

PROPUESTA DE INFORME DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DEL PROYECTO DECRETO POR EL QUE SE MODIFICA EL DECRETO 167/2024, DE 26 DE DICIEMBRE, POR EL QUE SE ESTABLECEN LAS BASES REGULADORAS DE LAS AYUDAS PARA LA CONTRATACIÓN DE GERENTES PARA LA DINAMIZACIÓN COMERCIAL Y SE APRUEBA LA PRIMERA CONVOCATORIA.

1.- FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO DE LA PROPUESTA

1.1. Denominación de la norma.

Proyecto de Decreto por el que se modifica el decreto 167/2024, de 26 de diciembre, por el que se establecen las bases reguladoras de las ayudas para la contratación de gerentes para la dinamización comercial y se aprueba la primera convocatoria.

1.2. Contexto legislativo.

La Ley 1/2002, de 28 de febrero, del Gobierno y la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, dispone en su artículo 66.1, que en el procedimiento de elaboración de disposiciones administrativas de carácter general se incorporará por el centro directivo, un informe acerca del impacto de género de la totalidad de las medidas contenidas en la disposición, así como un informe sobre el impacto de diversidad de género de dichas medidas.

En desarrollo de lo anterior, 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 modifica el decreto 167/2024, de 26 de diciembre, por el que se establecen las bases reguladoras de las ayudas para la contratación de gerentes para la dinamización comercial 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 más solidaria.

La 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 «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, en 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).

Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible, aprobada el 25 de septiembre de 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU) para abordar los grandes retos globales y a través de la que 193 países apostaron por el compromiso de un desarrollo plasmado en 17 objetivos -con 169 metas- que deberían cumplirse en 2030. Objetivos con los que España está comprometida y que constituyen un marco de referencia, no solo por su eje 5, de “alcanzar la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas”, sino por situar la igualdad de género como eje transversal en la consecución de objetivos tan importantes como son la erradicación de la pobreza, el fin al hambre en el mundo y la sostenibilidad del planeta.

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

- Decreto 185/2001, 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 PERTINENCIA DE GÉNERO DE LA NORMA

3.1 Situación de partida.

El proyecto normativo analizado tiene por objeto modificar las bases reguladoras del Decreto 167/2024, de 26 de diciembre, por el que se establecen las bases reguladoras de las ayudas para la contratación de gerentes para la dinamización comercial y se aprueba la primera convocatoria, que fue publicado en el DOE núm. 15, de 23 de enero de 2025.

Estas ayudas están dirigidas a los ayuntamientos y mancomunidades de municipios de la Comunidad Autónoma de Extremadura, para sufragar los costes salariales de la contratación de una persona que preste servicios como gerente para dinamizar el comercio minorista, durante tres años.

Esta tarea se ha traducido en un incremento del número total de proyectos animación comercial desde la aparición de la figura del gerente, concretamente a partir del ejercicio 2019, si bien se detectan nuevas necesidades en aquellos municipios con escasa población, o en las diferentes mancomunidades de municipios que pueden, si así lo establecen entre sus fines, aportar al comercio minorista de Extremadura valores muy positivos.

Con base en la derogada Orden de 28 de julio de 2022 por la que se establecen las bases reguladoras de las ayudas para la contratación de gerentes para la dinamización comercial (DOE núm.151, de 5 de agosto de 2022), se realizaron dos convocatorias de las ayudas una en 2022 y otra en 2023. La ayuda, que subvenciona un 75% de los gastos elegibles durante tres años, tuvo una gran acogida por parte de los Ayuntamientos beneficiarios, permitiendo la contratación de un total de 26 gerentes en la región.

Posteriormente, el 23 de enero de 2025, se publicó en el Diario Oficial de Extremadura (DOE núm. 15) el Decreto 167/2024, de 26 de diciembre, por el que se establecen las bases reguladoras de las ayudas para la contratación de gerentes para la dinamización comercial y se aprueba la primera convocatoria, dirigidas a los ayuntamientos y mancomunidades de municipios de la Comunidad Autónoma de Extremadura que reúnan los requisitos, para sufragar los costes salariales de la prestación del servicio durante tres años, de una persona gerente para dinamizar el comercio minorista. La persona gerente será la encargada de promocionar y dinamizar el pequeño comercio minorista de la localidad, o localidades del ámbito de la mancomunidad, en todas las áreas y espacios comerciales, incluidos los mercados de abastos.

Con este Decreto quedó derogada la Orden de 28 de julio de 2022 por la que se establecían las bases reguladoras de las ayudas para la contratación de gerentes para la dinamización comercial pero los contratos celebrados en 2022 y 2023 estarán vigentes hasta 2025 y 2026 respectivamente.

En la disposición adicional única del citado decreto se contemplaba la puesta en marcha de la primera convocatoria del programa de ayudas. El inicio de la contratación de las personas gerentes estaría previsto para el 1 de julio de 2025 en esa primera convocatoria, aunque el mismo podrá ser objeto de prórroga. La subvención alcanzaría hasta el tercer año de contrato, que finalizaría el 30 de junio de 2028, por lo que el coste

de las acciones subvencionables se imputará a los presupuestos de 2025, 2026, 2027 y 2028.

La ayuda, que subvenciona un 75% de los gastos elegibles durante tres años, ha tenido una gran acogida por parte de los Ayuntamientos beneficiarios y mancomunidades permitiendo la contratación de un total de 29 gerentes en la región desde la existencia de esta línea de ayuda.

