujeres y hombres en España 2020. INE)

Órganos superiores y altos cargos en la Administración General del Estado (% mujeres)

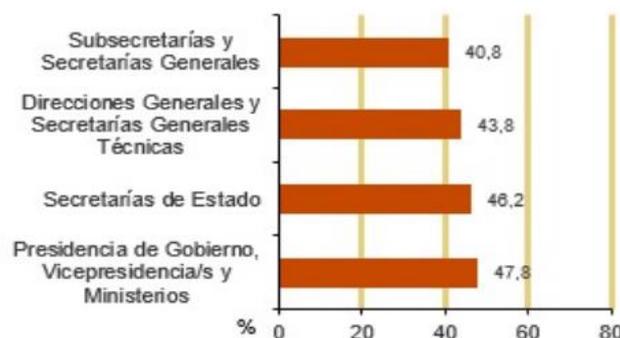
	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014
Total	43,5	42,8	41,2	29,2	29,4	29,4	32,4
Presidencia de Gobierno, Vicepresidencias y Ministerios	47,8	58,8	61,1	35,7	27,3	28,6	35,7
Secretarías de Estado	46,2	44,0	43,5	29,2	25,0	25,0	33,3
Subsecretarías y Secretarías Generales	40,8	38,3	39,7	30,2	36,5	35,2	34,6
Direcciones Generales y Secretarías Generales Técnicas	43,8	42,5	39,0	27,9	27,4	27,9	31,0

Notas: Los datos de los cargos de Presidencia del Gobierno, Vicepresidencias del Gobierno, Ministerios y Secretarías de Estado corresponden al último trimestre

Los datos de los cargos de Subsecretarías, Secretarías Generales, Direcciones Generales y Secretarías Generales Técnicas corresponden a datos anuales

Fuente: Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE)

Mujeres en órganos superiores y altos cargos de la Administración General del Estado. 2020 (%)



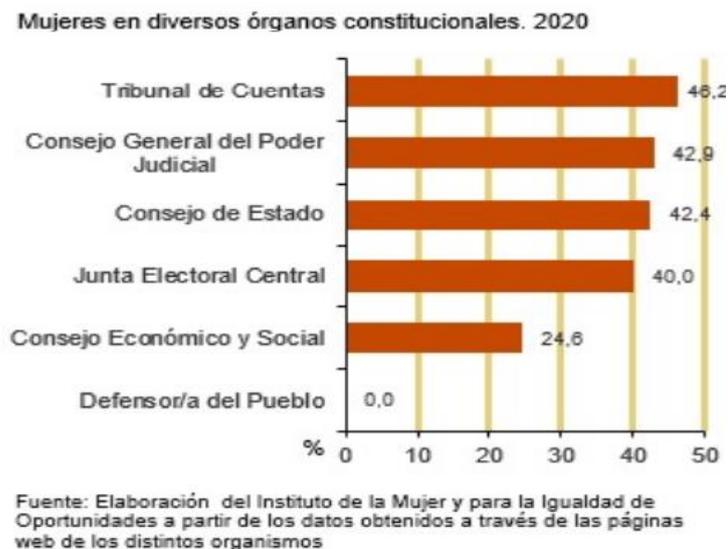
Fuente: Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE)



Mujeres en órganos constitucionales

En el año 2020, el porcentaje de mujeres al frente de los diversos órganos constitucionales, es el siguiente:

(Fuente: Mujeres y hombres en España 2020. INE)



Ha evolucionado de manera desigual, de modo que se ha experimentado un aumento en el Consejo de Estado (42,4% frente a 33,3%) y en el Tribunal de Cuentas (46,2% frente a 41,9%) pero descensos de menor cuantía en la Junta Electoral Central (40% frente a 42,9%) y en el Consejo Económico y Social (24,6% frente a 25,4%). La participación más alta sigue siendo la correspondiente al Consejo General del Poder Judicial, con un 42,9%, que no ha tenido cambios de composición en este periodo.

