



## **INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO E IMPACTO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, EXPRESIÓN O IDENTIDAD DE GÉNERO DEL ANTEPROYECTO DE LEY DE AGILIZACIÓN ADMINISTRATIVA AL SERVICIO DE LA CIUDADANÍA Y DE ATRACCIÓN DE INVERSIONES EMPRESARIALES**

**Nombre del proyecto:** Anteproyecto de Ley de agilización administrativa al servicio de la ciudadanía y de atracción de inversiones empresariales.

**Entidad que lo promueve:** Departamento de Presidencia, Economía y Justicia y Departamento de Hacienda, Interior y Administración Pública.

### **INTRODUCCIÓN**

El 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 incorpora 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 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 en la Comunidad Autónoma de Aragón.

Asimismo, el artículo 44.4 a) del texto refundido de la Ley del Presidente o Presidenta y del Gobierno de Aragón aprobado por el Decreto Legislativo 1/2022, de 6 de abril, del Gobierno de Aragón, establece como documentación que deberá acompañar a los proyectos de disposiciones normativas "Un informe de evaluación de impacto de género, que deberá contemplar en todos los casos los indicadores de género pertinentes y los mecanismos destinados a analizar si la actividad proyectada en la norma 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. El informe de evaluación de impacto de género, que será elaborado por la unidad de igualdad adscrita a la secretaría general técnica del departamento proponente, incorporará una evaluación sobre el impacto por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género.”

Así pues, el presente documento se estructura de la siguiente forma:

- A) Informe de Impacto por razón de género.
- B) Informe de Impacto por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género.

De acuerdo con su artículo 1, la Ley tiene por objeto:

*1. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho a la buena administración para impulsar un marco proactivo de la gestión pública al servicio de la ciudadanía, que facilite y dinamice la actuación económica en un entorno de confiabilidad y seguridad jurídica; así como el desarrollo en el ámbito de las competencias asumidas por la Comunidad Autónoma de Aragón, medidas de apoyo de atracción de iniciativas de inversión, apoyo al tejido económico y arraigo y fidelización empresarial.*

*2. Asimismo, se pretende impulsar la racionalización administrativa, como proceso integral y continuo, para conseguir la optimización de su organización, la agilización mediante una efectiva simplificación y eliminación de burocracia, la normalización y automatización progresiva de los procedimientos para satisfacer las necesidades de la ciudadanía y los diferentes operadores económicos en Aragón.*

## **A) INFORME DE IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO**

### **1. PERTINENCIA DE GÉNERO**

Este Anteproyecto de Ley parte de la consideración que Aragón constituye un territorio de gran atractivo para la implantación y desarrollo de



iniciativas empresariales, determinado por una posición geográfica privilegiada y dotado de múltiples favores de competitividad. Trata de dotar de la mayor coherencia a un modelo de Administración pública que ponga como uno de sus principales objetivos, servir de instrumento para la implantación y desarrollo de las iniciativas empresariales, en sus diversas manifestaciones, desde las iniciativas de emprendimiento y empresas emergentes, como la implantación de pequeñas y medianas empresas, o de grandes empresas de los tres sectores productivos.

Todo ello exige articular una serie de medidas administrativas, que pasan por favorecer la coordinación de los diferentes órganos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón cuyas competencias convergen en el objetivo de apoyar las iniciativas empresariales, así como atraer inversiones que generen riqueza y empleo en el territorio aragonés.

Este Anteproyecto de Ley establece para las correspondientes declaraciones de inversiones de interés autonómico, de interés estratégico o de interés general de Aragón, que se considerará su impacto para corregir los déficits de generación de renta, población, empleo y de actividad productiva, a fin de conseguir la cohesión en el desarrollo uniforme de la Comunidad Autónoma de Aragón.

