

OBSERVACIONES DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA CONSEJERÍA DE HACIENDA, INDUSTRIA Y ENERGÍA AL INFORME DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DEL ANTEPROYECTO DE LEY DE TASAS Y PRECIOS PÚBLICOS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA, EMITIDO POR LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRIBUTOS, FINANCIACIÓN, RELACIONES FINANCIERAS CON LAS CORPORACIONES LOCALES Y JUEGO.

1. FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO DEL INFORME.

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

Por otra parte, según estipula dicho 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.

Teniendo en cuenta estas premisas, la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de Hacienda, Industria y Energía emite el presente informe de observaciones y recomendaciones al informe de evaluación de impacto de género, emitido por Dirección General de Tributos, Financiación, Relaciones Financieras con las Corporaciones Locales y Juego, sobre el anteproyecto de Ley de Tasas y Precios Públicos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

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

El propio Anteproyecto informa de que el objeto de la norma es triple:

- I. La racionalización y simplificación de las tasas reguladas, adecuándolas a los servicios públicos realmente prestados, suprimiendo aquellas que venían grabando prestaciones de servicios actualmente inexistentes o susceptibles de ser gravados por un precio público y creando otras, como consecuencia de la prestación de nuevos servicios públicos por la Administración de la Junta de Andalucía.
- II. Terminar con la dispersión de preceptos normativos que regulan las tasas, con un propósito integrador, mediante la refundición en un sólo texto legal de aquéllos; una

Unidad de Igualdad de Género

Avda. Juan A. de Vizarrón. Edif. Torretriana 5ª. 41092 Sevilla

Teléf. 955064634. Fax 955064247

Correo-e: uig.chap@juntadeandalucia.es

1

Es copia auténtica de documento electrónico

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	HECTOR GREGORIO DIAZ RUIZ	13/07/2020	PÁGINA 1/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmY2YB2Q8TY52CH7TAGPMZ3DS38	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

FIRMADO POR	RICARDO ESPIRITU NAVARRO	14/07/2020	PÁGINA 1/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmAB549NTTSAAPWKSJD4GZNBPJQ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

regulación completa, sistemática y armonizada de todas las tasas y precios públicos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

- III. Publicar el importe actualizado de las tasas en moneda euro, dado que no existe una ley autonómica que publique la relación de las tasas de la Comunidad Autónoma de Andalucía con sus importes convertidos a euro.

Por otro lado, al estudiar el objeto y contenido del anteproyecto de Ley, la Unidad de Igualdad de Género coincide con el informe de evaluación del impacto de género en valorar la norma como pertinente; no obstante, discrepa del mismo en las razones. **No nos parece que la pertinencia del texto provenga de la pretensión del mismo de dotar a la ciudadanía de una mayor seguridad jurídica, pues este concepto alcanza por igual a unas y a otros. La verdadera razón por la que, a juicio de esta Unidad, el anteproyecto analizado es pertinente al género está en la situación de partida de mujeres y hombres**, pues no por sabido es siempre tenido en cuenta el hecho de que el acceso a los recursos no es igual para ambos sexos. De hecho, un sistema de tasas puede actuar en tres sentidos respecto a esta circunstancia: dejándola como está, dificultando aún más el acceso a los recursos de la mujer ó, lo que debe ser el propósito de la acción administrativa, mejorando dicho acceso.

La meta del presente informe no es tanto poner de relieve las posibles carencias analíticas del informe de evaluación del Anteproyecto de la Ley de Tasas y Precios Públicos, cuanto el proponer algunas medidas correctoras, sin ánimo de ser exhaustivos, pues debemos regirnos por un cánón de objetividad y, lamentablemente, aún disponemos de escasas fuentes de datos útiles y, cuando disponemos de ellas, los datos no vienen desagregados por sexo.

Para apoyar lo dicho hasta aquí, un estudio encargado por el eurodiputado Ernest Urtsun demuestra cómo “[...] el actual diseño impositivo parte de una concepción "patriarcal" de la sociedad, que se traduce en un marco que produce un sesgo de género en los principales tributos, como el IVA y el IRPF. Los recortes sociales de los últimos años y el incremento de los impuestos indirectos, como el IVA, han acentuado estas diferencias a favor de los hombres”.

El sistema fiscal español adolece, además, de un marcado sesgo de género “[...] que perjudica claramente a las mujeres. Las reformas que se han ejecutado los últimos años, como la reducción de tipos y tramos -y, por tanto, de la progresividad- del impuesto sobre la renta (IRPF), o el incremento del IVA, un tributo indirecto claramente regresivo ya que no está discriminado en función de la renta, no han hecho más que acentuarlo”.

En este sentido, **las tasas** pueden ejercer un papel parecido al de los impuestos indirectos, dado que **tampoco discriminan en función de la renta**. Y la renta disponible de las mujeres españolas y, por ende, andaluzas es significativamente menor a la propia de los hombres. Así pues, la repercusión de tasas iguales en unos y otras no puede ser la misma.

Otro experto que ha investigado el asunto es Benjami Anglès Juanpere, profesor de Derecho

Unidad de Igualdad de Género

Avda. Juan A. de Vizarrón. Edif. Torretriana 5ª. 41092 Sevilla

Teléf. 955064634. Fax 955064247

Correo-e: uig.chap@juntadeandalucia.es

2

Es copia auténtica de documento electrónico

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	HECTOR GREGORIO DIAZ RUIZ	13/07/2020	PÁGINA 2/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmY2YB2Q8TY52CH7TAGPMZ3DS38	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

FIRMADO POR	RICARDO ESPIRITU NAVARRO	14/07/2020	PÁGINA 2/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmAB549NTTSAAPWKSJD4GZNBPJQ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

Financiero y Tributario de la Universidad Abierta de Cataluña (UOC), quien sostiene que, “[...] en principio, no tendrían que existir diferencias en materia de impuestos cuando comparamos hombre y mujer. [...] Según la Constitución y las leyes tributarias de nuestro país, todos tenemos el deber de contribuir al sostenimiento del gasto público de acuerdo con nuestra capacidad económica en plano de igualdad, de modo que se consiga un equitativo reparto de las cargas tributarias con independencia del sexo de cada uno. [...] Sin embargo, si se analizan los principales impuestos de nuestro sistema tributario, se pueden detectar diferencias en su comportamiento en función de si el contribuyente es hombre o mujer. [...] si lo ceñimos a los rendimientos del trabajo, **las mujeres declaran de media un 25% menos de ingresos salariales** que los hombres. Dicha diferencia también se detecta en los **rendimientos de las actividades económicas**, alcanzando **casi el 30%**. Es decir, **las mujeres tienen menos ingresos, peores salarios y son menos emprendedoras**”. Ello significa que, **si el sistema de tasas se aplica por igual a hombres y mujeres**, siendo los ingresos de éstas inferiores y teniendo un menor estímulo social al emprendimiento que los varones, **el resultado será que dicho sistema de tasas reforzará la situación de partida** de desigualdad por razón de sexo.

Ítem más, en su trabajo “Por qué las mujeres deberían pagar menos impuestos”, Pedro Pascual Arzo, doctor en Economía y catedrático de la Universidad de Zaragoza en el Área de Economía Aplicada, y premio de Investigación Martín de Azpilicueta del Gobierno de Navarra, estima que “[...] una de las preocupaciones de la teoría de la imposición óptima es el análisis de los costes de ineficiencia, exceso de gravamen o pérdidas de bienestar que generan los impuestos al distorsionar las decisiones de los agentes económicos. Desde el punto de vista del análisis económico, uno de los factores determinantes del coste en bienestar de los impuestos es la elasticidad - precio de la demanda u oferta de un bien o un factor productivo y, más concretamente, cuanto mayor sea la magnitud de la elasticidad, mayor será el coste de eficiencia”.