Transcurridos tres años de vigencia de los contratos iniciados en 2022 y faltando pocos meses para los iniciados en 2023, existen ayuntamientos y mancomunidades que cumplen los requisitos para acceder a la ayuda por primera vez, y otros que quieren continuar con la figura del gerente dinamizador en su municipio, se pretende aprobar otra convocatoria, la segunda al amparo del decreto 167/2024 de 26 de diciembre, que dé continuidad a la existencia de esa figura en los ayuntamientos y que cubra el periodo 2026-2029.

Se acomete a través del presente decreto, la modificación del Decreto 167/2024, de 26 de diciembre, por el que se establecen las bases reguladoras de las ayudas para la contratación de gerentes para la dinamización comercial y se aprueba la primera convocatoria, con la finalidad por un lado, de facilitar la continuidad de la persona gerente en los ayuntamientos cuyos contratos están a punto de terminar la vigencia de tres años, pero aún no han finalizado en el momento de expirar el plazo de presentación de solicitudes en cada convocatoria. Ello sin perjuicio de la imposibilidad que se mantiene, de subvencionar más de una persona gerente por ayuntamiento o por mancomunidad de municipios, de manera simultánea.

Por otro lado, y debido a la necesidad de mantener criterios temporales únicos en la duración de los contratos subvencionados se opta por eliminar la ampliación del plazo en el momento inicial del contrato que permitía la redacción original del decreto. El retraso en el comienzo de los mismos no alterará la fecha inicial y final de vigencia del contrato durante los tres años, con la consiguiente pérdida proporcional de la cuantía de la ayuda.

La persona que se contrate, bien por el ayuntamiento bien por la mancomunidad, será la encargada de promocionar y dinamizar el comercio minorista en todas las áreas y espacios comerciales, incluidos los mercados de abastos, de la localidad o localidades de su ámbito y debe cumplir el requisito de estar en posesión de un título universitario,

grado equivalente o módulo formativo superior de unas especialidades relacionadas con el desempeño del puesto.

Siendo el fin último de la norma, el apoyo al comercio minorista de Extremadura, mediante la contratación durante tres años de una persona, hombre o mujer con un perfil determinado que dinamice este sector en una o en varias localidades, la ayuda no tiene una incidencia directa sobre las personas, sino indirecta sobre esas mujeres y hombres que serían contratadas

2.2. Valoración del impacto de género.

La incidencia de la norma es indirecta, ya que la ayuda no tiene como destinatarios directos a mujeres y hombres, estando dirigida a los ayuntamientos y mancomunidades que cumplan los requisitos ya expuestos.

La Memoria Explicativa de igualdad que acompaña al proyecto de norma, considera que ésta es pertinente al género.

No obstante, la persona que se contrate como gerente debe cumplir el requisito de estar en posesión de un título universitario, grado equivalente o módulo formativo superior de unas especialidades relacionadas con el desempeño del puesto, como Ciencias Empresariales, Economía, Dirección y Administración de Empresas, Marketing, Investigación de mercados, Publicidad y relaciones públicas. Habría, por tanto, que estudiar los datos desagregados por sexo en el ámbito de los perfiles requeridos por la norma para ser contratados como gerentes.

Según los datos del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades¹, sobre estudiantes egresados de la Universidad, las mujeres duplican a los hombres en la obtención de titulaciones universitarias relacionadas con ciencias sociales y jurídicas, no sólo en la Universidad de Extremadura, sino también a en el conjunto de las Universidades españolas, y esto viene siendo así desde el año 2008 hasta concretamente el 2021, último año del que disponemos de datos. Por tanto, habría mayor número de mujeres que de hombres candidatas a ser contratadas como gerentes por los ayuntamientos o las mancomunidades interesadas en solicitar la ayuda.

Si además de lo anterior, tenemos en cuenta los datos correspondientes al tercer trimestre de este año de la EPA (Encuesta de Población Activa) en Extremadura, la tasa de ocupación de hombres en la franja de edad de 25 a 54 años es de 60,39% y la de mujeres del 51,96%, la contratación por un periodo de tres años en jornada laboral a

¹ Datos extraídos del Banco de datos del Instituto de Estadística de Extremadura.

tiempo completo de una persona que puede ser mujer del perfil requerido puede tener un impacto positivo en cuanto a la empleabilidad de mujeres en nuestra región.

Se valora **positivamente** la norma de acuerdo con las siguientes consideraciones:

- 1) Normas de Igualdad. El DECRETO 167/2024, de 26 de diciembre, por el que se establecen las bases reguladoras de las ayudas para la contratación de gerentes para la dinamización comercial y se aprueba la primer convocatoria, modificado por esta propuesta, incorpora en su preámbulo el contenido del artículo 31.1 de la Ley de la *Ley 8/2011, de 23 de marzo, de igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de Género de Extremadura*, relativo al contenido de las bases reguladoras de las subvenciones públicas.
- 2) Representación equilibrada. Por otro lado, el Decreto a modificar incorpora en la composición de la Comisión de Valoración que se garantizará la paridad entre mujeres y hombres (art.11.1, en aplicación del artículo 29 de la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura).
- 3) Lenguaje inclusivo. El borrador hace una utilización inclusiva del lenguaje.

Unidad de Igualdad de la Consejería de Economía, Empleo y Transformación Digital

Fdo.: María Mercedes Condón Borrella

Técnico de la Unidad de Igualdad de la
Consejería de Economía, Empleo y
Transformación Digital

Fdo.: Ana Barquero Lemus

Responsable de la Unidad de
Igualdad de la Consejería de
Economía, Empleo y Transformación
Digital.