La generación de empleo tiene una especial importancia para las mujeres puesto que según el "Informe sobre la situación económica y social de Aragón. Año 2023" del Consejo Económico y Social de Aragón, la brecha de género en el mercado laboral sigue siendo importante, con una gran distancia entre la tasa de empleo masculina y femenina, así como con una mayor tasa de temporalidad. La localización en la provincia de Zaragoza de más del 70% de las empresas de Aragón debido a la importancia de la capital, también tiene importancia respecto a las oportunidades que tienen las mujeres que viven en el resto del territorio.

De acuerdo con estos datos podemos considerar que esta materia afecta a la igualdad de género de manera directa, por lo que posee pertinencia de género.



## 2. SITUACIÓN DE PARTIDA

El Anteproyecto de Ley pivota sobre dos cuestiones fundamentales e interconectadas: la agilización administrativa y la atracción e impulso de inversiones empresariales. Pasemos a observar cada una de ellas.

### 2.1. Agilización administrativa al servicio de la ciudadanía

Como detalla el Anteproyecto de Ley, el principio conocido como "*Better and Smart Regulation*" aspira a una mejora de la regulación. A este respecto, son numerosas las organizaciones internacionales — como la Unión Europea (UE), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) o las Naciones Unidas (UN) — que han puesto el foco en la necesidad de esta regulación inteligente o buena regulación.

Esta mejora regulatoria tiene como una de sus bases la simplificación administrativa. La simplificación administrativa puede ayudar a reducir diferentes brechas (de género, por razón de discapacidad, por edad, etc.) al facilitar las relaciones de la ciudadanía con la administración.

Estas medidas de simplificación se encuentran alineadas con la Agenda 2030 y el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 17 y su meta 14 dentro de la *Coherencia normativa e institucional* encaminada a "mejorar la coherencia de las políticas para el desarrollo sostenible".

Yendo a aspectos concretos relativos a la simplificación administrativa, el Anteproyecto de Ley contempla la existencia de modelos de declaración responsable y comunicación previa.

A este respecto, el 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 contempla entre los principios de buena regulación y planificación normativa que "La redacción de los textos legislativos utilizará un lenguaje integrador y no sexista" (artículo 39.5).

Por otro lado, cabe prestar atención a las herramientas tecnológicas digitales. Con la irrupción de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en la práctica totalidad de las actividades de nuestra vida cotidiana, diversas voces han alertado sobre la existencia de una brecha digital entre mujeres y hombres en relación con el acceso y uso de las TIC



así como un desigual acceso a profesiones en este sector. Son numerosos los estudios, análisis y normas en los que se reflejan los datos de mujeres y hombres en este ámbito.

Uno de los más recientes<sup>1</sup> realizado por el Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad contiene datos desagregados en relación con la brecha digital, las competencias digitales y los empleos en el sector TIC.

En primer lugar, se observa un cierre de la brecha en el uso regular de Internet. El 94,6% de las mujeres usan Internet semanalmente, 4,6 puntos porcentuales por encima de la media de la UE, frente al 94,3% de los hombres. La utilización de la Red se ha generalizado entre ambos sexos, pero persisten diferencias en algunas actividades observando patrones de género diferenciados:

- Las mujeres tienen mayor peso en la búsqueda de información sobre salud, en la comunicación con profesorado o alumnado y uso de redes sociales
- Los hombres en la lectura de noticias y periódicos, expresión de opiniones cívicas y uso de banca en línea.
- En 2023, por primera vez, las mujeres interactuaron más con la Administración.
- Las niñas usan más Internet que los niños, con el 95,4% y el 94%, respectivamente, una tendencia que se revierte a partir de los 75 años en adelante, cuando el porcentaje de mujeres alcanza el 37,1% y de hombres el 40,2%.

