

PROPUESTA DE INFORME DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DEL PROYECTO DECRETO POR EL QUE SE ESTABLECEN LAS BASES REGULADORAS DE LAS AYUDAS PARA LA PRESENCIA DE GRANDES EMPRESAS EXTREMEÑAS EN FERIAS INTERNACIONALES Y SE APRUEBA LA PRIMERA CONVOCATORIA CORRESPONDIENTE A LOS EJERCICIOS 2025-2026.

1.- FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO DE LA PROPUESTA

1.1. Denominación de la norma.

Proyecto de Decreto por el que se establecen las bases reguladoras de las ayudas para la presencia de grandes empresas extremeñas en ferias internacionales y se aprueba la primera convocatoria correspondiente a los ejercicios 2025-2026.

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 establecen las bases reguladoras de las ayudas para la presencia de grandes empresas extremeñas en ferias internacionales y se aprueba la primera convocatoria correspondiente a los ejercicios 2025-2026”*, 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, entendiéndose 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, establecer las bases reguladoras y la primera convocatoria de las ayudas dirigidas a las grandes empresas extremeñas para su participación en ferias internacionales, con el fin de incentivar la presencia de estas en mercados exteriores. Así, podrán ser beneficiarias de estas ayudas las empresas extremeñas que tengan la consideración de grandes empresas y que desarrollen en Extremadura actividades de transformación, de fabricación, de construcción, de instalación o de producción, así como de comercio al por mayor y de servicios.

El proyecto normativo analizado, tiene por objeto establecer las bases reguladoras de una ayuda para que las grandes empresas extremeñas así consideradas conforme a al Reglamento (UE) n.º 651/2014 de la Comisión, sobre la definición de microempresas, pequeñas y medianas empresas se inicien y/o incrementen su proceso de

internacionalización mediante la participación como expositor en ferias comerciales internacionales.

Con esta finalidad, las ayudas se configuran como un marco integral de apoyo, de forma tal que las empresas puedan inscribir en él los programas, planes u operaciones que proyecten en el ámbito del comercio exterior. La actividad subvencionable será la participación como expositor en ferias comerciales internacionales, por parte de grandes empresas extremeñas.

Siendo el fin último, fomentar la participación en ferias comerciales internacionales de un mayor número de grandes empresas que se inician en los procesos de exportación y por tanto el apoyo al comercio exterior de Extremadura, debemos analizar la presencia de hombres y mujeres dentro de este sector en nuestra región. Para ello se debería contar con información relevante, desagregada por sexo con el fin de identificar la situación de partida entre hombres y mujeres, para posteriormente realizar un análisis de esta desde la perspectiva de género.

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*.

Los datos con los que contamos, se refieren a la cifra de exportaciones de Extremadura en 2024 que fue de 3.329,8 millones de euros, lo que supone un aumento del 10,2% respecto a 2023. En 2023 el número total de empresas exportadoras fue 1.661, con una cifra de 3.021,9 millones de euros un 31,1% menos que en 2022, de las cuales 608 fueron regulares y representaron el 36,6% del total. Las empresas exportadoras están compuestas por mujeres y hombres, pero carecemos del dato desagregado por sexo.

El Índice Sintético de Desigualdad de Género (ISDG) en Extremadura elaborado por el Instituto de Estadística de Extremadura, ofrece una medida de la situación de igualdad/desigualdad existente entre mujeres y hombres en diversos ámbitos representativos de la vida real: Educación, Empleo, Ingresos, Conciliación, Empoderamiento y Salud.

El planteamiento realizado para el ISDG permite utilizarlo e interpretarlo de manera sencilla, ya que la igualdad se encontraría en los valores iguales 100. Los valores

mayores a 100 muestran una situación favorable de la mujer en relación con el hombre. Por el contrario, los valores inferiores a 100 muestran una desventaja para la mujer, para el periodo 2012-2022.

En el ISDG los valores en empleo y lo referidos a ingresos, han sido siempre inferiores a 100, tanto en España como en Extremadura, por lo que en este ámbito la mujer se encuentra en situación de desventaja en relación con el hombre. Además, se pone de manifiesto que las mujeres son el grupo más numerosos de parados de larga duración.

a) Tasa de desempleo

En relación a la distribución por sexos, persiste la menor presencia de la mujer en el mercado laboral, con tasas de actividad bastante por debajo de las masculinas, en Extremadura en el I trimestre de 2025 los varones ocupados superan a las mujeres en más de 4 puntos porcentuales.

