FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE por Cristina Asensio Grijalba, Secretario/a General Tecnico/a, SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA DEL DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA el 13/12/2023.
Documento verificado en el momento de la firma y verificable a través de la dirección http://www.aragon.es/verificadoc con CSV CSVR759SYD0EL1R01PFI.

GOBIERNO DE ARAGON
Departamento de Economía, Empleo e Industria

Secretaría General Técnica

Edificio Pignatelli
Paseo de María Agustín, 36,
puerta 14, 3ª planta
50071 Zaragoza (Zaragoza)

INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO, ORIENTACIÓN SEXUAL, EXPRESIÓN E IDENTIDAD DE GÉNERO DEL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ESTABLECE LA ESTRUCTURA ORGÁNICA DEL DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA.

Nombre del proyecto: Decreto por el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Economía, Empleo e Industria.

Entidad que lo promueve: Departamento de Economía, Empleo e Industria.

INTRODUCCIÓN

La **evaluación de impacto normativo** es un análisis ***ex ante*** que permite tomar conciencia sobre los efectos esperados de las normas. A este respecto, la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas detalla en su parte dispositiva que, en el seno de la Comisión Europea y de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, se ha ido avanzando en la mejora de la producción normativa ("*Better regulation*" y "*Smart regulation*") en las que "*resulta esencial un adecuado análisis de impacto de las normas de forma continua, tanto ex ante como ex post, así como la participación de los ciudadanos y empresas en los procesos de elaboración normativa, pues sobre ellos recae el cumplimiento de las leyes*".

A este respecto, el **informe de Evaluación de Impacto de Género** (EIG), es una herramienta que permite conocer las posibles **consecuencias en sentido negativo o positivo sobre la vida de mujeres y hombres** de la producción normativa emitida desde nuestra administración. Se trata de una evaluación *ex ante* puesto que se realiza durante el período de preparación del proyecto de norma o acto administrativo. En relación con esto último, cabe resaltar que resulta clave la **identificación del impacto de género en las etapas iniciales del proceso de diseño de políticas públicas** y que, como resultado, el informe de evaluación de impacto de género constituye un instrumento de mejora regulatoria en el ciclo de las políticas públicas.

Dicho lo anterior, 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 del impacto normativo sobre la identidad o expresión de género** en previsión del artículo 44

FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE por Cristina Asensio Grijalba, Secretario/a General Tecnico/a, SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA DEL DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA el 13/12/2023.
Documento verificado en el momento de la firma y verificable a través de la dirección http://www.aragon.es/verificadoc con CSV CSVR759SYD0EL1R01PFI.

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, de lo dispuesto en el artículo 48 del Texto Refundido de la Ley del Presidente o Presidenta y del Gobierno de Aragón aprobado por Decreto Legislativo 1/2022, de 6 de abril, del Gobierno de Aragón, así como en el artículo 41 de 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 enla Comunidad Autónoma de Aragón.

1. PERTINENCIA DE GÉNERO

Puesto que el Decreto tiene como objeto determinar la estructura del Departamento de Economía, Empleo e Industria, *a priori* podría parecer que no afecta de manera directa a personas y, en consecuencia, que no posee pertinencia de género, ni por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género. Sin embargo, existen aspectos regula-dos en la misma que tienen **incidencia en relación con la igualdad entre hombres y mujeres** con una doble vertiente:

- En primer lugar, los diferentes puestos de trabajo están ocupados por personas. En este sentido, resulta interesante ofrecer una **visión global** de cuál es la situación desde una perspectiva de género del **personal al servicio del Departamento de Economía, Empleo e Industria** con el objetivo de conocer qué patrones se dan en este Departamento.

- Por otro lado, existen órganos administrativos de reciente creación a partir de la aprobación de **Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón** que tienen incidencia sobre la igualdad de género como es la Sección de Personal e Igualdad – adscrita al Servicio de Personal, Régimen Económico y Contratación, si bien no hay una unidad específica de Igualdad de Género adscrita a la Secretaría General Técnica de este Departamento, que permitiera asumir las funciones relacionadas con los objetivos de igualdad.

