

Unidad para la Igualdad

Paseo de Roma s/n
06800 Mérida

PROPUESTA DE INFORME DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DEL PROYECTO DE DECRETO PARA LA CONCESIÓN DE SUBVENCIONES DESTINADAS A IMPULSAR LA DIGITALIZACIÓN DE LAS GRANDES EMPRESAS EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EXTREMADURA Y SE APRUEBA LA PRIMERA CONVOCATORIA

1.- FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO DE LA PROPUESTA.

1.1. Denominación del Plan.

Proyecto de Decreto por el que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones destinadas a impulsar la digitalización de las grandes empresas en la Comunidad Autónoma de Extremadura y se aprueba la primera convocatoria.

1.2. Contexto Legislativo.

La Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género de Extremadura en su artículo 23 establece que los poderes públicos de Extremadura incorporarán la evaluación del impacto de género en el desarrollo de sus competencias, para garantizar la integración del principio de igualdad entre hombres y mujeres. Así, todos los proyectos de ley, reglamentos y planes que apruebe el Consejo de Gobierno deben incorporar un informe sobre su impacto por razón de género, por parte de quien reglamentariamente se determine.

Por otra parte, el artículo 2 del Decreto 1/2016, de 12 de enero, por el que se regulan las Unidades para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, recoge entre las funciones que desarrollarán dichas unidades, la de asesorar en la elaboración del informe de evaluación del impacto de género recogido en el mencionado artículo 23, todo ello sin perjuicio de las competencias que pudieran corresponder al Instituto de la Mujer de Extremadura conforme a la normativa vigente.

1.3. Centro directivo emisor, objeto del informe y órgano a quien se remite.

En respuesta a lo señalado, la Unidad para la Igualdad de la Consejería de Economía, Empleo y Transformación Digital, emite la presente propuesta con el objeto de evaluar el impacto de género que pudiera causar el Proyecto de Decreto por el que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones destinadas a impulsar la digitalización de las grandes empresas en la Comunidad Autónoma de Extremadura y se aprueba la primera convocatoria y formula las observaciones pertinentes para remitir la propuesta al Instituto de la Mujer de Extremadura con el fin último de garantizar un impacto de género positivo tras la aprobación del mismo.

2. CONTEXTO LEGISLATIVO EN MATERIA DE IGUALDAD

2.1 Comunidad Europea.

- El Tratado de la Unión Europea (TUE) establece en su artículo 2 que “la Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. Estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres”. En este sentido, el artículo 3.3 TUE dispone que “la Unión combatirá la exclusión social y la discriminación y fomentará la justicia y la protección sociales, la igualdad entre mujeres y hombres, la solidaridad entre las generaciones y la protección de los derechos del niño”. Por su parte, el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) determina en su artículo 8 que “en todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad”.

Además, en el artículo 19 del TFUE se estipula que “sin perjuicio de las demás disposiciones de los Tratados y dentro de los límites de las competencias atribuidas a la Unión por los mismos, el Consejo, por unanimidad con arreglo a un procedimiento legislativo especial, y previa aprobación del Parlamento Europeo, podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”. Y por ello, en el artículo 153.1 i) del TFUE se ordena a la Unión apoyar y completar la acción de los Estados miembros en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres, por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo.

- El Tratado de Ámsterdam (1997) por el que se modifican el Tratado Constitutivo de la Unión Europea, los tratados constitutivos de las comunidades europeas y determinados actos conexos, en sus artículos 2 y 3 establece como misión de la Unión Europea “eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres” y “promover su igualdad, introduciendo este principio en todas las políticas y en todos los programas”.

Entre las Directivas que se han aprobado en materia de igualdad podemos citar: La Directiva 2000/78/CE por la que se establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y reconoce las acciones positivas para prevenir o compensar desventajas cuyo mejor y más claro exponente es la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, o la Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro. O, más recientemente, la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y los cuidadores, que fomenta la conciliación.

- La Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 establece los objetivos estratégicos y las acciones clave de la Comisión Europea para este período en materia de igualdad entre hombres y mujeres, entre las que se encuentra garantizar la igualdad de participación y de oportunidades en el mercado laboral. Para ello, marca como objetivo prioritario el de la integración de la perspectiva de género “en todos los ámbitos políticos, a todos los niveles y en todas las fases de la formulación de políticas” y especifica que en el próximo presupuesto de la UE (2021-2027) se apoyarán y financiarán proyectos relacionados con la igualdad de género a través de una serie de programas de la UE, desde subvenciones específicas con cargo al programa Ciudadanos, Igualdad, Derechos y Valores, a los grandes fondos estructurales, sociales y de cohesión de la UE.