Mujeres en diversos órganos constitucionales (%)

	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2013	2012	2011
Consejo de Estado	42,4	33,3	34,5	20,7	24,1	23,3	21,9	23,3	19,2
Consejo General del Poder Judicial	42,9	42,9	42,9	42,9	42,9	42,9	33,3	35,0	33,3
Tribunal de Cuentas	46,2	41,7	41,7	38,5	38,5	41,7	41,7	6,7	7,1
Defensor/a del Pueblo	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Junta Electoral Central	40,0	42,9	35,7	20,0	15,4	14,3	14,3	14,3	8,3
Consejo Económico y Social	24,6	25,4	25,0	23,0	23,0	23,0	19,7	25,0	21,3

Fuente: Elaboración del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades a partir de los datos obtenidos a través de las páginas web de los distintos organismos



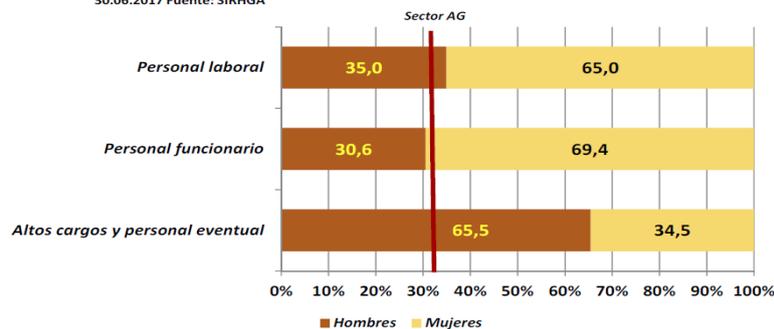
La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón

Se registra un alto índice de feminización con casi 3 mujeres por cada hombre. En el sector de Administración General esta relación entre mujeres y hombres se suaviza, aunque continúa siendo elevada. Hay 2 mujeres por cada hombre.

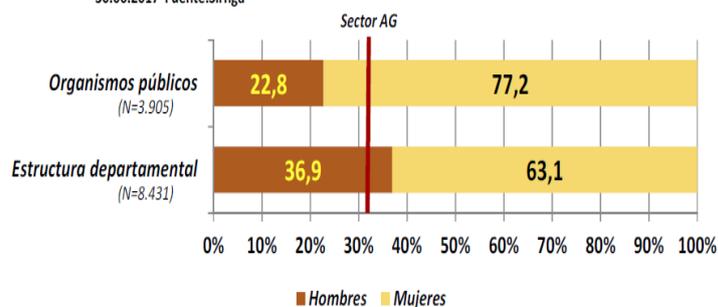
Sin embargo, hay que señalar que los dos grupos de población no se distribuyen de la misma manera en cada una de las agrupaciones básicas de personal consideradas: altos cargos y personal eventual, personal funcionario y personal laboral. Los índices de distribución de sexos en cada una de las citadas agrupaciones reflejan asimismo el patrón general de una organización integrada por más mujeres que hombres, de un modo más acusado en el ámbito del personal funcionario (69,4 %) que entre el personal laboral (65,0 %), mientras que en el ámbito de altos cargos y personal eventual predominan de manera notoria los hombres: hay dos hombres por cada mujer.

Entre el personal altos cargos y personal eventual encontramos un 0.6% de mujeres frente al 2.3% de hombres, lo que representa una diferencia de concentración muy representativa y arroja información sobre el perfil del liderazgo en la administración.