2.SITUACIÓN DE PARTIDA

2.1 DATOS GENERALES

El Informe "*Innovating Bureaucracy for a More Capable Government*" (World Bank Group) toma diferentes indicadores (Worldwide Bureaucracy Indicators, WWBI) para ofrecerun estado de la cuestión de las **administraciones públicas en**

FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE por Cristina Asensio Grijalba, Secretario/a General Tecnico/a, SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA DEL DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA el 13/12/2023.
Documento verificado en el momento de la firma y verificable a través de la dirección http://www.aragon.es/verificadoc con CSV CSVR759SYD0EL1R01PFI.

los diferentes países del mundo. En relación con el género, el Informe detalla algunos **patrones comunes** (p. 8-11):

- Las **mujeres** son **mayoría** en la administración pública. En el sector público existeuna mayor proporción de mujeres que en el sector privado.
- Aunque la igualdad de género continúa representando un reto, la **brecha salarial degénero es más baja en el sector público**. Esta brecha retributiva entre hombres y mujeres se da en la mayoría de países analizados y no está relacionada con el nivel de renta del país.
- **Segregación vertical**: las mujeres se encuentran **infrarrepresentadas** en las ocupaciones mejor retribuidas como es el **grupo de altos cargos y sobrerrepresentadas en las peor pagadas**, que son aquellas que tienen que ver con tareas de índoleadministrativa.

La situación en nuestra administración camina en la misma línea. El Informe "*Diagnóstico y Análisis Plan de Igualdad. Administración General*" elaborado por la Inspección General de Servicios de la Comunidad Autónoma de Aragón es un estudio sociodemográfico en función del género de la situación del personal de la **Administración general de la Comunidad Autónoma de Aragón** (y que ha servido como elemento de apoyo técnico a los trabajos de elaboración del Plan de Igualdad de este sector de la Administración). Este informetoma 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. El mencionado informe presenta los siguientes **resultados**:

- La **Administración general** se encuentra **feminizada** (dos mujeres por cada hombre).
- Existen **diferencias** significativas de **mujeres en el personal funcionario** y **de hombres en personal laboral** y muy significativas dentro del grupo de a**ltos cargos y personal eventual (cuatro veces más hombres que mujeres)**.
- El **índice de feminización es más alto dentro del funcionariado** (227) de lo que lo es en el personal laboral. En el caso de **altos cargos y personal eventual el patrónes contrario**, con un índice de feminización de 53 donde 100 es el valor de la equidad.
- El índice de distribución general muestra que hay más mujeres que hombres, un patrón más acusado en el funcionariado que en el personal laboral. Sin embargo, encontramos **más hombres dentro del grupo de altos cargos y personal eventual.**
- En cuanto a la **tasa relativa de presencia, el funcionariado y el personal laboral se encuentran más cercanos al valor de referencia y el de altos**

FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE por Cristina Asensio Grijalba, Secretario/a General Tecnico/a, SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA DEL DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA el 13/12/2023.
Documento verificado en el momento de la firma y verificable a través de la dirección http://www.aragon.es/verificadoc con CSV CSVR759SYD0EL1R01PFI.

cargos y personal eventual muy alejado.

- En relación con **el índice de concentración del complemento B** es **mayor** en todos los casos para la población del **grupo de hombres**. El **complemento A**, por tanto, presenta **mayor concentración para las mujeres**.

En definitiva, como detalla el informe, *"los indicadores sobre la organización administrativa dan cuenta de un escenario que, sobre la base de una población muy feminizada, muestra **brechas de desigualdad de diferente magnitud a favor del grupo de hombres***".

Centrándonos ahora en el **Departamento de Economía, Empleo e Industria**, el conjunto de personal adscrito al Departamento Economía, Empleo e Industria a fecha 7 de diciembre de 2023 es de 1062 personas (734 mujeres y 328 hombres), es decir, el 30,89 **%** son **hombres** y 69,11 **% mujeres**. Al igual que en el sector de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Aragón, el **índice de feminización** del Departamento de Economía, Empleo e Industria**,** es similar al de la Administración ministración General donde se sigue cumpliendo la ratio de **dos mujeres por cada hombre**.

