

Observaciones de la unidad de igualdad de género al informe de evaluación del impacto de género del Proyecto de Decreto por el que se aprueban los Estatutos de la Agencia Empresarial para la Transformación y el Desarrollo Económico (TRADE).

1. FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO DEL INFORME.

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género, es responsabilidad del centro directivo proponente de la norma la elaboración de un informe que de cuenta del impacto que, previsiblemente, la misma pudiera causar por razón de género.

Por otra parte, según estipula el citado Decreto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las unidades de igualdad de género en la Administración de la Junta de Andalucía, corresponde a éstas el asesoramiento a los órganos competentes de la Consejería en la elaboración de los informes de evaluación del impacto de género de las disposiciones normativas, formulando las observaciones a los mismos y valorando su contenido.

En base a estos requerimientos, la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos emite el presente informe de observaciones y recomendaciones al informe de evaluación de impacto de género, expedido por la Secretaría General de Economía, sobre el Proyecto de Decreto por el que se aprueban los Estatutos de la Agencia Empresarial para la Transformación y el Desarrollo Económico (TRADE), en adelante "Agencia TRADE", para su posterior traslado al mismo órgano, con la finalidad de que incorpore las recomendaciones realizadas y modifique el texto normativo, si lo considerase procedente, antes de su aprobación, con objeto de garantizar el impacto positivo de la norma en materia de igualdad de género.

2. OBSERVACIONES SOBRE LA PERTINENCIA DE GÉNERO DE LA NORMA.

Analizado el objeto y contenido del Proyecto de Decreto, la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos considera correcta la conclusión a la que se llega en el informe de evaluación del impacto de género, remitido por la Secretaría General antes mencionada, en relación con la pertinencia de la norma, si bien cabe añadir algunas precisiones.



HECTOR DIAZ RUIZ		19/12/2022	PÁGINA 1/8
MARIA RODRIGUEZ BARCIA			
VERIFICACIÓN	BndJA3E4HE7J2QLBG4JSML54BKNP53	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

En primer lugar, el Proyecto de Decreto tiene por objeto la aprobación de los Estatutos de la Agencia TRADE, propósito que se deriva de la creación de dicho organismo por la Ley 9/2021, de 23 de diciembre.

En segundo lugar, la norma dispone la cesión global de activos y pasivos y la extinción de otra empresa pública preexistente: EXTENDA, así como la subrogación de las relaciones jurídicas, derechos y obligaciones de la Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía (IDEA) y de la Agencia Andaluza del Conocimiento.

En tercer lugar, entre otros aspectos, los estatutos regulados por el Proyecto de Decreto establecen que la nueva Agencia tiene una naturaleza pública empresarial, conforme a la Ley 9/2007, de 22 de octubre, y que está dotada de personalidad jurídica pública diferenciada de la propia Administración de la Junta de Andalucía, así como de patrimonio y tesorería propios, que cuenta con plena capacidad jurídica y de obrar para el cumplimiento de sus fines, así como de autonomía de gestión y administración (artículo 1.1).

Por otro lado, en el segundo punto del informe de evaluación de impacto de género se dice que "El proyecto es claramente pertinente al género ya que se pueden identificar efectos, impactos o resultados para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tanto en la propia estructura organizativa de la Agencia TRADE como en el despliegue de sus funciones".

No obstante el carácter netamente instrumental de la norma y de los Estatutos que proyecta aprobar, estos contemplan la transferencia de recursos materiales y humanos, esto es, de mujeres y hombres, de unos organismos a otro nuevo, además de prever el modo en el que se producirá aquella -"El personal de la Agencia se regirá por el Derecho Laboral" y el "personal directivo" estará sometido a la relación laboral de carácter especial de alta dirección y se le aplicará el régimen de incompatibilidades de los altos cargos de la Administración andaluza, conforme al artículo 2.5-.