En cuanto a competencias digitales, el nivel entre mujeres y hombres es similar pero ellas están muy infrarrepresentadas en las titulaciones TIC. El 65,9% de las mujeres españolas tienen un nivel de competencias digitales básico o avanzado, 0,6 puntos porcentuales menos que los hombres, pero más de 11 por encima de la media de la UE, situada en el 54,3%. El 29,8% de ellas tienen un nivel de competencias inferior al básico frente al 28,8% de los hombres. La brecha se agranda en las titulaciones TIC: solo el 14,3%

---

<sup>1</sup> Brecha digital de género. Edición 2024 – Datos 2023. Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad. [https://www.ontsi.es/sites/ontsi/files/2024-03/Brechadegenero2024\\_0.pdf](https://www.ontsi.es/sites/ontsi/files/2024-03/Brechadegenero2024_0.pdf)



de las personas egresadas en Informática y el 28,3% en ingenierías son mujeres. También son minoría en la formación profesional relacionada con la informática.

En relación con las personas profesionales del sector TIC, la mayoría de especialistas digitales son hombres tanto en España, donde las mujeres suponen el 18%, como en el conjunto de la UE. Del 16,4% de empresas que contaba en su plantilla con especialistas TIC en 2023, el 38,7% empleaba a mujeres con este perfil profesional.

Por tanto, la brecha digital presenta diversas dimensiones, en función de características sociodemográficas tales como: el sexo, la edad, el nivel educativo, la dimensión rural/urbana o el nivel socioeconómico. En este sentido, la transición digital debe llevarse a cabo garantizando que nadie se queda atrás, pues gran parte de la vida, del conocimiento, de la salud o del empleo ya opera conforme a las reglas del nuevo espacio digital.

## **2.2. Impulso de las inversiones empresariales**

El Informe citado del Consejo Económico y Social en su apartado "Empleo y perspectiva de género", señala que:

*El 47,5% de la población activa está compuesta por mujeres, las cuales representan el 46,3% de la población ocupada, el 48,5% del trabajo asalariado y el 32,8% del no asalariado. Este año la población femenina supone el 56,3% de la población inactiva y el 59,2% de la asalariada con contratos temporales, representando el 73,6% de la parcialidad en el empleo, y una segregación ocupacional de género importante, lo que se traduce en la concentración de estas en determinados empleos caracterizados por mayor inestabilidad y salarios más bajos. (p. 243)*

Asimismo, también indica que el descenso de la tasa global de desempleo juvenil ha sido más pronunciado entre la población masculina, así como que el trabajo asalariado ha crecido más entre las mujeres y en el sector privado mientras que el trabajo por cuenta propia se ha reducido, con un descenso más notable entre ellas.

De acuerdo con el Comunicado del Instituto Aragonés de Estadística (IAEST) de octubre de 2024, el paro registrado en Aragón se sitúa en



52.049 personas, 20.154 hombres y 31.895 mujeres. Esto supone que el 61% de las personas en paro son mujeres.

Con datos de también del IAEST y en cuanto a la estructura empresarial, Aragón tiene un predominio de las pymes. Por tamaño el 54,5% son sin asalariados y el 10,8% microempresas.

Según la publicación del Departamento de Agricultura, Ganadería y Alimentación "Ser mujer rural en Aragón. 2010-2022", el porcentaje de mujeres empadronadas es menor en los municipios rurales que en los urbanos. En el conjunto de Aragón la proporción es de 47,01% en los municipios rurales, 48,82% en los intermedios y 51,73% en los urbanos. Si se analiza por comarcas, solo las tres que comprenden las capitales de provincia superan el 50% de mujeres.