Sector de Administración General
Feminización de la organización. Distribución de hombres y mujeres en las agrupaciones básicas de empleo. %
30.06.2017 Fuente: SIRHGA



Sector de Administración General
Feminización de la estructura organizativa. Distribución de mujeres y hombres en los ámbitos organizativos básicos. %
30.06.2017 Fuente: Sirhga





La distribución de hombres y mujeres según el nivel de desempeño de los puestos muestra, con carácter general, que en los puestos con un nivel superior en el rango de la escala se registra una mayor presencia de hombres, que se atenúa y equilibra en los niveles del centro de la escala, siendo ya, en los niveles inferiores, cada vez más exigua en beneficio de una presencia de mujeres cada vez más numerosa y notoria.

(Fuente: diagnóstico del Plan de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024).

Participación en consejos

No hay estadísticas desagregadas por sexo publicadas en sus páginas web en los siguientes consejos analizados a título de ejemplo:

De los datos publicados sobre la composición del Consejo de Transparencia de Aragón en la web de Transparencia Aragón, y contabilizando manualmente, hay un total de 19 personas, la distribución de sus titulares sus es de 12 mujeres y 7 hombres (63.16% de mujeres y 36.84 % de hombres). Y la distribución de sus suplentes es de 10 mujeres y 9 hombres (52.62 % de mujeres y 47.38 % hombres). La presidencia está ostentada por un hombre, la vicepresidencia por una mujer y secretaría por una mujer.

La composición del Consejo de Salud de Aragón, publicada en la web de Saludinforma se integra en su pleno por 57 personas, y contabilizando manualmente 29 mujeres y 28 hombres (50.88% de mujeres y 49.12 % de hombres). La composición de la comisión permanente es de 11 personas, 6 mujeres y 5 hombres (54.55% de mujeres y 45.45 % de hombres).

La composición del Consejo Asesor de Atención a la Salud de la Mujer, publicada en la web de Saludinforma, es de 21 personas, 16 mujeres y 5 hombres (76.19% de mujeres y 23.81 % de hombres).

Destaca generalmente de modo numérico una composición equilibrada y la mayor participación de mujeres con respecto a hombres en este ámbito, allí donde se han podido contabilizar datos, de estos consejos. Excepción a modo de ejemplo, el Consejo Asesor para la Enseñanza de la Historia se compone de 7 miembros, 5 hombres y 2 mujeres (71.43% de hombres y 28.57 % de mujeres). Sí su equipo de personas expertas a propuesta de la Universidad de Zaragoza, que son 5 personas, 3 hombres y 2 mujeres (60 % de hombres y 40 % de mujeres).

4. PREVISIÓN DE RESULTADOS.

Este Proyecto de Decreto tiene una relación directa con el ámbito empresarial, una de las áreas de intervención preferente que la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres establece para la actuación administrativa en materia de igualdad y de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón. Y debe entenderse se prevé que es susceptible de producir resultados positivos impulsando la igualdad de oportunidades y una contribución concreta a la consecución de los objetivos de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito empresarial en Aragón de forma equitativa.



El Consejo Asesor de Emprendimiento de Aragón se configura como un órgano colegiado de carácter consultivo y de asesoramiento que posibilitará el impulso de las políticas públicas efectivas de apoyo al emprendimiento, facilitando actuaciones y ofreciendo soluciones a las personas emprendedoras, microempresas, pymes y economía social, y que especialmente tendrá por objeto evaluar sus necesidades de presente y futuro, e informar, así como proponer, medidas de fomento y de apoyo al emprendimiento.

Y por lo tanto está dirigida dicha actuación de apoyo a todas las personas emprendedoras, a las empresas de Aragón y, en general, a la sociedad aragonesa.

Y actuará bajo el principio de coordinación con el Consejo del Trabajo Autónomo de Aragón, según dispone el artículo 40 de la Ley 7/2019, de 29 de marzo, en el que se establece que el Consejo Asesor del Emprendimiento de Aragón y el Consejo del Trabajo Autónomo de Aragón coordinarán las actuaciones que incidan específicamente en las competencias y funciones que tengan especialmente atribuidas, con objeto de proteger con la mayor eficacia y eficiencia los intereses de los sectores y colectivos defendidos por ambos órganos, en aras de conseguir un mayor desarrollo económico y social de la Comunidad Autónoma de Aragón.