Además de lo anterior, los Estatutos de la Agencia TRADE incorporan una serie de órganos colegiados, a saber: el Consejo Rector, la Comisión de Operaciones Financieras e Incentivos y el Consejo Asesor, previéndose en todos los casos la participación equilibrada de mujeres y hombres en su composición.

En conclusión, a pesar de la naturaleza predominantemente instrumental del Proyecto de Decreto, esta Unidad de Igualdad de Género manifiesta su acuerdo con lo afirmado en el informe de seguimiento, puesto que el objeto de la norma y su contenido afectan directamente a la situación profesional y social de las personas, esto es, tanto a mujeres como a hombres, razón por la cual dicho Proyecto de Decreto se considera **pertinente**, pudiendo ser su **impacto positivo en función del incremento de la participación de la mujer en los órganos de asesoramiento y dirección de la Agencia, así como de la incorporación de medidas que nivelen la contribución de cada sexo en la composición de la plantilla global.**

Seguidamente, procede analizar el impacto de género de la norma, teniendo en cuenta la nor-

HECTOR DIAZ RUIZ		19/12/2022	PÁGINA 2/8
MARIA RODRIGUEZ BARCIA			
VERIFICACIÓN	BndJA3E4HE7J2QLBG4JSML54BKNP53	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

mativa de aplicación en materia de igualdad de género, mediante las siguientes observaciones:

3. OBSERVACIONES SOBRE LAS DESIGUALDADES DETECTADAS.

Tanto el artículo 114 de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía, como la Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en su artículo 6.2, obligan a presentar un informe de evaluación del impacto de género en todos los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que apruebe el Consejo de Gobierno. En el apartado 3, el citado artículo ordena que dicho informe vaya acompañado de indicadores pertinentes en relación con el género, los cuales nos permitan analizar la situación real existente y valorar si lo previsto en el proyecto de la norma en cuestión atiende de forma igualitaria (que no igual) a las mujeres y hombres a los que van destinadas las medidas que se pretenden regular.

El informe de impacto remitido por la Secretaría General de Economía no aporta indicadores de evaluación, quizás porque no ha identificado la razón o razones que dotan de pertinencia al Proyecto. Sí presenta unas tablas con el porcentaje de personas, por categoría profesional y por sexo, que conforman las plantillas de los organismos que son absorbidos por la nueva Agencia TRADE, a saber: la Agencia IDEA, la Agencia Andaluza del Conocimiento y la Agencia Andaluza de promoción Exterior (EXTENDA). Para analizar los datos proporcionados hay que partir de lo previsto en el artículo 3.3 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, "Se entiende por representación equilibrada aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de personas a que se refiera, cada sexo no supere el sesenta por ciento ni sea menos del cuarenta por ciento".

En cuanto a la Agencia IDEA, se aprecia cómo los mayores desequilibrios se dan en las siguientes categorías:

- A) ADMINISTRATIVO/A (el peso de la mujer supera el 81%).
- B) TÉCNICO/A (id. sobrepasa el 68%).
- C) MANDOS INTERMEDIOS (cambian las tornas y no hay paridad por escaso margen: los hombres suponen más del 60%).
- D) DIRECCIÓN (se produce un ostensible desequilibrio a favor del sexo masculino: 80%).

HECTOR DIAZ RUIZ		19/12/2022	PÁGINA 3/8
MARIA RODRIGUEZ BARCIA			
VERIFICACIÓN	BndJA3E4HE7J2QLBG4JSML54BKNP53	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

El propio informe reconoce que, en los puestos de mayor responsabilidad, existe un mayor porcentaje de hombres, pero no entra a valorar si habría que hacer algo y, al reconocer la situación como no deseable, qué medidas habría que adoptar para remediarla.