Por último, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea señala en su artículo 23 que “la igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado”.

2.2 Normativa nacional.

- El artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas.

- Al amparo de dicho mandato constitucional se aprobó la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, con el objeto de actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

- Posteriormente se aprobó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que tiene como objetivo el hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para alcanzar una sociedad más democrática, más justa y solidaria.

La Ley Orgánica que incluye la transversalidad como un principio básico en su artículo 15 disponiendo que “El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”.

Esta Ley Orgánica consagra, entre otros muchos avances, el principio de «presencia o composición equilibrada» en su disposición adicional primera, entendiendo por tal 5 «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».

- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se trata de una Ley general que, frente a las leyes sectoriales, entre las que destaca las existentes en materia de género, “opera a modo de legislación general de protección ante cualquier discriminación”, según su preámbulo. Así se articula la aplicación de la perspectiva de género en las políticas contra la discriminación (art.4.4), al tiempo que en su artículo 6 se define el concepto de discriminación, tanto directa como indirecta. Una discriminación indirecta “que se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o a varias personas una desventaja particular con respecto a otras”, entre cuyas causas se incluye el sexo. Es por ello que, su artículo 7 introduce las medidas de acciones positivas. “Se consideran acciones positivas las diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persiguen”.

- Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres introduce sustanciales modificaciones en nuestro ordenamiento jurídico a fin de ahondar en esa realización efectiva de la igualdad de mujeres y hombres, esencialmente en los ámbitos decisorios de la vida política y económica.

2.3 Normativa Comunidad Autónoma de Extremadura.

- El Estatuto de Autonomía de Extremadura, aprobado por Ley Orgánica 1/2011, de 28 de enero, establece en su artículo 7.12 que los poderes públicos regionales consideran la igualdad como "(...) un objetivo irrenunciable que informará todas las políticas regionales y la práctica de las instituciones, la plena y efectiva igualdad de la mujer en todos los ámbitos de la vida pública, familiar, social, laboral, económica y cultural. Asimismo, removerán los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad real y efectiva mediante las medidas de acción positiva que resulten necesarias". Un Estatuto, en cuyo artículo 9.29 se enumera, entre las materias de competencia exclusiva de la Comunidad Autónoma de Extremadura, las "Políticas de igualdad de género, especialmente la aprobación de normas y ejecución de planes para el establecimiento de medidas de discriminación positiva para erradicar las desigualdades por razón de sexo".

Un marco normativo sobre la igualdad, en el que destaca la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura, que recoge entre sus fines el hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y establece los principios generales a los que se somete la actuación de los poderes públicos de Extremadura en esta materia y en la erradicación de la violencia de género. Así determina, en su artículo 5.1 que las Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma de Extremadura garantizarán, en el ámbito de sus respectivas competencias, el derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Y en el artículo 6 dispone que la Junta de Extremadura ejercerá su competencia en materia de igualdad, en orden a garantizar la plena y efectiva igualdad de los hombres y las mujeres en todos los ámbitos de la vida pública, familiar, social, laboral, económica y cultural y que, a tal efecto, la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura desarrollará sus competencias, entre otras, a través de la planificación general y elaboración de normas y directrices generales en materia de igualdad entre mujeres y hombres, el desarrollo de programas y procedimientos para integrar la perspectiva de género en su actividad administrativa, la promoción del uso no sexista del lenguaje en los documentos administrativos, el impulso de la colaboración y coordinación entre las diferentes administraciones públicas en materia de igualdad entre mujeres y hombres y el establecimiento de las condiciones básicas comunes referidas a la formación del personal de las diferentes entidades, órganos y unidades competentes en materia de igualdad entre mujeres y hombres. En su artículo 21 determina que los Poderes Públicos extremeños incorporarán la perspectiva de la igualdad de género en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, así como de las políticas y actividades en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género.

- Para la elaboración de este informe también se ha tenido en cuenta el VI Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Extremadura (2023-2027). Una suma de criterios de Igualdad entre mujeres y hombres que también forma parte de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODM).

- Ley 1/2001, de 3 de octubre, de Creación del Instituto de la Mujer de Extremadura.

- Decreto 185/2001, de 5 de diciembre por el que se aprueban los Estatutos del Instituto de la Mujer de Extremadura.