La brecha de género tiene un impacto en la economía. ClosinGap es una Asociación española sin ánimo de lucro formada por 12 grandes empresas y que tiene como objetivo impulsar el crecimiento económico desde la igualdad de género. Esta asociación viene publicando el llamado Índice ClosinGap "Midiendo la brecha de género en España y cuantificando su impacto económico" que en su IV Edición de febrero de 2024, señala en cuanto al empleo y a la economía:

- Empleo: esta categoría captura información sobre tres características claves en el desarrollo económico y profesional de la mujer (la participación en el mercado laboral, en puestos de liderazgo y toma de decisiones, y la brecha salarial en el empleo y en las pensiones). Su indicador se sitúa en el 67,3% por lo que aún queda un 32,7% de brecha de género por cerrar. No obstante, esta brecha ha disminuido principalmente por el aumento de la presencia de mujeres en cargos de liderazgo en la empresa privada, el aumento de la tasa de empleo y actividad, y una reducción de la brecha salarial y en las pensiones.
- Economía: mientras la representación de las mujeres en la población en edad de trabajar es del 51,4%, el PIB generado por mujeres es del 42,3%. La brecha de género tiene un impacto directo en el PIB a través de tres elementos clave del mercado laboral:



- La participación reducida de las mujeres en el mercado laboral (tardía incorporación al mismo, discriminación en la contratación y salarios más bajos que desincentivan la búsqueda).
- Un menor número de horas trabajadas debido a su mayor presencia en puestos a jornada parcial (problemas de conciliación, tiempo dedicado al trabajo no remunerado).
- Una sobrerrepresentación en sectores económicos con poca productividad (baja proporción de mujeres en carreras técnicas STEM, nivel de digitalización más bajo y sobrerrepresentación en sectores poco productivos).

### **3. PREVISION DE RESULTADOS Y VALORACIÓN DEL IMPACTO**

El mencionado Informe del Consejo Económico y Social incluye una serie de consideraciones y propuestas, en su apartado "De la realidad del presente a los retos del futuro", algunas de ellas las recogemos seguidamente dada su relación con el Anteproyecto de Ley objeto de este informe:

- Aragón presenta importantes activos para atraer iniciativas económicas: a su localización geográfica hay que añadir gran disponibilidad de suelo industrial y logístico, acceso al agua y a la energía (con un importante peso en su *mix* de energías limpias), capital humano bien formado, alta calidad de vida y un muy estable entorno de paz social. Estos activos conviene acompañarlos por un sólido sistema de seguimiento y ayuda a proyectos interesados en instalarse en nuestro territorio.
- Las políticas de fomento económico del Gobierno aragonés deben tener como uno de sus objetivos prioritarios incrementar el tamaño de nuestras empresas, incluyendo también a los autónomos con personas trabajadoras contratadas y a las microempresas.
- Es necesario adoptar medidas para respaldar nuestro tejido productivo, mejorar su competitividad, y generar empleo de calidad y estabilidad, en condiciones de seguridad, dando una respuesta idónea a las necesidades de las empresas.



- Con carácter transversal para todos los sectores productivos sería necesario continuar los esfuerzos para simplificar la administración pública, reducir cargas administrativas innecesarias y agilizar procedimientos.
- Particularmente el sistema productivo aragonés está demandando un gran número de profesionales con perfiles STEAM (acrónimo de la expresión inglesa *Science, Technology, Engineering, Arts and Mathematics*) cuya ausencia es especialmente grave en las empresas de menos de 10 trabajadores. A este respecto señala la necesidad de fomentar los perfiles STEAM a todos los niveles formativos entre las mujeres, que están infrarrepresentadas en estos ámbitos.
- La baja presencia de mujeres o de hombres en determinados sectores o actividades es un freno al crecimiento económico y al objetivo de alcanzar una sociedad más paritaria. A este respecto señala que sería conveniente fomentar la adaptación de los puestos de trabajo en todos los sectores, de modo que pueda romperse con los estereotipos de género en el ámbito laboral.

Es muy importante que las inversiones empresariales que se pretenden atraer tengan en cuenta la situación descrita de la mujer en Aragón, así como las consideraciones y propuestas citadas. Aunque se ha desarrollado más en el ámbito financiero, las inversiones con impacto de género vendrían a utilizar los recursos económicos para lograr acciones que beneficien a las mujeres y así lograr la igualdad de género. En este sentido, la permanencia, así como la atracción de las mujeres al medio rural podría ser uno de los impactos positivos a conseguir.