Prosigue diciendo el profesor Pascual Arzo que “[...] la elasticidad de la oferta de trabajo es una medida que sirve para cuantificar las respuestas de los trabajadores a variaciones en sus salarios y se define como la variación porcentual de la oferta de trabajo cuando el salario aumenta en un 1%. La noción de exceso de gravamen puede aplicarse a una gran variedad de situaciones e impuestos relevantes para la política fiscal”. Y prosigue: “En consecuencia, desde el punto de vista técnico, como sugieren las reglas básicas de la teoría de la imposición óptima, y **sólo pensando en minimizar la pérdida de bienestar social que provoca recaudar** dichos impuestos, sería deseable considerar la diferenciación de tipos impositivos. Dicha propuesta no es nada novedosa. Alberto Alesina y Andrea Ichino publicaron un artículo en el que **proponían que las mujeres debían pagar menos impuestos que los hombres**”. Asimismo, “La propuesta de un diseño impositivo TBG (Tributación Basada en el Género) se basa en un resultado clásico de la teoría de la imposición óptima, así como en la existencia de un amplio consenso basado en la **evidencia empírica de que la elasticidad de la oferta laboral es más alta para las mujeres casadas que para los hombres**. [...] aunque sólo fuera por una razón estrictamente de eficiencia y con el objetivo de minimizar las pérdidas en bienestar que generan los impuestos”.

Unidad de Igualdad de Género

Avda. Juan A. de Vizarrón. Edif. Torretriana 5ª. 41092 Sevilla

Teléf. 955064634. Fax 955064247

Correo-e: uig.chap@juntadeandalucia.es

3

FIRMADO POR	HECTOR GREGORIO DIAZ RUIZ	13/07/2020	PÁGINA 3/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmY2YB2Q8TY52CH7TAGPMZ3DS38	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

FIRMADO POR	RICARDO ESPIRITU NAVARRO	14/07/2020	PÁGINA 3/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmAB549NTTSAAPWKSJD4GZNBPJQ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

Aparte de lo dicho hasta aquí, hay que tener en cuenta la variedad de tasas y precios públicos, cada uno con su idiosincrasia y peculiaridades. Ello da lugar a que cada uno repercuta de forma desigual en las personas en razón de su sexo, por lo que procede el análisis particular de cada una de las tasas regulada en el presente Anteproyecto de Ley. Para Pascual Arzo, “[...] **una política de diferenciación en el diseño de los impuestos** [...], además de reducir las pérdidas de bienestar, derivadas de minimizar los excesos de gravamen, **puede parecer particularmente atractiva para un país como España, donde persisten grandes brechas de género en las tasas de participación laboral de las mujeres, los contratos parciales, los ingresos, los tipos de ocupaciones y la asignación de tareas familiares**”.

Por fin, recordar que el 15 de enero de 2019, hace poco más de un año, y como aspecto aledaño, **el Pleno del Parlamento europeo** dictó una resolución en la que se concluía que **la falta de una perspectiva de género a la hora de diseñar las políticas fiscales “refuerza las disparidades, desincentiva la entrada y la permanencia de las mujeres en el mercado laboral y contribuye a perpetuar los estereotipos tradicionales”**.

En conclusión y como corolario de todo lo anterior, dado que el objeto y contenido de la norma afectarán al conjunto de la población andaluza y, por razón de sexo, de forma desigual, se verán consiguientemente afectados los derechos y obligaciones de mujeres y hombres, con lo que el Anteproyecto de Ley de Tasas y Precios Públicos se juzga **PERTINENTE**.

Procediendo a analizar el impacto de género del Anteproyecto de Ley en cuestión, conforme a la normativa de aplicación sobre igualdad de género, se realizan las siguientes observaciones:

3. OBSERVACIONES SOBRE LAS DESIGUALDADES DETECTADAS.

La Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, en su artículo 6.2, dispone la obligatoriedad de 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 del citado artículo, señala que deberá ir acompañado de indicadores pertinentes en materia de género, los cuales nos permitan analizar la situación real existente y valorar si, lo previsto en 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.

En el informe de impacto de género presentado por la Dirección General de Tributos, Financiación, Relaciones Financieras con las Corporaciones Locales y Juego **no se efectúa un análisis de la situación de partida ni se han incluido indicadores que permitan evaluar, una vez aprobada la norma por el Parlamento de Andalucía, la repercusión de las tasas y precios públicos en relación con la posición de mujeres y hombres** en materia de igualdad de género.

Unidad de Igualdad de Género

Avda. Juan A. de Vizarrón. Edif. Torretriana 5ª. 41092 Sevilla

Teléf. 955064634. Fax 955064247

Correo-e: uig.chap@juntadeandalucia.es

4

Es copia auténtica de documento electrónico

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	HECTOR GREGORIO DIAZ RUIZ	13/07/2020	PÁGINA 4/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmY2YB2Q8TY52CH7TAGPMZ3DS38	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

FIRMADO POR	RICARDO ESPIRITU NAVARRO	14/07/2020	PÁGINA 4/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmAB549NTTSAAPWKSJD4GZNBPJQ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

4. PRINCIPIO DE IGUALDAD E INCLUSIÓN EN EL OBJETO.

El artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía prescribe que se tenga en cuenta este principio, tanto en la elaboración como en la ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas.

El anteproyecto de Ley **no ha tenido presente la perspectiva de género en su elaboración**, ni en el preámbulo ni en el articulado; tampoco se menciona siquiera la normativa en materia de género.

En consecuencia, aparte de las recomendaciones que se indicarán en el siguiente punto, se propone que el centro directivo incluya una mención expresa de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en la exposición de motivos del Anteproyecto de Ley, así como de los principios que la inspiran y que deben concretarse en aspiraciones al volcarse en el texto del Anteproyecto aquí valorado.

5. INCORPORACIÓN DE MEDIDAS COMPENSATORIAS Y QUE FAVOREZCAN LA IGUALDAD.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, 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.

El Anteproyecto de Ley de Tasas y Precios Públicos, tal y como está redactado, ignora tales mecanismos y medidas y, por tanto, el mandato del Parlamento.

Sin embargo, la repercusión de la materia de la que se ocupa en términos de igualdad entre los sexos es, sin duda, honda. La razón fundamental estriba en que la situación de partida de hombres y mujeres en los distintos ámbitos a los que se refieren tanto cada una de las tasas como la regulación de los precios públicos es con frecuencia muy distinta y desigual, mereciendo un análisis lo más pormenorizado que sea posible, dentro de nuestras limitaciones para la recolección de datos estadísticos.

Así pues, procederemos a estudiar los casos que estén apoyados por datos objetivos y aquellos otros que resulten más obvios, aún cuando se carezca de datos o estos sean poco útiles, pero se pueda concluir, aún de forma indirecta, que existe una brecha de género entre hombres y mujeres. Por fin, las tasas no serán analizadas y no se hará ninguna propuesta compensatoria, cuando se carezca de datos desagregados por sexo, siquiera concomitantes, o simple y llanamente de datos, y no se de los motivos descritos y en aquellas circunstancias en las que no se aprecie dicha brecha de ninguna forma o la tasa o precio público no afecte claramente a las personas.

Unidad de Igualdad de Género

Avda. Juan A. de Vizarrón. Edif. Torretriana 5ª. 41092 Sevilla

Teléf. 955064634. Fax 955064247

Correo-e: uig.chap@juntadeandalucia.es

5

Es copia auténtica de documento electrónico

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	HECTOR GREGORIO DIAZ RUIZ	13/07/2020	PÁGINA 5/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmY2YB2Q8TY52CH7TAGPMZ3DS38	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

FIRMADO POR	RICARDO ESPIRITU NAVARRO	14/07/2020	PÁGINA 5/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmAB549NTTSAAPWKSJD4GZNBPJQ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

I. Tasas. Disposiciones generales (título I).

- En el artículo 12.2, se prevé el derecho a una bonificación del 10 % sobre la cuota a ingresar por cada autoliquidación presentada, con indiferencia del sexo de la persona contribuyente. No obstante, esta medida podría ahondar la desigualdad entre mujeres y hombres, al favorecer más a éstos en razón de su mayor uso de las nuevas tecnologías, como puede apreciarse en el siguiente gráfico.

Ç

Encuesta sobre equipamiento y uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los hogares de Andalucía I

Personas de 16 a 74 años que han usado ordenador en los últimos 3 meses según frecuencia de uso.