Respecto a la Agencia Andaluza del Conocimiento, el desequilibrio es prácticamente absoluto, siguiéndose la misma tónica:

- A) TÉCNICO/A DE SOPORTE A LA GESTIÓN (casi un 82% de mujeres).
- B) SOPORTE ADMINISTRATIVO (cerca de un 91% de mujeres).
- C) PERFIL DE GESTIÓN (100% de hombres).
- D) DIRECCIÓN / DE LÍNEA (100% de hombres).

Dado que, como se refleja en el propio informe de evaluación, "[...] en el artículo 1, `Naturaleza y adscripción´, de los estatutos de la Agencia Andaluza del Conocimiento, aprobados por Decreto 92/2011, de 19 de abril, y modificados por Decreto 1/2018, de 9 de enero, se establece que la Agencia fomentará la igualdad de género y la participación igualitaria de hombres y mujeres en la Sociedad del Conocimiento [...]", trabajar para que la plantilla de la Agencia TRADE sea más igualitaria debería ser un objetivo primordial, presente en sus Estatutos. En el informe, que **no en los Estatutos**, se reconoce que "[...] es necesario profundizar en el estudio de las brechas de género en el Sistema Andaluz del Conocimiento y las causas que las provocan". Sin embargo, la percepción social de que, para cubrir los puestos relacionados con una cualificación CTIM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), sólo se emplee a hombres, percepción a la que contribuye significativamente el acusado desequilibrio visible en el Sector Público, el incentivo para que las estudiantes enfoquen su futuro en el ámbito CTIM, sin duda, se va a ver mermado. Es cierto que la mujer estudia menos carreras de naturaleza científica, pero sí que hay egresadas. Por tanto, habría de reflejarse en los Estatutos de la nueva Agencia el mandato para que se realice un esfuerzo para atraer también a mujeres con dicha cualificación, al menos en el porcentaje de las que obtienen titulación en el ámbito CTIM.

La importancia de que la mujer ocupe este tipo de empleos no deriva sólo del hecho de que el incremento de la paridad contribuiría a dinamizar la economía y el mercado de trabajo, hecho que podría asociarse también a que hubiera un aumento paralelo de la paridad en aquellos otros empleos de cualificación media que les dan soporte y que asimismo podrían ser atractivos para las mujeres jóvenes en edad de decidir su futuro, sino que supondría una palanca eficaz contra la desigualdad, al tratarse de empleos dentro del ámbito del análisis, el estudio, el diseño y la toma de decisiones, y, por consiguiente, de gran impacto social.

HECTOR DIAZ RUIZ		19/12/2022	PÁGINA 4/8
MARIA RODRIGUEZ BARCIA			
VERIFICACIÓN	BndJA3E4HE7J2QLBG4JSML54BKNP53	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

Por fin, en torno a la plantilla de la Agencia Andaluza de Promoción Exterior, EXTENDA, destacan los siguientes porcentajes, por categorías en las que no hay paridad, excepción hecha del consejero delegado, que es hombre (y que no cabría porcentuar en un 100%):

- A) JEFE/A DE DIVISIÓN (75% de mujeres).
- B) JEFE DE DEPARTAMENTO (casi un 67% de hombres).
- C) TÉCNICO/A I (65% mujeres).
- D) SECRETARIA/O DE DIRECCIÓN (100% mujeres)
- E) ADMINISTRATIVO/A (más de un 85% de mujeres).
- F) ORDENANZAS (100% hombres).

El caso de EXTENDA es el más complejo, llamando la atención varios aspectos:

- Las jefas de división, sólo por detrás del consejero delegado y de las direcciones de área (igualadas), por tanto, puestos de responsabilidad, están en una relación de tres a uno respecto a sus colegas varones.
- Justo por debajo, las jefaturas de departamento, están ocupadas por hombres en una relación de dos a uno.
- Por debajo, entiende esta UIG que como puestos de administración más cualificados, predominan las técnicas I sobre sus colegas hombres en una relación casi de dos a uno.
- El total de las secretarías de dirección están ocupadas por mujeres.
- En los puestos de administración rasos predominan las mujeres en una relación superior al cuádruplo.
- Todos los ordenanzas son hombres.