La intervención del Consejo Asesor de Emprendimiento de Aragón, en la medida que contribuye a estos fines y estas materias, dinamiza la economía y estimula el emprendimiento, favorece el tejido empresarial e impulsa el mercado laboral creando riqueza y empleo, e impacta movilizando y facilitando la igualdad de oportunidades.

En cuanto a previsión de resultados del Proyecto de Decreto sobre los ingresos, se estima que el desarrollo de las actuaciones contempladas en el Reglamento puede tener una incidencia significativa desde el punto de vista económico para las personas emprendedoras, los autónomos y autónomas, así como para las microempresas. Ello también redundará a efectos recaudatorio y presupuestario a la Comunidad Autónoma de Aragón, derivada del incremento de creación de empresas y de su consolidación, y del mantenimiento del empleo generado por el mantenimiento y consolidación de la actividad empresarial.

En definitiva, impulsa la igualdad de oportunidades de todas las personas, hombres y mujeres, contribuyendo a la eliminación de las desigualdades estructurales de género en el ámbito empresarial y del emprendimiento expuestas en el apartado de situación de partida de este informe de impacto en el desarrollo del diagnóstico del ámbito de intervención de este proyecto de Decreto.

Y por lo tanto sería muy positiva para reducir las brechas de género existentes entre hombres y mujeres, impulsando la igualdad desde un punto de vista interseccional, que tienen en cuenta la interacción que se produce entre el género y otros factores de discriminación, y desde la diversidad en el ámbito empresarial en Aragón, de forma equitativa.

5. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO.

Se considera que el proyecto de Decreto posee **impacto positivo al género** en la medida que contribuye a la eliminación de estereotipos, roles y desigualdades de las mujeres en el ámbito empresarial especialmente en lo relativo al emprendimiento, dado



que el Consejo Asesor de Emprendimiento de Aragón implica el impulso de las políticas de apoyo a las personas emprendedoras, microempresas, pymes y economía social y, evaluar sus necesidades de presente y futuro, e informar, así como proponer, medidas de fomento y de apoyo al emprendimiento desde la igualdad de oportunidades, impulsando su participación, el acceso a recursos y la sostenibilidad y crecimiento de las empresas de todas las personas, tanto de mujeres y hombres, de un modo equitativo. Así como también impulsa el principio de representación equilibrada en la composición del dicho Consejo en condiciones de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. Entre los principios informadores se contiene expresamente que el Consejo Asesor de Emprendimiento de Aragón garantizará el derecho de igualdad de oportunidades y la promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres, por lo que se recomendará a las distintas entidades que lo componen que procuren la presencia equilibrada en sus respectivas propuestas de nombramiento.

Por lo tanto, los resultados previstos van a contribuir al desarrollo de los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Aragón.

6. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA.

Con el objetivo de facilitar el proceso de **incorporación de la perspectiva de género** en esta norma, para para la mejora y el refuerzo de su impacto positivo y pasar a un impacto transformador de género, se formulan las siguientes recomendaciones a tener en cuenta:

Uso integrador del lenguaje de la norma:

La Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, regula en su artículo 22 el uso integrador y no sexista del lenguaje y de la imagen. En su punto 1 señala lo siguiente: “De conformidad con el artículo 14.11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en aplicación del principio general recogido en el artículo 3.11 de la presente ley, 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. Asimismo, se desarrollarán medidas de fomento del uso del lenguaje integrador y no sexista en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas, así como entre los particulares”.

Se ha utilizado un uso integrador y no sexista en la redacción de este texto normativo:

Siempre que el sentido del texto lo ha permitido, se han usado alternativas al masculino genérico en la denominación de cargos, puestos y órganos administrativos, en particular haciendo uso de perífrasis y genéricos comunes, sustantivos epicenos, colectivos y abstractos.