Sexo	Personas que han utilizado el ordenador los últimos 3 meses	%Diariamente, al menos 5 días por semana	%Todas las semanas, pero no diariamente	%Menos de una vez a la semana
Hombres	2.136.905	66,8	21,3	12,0
Mujeres	1.904.868	58,6	25,7	15,8
Ambos sexos	4.041.772	62,9	23,3	13,7

Fuente: Consejería de Empleo, Empresa y Comercio e Instituto de Estadística y Cartografía Andalucía

Encuesta sobre equipamiento y uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los hogares de Andalucía II

Personas de 16 a 74 años según sexo y tipo de uso de TIC. Grupos de edad.

Unidad de Igualdad de Género

Avda. Juan A. de Vizarrón. Edif. Torretriana 5ª. 41092 Sevilla

Teléf. 955064634. Fax 955064247

Correo-e: uig.chap@juntadeandalucia.es

6

Es copia auténtica de documento electrónico

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	HECTOR GREGORIO DIAZ RUIZ	13/07/2020	PÁGINA 6/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmY2YB2Q8TY52CH7TAGPMZ3DS38	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

FIRMADO POR	RICARDO ESPIRITU NAVARRO	14/07/2020	PÁGINA 6/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmAB549NTTSAAPWKSJD4GZNBPJQ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

Grupo de edad: HOMBRES	Total Personas	% Personas que han utilizado el ordenador últimos 3 meses	% Personas que han utilizado Internet últimos 3 meses
16 – 24 años	420.016	95,3	100,0
25 – 34 años	560.893	84,8	93,0
35 – 44 años	700.735	74,1	88,6
45 – 54 años	640.108	64,1	72,1
55 – 64 años	463.474	51,5	56,6
65 – 74 años	334.868	27,8	29,2
Total	3.120.094	68,5	76,4
Grupo de edad: MUJERES	Total Personas	% Personas que han utilizado el ordenador últimos 3 meses	% Personas que han utilizado Internet últimos 3 meses
16 – 24 años	399.092	91,3	100,0
25 – 34 años	555.072	81,9	92,8
35 – 44 años	682.146	75,8	91,6

Unidad de Igualdad de Género

Avda. Juan A. de Vizarrón. Edif. Torretriana 5ª. 41092 Sevilla

Teléf. 955064634. Fax 955064247

Correo-e: uig.chap@juntadeandalucia.es

7

FIRMADO POR	HECTOR GREGORIO DIAZ RUIZ	13/07/2020	PÁGINA 7/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmY2YB2Q8TY52CH7TAGPMZ3DS38	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

FIRMADO POR	RICARDO ESPIRITU NAVARRO	14/07/2020	PÁGINA 7/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmAB549NTTSAAPWKSJD4GZNBPJQ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

	45 – 54 años	641.149	58,0	72,4
	55 – 64 años	479.346	31,6	39,5
	65 – 74 años	376.511	12,3	15,8
	Total	3.133.316	60,8	71,9

Fuente: Consejería de Empleo, Empresa y Comercio e Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Elaboración propia.

Sin detenernos al detalle en los datos de las anteriores tablas, se observa, al instante, una doble discriminación, por lo que podría aplicarse el concepto de *interseccionalidad*, propio de los estudios de género, esto es, la idea de que, cuando se cruzan distintas variables e identificamos circunstancias concretas en las que se produce una doble (o triple...) discriminación; en este caso, tanto por ser mujer, como por razón de la edad. En este sentido, llama la atención cómo aumenta la brecha en el empleo del ordenador, o en el uso de internet, en relación con la edad: para cohortes de edad mayores, la brecha entre mujeres y hombres se agranda. Si bien los datos globales, tomando en cuenta todas las edades, muestran una brecha de *sólo* ocho y cinco puntos y medio, respectivamente, fijándonos, por ejemplo, en la cohorte de 55 a 64 años, la brecha asciende nada menos que a, prácticamente, 20 y 17 puntos porcentuales.

Por consiguiente, **si la norma se limitase a fomentar el uso de medios electrónicos para el pago de las autoliquidaciones mediante una bonificación universal, se estaría causando un estrago mayor a las mujeres y, en especial, a las de mayor edad, respecto a los hombres, por lo que sería una medida desigualitaria**, huérfana de acciones compensatorias.

Entre estas últimas, una idea podría ser que la propia ley recogiera la obligación de los poderes públicos de **facilitar a las mujeres, especialmente a las de mayor edad, el pago a través de medios electrónicos, por ejemplo exigiendo la realización de campañas informativas a estos colectivos y la puesta a disposición de medios electrónicos públicos tutorizados.**

Por fin, recordar que el artículo **Artículo 51 de la Ley 12/2007**, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, relativo a nuevas tecnologías,

Unidad de Igualdad de Género

Avda. Juan A. de Vizarrón. Edif. Torretriana 5ª. 41092 Sevilla

Teléf. 955064634. Fax 955064247

Correo-e: uig.chap@juntadeandalucia.es

8

FIRMADO POR	HECTOR GREGORIO DIAZ RUIZ	13/07/2020	PÁGINA 8/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmY2YB2Q8TY52CH7TAGPMZ3DS38	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

FIRMADO POR	RICARDO ESPIRITU NAVARRO	14/07/2020	PÁGINA 8/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmAB549NTTSAAPWKSJD4GZNBPJQ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

ordena en su apartado 1 lo siguiente: **“Los poderes públicos de Andalucía promoverán las acciones que favorezcan la implantación de las nuevas tecnologías, en base a criterios de igualdad, y promoverán la participación de las mujeres en la construcción de la sociedad de la información y del conocimiento”**.

En conclusión, se propone añadir el siguiente texto u otro similar al artículo 12.2, al final de la segunda línea del apartado: “[...] o cuando, presentándolas por otros medios, se trate de mujeres mayores de 55 años, mientras la brecha de género digital no sea inferior a cinco puntos porcentuales. En este sentido, cada año, la consejería competente en relación con el hecho imponible objeto de la tasa deberá hacer un seguimiento de los datos referidos a la extensión de la citada brecha”.

- En el artículo 15.2, desde la coma hasta el final del apartado, se sugiere esta redacción en sustitución de la dada: “[...] la distinta repercusión de aquella en mujeres y hombres, así como el carácter social, cultural, benéfico o de interés público de la actividad o servicio correspondiente”.

II. Precios públicos. Disposiciones generales.

En el artículo 25.2 b) 1º, se propone substituir la frase por esta otra: “Que existan razones sociales, benéficas, culturales, de desigualdad de género o de interés general que así lo aconsejen [...]”

III. Tasa del Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Se propone añadir en el artículo 42 c) un apartado 3º con esta redacción: “Cuando se refiera a la concesión de licencias, autorizaciones y permisos relativos a sectores y actividades en los que la mujer se halle subrepresentada, cuando sea ésta sujeto pasivo de la tasa. La Consejería con competencias en materia de empleo mantendrá actualizada una lista aplicable de sectores y actividades en los que la mujer no alcance el 40 % de representación”. En apoyo de lo anterior, recordar que, los artículos 20 y 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, establecen tanto el principio de igualdad ante la ley como la prohibición de discriminación. Además, la Carta contiene un artículo específico, el 23, dedicado a la igualdad entre mujeres y hombres y a las acciones positivas como medidas compatibles con la igualdad de trato. Por otro lado, el artículo 3.3 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, citada establece que “Se entiende por representación equilibrada aquella situación que garantice la presencia de mujeres y

Unidad de Igualdad de Género

Avda. Juan A. de Vizarrón. Edif. Torretriana 5ª. 41092 Sevilla

Teléf. 955064634. Fax 955064247

Correo-e: uig.chap@juntadeandalucia.es

9

Es copia auténtica de documento electrónico

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	HECTOR GREGORIO DIAZ RUIZ	13/07/2020	PÁGINA 9/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmY2YB2Q8TY52CH7TAGPMZ3DS38	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

FIRMADO POR	RICARDO ESPIRITU NAVARRO	14/07/2020	PÁGINA 9/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmAB549NTTSAAPWKSJD4GZNBPJQ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

hombres de forma que, en el conjunto de personas a que se refiera, cada uno de los sexos no supere el sesenta por ciento ni sea menos del cuarenta por ciento”.