De esta suerte de "totum revolutum" en el que llama la atención la aleatoria desigualdad dentro de casi todas las categorías, bien a favor de la mujer, bien a favor del hombre, se observa, sin embargo, la especialización de la mujer en los puestos puramente administrativos (excepción hecha de la jefatura de división), que llega al paroxismo, si se nos permite la expresión, en la categoría de las secretarías de dirección. Por contra, no se entiende cómo no hay mujeres ordenanzas.

4. TRANSVERSALIDAD DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD E INCLUSIÓN EN OBJETO.

Tal como indica el artículo 5 de la Ley 12/2007, *ut supra*, los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, al objeto de adaptarlas con el fin de eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género. En el proyecto normativo analizado no

HECTOR DIAZ RUIZ		19/12/2022	PÁGINA 5/8
MARIA RODRIGUEZ BARCIA			
VERIFICACIÓN	BndJA3E4HE7J2QLBG4JSML54BKNP53	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

se aprecia un sometimiento expreso y claro, tanto en el preámbulo como en el articulado de los Estatutos, a lo previsto en dicho artículo.

En consecuencia, **se propone introducir una mención explícita en el preámbulo del Proyecto de Decreto acerca del sometimiento del mismo a dicho artículo y el reconocimiento de que los Estatutos de la Agencia TRADE se alinean con el objetivo de lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como con las políticas transversales de la Junta de Andalucía (artículo 5 de la Ley 12/2007).**

Por otro lado, el informe de evaluación de impacto de género remitido por la Secretaría General de Economía manifiesta que el Proyecto de Decreto "[...] en cuanto que pueda afectar directa o indirectamente a las personas físicas, no presenta tratamientos diferenciados o especialidades en función del género; en virtud de ello, este Proyecto de Decreto no generará nuevo impacto discriminatorio negativo por razón de género". De aquí se saca que no se contempla que afecte ni positiva ni negativamente a hombres y mujeres. No obstante, a juicio de esta UIG, en función del tratamiento que se en la redacción final de los Estatutos a la visión acerca de la conformación de las plantillas, la aprobación del Proyecto podría tener un efecto positivo en términos de igualdad.

5. INCORPORACIÓN DE MEDIDAS COMPENSATORIAS PARA FAVORECER LA IGUALDAD Y DE REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, citada, en el informe de evaluación del impacto de género se deberán mencionar los mecanismos y medidas dirigidas a neutralizar los posibles impactos negativos que la norma pudiera causar.

Algunas de las medidas incorporadas a Proyecto de Decreto han sido las siguientes:

- i. Según se puede leer en el segundo párrafo del punto tercero del informe de evaluación, "[...] la nueva Agencia Empresarial asume funciones y actividades con un impacto directo en favor de la promoción de la igualdad de género en materias relevantes como es la modernización del tejido empresarial e industrial, la I+D+i, así como la internacionalización".
- ii. En el quinto párrafo de la página 2 del preámbulo se dice que "En la elaboración de los Estatutos que se aprueban mediante el presente decreto se ha tenido en cuenta la perspectiva de la igualdad de género a partir del principio de representación equilibrada, de acuerdo con el artículo 11 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía".
- iii. Tanto en el caso del Consejo Rector, como en el del Comité de Operaciones Financieras e Incentivos y el Consejo Asesor, habrá de respetarse el principio de representación equilibrada (artículos 18 y 19 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, así como artículo 11 de la Ley 12/2007,

HECTOR DIAZ RUIZ		19/12/2022	PÁGINA 6/8
MARIA RODRIGUEZ BARCIA			
VERIFICACIÓN	BndJA3E4HE7J2QLBG4JSML54BKNP53	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

de 26 de noviembre).