Como indica José Luis Aliaga Jiménez, Profesor Titular de Universidad en el Departamento de Lingüística General e Hispánica de la Universidad de Zaragoza, en su publicación “Lenguaje inclusivo con perspectiva de género” editada por el Gobierno de Aragón, las propuestas de redacción no siempre son directamente aplicables en todos



los casos que se nos puedan presentar en nuestras prácticas comunicativas cotidianas. Es más complicado anticipar el recurso más adecuado en textos con destino a personas no identificadas, como recomendaciones y órdenes a grupos y colectivos, convocatorias, leyes y normativas, documentación administrativa.

En los textos administrativos o normativos resultan de gran utilidad las perífrasis que se forman con el sustantivo colectivo personal o cuerpo y con el sustantivo epiceno persona, como por ejemplo “personas emprendedoras”.

Todas las guías sobre uso inclusivo y no sexista del lenguaje suelen coincidir en aconsejar un empleo moderado de los desdoblamientos léxicos (“el presidente o presidenta”) y acudir a otras soluciones inclusivas cuando estén disponibles. Un ejemplo de incorporación de terminología desdoblada lo tenemos en la Ley 2/2009, de 11 de mayo, del Presidente y del Gobierno de Aragón. Incorpora el desdoblamiento de Presidente y Presidenta, o Secretario y Secretaria, a lo largo del texto normativo.

Soluciones para un uso no sexista del lenguaje que han sido utilizadas a lo largo del texto de esta norma:

En el caso de emplear formas desdobladas, estas se escriben de modo completo (sin recurrir a las barras u otros procedimientos gráficos de síntesis). Siempre que el sentido del texto lo permite, se han usado alternativas al masculino genérico, como por ejemplo haciendo uso de sustantivos epicenos, colectivos y abstractos, omisión de determinantes y perífrasis.

- Expositiva: personas emprendedoras (emprendedores); personas expertas (expertos); persona titular del Departamento competente (el titular del Departamento competente).
- Dispositiva: personas emprendedoras (emprendedores); personas con discapacidad (discapacitados); la Presidencia, que corresponde a la persona titular de (el presidente, que corresponde al titular de); la Vicepresidencia, que corresponde a la persona titular de (el vicepresidente, que corresponde al titular de); vocalías (vocales); Secretaría (el secretario); personal técnico (los técnicos); persona titular (el titular); las personas vocales (los vocales); la persona titular de la Presidencia (el presidente); las personas que ocupen la Presidencia y Vicepresidencia (el presidente y el vicepresidente); las personas que ocupen las vocalías (los vocales); la persona que ocupe la Secretaría (el secretario); persona que desempeña la vocalía (el vocal); personas designadas como suplentes (los suplentes); persona coordinadora (el coordinador); personas expertas (los expertos); persona encargada de la Secretaría (secretario) . personas titulares de las vocalías (los vocales); personas asistentes (los asistentes); ciudadanía (los ciudadanos); persona que ostente la Presidencia (el presidente); por el secretario o secretaria (por el secretario); el presidente o presidenta saliente (el presidente saliente).
- En el Proyecto de Decreto que nos ocupa se incorpora esta cláusula de terminología:

Disposición adicional primera. Referencias terminológicas:



“Las menciones genéricas en masculino existentes a lo largo del texto de esta norma, se entenderán hechas igualmente a su correspondiente femenino”.

En el artículo 22.1 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, se regula igualmente que los poderes públicos y las Administraciones públicas aragonesas tienen que implantar el uso integrador y no sexista de todo tipo de lenguaje y de las imágenes en los documentos, formularios, impresos y soportes que produzcan directamente o a través de terceras personas o entidades.

Y en el artículo 22.3 se precisa: “Los poderes públicos aragoneses garantizarán un uso integrador y no sexista en la comunicación, en la imagen y publicidad institucionales, así como en los contenidos e imágenes que utilicen en el desarrollo de sus políticas, debiendo promover de forma activa una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de las mujeres y los hombres”.