IV. Tasa por ordenación de transportes mecánicos por carretera.

La población ocupada femenina continúa creciendo en el Sector de forma muy lenta.

La distribución de las empresas según su porcentaje de mujeres trabajadoras, arroja, para 2019, datos como estos:

Porcentaje de empresas	35,7 %	17,9 %	31,5 %	11,3 %	3,6 %
Porcentaje de mujeres trabajadoras	0,0 %	1 – 10 %	11 – 25 %	26 – 50 %	> 50 %

Fuente: Consultrans.

Ciertamente, no disponemos de datos sobre la propiedad y la gestión, desagregados por sexo; no obstante, podemos aceptar como plausible conceder que haya una correlación elevada entre el número de propietarias y gestoras y el de mujeres empleadas. Puesto que la presencia femenina en el empleo del transporte de personas y mercancías es escasa, estando la mujer claramente subrepresentada, podemos inferir sin temor a equivocarnos que lo mismo debe ocurrir con la propiedad de las empresas y su gestión, hecho por otra parte intuible a través de la experiencia cotidiana.

En consecuencia, esta Unidad de Igualdad de Género propone como medida de promoción de la igualdad de acceso a este sector la reducción de las distintas cuotas aplicables que regula el artículo 51 del Anteproyecto a las mujeres que sean sujetos pasivos, en especial aquellas con cargas familiares, con el fin de favorecer su incorporación y mantenimiento dentro de un sector en el que su presencia es claramente inferior a la de los hombres.

V. Tasa por servicios facultativos agronómicos.

La presencia de la mujer al frente de explotaciones agrarias susceptibles de sufrir las tasas, reguladas en el artículo 53 y ss., es netamente inferior a la de los hombres.

La última “Encuesta de Explotaciones Agrarias”, publicada en 2017, especifica que son 285.467 mujeres las titulares, dueñas o gestoras, de explotaciones agrarias en España, lo que supone un incremento de 7.123 mujeres respecto al inicio de la presente década

Unidad de Igualdad de Género

Avda. Juan A. de Vizarrón. Edif. Torretriana 5ª. 41092 Sevilla

Teléf. 955064634. Fax 955064247

Correo-e: uig.chap@juntadeandalucia.es

10

FIRMADO POR	HECTOR GREGORIO DIAZ RUIZ	13/07/2020	PÁGINA 10/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmY2YB2Q8TY52CH7TAGPMZ3DS38	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

FIRMADO POR	RICARDO ESPIRITU NAVARRO	14/07/2020	PÁGINA 10/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmAB549NTTSAAPWKSJD4GZNBPJQ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

(278.344). En Andalucía, la cifra alcanza las 75.255 mujeres, apenas un 33,01% del total de personas al frente de las citadas explotaciones.

Según datos ofrecidos por el Servicio Andaluz de Empleo, las zonas rurales españolas reúnen en torno a cinco millones de mujeres, concentrándose el 50% de ellas en Andalucía, Galicia y Castilla y León. El perfil típico de estas mujeres muestra una edad de 50 años, es casada, madre de dos o tres hijos, y dedica ocho horas diarias al trabajo doméstico y cinco horas a su actividad profesional.

Andalucía se caracteriza por poseer una población rural más joven y con mayor presencia femenina respecto al conjunto de España y la Unión Europea. Reúne a cerca del 25% de la población total andaluza. Las mujeres representan, asimismo, la mitad de esta población rural. Con respecto a la edad de las titulares de las explotaciones, según la encuesta de explotaciones agrarias en Andalucía, del Instituto Nacional de Estadística, realizada en el año 2007, el porcentaje de mujeres titulares es mayor en la cohorte de más de 65 años, con una representación superior al 36% del total de mujeres titulares de explotaciones, probablemente debido al papel subsidiario de la mujer, que sólo se hace cargo de la explotación al fallecer su esposo

En conclusión, aunque las mujeres representan cerca del 50 % de la población del campo, sin embargo están al frente de sólo el 33 % de las explotaciones agrícolas, de menor tamaño de media, en gran medida por causa de una titularidad sobrevenida, “mortis causa”, al enviudar. Como resultado de lo anterior, aplicando el IPRHM (índice de presencia relativa de hombres y mujeres) se observa que la mujer no alcanzan el umbral del 40 % para que se produzca una situación de paridad, conforme sería deseable, conforme a la normativa.

Así pues, procede plantear medidas que faciliten a la mujer el acceso a la propiedad y el mantenimiento de las explotaciones cuya titularidad ostentan, por lo que se propone añadir al artículo 57, tras el punto y aparte, los siguientes textos:

- (1) Primer párrafo: “En todo caso, con independencia del medio de solicitud, estarán exentas del pago de la cuota aquellas mujeres que inicien o hayan iniciado la actividad agrícola, cualquiera que sea la causa, en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de devengo”.
- (2) Segundo párrafo: “Cuando el sujeto pasivo fuera una mujer que se iniciara en la actividad agrícola o lo hubiera hecho en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de devengo, la bonificación alcanzará el 100 % de la cuota”.

VI. Tasa por servicios facultativos veterinarios.

Unidad de Igualdad de Género

Avda. Juan A. de Vizarrón. Edif. Torretriana 5ª. 41092 Sevilla

Teléf. 955064634. Fax 955064247

Correo-e: uig.chap@juntadeandalucia.es

11

Es copia auténtica de documento electrónico

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	HECTOR GREGORIO DIAZ RUIZ	13/07/2020	PÁGINA 11/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmY2YB2Q8TY52CH7TAGPMZ3DS38	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

FIRMADO POR	RICARDO ESPIRITU NAVARRO	14/07/2020	PÁGINA 11/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmAB549NTTSAAPWKSJD4GZNBPJQ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

Por razones semejantes, dado que la situación de la mujer respecto a las propiedades ganaderas en Andalucía es equivalente a la propia de las agrícolas, debido a su complementariedad y proximidad, se propone lo siguiente:

- Apartado 1 del artículo 62, tras el punto y aparte, se sugiere añadir: “O, no perteneciendo, cuando las personas titulares o propietarias sean mujeres que hayan iniciado la actividad en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de devengo”.
- Apartado 2 del mismo artículo, tras el punto y aparte: “Tendrán derecho a esta exención las mujeres mayores de 55 años que sean sujetos pasivos, mientras la brecha de género digital no sea inferior a cinco puntos porcentuales. En este sentido, cada año, la consejería competente en materia agro-ganadera deberá hacer un seguimiento de los datos referidos al recorrido de la citada brecha”.

VII. Tasa por solicitud de licencias de pesca marítima recreativa.

Número de licencias de recreo en las Islas Canarias por sexo. Fuente: Gobierno de Canarias. Elaboración propia.

Categorías	Total	Hombres	Mujeres	No consta
Total	29.696	25.824	2.952	920
1ª Clase	425	402	19	4
2ª Clase	1.501	1.458	24	19
3ª Clase	24.738	21.139	2.788	811
1ª y 3ª Clase	2.239	2.069	111	59
2ª y 3ª Clase	505	482	7	16
1º, 2ª y 3ª Clase	263	250	3	10
1ª y 2ª Clase	25	24	0	1

Partimos de los anteriores datos, ante la ausencia de información en la materia para Andalucía. Proponemos la hipótesis de que la realidad respecto a la pesca marítima recreativa reflejada no se debe alejar mucho de la propia de la Comunidad Autónoma andaluza.

En la anterior tabla se aprecia claramente la enorme desproporción de licencias entre mujeres y hombres, a favor de estos últimos.

Estamos en el **ámbito del ocio**, en el cual **la mujer, debido a la asunción preferente de las cargas familiares y de su labor como cuidadora, a menudo simultaneadas con**

Unidad de Igualdad de Género

Avda. Juan A. de Vizarrón. Edif. Torretriana 5ª. 41092 Sevilla

Teléf. 955064634. Fax 955064247

Correo-e: uig.chap@juntadeandalucia.es

12

FIRMADO POR	HECTOR GREGORIO DIAZ RUIZ	13/07/2020	PÁGINA 12/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmY2YB2Q8TY52CH7TAGPMZ3DS38	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

FIRMADO POR	RICARDO ESPIRITU NAVARRO	14/07/2020	PÁGINA 12/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmAB549NTTSAAPWKSJD4GZNBPJQ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

el trabajo remunerado, está en desventaja, al disponer injustamente de mucho menos tiempo para su solaz y ser la pesca marítimo – pesquera una forma de ocio culturalmente masculinizada.