Por parte de esta Unidad de Igualdad de Género, se recomienda lo que sigue:

- I. En el artículo 10.5 de los Estatutos, relativo al Consejo Rector, **extender el respeto al principio de representación equilibrada a las comisiones ejecutivas y consultivas previstas en el punto 4 del mismo artículo.**
- II. En el artículo 16 de los mismos (Atribuciones de la Gerencia), punto 2 g), modificar la redacción de esta forma u otra parecida: **"Determinar la plantilla de personal, dentro de los criterios y directrices aprobados por el Consejo Rector, procurando la paridad en el empleo de mujeres y hombres, y de conformidad con lo establecido en las respectivas Leyes del Presupuesto de la Junta de Andalucía"**.
- III. Entre el los puntos 1 y 2 actuales del artículo 38, crear un nuevo punto 2 con una redacción como esta: **"Se arbitrarán las medidas oportunas para favorecer el empleo de las personas del sexo que se encuentre subrepresentado, en función de la situación de falta de paridad existente dentro de cada una de las categorías profesionales con vacantes susceptibles de cobertura"**.
- IV. En el artículo 42.3, incorporar el principio de igualdad a los de mérito y capacidad, de esta forma: **"Asimismo, la Agencia fomentará el desarrollo de carreras profesionales, basada en los principios de igualdad, mérito y capacidad [...]"**.

7. REVISIÓN DEL LENGUAJE

De acuerdo con el artículo 4 y el artículo 9 sobre lenguaje no sexista e imagen pública de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y con arreglo a la Instrucción de 16 de marzo de 2005, de la Comisión General de Viceconsejeros, se deberá evitar un uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía.

Habiendo revisado el texto del Proyecto de Decreto y los Estatutos que contiene, se constata, en general, la utilización de un lenguaje inclusivo, excepción hecha del uso no inclusivo de las siguientes expresiones presentes en la tabla:

UBICACIÓN en el TEXTO	Donde dice	Se aconseja escribir
Artículo 16.2 h)	"[...] con los órganos de representación de los trabajadores de la Agencia".	"[...] con los órganos de representación de las personas trabajadoras de la Agencia".

HECTOR DIAZ RUIZ		19/12/2022	PÁGINA 7/8
MARIA RODRIGUEZ BARCIA			
VERIFICACIÓN	BndJA3E4HE7J2QLBG4JSML54BKNP53	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

Artículo 16.2 i)	"[...] que afecten a los empleados de la Agencia [...]".	"[...] que afecten a las personas empleadas de la Agencia [...]" ó "[...] que afecten a las personas con empleo en la Agencia [...]"
Artículo 22 1 h)	"Un vocal en representación [...]".	"Una vocalía en representación [...]".
Artículo 43.3	"[...] que actúen como colaboradores técnicos de la Agencia [...]".	"[...] que actúen como personas colaboradoras técnicas de la Agencia [...]" ó "[...] que actúen con carácter de colaboración técnica [...]".

NOTA: Se recuerda que, de conformidad con el artículo 6 del Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del informe de Evaluación del Impacto de Género, el centro directivo competente para la emisión del informe de evaluación del impacto de género lo remitirá al instituto Andaluz de la Mujer, junto con las observaciones de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería y el proyecto de disposición, acreditándolo en el respectivo expediente y antes de su envío a la Comisión General de Viceconsejeros y Viceconsejeras o, en caso de proyectos de disposiciones en los que no sea necesario dicho trámite, antes de su aprobación.

Sevilla, a la fecha de la firma electrónica.

UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO,
fdo.: Héctor Díaz Ruiz.

Vº Bº,

LA SECRETARIA GENERAL TÉCNICA,
fdo.: María Rodríguez Barcia.

HECTOR DIAZ RUIZ		19/12/2022	PÁGINA 8/8
MARIA RODRIGUEZ BARCIA			
VERIFICACIÓN	BndJA3E4HE7J2QLBG4JSML54BKNP53	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			