En el **Departamento de Economía, Empleo e industria**, las diferentes agrupaciones de personal (altos cargos y personal eventual, personal funcionario y personal laboral) se integran en las siguientes **Direcciones Generales**: Secretaría General Técnica, Dirección General de Política Económica, Dirección General de Trabajo, Dirección General de PYMES y Autónomos, Dirección General de Promoción Industrial e Innovación, Dirección General de Comercio, Ferias y Artesanía, Dirección General de Energía y Minas y Dirección General de Protección de Consumidores y Usuarios. Además del personal adscrito al Instituto Aragonés de Empleo.

La información de este informe en relación con el Departamento de Economía, Empleo e Industria se ha obtenido de SIRHGA (Sistema Integrado de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno de Aragón).

2.1.1. Indicadores de género del Departamento de Economía, Empleo e Industria.

a) Agrupaciones básicas de personal

Las mujeres y los hombres no se distribuyen de manera uniforme a lo largo de las diferentes agrupaciones básicas de personal: altos cargos y personal eventual, personal laboral y personal funcionario. Veamos pues los diferentes indicadores para las mencionadas agrupaciones.

El valor de concentración (intra-grupo) de mujeres en el grupo de personal funcionario es del 83,24%. Es decir, casi la totalidad de mujeres del personal del

FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE por Cristina Asensio Grijalba, Secretario/a General Tecnico/a, SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA DEL DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA el 13/12/2023.
Documento verificado en el momento de la firma y verificable a través de la dirección http://www.aragon.es/verificadoc con CSV CSVR759SYD0EL1R01PFI.

Departamento pertenecen a este grupo. En cuanto al personal laboral, el índice de concentración es de casi el 9,95%.

En cuanto a la cifra de hombres, el valor de concentración de estos queda distribuido de la siguiente forma: personal funcionario (81,70%), personal laboral (10,06%).

Mientras que en el grupo de altos cargos y personal eventual que suponen el 8,24% las mujeres muestran valores muy similares al de los hombres que pertenecen a este grupo.

Por tanto, prestando atención al **índice de feminización** observamos una mayor **representación de las mujeres en la categoría de personal laboral** 73 mujeres y 33 hombres.

Respecto a los altos cargos y el personal eventual, las cifras son más equilibradas que en otras categorías. En concreto 27 mujeres y 25 hombres.

El índice de distribución muestra que el reparto de mujeres es muy superior tanto en las cifras de personal funcionario como en el personal laboral.

Por último, cabe mencionar la manera de acceso a las diferentes agrupaciones de empleo: en el caso del grupo de altos cargos y personal eventual, donde las cifras son más homogéneas la manera en la que se accede a los puestos es por nombramiento discrecional y el personal funcionario y laboral con carácter general accede mediante un proceso de selección.

b) Grupos de titulación

La estructura del empleo público se concentra en diferentes grupos profesionales recogidos en el artículo 76 del Texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público. En el Departamento de Economía, Empleo e Industria vemos la siguiente distribución por grupos de titulación:

Grupos de titulación	Mujeres	Hombres
A_1	91	69
A_2	296	143
C_1	155	58
C_2	136	32
E	35	7
Otros (eventual/cargos)	21	19

Si bien predominan las mujeres, se observa que en grupos A_1/A_2 el porcentaje de hombres respecto al total, se incrementa, en concreto con grupos que requieren titulación universitaria, y un mayor nivel retributivo. Es llamativa la diferencia entre los grupos C_1/C_2 con una notable concentración de mujeres.

FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE por Cristina Asensio Grijalba, Secretario/a General Tecnico/a, SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA DEL DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA el 13/12/2023.
Documento verificado en el momento de la firma y verificable a través de la dirección http://www.aragon.es/verificadoc con CSV CSVR759SYD0EL1R01PFI.