La aplicación de tasas repercutirá en mayor medida en el sexo femenino, además, debido al menor nivel de renta de las mujeres en comparación con el de los hombres, especialmente cuanto mayor es la edad y menor la formación de las mujeres, pues, aunque traer a este informe datos que respalden la anterior afirmación lo haría farragoso, son hechos constatados por la información estadística.

Por ende, se impone introducir alguna medida que aminore la desigualdad que aflora tras los datos. En concreto, se plantea añadir al artículo 71, después del punto y aparte, el siguiente texto: “[...] o mujeres sin límite de edad”.

VIII. Tasa en materia de enseñanza profesional marítimo – pesquera.

PERSONAS OCUPADAS POR PROVINCIA Y SEXO EN LOS BUQUES DE PESCA. AÑO 2018.

PROVINCIA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
HUELVA	2.119	3	2.122
CÁDIZ	1.725	10	1.735
MÁLAGA	821	7	828
GRANADA	121	0	121
ALMERÍA	802	9	811
TOTAL	5.588	29	5.617

Fuente: Agencia de Gestión Pesquera y Agraria de Andalucía.

Unidad de Igualdad de Género

Avda. Juan A. de Vizarrón. Edif. Torretriana 5ª. 41092 Sevilla

Teléf. 955064634. Fax 955064247

Correo-e: uig.chap@juntadeandalucia.es

13

FIRMADO POR	HECTOR GREGORIO DIAZ RUIZ	13/07/2020	PÁGINA 13/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmY2YB2Q8TY52CH7TAGPMZ3DS38	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

FIRMADO POR	RICARDO ESPIRITU NAVARRO	14/07/2020	PÁGINA 13/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmAB549NTTSAAPWKSJD4GZNBPJQ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

CATEGORÍA PROFESIONAL PERSONAS OCUPADAS EN LOS BUQUES DE PESCA. AÑO 2018

CATEGORÍA PROFESIONAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Patrones/as	1.450	3	1.453
Técnicos/as	865	2	867
Marineros/as	3.183	12	3.195
Otros/ as*	90	12	102
TOTAL	5.588	29	5.617

Fuente: Agencia de Gestión Pesquera y Agraria de Andalucía.

* Personas dedicadas a la reparación de aparejos y redes así como a gestiones en tierra de las embarcaciones.

TABLA 17. PERSONAS OCUPADAS EN LA ACUICULTURA MARINA POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y SEXO. AÑO 2018

CATEGORÍA PROFESIONAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
No Asalariados	52	11	63
Administrativos	32	27	59
Técnicos	83	18	101
Operarios especializados	384	28	412
Operarios no especializados	282	19	301
Dirección y otros	19	5	24
TOTAL	852	108	960

Fuente: Agencia de Gestión Pesquera y Agraria de Andalucía.

Unidad de Igualdad de Género

Avda. Juan A. de Vizarrón, Edif. Torretriana 5ª. 41092 Sevilla
Teléf. 955064634. Fax 955064247
Correo-e: uig.chap@juntadeandalucia.es

14

FIRMADO POR	HECTOR GREGORIO DIAZ RUIZ	13/07/2020	PÁGINA 14/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmY2YB2Q8TY52CH7TAGPMZ3DS38	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

FIRMADO POR	RICARDO ESPIRITU NAVARRO	14/07/2020	PÁGINA 14/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmAB549NTTSAAPWKSJD4GZNBPJQ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

TABLA 24. PERSONAS OCUPADAS POR TIPO DE MARISQUEO Y SEXO. AÑO 2018

PROVINCIA	MARISQUEO A PIE		INMERSIÓN		TOTAL
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	
HUELVA	107	0	18	0	125
SEVILLA	49	0	0	0	49
CÁDIZ	48	1	7	0	56
MÁLAGA	0	0	10	0	10
GRANADA	0	0	4	0	4
TOTAL	204	1	39	0	244

Fuente: Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible. Elaboración propia.

TABLA 38. NIVEL DE ESTUDIOS DE LAS PERSONAS OCUPADAS EN LOS CONCESIONARIOS DE LONJA. AÑO :

NIVEL DE ESTUDIOS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
UNIVERSITARIOS	6	8	14
FP SUPERIOR	15	1	17
BACHILLER	7	5	12
FPMEDIO	21	0	21
EDUCACION OBLIGATORIA	77	8	85
SIN ESTUDIOS	24	3	27
TOTAL	150	26	176

Fuente: Encuestas a empresas y entidades dependientes del sector Pesquero. Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible. Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Consejería de Economía, Innovación Ciencia y Empleo. Elaboración propia.

Las actividades comerciales comprenden a los concesionarios de lonja y a las empresas mayoristas (CNAE 4638) y minoristas (CNAE 4723) de pescados y mariscos.

Pasaremos a comentar los datos del sector tabla por tabla, sin ánimo de exhaustividad.

En la primera de la serie se aprecia cómo las mujeres ocupadas en buques de pesca es insignificante, aproximadamente un 0,52 % del total.

En la segunda, en la que se analiza la distribución anterior por categorías profesionales, las mujeres sólo son relevantes (y aún así apenas alcanzan el 13,33 % del total) en la variable otros/as, correspondiente a personas dedicadas a la reparación de aparejos y redes, así como a gestiones en tierra de las embarcaciones.

En la tabla nº17, entorno al empleo en la acuicultura, las mujeres representan escasamente el

Unidad de Igualdad de Género

Avda. Juan A. de Vizarrón. Edif. Torretriana 5ª. 41092 Sevilla

Teléf. 955064634. Fax 955064247

Correo-e: uig.chap@juntadeandalucia.es

15

FIRMADO POR	HECTOR GREGORIO DIAZ RUIZ	13/07/2020	PÁGINA 15/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmY2YB2Q8TY52CH7TAGPMZ3DS38	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

FIRMADO POR	RICARDO ESPIRITU NAVARRO	14/07/2020	PÁGINA 15/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmAB549NTTSAAPWKSJD4GZNBPJQ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

11,25 %, si bien los datos referidos a la categoría de dirección son más halagüeños, pues en este ítem se añaden a más de una quinta parte del total.

En la tabla n.º 24, se observa cómo la mujer está prácticamente ausente del marisqueo, tanto a pie como por inmersión. En el primer caso, apenas hay una sola mujer dedicada a esta profesión en nuestra Comunidad, concretamente en Cádiz, frente a un total de 207 profesionales varones en toda Andalucía. En el caso del marisqueo por inmersión, los datos son abrumadores, pues ninguna mujer se dedica a este menester, frente a 39 hombres andaluces.

Por fin, en la tabla 38 se aprecia que en la comercialización en lonja la mujer tiene una presencia del 17,33 % sobre el total, muy lejos, pues, de la paridad.

En congruencia con los datos anteriores, dada la llamativa subrepresentación de la mujer en el sector marítimo – pesquero andaluz, se propone añadir este o un texto semejante al final del artículo 76 del Anteproyecto: “Dicha tasa experimentará la misma reducción del 50 % en el caso de que la persona sujeta al pago sea mujer, aunque ésta no sea miembro de familia numerosa”.

IX. Tasa por servicios sanitarios.

Según datos de la Seguridad Social a 1 de enero de 2020, referidos al conjunto de España, había 2.176.150 mujeres cuyo estado civil era el de viuda, frente a sólo 187.056 viudos. Las viudas representaban, pues, casi un 92,10 % del total de personas en este estado civil en nuestro país. Datos que son extrapolables a Andalucía, con un margen de variación que no debe repercutir sensiblemente en la enorme desproporción entre viudas y viudos. Esta circunstancia, unida al hecho de que, si la pensión media percibida por una viuda es realmente muy modesta: 733,16 €, y menor aún en las cohortes a partir de los 80 años, convirtiendo en muy oneroso el pago de la tarifa aplicada a la llamada “Policía sanitaria mortuoria”, la pensión media de los viudos no llega siquiera a los 510 € ; más aún si tenemos en cuenta que, a mayor edad, mayor costumbre también de enterrar a los familiares fallecidos, por lo que los gastos que acarrear los óbitos son elevados para la persona superviviente, por lo general una mujer, y difíciles de sufragar. Así pues, si hay una desproporción en el número de viudas respecto al de viudos, también se da en otras dos direcciones, a saber: la menor pensión media de los viudos (que decrece con la edad para ambos sexos en las cohortes más ancianas).