Por lo tanto, se recomienda un uso integrador en el lenguaje y en las imágenes en el desarrollo de las actuaciones derivadas de sus funciones.

Está también recogido en el Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Aragón 2021-2024. En el Eje 1 de Coordinación institucional, en la medida 11, implica el uso no sexista del lenguaje en los documentos administrativos. Con carácter transversal, el uso integrador y no sexista del lenguaje debe de observarse en todos los Ejes del Plan. Además de tener fundamentos lingüísticos, tiene objetivos sociales como el de dar visibilidad social a la diversidad de género, logrando de esta manera una sociedad más igualitaria y transparente desde el punto de vista del género lingüístico.

Promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en relación con la comisión de evaluación:

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su disposición adicional primera regula el concepto de presencia o composición equilibrada. Se refiere a la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

La Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón señala en el art. 50.1.d) que las Administraciones públicas aragonesas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad, de conformidad con lo establecido en el artículo 51 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, adoptarán medidas de promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los órganos relacionados con procesos de selección de personal y provisión de puestos.

Debe procurarse una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición del Consejo Asesor de Emprendimiento de Aragón. Está regulado como principio informativo en este Proyecto de Decreto que dicho Consejo garantizará el derecho de igualdad de oportunidades y la promoción de la presencia equilibrada de mujeres y



hombres, por lo que se recomendará a las distintas entidades que lo componen que procuren la presencia equilibrada en sus respectivas propuestas de nombramiento.

Necesidad de datos desagregados.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el artículo 20 regula la necesidad de la adecuar de las estadísticas y realizar estudios al objeto de hacer efectivo el principio de la igualdad de oportunidades y de trato y así garantizar la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria de los poderes públicos. En la elaboración de sus estudios y estadísticas, se debe:

- a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.
- d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.
- e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.
- f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas.

Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón establece en su artículo 6 las funciones de los diversos departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón entre las que se encuentra “la adecuación y mantenimiento actualizado de las estadísticas y tratamiento de datos públicos desagregados que permitan el conocimiento del hecho y situación diferencial entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos de intervención autonómica” (Art. 6.2).

Y en el artículo 23, que trata sobre la elaboración de estadísticas, estudios e investigaciones con perspectiva de género, se precisa:

1. Los poderes públicos de Aragón, al objeto de garantizar la incorporación de la perspectiva de género en su ámbito de actuación y de hacer efectivas las



disposiciones contenidas en esta ley, deberán incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas, registros públicos y recogida de datos que se lleven a cabo.

2. Las Administraciones públicas aragonesas incluirán en las estadísticas indicadores de género que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres y la influencia de estos indicadores en la realidad a analizar en los diferentes ámbitos de intervención, como establece el artículo 20 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.
3. Asimismo, realizarán análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de género y difundirán sus resultados

En el caso que nos ocupa, para tener un mayor conocimiento desde la perspectiva de género, entre otros indicadores, se debe incluir sistemáticamente la variable de sexo, desagregar los datos por sexo sobre el número de mujeres y hombres que integran el Consejo con respecto al total de personas, el porcentaje numérico de participación para medir si no hay representatividad equitativa tanto de hombres como de mujeres, desde la diversidad, con el fin de prevenir y solucionar desigualdades, conforme a lo establecido en dichas legislaciones.

El artículo 42 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón prevé que se “establecerán medidas de fomento de la adecuación a una presencia equilibrada en sectores y categorías feminizadas o masculinizadas”.

Por tanto, para corregir la subrepresentación de hombres y mujeres en la menor representación de un sexo, se promoverá la presentación de candidaturas del sexo subrepresentado.

Lo que se informa a los efectos oportunos.

Zaragoza, a fecha de firma electrónica

Pilar Molinero García
Directora Gerente