Paro en Extremadura	Total	Hombres	Mujeres
Tasa de paro EPA	16,61%	15,71%	17,64%

b) Emprendimiento femenino e internacionalización

El Informe GEM (Global Entrepreneurship Monitor) correspondiente a España durante los años 2022-2023 ha puesto de manifiesto que emprenden personas con más edad y cualificación, de diferentes niveles de renta, mujeres y hombres por igual. En 2022 el 80% de los emprendedores recientes (TEA) tiene entre 25 y 54 años. Con el añadido de que el 75% de los emprendedores potenciales también está en el mismo rango de edad. Ya no se evidencian sin embargo diferencias entre hombres y mujeres en la fase inicial de emprendimiento.

Las mayores tasas de emprendimiento se producen en los niveles educativos superiores. En 2022, el 11% de las personas con estudios universitarios afirma que está pensando en emprender en los próximos tres años, un 9% lo está haciendo, y otro 9% está a cargo de empresas consolidadas de más de tres años y medio de vida. Apenas se observan diferencias en el comportamiento emprendedor de hombres y mujeres en relación con su nivel educativo. Sin embargo, entre las personas que han superado un máster o un doctorado el porcentaje de mujeres emprendedoras es sensiblemente superior al de los hombres, especialmente en la etapa de emprendimiento reciente

(TEA). Esto es un claro indicador de la vocación emprendedora de las mujeres de alta cualificación educativa en España

El Informe GEM (Global Entrepreneurship Monitor) correspondiente a Extremadura durante los años 2022-2023 ha puesto de manifiesto que la tasa de actividad emprendedora en 2022 ha sido del 5,0%, valor que aumenta en 0,2 puntos (aproximadamente un 4%) respecto al año anterior.

Crece la capacidad de internacionalización de las iniciativas recientes (TEA), incluidas las lideradas por mujeres. En 2022 un 5% de las iniciativas recientes (TEA) puede calificarse de born-global, con un rango de exportaciones que supera el 75%. Las iniciativas consolidadas van incrementando poco a poco su capacidad de internacionalización, y es previsible que en los próximos años aumenten su orientación hacia mercados internacionales. A diferencia de años anteriores, las mujeres no son más reacias que los hombres a liderar proyectos orientados a mercados exteriores, lo que supone un incremento de la orientación internacional de las iniciativas emprendedoras lideradas por mujeres.

2.2. Valoración del impacto de género.

En relación con la pertinencia de género del proyecto normativo evaluado, el objeto es el establecimiento de las bases reguladoras de las ayudas dirigidas a las grandes empresas extremeñas para su participación en ferias internacionales, con el fin de incentivar la presencia de estas en mercados exteriores.

El objeto inmediato de la ayuda es facilitar por primera vez la presencia de las grandes empresas extremeñas se inicien y/o incrementen su proceso de internacionalización mediante la participación como expositor en ferias comerciales internacionales.

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

El fin último de la ayuda es fomentar la participación de un mayor número de empresas para que inicien y/o mejoren con esa presencia en las ferias comerciales internacionales, los procesos de exportación mejorando su posicionamiento en el mercado exterior. El procedimiento es de concesión directa mediante convocatoria abierta, lo que supone que obtendrán la ayuda todas las solicitudes que cumplan los requisitos establecidos, sin que estén limitadas ni restringidas por plazos. La incidencia

de la norma es indirecta, ya que la ayuda no tiene como destinatarios directos a mujeres y hombres, estando dirigidas a las empresas y entidades, de comercio mayorista. El hecho de no tener datos desagregados por sexo de la composición de las empresas exportadoras extremeñas o con posibilidad de exportar y dado que la ayuda no se limita a un tipo de empresa por tamaño o por sector, hace que el estudio sobre la afectación del acceso a los recursos se quede reducido al estudio de los datos de empleo, si bien de un lado no se observa que perpetue roles de género, y de otro, los datos del informe GEM señalan que no existen diferencias por sexos en las primeras fases del emprendimiento, por lo que puede mejorar la igualdad de género. Teniendo en cuenta lo anterior, y la posibilidad de que el empleo femenino crezca con la nueva actividad de las beneficiarias en el exterior, el proyecto normativo objeto del presente informe de evaluación de impacto de género podría ser POSITIVO.

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

- 1) Normas de Igualdad. La propuesta incorpora en su preámbulo el contenido del artículo 31.1 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) Lenguaje inclusivo. El borrador hace una utilización inclusiva del lenguaje, con el uso de genéricos y desdoblamientos en femenino y masculino.
- 4) Memoria explicativa. El centro directivo aporta una memoria explicativa con perspectiva de género, en cumplimiento del artículo 24 de la Ley 8/2011.

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

Fdo.: Soledad Pérez Lema

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

Fdo.: Jose Antonio García Marcelo

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