Fundamentado en lo anterior, esta Unidad propone la rebaja en un 100 % de la cuota que tenga por causa la policía sanitaria mortuoria, cuando la persona sujeto pasivo perciba una pensión inferior al 75 % del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento; rebaja que será del 50 % cuando su pensión, sobrepasando el 75 % del Salario Mínimo vigente, no supere el 100 % del mismo. Esta medida resultaría más beneficiosa para la mujer, al ser mayoritaria entre las personas viudas, coadyuvando a no menoscabar unas rentas de por sí muy modestas. A la par, no perjudicaría al minoritario colectivo de hombres viudos con pensiones precarias, también

Unidad de Igualdad de Género

Avda. Juan A. de Vizarrón. Edif. Torretriana 5ª. 41092 Sevilla

Teléf. 955064634. Fax 955064247

Correo-e: uig.chap@juntadeandalucia.es

16

Es copia auténtica de documento electrónico

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	HECTOR GREGORIO DIAZ RUIZ	13/07/2020	PÁGINA 16/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmY2YB2Q8TY52CH7TAGPMZ3DS38	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

FIRMADO POR	RICARDO ESPIRITU NAVARRO	14/07/2020	PÁGINA 16/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmAB549NTTSAAPWKSJD4GZNBPJQ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

beneficiado.

En relación con los demás casos contemplados en este artículo, si afectase a actividades en las que la mujer esté subrepresentada, se propone la reducción de la cuota en un 50 %, cuando la persona titular del negocio sea una mujer que se inicie o haya iniciado la actividad en los 24 meses anteriores a la fecha de devengo del pago, con objeto de fomentar el emprendimiento femenino en el sector y el mantenimiento de la empresa o negocio. A tal efecto, la consejería competente en cada una de las materias objeto de tasa debería mantener actualizado un catálogo de profesiones pertenecientes al sector en las que la mujer esté subrepresentada.

X. Tasa por controles oficiales a animales sacrificados en mataderos,[...] productos de la pesca en puertos de países terceros.

• Actividades de matadero.

Aunque carecemos de datos desagregados por sexo sobre el empleo en el sector, hay una clara conexión entre la producción ganadera, de la que ofrecimos datos, y las actividades de matadero. Ante tal circunstancia y por extrapolación, resulta verosímil pensar que, en este área, la mujer está asimismo subrepresentada, especialmente en aquellos puestos de mayor responsabilidad y, sobre todo, en relación con la propiedad de las empresas. Aceptado lo anterior, se propone entonces aumentar los porcentajes de deducción aplicables por disponer de sistemas de autocontrol o sistemas de planificación y programación, de manera significativa, en el caso de que la propiedad de la empresa sea de una mujer o, si se tratara de una sociedad, cuando la mujer sea mayoritaria en el consejo de administración o dirección. Con esta medida se desea la promoción de la entrada y mantenimiento de la mujer en este área empresarial, en la que su representación es, sin duda, muy inferior a la de los hombres.

Lo anterior debería ser aplicable, en los mismos casos (propietaria de la empresa mujer o mayoría de mujeres en el consejo de administración o dirección), cuando se trate de prestación de asistencia en la realización de tareas relacionadas con los controles oficiales, apoyo instrumental al control oficial o control de triquinas en laboratorios acreditados.

• Transformación de la caza y salas de tratamiento de reses de lidia.

Se realizan las mismas indicaciones que en el punto precedente, respecto de la tenencia de sistemas de control evaluados o sistema de planificación y control.

• Inspecciones sanitarias en buques factoría, congeladores y de transporte de productos de la pesca.

Unidad de Igualdad de Género

Avda. Juan A. de Vizarrón. Edif. Torretriana 5ª. 41092 Sevilla

Teléf. 955064634. Fax 955064247

Correo-e: uig.chap@juntadeandalucia.es

17

FIRMADO POR	HECTOR GREGORIO DIAZ RUIZ	13/07/2020	PÁGINA 17/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmY2YB2Q8TY52CH7TAGPMZ3DS38	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

FIRMADO POR	RICARDO ESPIRITU NAVARRO	14/07/2020	PÁGINA 17/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmAB549NTTSAAPWKSJD4GZNBPJQ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

Se hacen las mismas consideraciones que en los puntos precedentes, excepto que, puesto que se trata de buques y que, por la naturaleza de la inversión han de tener las empresas propietarias sociedades o cooperativas, el aumento del coeficiente de reducción de las tasas se propone para aquellas sociedades o cooperativas propietarias de los buques sujetos de inspección en las que el consejo de administración o dirección de la sociedad o cooperativa haya una mayoría de mujeres.

- Tasa por tramitación de autorizaciones de centros de centros, servicios y establecimientos sanitarios y de almacenes de distribución de medicamentos.

Según el informe de Price Waterhouse Coopers (PwC) España, correspondiente a 2011, **sólo el 8 % del total de personas que ocupaban cargos de alta dirección en nuestro país eran mujeres y ello a pesar de que éstas representan aún hoy el 60% de las licenciaturas y el 45% del mercado laboral.**

De acuerdo con el Barómetro del Emprendimiento Andaluz 2015/16, Si nos centramos en la segmentación socio - demográfica de las personas que emprenden desde 2.007 en Andalucía y cuyo negocio sigue activo, se observa que el perfil más recurrente que podemos encontrar es el siguiente: Varón, en un 67,8 % de los casos. Así pues, sólo el 32,2 % restante son emprendedoras, ni siquiera una tercera parte del total.

Es verosímil pensar que los datos en el sector sanitario privado no reflejarán una situación de la mujer mucho más halagüeña. Bien al contrario, al tratarse de empresas con una necesidad de capital por encima de la media, es de esperar, dada la mayor dificultad de acceso al crédito de la mujer respecto al hombre, que el número de mujeres empresarias sea aún menor. En este sentido, en su informe sobre "Finanzas y desigualdades de género", Cristina de la Cruz, de SETEM, federación de ONGD de España, estima que "Sobre la disposición de las propiedades, **aunque en España no existen obstáculos legales para disponer de crédito o de los bienes propios asociados al estado civil de las mujeres, persisten aún prejuicios y trabas que inciden en la autonomía financiera de las mujeres.** Existen todavía prejuicios que condicionan que las mujeres utilicen los bienes en garantía, arriesgando el patrimonio propio o familiar, cuando éstos no se van a utilizar para fines que supongan los ingresos principales del hogar. Por otro lado, **el régimen económico matrimonial mayoritario en España sigue siendo el régimen de bienes gananciales**, que, excepto en tres comunidades autónomas, se establece por defecto para las parejas que contraen matrimonio. **La firma de ambos cónyuges se convierte de esta manera en un requisito** para la disposición del patrimonio y esto, en algunos casos, **puede suponer una traba para las mujeres que no cuenten con el consentimiento o estén, por ejemplo, en un proceso de divorcio** en el que no se haya disuelto la sociedad de gananciales, etcétera".

Además de lo anterior, si observamos en el siguiente gráfico la autopercepción del éxito de

Unidad de Igualdad de Género

Avda. Juan A. de Vizarrón. Edif. Torretriana 5ª. 41092 Sevilla

Teléf. 955064634. Fax 955064247

Correo-e: uig.chap@juntadeandalucia.es

18

FIRMADO POR	HECTOR GREGORIO DIAZ RUIZ	13/07/2020	PÁGINA 18/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmY2YB2Q8TY52CH7TAGPMZ3DS38	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

FIRMADO POR	RICARDO ESPIRITU NAVARRO	14/07/2020	PÁGINA 18/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmAB549NTTSAAPWKSJD4GZNBPJQ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

las personas con actividad empresarial, se saca que ésta es superior entre los hombres, de manera significativa: hasta nueve puntos de diferencia entre las personas empresarias que estiman que han experimentado un éxito elevado y casi ocho puntos en el caso de un éxito medio; por contra, la autopercepción del fracaso es superior en la mujer.