2.1.2. Unidad de Igualdad de Género

La creación de las **Unidades de Igualdad** se encuentra prevista en Ley 7/2018, de 28de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón en el artículo 13donde se detalla que:

*1. Bajo la **dependencia orgánica de la secretaría general técnica, secretaría general u órgano equivalente**, se crearán, mediante las correspondientes relaciones de puestos de trabajo, **unidades de igualdad de género** en todos los departamentos y organismos autónomos, con el fin de impulsar, coordinar e implementar la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación en sus respectivas políticas. Uno de los requisitos de las unidades de igualdad de género será que tengan la formación habilitada por el Instituto Aragonés de la Mujer para el desarrollo de tal fin.*

*2. Dichas unidades desarrollarán las **funciones** relacionadas con el principio de **igualdadentre mujeres y hombres** en el ámbito de las materias de competencia de cada departamento y organismos autónomos y, en particular, las siguientes:*

a) Recabar la información estadística desagregada por sexos elaborada por los órganos del departamento y asesorar a los mismos en relación con su elaboración.

b) Elaborar estudios con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres enlas áreas de actividad del departamento, evaluando los sesgos de género y proponiendo medidas para corregirlo.

c) Velar por la utilización de un lenguaje inclusivo.

d) Supervisar la elaboración de evaluaciones de impacto por razón de género realizadaspor los órganos competentes de cada departamento.

e) Fomentar el conocimiento del personal del departamento sobre el alcance y significadodel principio de igualdad mediante la formulación de propuestas de acciones formativas.

f) Velar por el cumplimiento de esta ley y por la aplicación efectiva del principio de igual-dad que deben llevar a cabo profesionales con formación específica y denunciar sus incumplimientos.

g) Ejecutar los planes y programas transversales de políticas de igualdad de género en el ámbito funcional del departamento o del organismo autónomo competentes, de acuerdo con las directrices y las medidas establecidas en los planes de políticas de igualdadde género aprobados por el Gobierno.

FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE por Cristina Asensio Grijalba, Secretario/a General Tecnico/a, SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA DEL DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA el 13/12/2023.
Documento verificado en el momento de la firma y verificable a través de la dirección http://www.aragon.es/verificadoc con CSV CSVR759SYD0EL1R01PFI.

h) Integrar sistemáticamente la perspectiva de género en todas las fases, áreas y nivelesde intervención de su ámbito funcional, en colaboración y coordinación con el InstitutoAragonés de la Mujer.

i) Ejercer cualquier otra función necesaria para implantar la perspectiva de género".

Dicho lo anterior, cabe señalar que mediante la Orden HAP/1211/2022, de 11 de agosto, por la que se aprueba la Relación de Puestos de Trabajo del Departamento Industria, Competitividad y Desarrollo Empresarial se crea en la Relación de Puestos de Trabajo de personal funcionario el puesto de trabajo con RPT 79904 denominado **"Jefe/a de Sección de Personal e Igualdad"** adscrito a la Secretaría General Técnica, para su desempeño se requiere como formación específica: *"formación habilitada por el IAM en relación con el principio de igualdad entre mujeres y hombres",* atribuyéndoles las áreas funcionales 020-070-170: *"funciones propias del puesto en materia de gestión de personal, ejecución del capítulo I, gestión de la prevención de riesgos laborales e* ***igualdad****";* llevando a cabo diferentes actuaciones en relación con las funciones asignadas a las Unidades de Igualdad, si bien no en su totalidad, al no disponer de una unidad específica de igualdad, compatibilizando dichas funciones con las propias de gestión de personal, prevención de riesgos y ejecución presupuestaria de gastos de personal.

Suscrita Acta de traspaso de 9 de noviembre de 2023, el referido puesto queda adscrito al actual Departamento de Economía, Empleo e Industria.

2.2. ORIENTACIÓN SEXUAL, EXPRESIÓN E IDENTIDAD DE GÉNERO

La Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social yno Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón en su artículo 27.3 establece que "*en las ofertas de empleo público realizadas por las Administraciones públicas aragonesas, se reservará un cupo no inferior al uno por ciento de las vacantes para ser cubiertas por personas transexuales*"

Si prestamos atención a cuántas personas han entrado a través de la reserva de personas trans, encontramos que no hay solicitudes (Tabla 1) y que, por tanto, de las plazas convocadas para esta reserva, ninguna ha sido cubierta (Tabla 2).

Tabla 1. Solicitudes convocatorias oferta empleo público

Convocatorias publicadas desde 1 de enero de 2015			
SOLICITUDES	**Turno libre**	**Promoción interna**	**Reserva personas trans**
TODAS	48160	2233	0
solicita adaptación	159	24	0
Porcentaje (%)	0,33%	1,07%	-

FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE por Cristina Asensio Grijalba, Secretario/a General Tecnico/a, SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA DEL DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA el 13/12/2023.
Documento verificado en el momento de la firma y verificable a través de la dirección http://www.aragon.es/verificadoc con CSV CSVR759SYD0EL1R01PFI.