Por otro lado, como se ha mencionado, entre las recomendaciones del Consejo Económico y Social de Aragón recogidas en su "Informe sobre la situación económica y social de Aragón. Año 2023" el desarrollo de algunos de nuestros sectores productivos necesita "continuar los esfuerzos para simplificar la administración pública, reducir cargas administrativas innecesarias y agilizar procedimientos".

Además de esta contribución al desarrollo económico, la simplificación administrativa puede ayudar a reducir diferentes brechas (de género, por



razón de discapacidad, por edad, etc.) al facilitar las relaciones de la ciudadanía con la administración.

## **B) INFORME DE IMPACTO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, EXPRESIÓN O IDENTIDAD DE GÉNERO**

A pesar de los avances en la búsqueda real y efectiva en nuestro país y de la igualdad de las personas LGTBI lo cierto es que uno de los principales problemas a los que nos enfrentamos a la hora de determinar su situación en los diferentes ámbitos de actuación de las políticas públicas es la carestía de datos, especialmente en el ámbito laboral. Como detalla la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

*No obstante, incluso en los países en que se produjeron avances jurídicos, sigue siendo poco frecuente la recopilación periódica de datos sobre la situación del mercado laboral de las personas LGBT+. Lo que no se cuantifica suele pasarse por alto. Por lo tanto, corremos el riesgo de pasar por alto las dificultades a las que se enfrentan las personas LGBT+ en el mercado laboral. Y no abordar estas dificultades implica perder todo el potencial productivo de todas las personas trabajadoras.*

Además, la comunidad LGBT+ es vista a menudo como un grupo homogéneo, pero nada más lejos de la realidad: sus circunstancias son extremadamente diversas y también lo son sus situaciones en el mercado laboral y las dificultades a las que se enfrentan. Por lo tanto, la recopilación de estadísticas laborales sobre las personas LGBT+ también puede ayudarnos a entender estas diferencias<sup>2</sup>.

Con respecto a la situación de las personas LGTBI en el ámbito laboral, ante este vacío de datos con los que poder construir indicadores, se ha acudido a otros estudios sobre personas LGTBI y mercado de trabajo realizados por organismos oficiales u organizaciones internacionales. A conti-

---

<sup>2</sup> Organización Internacional del Trabajo, Inclusión y diversidad en el mercado laboral: un llamamiento a las estadísticas laborales de LGBT <https://ilostat.ilo.org/es/inclusion-and-diversity-in-the-labour-market-a-call-for-lgbt-labour-statistics/>



nuación, se detallan los estudios e investigaciones y sus principales resultados teniendo en cuenta la heterogeneidad de la situación de las personas LGBT en el ámbito laboral:

- Proyecto PRIDE (siglas en inglés de "Identidad de Género y Orientación Sexual: promoción de los derechos, la diversidad y la igualdad en el mundo del trabajo" de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Se trata de un estudio eminentemente cualitativo sobre la discriminación contra los trabajadores y trabajadoras lesbianas, gays, bisexuales y transexuales (LGTB). Entre las conclusiones del estudio se extrae que es común para las personas LGBT enfrentar situaciones de discriminación en el trabajo a causa de su orientación sexual y/o identidad de género. Las personas transexuales son las que enfrentan las formas más severas de discriminación laboral.

- Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España: hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género. Instituto de la Mujer e Igualdad de Oportunidades (2017)<sup>3</sup>.

Este estudio llega a dos conclusiones principales:

- Por un lado, se afirma la no visibilización de la orientación sexual o de la identidad de género por temor a una respuesta negativa por parte del entorno.
- Por otro lado, la transfobia y desconocimiento sobre la transexualidad, hace que las personas trans vivan una situación de especial vulnerabilidad dentro del colectivo LGTBI.