Perfil socio – demográfico del nivel de éxito declarado					
	Éxito elevado	Éxito medio	Éxito bajo	NC	Total
Mujer	30,6%	56,0%	12,4%	1,0%	100%
Hombre	39,6%	48,3%	11,0%	1,0%	100%

Fuente: Elaboración propia Andalucía Emprende 2015/16. Base: Total de personas emprendedoras: extracto.

En consecuencia, desde esta Unidad se propone la bonificación en las tarifas aplicables a los distintos hechos imposables cuando la propiedad de la empresa individual o societaria que sea sujeto pasivo esté en manos de una mujer o las mujeres sean mayoría en el consejo de administración.

- Tasa por solicitud de adjudicación de nuevas oficinas de farmacia.

En el caso de las personas titulares de farmacias, puede decirse que la situación se invierte, al tratarse de un **sector bastante feminizado**, puesto que se vincula a la obtención de una titulación académica *ad hoc*, titulación que es cursada tradicionalmente, de forma muy mayoritaria, por mujeres. Esto se traduce en que **el 71,6 de las personas colegiadas son mujeres, de acuerdo con el Consejo General de Colegios Oficiales de Farmacéuticos, para el año 2018.**

Como el propósito de la legislación vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres en materia no sólo educativa, sino profesional también, no es otra que la de alcanzar un nivel aceptable de igualdad, nivel que se establece en los márgenes de que ningún sexo esté representado en menos de un 40 % y, por ende, en más de un 60 %, entonces, para cumplir con el mandato de la normativa **es preciso proponer medidas que corrijan no sólo la subrepresentación de las mujeres, sino asimismo la de los hombres**, cual es el caso.

Así pues, lo que procede aquí, con objeto de fomentar la igualdad entre ambos sexos, es lo contrario de lo habitual: apoyar la entrada y el mantenimiento en el negocio de los hombres, que en este caso están en minoría en un nivel que no es aceptable en términos de igualdad.

Unidad de Igualdad de Género

Avda. Juan A. de Vizarrón. Edif. Torretriana 5ª. 41092 Sevilla

Teléf. 955064634. Fax 955064247

Correo-e: uig.chap@juntadeandalucia.es

19

FIRMADO POR	HECTOR GREGORIO DIAZ RUIZ	13/07/2020	PÁGINA 19/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmY2YB2Q8TY52CH7TAGPMZ3DS38	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

FIRMADO POR	RICARDO ESPIRITU NAVARRO	14/07/2020	PÁGINA 19/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmAB549NTTSAAPWKSJD4GZNBPJQ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

Consiguientemente, se propone la rebaja de la cuota tributaria por la instancia de participación en la convocatoria de concurso público, cuando el sujeto pasivo sea hombre.

X. Tasa por expedición de títulos académicos y profesionales no universitarios en materia de educación.

Alumnado de bachillerato por ramas de conocimiento. Curso 2015/2016.

ALUMNADO	ANDALUCÍA
Alumnas	
Humanidades y Ciencias Sociales	45.015
Ciencias y Tecnología	25.435
Artístico	3.673
TOTAL	74.123
Alumnos	
Humanidades y Ciencias Sociales	36.738
Ciencias y Tecnología	29.701
Artístico	2.073
TOTAL	68.512
Ambos sexos	
Humanidades y Ciencias Sociales	81.753
Ciencias y Tecnología	56.136
Artístico	5.746
TOTAL	142.635

Fuente: IECA.

Los anteriores datos muestran que entre chicos y chicas estudiantes en CC. Sociales y CC. Y Tecnología, dos de las tres ramas del bachiller, hay paridad (ninguno de los sexos está

Unidad de Igualdad de Género

Avda. Juan A. de Vizarrón. Edif. Torretriana 5ª. 41092 Sevilla

Teléf. 955064634. Fax 955064247

Correo-e: uig.chap@juntadeandalucia.es

20

FIRMADO POR	HECTOR GREGORIO DIAZ RUIZ	13/07/2020	PÁGINA 20/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmY2YB2Q8TY52CH7TAGPMZ3DS38	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

FIRMADO POR	RICARDO ESPIRITU NAVARRO	14/07/2020	PÁGINA 20/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmAB549NTTSAAPWKSJD4GZBNBPJQ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

por debajo del 40 % del total de personas que la cursan). No obstante, se aprecia una significativa diferencia a favor de las chicas de 10 puntos porcentuales en Humanidades y CC. Sociales, diferencia que “cambia de bando” y pone a los chicos por encima en Ciencia y Tecnología, donde ganan por casi cinco puntos. En cuanto a la rama de Artístico, no es paritaria, al sobrepasar las chicas el 60 % del total (en concreto, 63,92 %).

Los datos referidos a Andalucía respecto a formación profesional, sobre el personal técnico o técnico superior, elaborados por el Instituto Nacional de Estadística, de imposible reproducción aquí por su prolijidad, nos ofrecen un panorama donde se perpetúan las brechas educativas y las elecciones bien masculinizadas, bien feminizadas. Mostraremos un brevísimo extracto de la tabla elaborada por el IECA a partir de los datos proporcionados por el INE, para que sirvan de ejemplo de lo observado:

Grado medio/ ejemplos especialidad	MUJERES que la cursan	HOMBRES que la cursan	Relación entre los porcentajes de participación mujer / hombre	TIPO de DISPARIDAD de GÉNERO
Atención personas dependientes	3.146	432	87,93 / 12,07%	feminización
Cuidados auxiliares enfermería	5.982	1.415	20,87 / 19,13%	feminización
Estética y belleza	1.410	27	98,46 / 1,54 %	feminización
Instalaciones de telecomunicaciones	40	1.711	0,23 / 99,77%	masculinización
Instalaciones eléctricas y automáticas	49	3.617	1,37 / 98,63%	masculinización
Instalaciones frigoríficas y de climatización	11	1.131	0,96 / 99,04%	masculinización
Grado superior/ especialidad	MUJERES que la cursan	HOMBRES que la cursan	Relación entre los porcentajes de participación mujer / hombre	TIPO de DISPARIDAD de GÉNERO
Anatomía patológica y sico - diagnóstico	577	130	18,39 / 81,61%	feminización

Unidad de Igualdad de Género

Avda. Juan A. de Vizarrón. Edif. Torretriana 5ª. 41092 Sevilla

Teléf. 955064634. Fax 955064247

Correo-e: uig.chap@juntadeandalucia.es

21

FIRMADO POR	HECTOR GREGORIO DIAZ RUIZ	13/07/2020	PÁGINA 21/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmY2YB2Q8TY52CH7TAGPMZ3DS38	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

FIRMADO POR	RICARDO ESPIRITU NAVARRO	14/07/2020	PÁGINA 21/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmAB549NTTSAAPWKSJD4GZNBPJQ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

Educación Infantil	4.976	346	6,50 / 93,50%	feminización
Higiene bucodental	1.117	191	14,60 / 85,40%	feminización
Administración de sistemas informáticos en red	280	2.771	90,83 / 9,17%	masculinización
Animación de actividades físicas y deportivas	807	2.924	68,37 / 21,63%	masculinización
Desarrollo de aplicaciones multiplataforma	218	2.003	90,18 / 9,82%	masculinización

Fuente: IECA a partir de datos del INE y elaboración propia.

El objeto de haber elaborado el anterior extracto es el de mostrar **algunos de los muchos ejemplos de opciones formativas en las que la elección de alumnas y alumnos está muy por encima del 60 o por debajo del 40 % del total de opciones**. Aunque los ejemplos han sido escogido al azar y es posible que haya otros más extremos, se aprecia cómo las distintas áreas formativas están masculinizadas o feminizadas, seguramente como respuesta a estereotipos sociales que limitan la libertad de opción del estudiantado en su conjunto y, en particular en el ámbito de las nuevas tecnologías, a la mujer, actuando de facto como una barrera de género.