Tabla 2. Plazas convocadas y cubiertas

Convocatorias publicadas desde 1 de enero de 2015			
PLAZAS	**Turno libre**	**Promoción interna**	**Reserva personas trans**
Convocadas	1088	477	0
Cubiertas	522	28	0
Porcentaje (%)	47,98%	5,87%	-

Como muestra la Tabla 3, el mínimo del **1% de plazas reservadas a personas trans** es alcanzado en la presente convocatoria de oferta de empleo público. En nuestro Departamento no existe actualmente ninguna persona que hay accedido a través de esta reserva deplazas. No obstante, deberá prestarse atención a si estas plazas son cubiertas en las sucesivas convocatorias de empleo público.

Tabla 3. Porcentaje de plazas reservadas en la Oferta de Empleo Público 2019 Administración General

Mujeres víctimas VG	Personas trans	Víctimas de terrorismo	Discapacidad física	Discapacidad intelectual	Enfermedad mental	Discapacidad % total
2,11	1,05	1,05	5,37	2,11	1,16	8,63

3. PREVISIÓN DE RESULTADOS

Recapitulando, estos son las **principales conclusiones** en relación con el **Departamento de Economía, Empleo e Industria**:

Agrupaciones básicas de personal: mayor número de mujeres concentradas en elgrupo de personal funcionario. También en el grupo de personal laboral y mayor paridad en los puestos de altos cargos y personal eventual.

✓ **Estructura departamental:** El Departamento de Economía, Empleo e Industria presenta **valores de similares al valor general de la estructura departamental** de la Administración general.

✓ **Grupos de titulación.** En este ámbito **encontramos valores proporcionalmente superiores en el grupo de hombres al mujeres** en términos generales.

FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE por Cristina Asensio Grijalba, Secretario/a General Tecnico/a, SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA DEL DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA el 13/12/2023.
Documento verificado en el momento de la firma y verificable a través de la dirección http://www.aragon.es/verificadoc con CSV CSVR759SYD0EL1R01PFI.

Dicho lo anterior, lo previsible es que estas tendencias se mantengan una vez publicada la nueva estructura del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo.

En cuanto a la **creación de la Unidad de Igualdad de Género** se prevé una **profundización y extensión** de las funciones de la Unidad de Igualdad de Género siguiendo con los informes de evaluación de impacto de género de todas las iniciativas normativas y reglamentarias previstas para el período 2023-2027 en el Departamento de Economía, Empleo e Industria, así como con el resto de funciones anteriormente descritas y con la incorporación de nuevas actividades. Por tanto, se prevé una **mejora cualitativa y cuantitativa en relación con los objetivos de igualdad en el Departamento**.

4. VALORACIÓN DEL IMPACTO

Como se ha mencionado, no se puede deducir cuál será el impacto del presente sin asignar los puestos de trabajo a personas identificadas y realizar el análisis por sexo una vez estos puestos se doten de personal. No obstante, se han descrito las **diferentes tendencias** globales en el sector público descritas al principio del presente documento y coincidentes con los patrones de la Administración general de nuestra Comunidad Autónoma. Por lo tanto, teniendo este diagnóstico presente, sería posible prever mecanismos para revertir o atenuar las mismas en un futuro.

En este sentido, el **Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024** que contiene un exhaustivo análisis desde una perspectiva de género de lasituación del personal de la Administración General y las medidas correspondientes que dan respuesta a las necesidades detectadas. Estas necesidades se plasman en objetivos e instrumentos encaminados a eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres en nuestra administración. En este sentido, se prevé que el Plan de Igualdad aminore las posibles brechas de género existentes contribuyendo a la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres a través de la implementación de sus medidas previstas durante el periodo 2021-2024.

Asimismo, se valora como **positivo el impacto** de la Sección de Personal e Igualdad, si bien para cumplir las previsiones legales, resulta necesaria la creación de la **Unidad de Igualdad de Género** en el Departamento de Economía, Empleo e Industria.

5. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

Puesto que el proceso de **incorporación de la perspectiva de género** en cada unade las fases de las políticas públicas (transversalidad de género) es un proceso de relativa reciente aparición este se encuentra en constante proceso de mejora y adaptación. En estesentido, para pasar a un **impacto transformador de género**

FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE por Cristina Asensio Grijalba, Secretario/a General Tecnico/a, SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA DEL DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA el 13/12/2023.
Documento verificado en el momento de la firma y verificable a través de la dirección http://www.aragon.es/verificadoc con CSV CSVR759SYD0EL1R01PFI.

(Eckman, 2002) se formulan las siguientes recomendaciones generales sobre aspectos de personal para tener en cuentaen **incorporación de la perspectiva de género** en nuestro Departamento:

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 produzcandirectamente o a través de terceras personas o entidades*".

Por otro lado, el artículo 39.5 del Texto Refundido de la Ley del Presidente o Presidenta y del Gobierno de Aragón aprobado por Decreto Legislativo 1/2022, de 6 de abril, del Gobierno de Aragón dedicado a los Principios de buena regulación establece que "l*a redacción de los textos legislativos utilizará un lenguaje integrador y no sexista*".

Dicho lo anterior y habiendo revisado el documento, a lo largo del mismo se recogentérminos inclusivos dando cumplimiento a la Ley.

Datos desagregados por sexo

La 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.e).

Asimismo, el artículo 13.2.a) de esta Ley establece que las Unidades de igualdad de género de los diferentes departamentos y organismos autónomos tienen entre sus competencias "*recabar la* ***información estadística desagregada*** *por sexos elaborada por los órganos deldepartamento y asesorar a los mismos en relación con su elaboración*"

En el caso que nos ocupa, por ejemplo, se recomienda **incluir la variable sexo** de cara a recabar datos sobre el personal del Departamento. Con este dato, la Sección de Personal e Igualdad podría realizar un **informe anual** que recoja a través de diferentes indicadores cuál es la distribución de mujeres y hombres en el Departamento.

FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE por Cristina Asensio Grijalba, Secretario/a General Tecnico/a, SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA DEL DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA el 13/12/2023.
Documento verificado en el momento de la firma y verificable a través de la dirección http://www.aragon.es/verificadoc con CSV CSVR759SYD0EL1R01PFI.

Por otro lado, "*La implantación de indicadores de igualdad en las **estadísticas y estudios de carácter laboral** que se realicen en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón que **permitan medir la inclusión de las personas LGTBI en el sector público y privado**, de manera que se pueda reconocer a las empresas y organismos públicos que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad y no discriminación*". Por tanto, se recomienda recoger datos que permitan evaluar la situación de las personas trans en nuestra administración.

Formación

Para concluir, la formación es una herramienta básica en la sensibilización en materiade igualdad de género del personal al servicio de la administración general. La formación en igualdad de género, como sabemos, es un elemento clave de transformación la cultura de nuestra organización.

A este respecto, la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón establece en el artículo 6.1.e) que en la Administración de la Co-munidad Autónoma el Gobierno de Aragón, a través del Instituto Aragonés de la Mujer, adscrito al departamento con competencia en materia de igualdad de género, en orden a garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, desarrollará "*el establecimiento de directrices o condiciones básicas comunes para la **formación del personal** de las diferentes entidades y órganos competentes **en materia de igualdad entre mujeres y hombres**, queen todo caso será desarrollada e impartida por profesionales expertos en materia de igualdad*".

Asimismo, la Ley 18/2018, de 20 de diciembre, de igualdad y protección integral contrala discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Aragón establece en cuanto a la **formación** de las y los empleados públicos que *"se impartirá, a través del organismo competente, una formaciónespecífica sobre diversidad afectivo-sexual y familiar y sobre la realidad del colectivo LGTBIque garantice la capacitación adecuada y correcta actuación de las y los profesionales queprestan servicios en cualquier ámbito de la misma*" (Artículo 40).

Lo que se informa a los efectos oportunos.

Firmado electrónicamente.

Cristina Asensio Grijalba.
La Secretaria General Técnica de Economía, Empleo e Industria.