---

<sup>3</sup> Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España: hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género. Instituto de la Mujer e Igualdad de Oportunidades (2017) <https://www.inmujeres.gob.es/actualidad/NovedadesNuevas/docs/2017/2017LGBTAmbitodelEmpleo.pdf>



- Proyecto ADIM, del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para avanzar en la gestión de la diversidad LGTBI en el sector público y en las empresas privadas<sup>4</sup> y el programa EMIDIS de la FELGTB (Federación estatal de lesbianas, gays, transexuales y bisexuales)

Entre las principales conclusiones a las que llega este proyecto es que, a pesar de que se han aprobado leyes pioneras y de las conquistas legales llevadas a cabo en España en los últimos años, esto no garantiza la igualdad social y, de hecho, la FELGTB recibe numerosas consultas relacionadas con la discriminación en el ámbito laboral a consecuencia del aumento de la visibilidad y de la percepción de los propios derechos.

Especial mención merece la situación laboral personas trans, y más en concreto, las mujeres trans. De forma compartida, se tiene la sensación de que las personas trans, y de forma muy especial las mujeres trans, se encuentran con graves problemas para su inserción laboral, no les resulta fácil superar los obstáculos y prejuicios que se siguen encontrando.

A este respecto, el Proyecto TRANSPARENTES de la Fundación LLYC con la colaboración de REDI, para el Proyecto Ámbar de la Fundación 26 de Diciembre detalla que "el colectivo trans acumula una tasa de desempleo del 80 %: el más alto dentro de la comunidad LGTBIQ+. El colectivo trans sufre una de las tasas de paro más acuciantes del tejido social español y la más alta del colectivo LGTBI: con un 80 % de paro, su tiempo de medio acceso a un trabajo empleo es de 3 años".

Por tanto, para concluir este apartado podemos extraer como principales conclusiones tras la revisión de los diferentes estudios e investigaciones que:

- Existe una diversidad de vivencias en el ámbito laboral por parte de las personas LGTBI pero todas ellas sufren situaciones de discriminación.
- Emerge un tema clave: la especial situación de vulnerabilidad que sufren las personas trans (desde la baja incorporación al

---

<sup>4</sup> Proyecto Europeo ADIM "Avanzando en la gestión de la diversidad LGTBI en el sector público y privado" llevado a cabo por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y que tiene como socios a la Universidad Complutense de Madrid y a la Comisión para la Ciudadanía y la Igualdad de Género de Portugal.



mercado laboral hasta los altos porcentajes de violencia que sufren).

Teniendo en cuenta la situación descrita en relación al colectivo LGTBI, EL Anteproyecto de Ley puede tener un impacto positivo si las inversiones empresariales contribuyen a disminuir su tasa de paro, no obstante, sólo será posible observarlo en un futuro y siempre con la obtención de los correspondientes datos.

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### a) Datos desagregados por sexo:

El artículo 6.2 de la Ley 7/2018 donde se establecen las funciones de los diversos departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, se incluye *"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."*

En las diferentes publicaciones y estudios, se pone de manifiesto que la obtención de datos desagregados por sexo permite conocer la situación diferencial entre mujeres y hombres. En este sentido, es necesario incluir la variable sexo en las estadísticas, encuestas, registros públicos y recogida de datos que se lleven a cabo, de acuerdo también con el artículo 23 de la citada Ley.

### b) 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"*.



Asimismo, 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 "la redacción de los textos legislativos utilizará un lenguaje integrador y no sexista".

En este sentido, la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón detalla en su disposición adicional tercera denominada "Uso integrador y no sexista del lenguaje" que:

"En todos los casos en que sea obligatorio el uso integrador y no sexista del lenguaje, se observarán como mínimo las siguientes reglas: 1. Eludir el masculino genérico siempre que sea posible; 2. Feminizar los términos; 3. Utilizar términos abstractos, genéricos, colectivos, perífrasis o metonimias; 4. Omitir determinantes marcados. Se usa cuando no produce ambigüedad o indeterminación 5. Optar por la simetría en el tratamiento; 6. Incorporar estrategias de legibilidad; 7. Recurrir a fórmulas de desdoblamiento únicamente cuando vengan exigidas para eliminar la ambigüedad o visibilizar explícitamente a las mujeres".