- Decreto 1/2016, de 12 de enero, por el que se regulan las Unidades para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

3. IDENTIFICACIÓN DE LA PERTENENCIA DE GÉNERO DE LA NORMA

3.1 Situación de partida.

El proyecto normativo analizado tiene por objeto establecer las bases reguladoras y la primera convocatoria de las subvenciones destinada a la digitalización de las grandes empresas de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Las subvenciones destinadas a la digitalización de las grandes empresas de Extremadura, tienen como finalidad consolidar el empleo de calidad en el medio y largo plazo, favorecer la inversión en modernización tecnológica, transición verde y digitalización, reforzar la competitividad de la industria regional frente a otras zonas más desarrolladas, atraer nuevos proyectos industriales de alto valor añadido.

La necesidad de crear estas ayudas de apoyo económico a las grandes empresas establecidas en Extremadura, viene motivada por la necesidad de crear un instrumento imprescindible que garantice el desarrollo sostenible, la transformación productiva, la equidad territorial, la adopción de tecnologías emergentes y la formación de talento especializado para impulsar la digitalización de las grandes empresas en Extremadura.

Con las ayudas reguladas en este decreto se pretende impulsar la transformación digital de las grandes empresas fomentando la incorporación de tecnologías emergentes como el Internet de las cosas IoT, inteligencia artificial, realidad aumentada y virtual, fabricación digital, robótica industrial y colaborativa, gemelo digital, blockchain y 5G entre otras, para el desarrollo y la promoción de la implantación y uso de tecnologías innovadoras en las grandes empresas de Extremadura.

A través del proyecto normativo se establecen las bases reguladoras de las ayudas destinadas a financiar actuaciones basadas en nuevas tecnologías, que contribuyan significativamente a la transformación digital de las grandes empresas con la finalidad de mejorar su eficacia, sostenibilidad y productividad, contribuyendo así a la digitalización del conjunto de la región.

Como constata la Memoria explicativa de igualdad, el proyecto de decreto no cuenta con datos relevantes desagregados por sexo, tal y como establece el artículo 24 de la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura.

Es por ello que, a continuación, se realiza un análisis detallado de la perspectiva de género para el proyecto de decreto de ayudas destinado a la digitalización de grandes empresas en Extremadura, con datos actualizados sobre la brecha de género en las empresas y el empleo de la región:

Los datos de representación femenina en las grandes empresas de Extremadura, especialmente en puestos directivos y estructuras de gobernanza, se muestran a continuación:

Contexto general: planes de igualdad

- En Extremadura, solo el 44 % de las empresas con más de 50 empleados (tamaño que obliga por ley a tener un plan de igualdad) han registrado estos planes oficialmente
- Solo alrededor del 60 % de las empresas obligadas (aproximadamente 169 de 311) cuentan con un plan en vigor registrado.

Estos planes forman la base normativa para avanzar en representación femenina en cargos directivos.

Brecha salarial y oportunidades laborales

- La brecha salarial en 2022 fue del 12,3 % en Extremadura (los hombres cobraron 23. 170 € frente a 20. 637 € que cobraron ellas), unos 2 533 € de diferencia anual.
- Asimismo, las mujeres sufren mayor temporalidad y parcialidad, con contratos parciales en el 25 % de los casos frente al 18 % en hombres, lo que limita el acceso a puestos de responsabilidad.

Esta precariedad estructural impacta directamente en su representación en niveles directivos.

Los datos de representación femenina en tecnología y alta dirección a nivel nacional se muestran a continuación:

- A nivel nacional, las mujeres representan sólo alrededor del 16–20 % de los cargos directivos en grandes empresas, y la brecha salarial en esos puestos alcanzó el 12,9 % en 2025, con diferencias de más de 10.000 € anuales.
- En los sectores TIC y tecnología, la representación femenina cae aún más: solo entre el 15 % y el 30 % del personal en informática y tecnología son mujeres; en roles especializados como robótica o IA, puede bajar a un 17 %.

En el ámbito del presente decreto la situación de partida de mujeres y hombre muestra las siguientes desigualdades:

- Las grandes empresas extremeñas tienen presencia femenina débil tanto en puestos directivos como en áreas tecnológicas, lo que sugiere que, sin medidas específicas, las ayudas de digitalización pueden agravar las desigualdades existentes.
- La baja adopción de planes de igualdad obliga a incluir incentivos y requisitos expresos para garantizar su implantación y seguimiento.
- La elevada temporalidad y parcialidad femenina limita la captación de talento femenino en proyectos digitales si no se fomenta la estabilidad y formación profesional.