Asimismo, se recomienda el uso de estos términos inclusivos en la documentación que derive de la aplicación y desarrollo de la Ley.

#### c) Inclusión digital:

El Parlamento Europeo en su Informe sobre el cierre de la brecha digital de género<sup>5</sup> define la inclusión digital como "la capacidad de todos los individuos y comunidades para tener acceso a las TIC y utilizarlas" y alerta de que "la falta de acceso, asequibilidad y educación, así como las expectativas relacionadas con el género y las normas socioculturales, la menor participación educativa en las CTIM y las TIC, el uso limitado de herramientas digitales y la menor actividad en plataformas sociales debido a la ciberviolencia contra mujeres y niñas son factores que excluyen a las mujeres de la inclusión digital".

---

<sup>5</sup> Parlamento Europeo. Informe sobre el cierre de la brecha digital de género: participación de la mujer en la economía digital <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52021IP0026>



En este sentido, recomienda que “la dimensión de la inclusión digital de género debe formar parte de todas las iniciativas e inversiones de la Unión relacionadas con las TIC y la digitalización” y “subraya la importancia de promover la alfabetización digital, la accesibilidad digital y la asequibilidad digital de las mujeres y las niñas como instrumentos para lograr la igualdad de género en las estrategias de desarrollo”.

Asimismo, la Agenda 2030 establece los Objetivos de Desarrollo Sostenible dentro de su Objetivo 5 dedicado a la Igualdad de género contiene entre sus metas la mejora del uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.

En nuestra normativa, se advierte en Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón (artículo 79. Sociedad de la información y del conocimiento) que las Administraciones públicas aragonesas incorporarán el principio de igualdad de género en todas las actuaciones y programas de la sociedad de la información y del conocimiento, en su diseño, ejecución y evaluación, e integrarán transversalmente la perspectiva de género en la planificación e implantación de las nuevas tecnologías de la información, la comunicación y el conocimiento, con el objetivo de garantizar la incorporación en condiciones de igualdad de oportunidades, de mujeres y hombres, a la sociedad de la información.

Por tanto, el potencial transformador de las TIC constituye uno de los elementos clave a tener en cuenta en nuestras actuales sociedades. Este potencial también puede operar a favor de la igualdad de género siempre y cuando se articulen los mecanismos necesarios para corregir las desigualdades que puedan ser detectadas.



d) Datos sobre personas LGTBI:

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 realiza algunas recomendaciones para alcanzar esta igualdad efectiva en el ámbito laboral:

*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.*

Finalmente, se recuerda que de acuerdo con el artículo 26.3 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón:

*La Administración de la Comunidad Autónoma denegará el otorgamiento de subvenciones, becas o cualquier otro tipo de ayuda pública a las empresas y entidades solicitantes sancionadas por resolución administrativa firme o condenadas por sentencia judicial firme, por acciones u omisiones consideradas discriminatorias por la legislación vigente por razón de género.*

Así como que el artículo 39.3 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 en la Comunidad Autónoma de Aragón, establece:

*La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón no subvencionará, bonificará o prestará ayudas públicas a aquellas personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, sancionadas por resolución administrativa firme por atentar, alentar o tolerar prácticas en contra de los derechos de las personas LGTBI, conforme a los establecido en esta Ley.*



A fecha de firma electrónica

M<sup>a</sup>. Cruz Obis Longarón

Helena Pérez de la Merced

LA RESPONSABLE DE IGUALDAD  
DE GÉNERO Y DE CALIDAD

LA RESPONSABLE DE IGUALDAD  
DE GÉNERO Y PUBLICIDAD ACTIVA