Los datos muestran con claridad que las grandes empresas extremeñas presentan importantes desigualdades de género en empleo, salarios, representación directiva y TIC. Para que el decreto sea eficaz y alineado con la Ley 8/2011 de Extremadura y la Ley Orgánica 1/2004, es imprescindible:

- Garantizar que las ayudas propicien una digitalización inclusiva y cierre de brechas.
- Evitar que las subvenciones refuercen disparidades existentes.

– 3.2 Valoración del impacto de género.

En relación con la pertenencia al género del Proyecto normativo evaluado el objeto es el establecimiento de las bases reguladoras para la concesión de subvenciones destinadas a impulsar la digitalización de las grandes empresas en la Comunidad Autónoma de Extremadura.

La memoria explicativa de igualdad que acompaña el proyecto normativo considera que la norma es pertinente al género.

El procedimiento para el otorgamiento de estas ayudas, en virtud de lo dispuesto en los artículos 22.2 y 29 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura, se efectuará en régimen de concesión directa mediante convocatoria abierta, al existir razones de interés público, social y económico que justifican la elección de este procedimiento.

Las ayudas se irán tramitando por orden de entrada de las solicitudes y concediendo según se vayan completando los expedientes hasta agotar el crédito disponible.

El procedimiento de concesión directa mediante convocatoria abierta se ajusta mejor a las características de estas ayudas destinadas a la digitalización de las grandes empresas donde la diversidad en las necesidades y los tiempos de implementación varían considerablemente entre empresas. Además, fomenta una adopción tecnológica más fluida, equitativa y eficaz, permitiendo que el sector aproveche mejor los recursos ofrecidos por las subvenciones y contribuyendo a acelerar la transformación digital de manera más eficiente y continua.

Las ayudas están dirigidas a las grandes empresas que sean sociedades con personalidad jurídica propia, legalmente constituidas e inscritas en el registro correspondiente, que empleen a 250 trabajadores o más o cuyo volumen de negocios anual exceda de 50 millones de euros y cuyo balance general anual exceda de 43 millones de euros y que no formen parte del sector público.

Por tanto, la ayuda no está dirigida a personas físicas mujeres y hombres, sino a personas jurídicas que cumplan los anteriores requisitos y tengan un centro productivo en la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Sin embargo, se prevé que la medida afecte positivamente al acceso de mujeres y hombres a los recursos, en concreto a la digitalización inclusiva y cierre de brechas, ya que las grandes empresas de la región están formadas por mujeres y hombre.

Así pues, puede concluirse que la norma objeto de estudio en el presente informe de evaluación de impacto de género RESULTA PERTINENTE RESPECTO AL GÉNERO.

Se valora positivamente el proyecto normativo, de acuerdo con las siguientes consideraciones:

1. Normas de igualdad. El proyecto normativo incorpora en la exposición motivos una referencia expresa a los requerimientos de igualdad de género regulados con carácter fundamental por la Ley Orgánica Ley 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura.

2. Lenguaje inclusivo. Respecto al lenguaje utilizado en la redacción del proyecto de decreto, según la memoria incorporada se ha pretendido evitar todo tipo de lenguaje sexista, evitando así cualquier tipo de sesgo hacia un sexo o género en particular. Todo ello con el fin de ajustarse a lo preceptuado en el artículo 27 de la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura.
3. Memoria explicativa. El centro directivo aporta una memoria explicativa con perspectiva de género, en cumplimiento del artículo 24 de la Ley 8/2011, de 23 de marzo.

Mediante Resolución de 30 de julio de 2025, de la Secretaría General de la Consejería de Economía, Empleo y Transformación Digital, se acordó la tramitación por la vía de urgencia del proyecto de Decreto por el que se establecen las bases reguladoras de ayudas para impulsar la digitalización de las grandes empresas en la Comunidad Autónoma de Extremadura y se aprueba la primera convocatoria, de conformidad con lo establecido en el artículo 39 de la Ley 4/2022, de 27 de julio, de racionalización y simplificación administrativa de Extremadura.

En Mérida, a fecha de firma electrónica
LA UNIDAD PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE LA
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

LA TÉCNICO DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE LA
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y
TRANSFORMACIÓN DIGITAL

EL RESPONSABLE DE LA UNIDAD DE
IGUALDAD DE LA CONSEJERÍA DE
ECONOMÍA, EMPLEO Y
TRANSFORMACIÓN DIGITAL

(P.S. Resolución del Secretario General
de 3-5-2024)

EL JEFE DE SECCIÓN DE LEGISLACIÓN,
INFORMES Y RECURSOS

Fdo.: Begoña Ramos Hornero.

Fdo.: Tomás González Solís.