El diseño de las tasas, como ocurre en el caso de la elección de las distintas ramas del bachillerato, no es un tema pacífico, pues puede influir en alguna medida en la opción final, como un atractivo, cuando se bonifica la entrada a mujeres y hombres en función de la situación de masculinización o feminización que se de, primando la entrada del sexo menos proclive a escoger cada una de las opciones de formación, en el caso de un desequilibrio palmario.

En consecuencia, se propone que, en el punto 2 del artículo 117, después del punto, que pasaría a ser una coma, se añada un texto como el siguiente: “[...] así como al alumnado que, en razón de su sexo, esté en una situación de subrepresentación, en cada titulación concreta. Se entenderá que hay subrepresentación cuando el alumnado de uno de los dos sexos no alcance el 40 % del total. En este sentido, la Administración Educativa deberá mantener un listado estadístico actualizado de la presencia relativa de alumnos y alumnas en cada una de las titulaciones que ofrezca”.

Unidad de Igualdad de Género

Avda. Juan A. de Vizarrón. Edif. Torretriana 5ª. 41092 Sevilla

Teléf. 955064634. Fax 955064247

Correo-e: uig.chap@juntadeandalucia.es

22

FIRMADO POR	HECTOR GREGORIO DIAZ RUIZ	13/07/2020	PÁGINA 22/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmY2YB2Q8TY52CH7TAGPMZ3DS38	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

FIRMADO POR	RICARDO ESPIRITU NAVARRO	14/07/2020	PÁGINA 22/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmAB549NTTSAAPWKSJD4GZNBPJQ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

XI. Tasas por servicios prestados por el Registro Territorial de la Propiedad Intelectual de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

De acuerdo con la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI), “[...] a pesar de los avances generales que se han realizado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en todo el mundo, persisten las disparidades de género, en particular, en el ámbito de las patentes. Los últimos datos de la OMPI apuntan a que **solo el 30,5% de las solicitudes internacionales de patente presentadas por conducto de la Organización incluyen al menos a una mujer inventora**”.

Para esta organización, por fortuna, la sociedad ha avanzado “[...] y en la actualidad existen pocas medidas disuasorias explícitas contra las inventoras y las creadoras. Sin embargo, es cierto que **todavía subsisten pruebas fehacientes de la existencia de un sesgo de género latente**. Por ejemplo, si examinamos las solicitudes de patente actuales, queda claro que existe una brecha importante entre hombres y mujeres en lo que respecta al número de solicitantes de patente, pues **las mujeres son claramente minoritarias en todos y cada uno de los hitos del del sistema de patentes**”. Ahora bien, el tamaño de la brecha es variable, pues “[...] tan solo el 4% de las solicitudes de patente en los países de habla alemana incluye a una inventora, en los Estados Unidos de América el porcentaje es de solo el 10% y en varios países hispanohablantes roza el 20%”. En este ámbito la paridad de género aún parece una utopía.

De acuerdo con la OMPI, **“La respuesta inmediata y más lógica** ante semejante información estadística lleva a **abogar por una mayor inclusión de las mujeres en los campos profesionales orientados hacia la técnica de las disciplinas STEM (por las siglas en inglés), es decir las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas**. La tasa de entrada y retención de las mujeres en estos campos técnicos es manifiestamente baja, a pesar de las iniciativas emprendidas para crear oportunidades y ponerlas a su disposición. Pero son precisamente estos los campos de los que es más probable que emanen invenciones patentables. Si hay pocas mujeres en los campos relacionados con las STEM, es lógico que las mujeres presenten muchas menos solicitudes de patente. Y, a la inversa, si se aumenta el número de mujeres en esos campos, lo previsible es que haya más solicitudes de patente presentadas por mujeres”.

Ítem más, científicas e ingenieras, según la citada organización, cuentan con menos de la mitad de probabilidades de obtener una patente por sus investigaciones que sus colegas varones. Esto ocurre tanto en el contexto académico como en el empresarial. **La brecha de género en el alta de patentes estaría presente en todas las edades** respecto a las mujeres empleadas en los campos relacionados con las STEM, a pesar de que cada vez accedan más miembros del sexo femenino a tales ámbitos. Así, podemos observar la brecha incluso en sectores como el de las ciencias biológicas, que ha sido el más accesible para ellas e incluye un mayor número de investigadoras que otros sectores. Las comparaciones mediante otros indicadores sobre la importancia de las investigaciones, v.gr. las concesiones de becas para la investigación, no arrojan

Unidad de Igualdad de Género

Avda. Juan A. de Vizarrón. Edif. Torretriana 5ª. 41092 Sevilla

Teléf. 955064634. Fax 955064247

Correo-e: uig.chap@juntadeandalucia.es

23

Es copia auténtica de documento electrónico

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	HECTOR GREGORIO DIAZ RUIZ	13/07/2020	PÁGINA 23/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmY2YB2Q8TY52CH7TAGPMZ3DS38	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

FIRMADO POR	RICARDO ESPIRITU NAVARRO	14/07/2020	PÁGINA 23/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmAB549NTTSAAPWKSJD4GZNBPJQ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

estas disparidades, pues se observa que, cuando las investigadoras obtienen patentes, estas son para investigaciones tan relevantes como las de los hombres. En conclusión, se puede afirmar que la brecha en el alta de patentes no se debe al fondo o a la trascendencia de los resultados de la investigación.

Termina preguntándose el informe de la OMPI sobre lo que sucede **en otras esferas creativas**, para responder que “Se sabe mucho menos sobre lo que ocurre en el ámbito del derecho de autor, ya que la mayor parte de la investigación empírica realizada hasta la fecha en materia de género en la propiedad intelectual se ha concentrado en el sistema de patentes. Y esto no se debe a que sea menos preocupante la situación en el derecho de autoría, pues las observaciones informales o concretas sobre la participación femenina “[...] **en las industrias creativas que prosperan bajo la protección del derecho de autor (edición, cinematografía, producción musical) sugieren que las mujeres de estos sectores probablemente no estén en una situación mucho mejor** que las que se encuentran en las industrias técnicas que se valen de la protección por patente”.

Extracto de estadística de estudiantes de universidad. Tabla A.

		CIENCIAS		INGENIERÍAS Y ARQUITECTURA	
		MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
CURSO 2009/2010	Número	1.158	743	1.421	3.909
	%	64,16	35,84	36,35	63,65
CURSO 2011/2012	Número	1.218	820	1.442	4.234
	%	67,32	32,68	34,06	65,94

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Elaboración propia.

Es este un ámbito en el que ni siquiera existe preocupación por la obtención de datos estadísticos y mucho menos desagregados por sexo, dada la tradicional desidia de nuestro país en relación con la creación, mucho mayor si de ciencia y la investigación se trata. No obstante, visto lo anterior y los datos concomitantes desagregados por sexo de las personas que estudian carreras técnicas (vid. Tabla A), publican o investigan (tablas B y C), resultaría plausible sacar de todo ello que el desequilibrio y la falta de paridad en materia de propiedad intelectual en Andalucía debe ser muy acentuada.

Estadísticas sobre Actividades de I+D. Participación mujeres. Tabla B.

	2013	2014	2015	2016
Empresas	29	30	30	30

Unidad de Igualdad de Género

Avda. Juan A. de Vizarrón. Edif. Torretriana 5ª. 41092 Sevilla

Teléf. 955064634. Fax 955064247

Correo-e: uig.chap@juntadeandalucia.es

24

FIRMADO POR	HECTOR GREGORIO DIAZ RUIZ	13/07/2020	PÁGINA 24/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmY2YB2Q8TY52CH7TAGPMZ3DS38	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

FIRMADO POR	RICARDO ESPIRITU NAVARRO	14/07/2020	PÁGINA 24/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmAB549NTTSAAPWKSJD4GZNBPJQ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

Enseñanza Superior	41	42	42	41
Administración	42	43	44	45
Total	38	39	39	39

Fuente: INE. Elaboración propia.

Porcentaje de investigadoras según sector de ejecución, 2015. Tabla C.

Empresas	Enseñanza Superior	Administración Pública	Instituciones Privadas Sin Fines de Lucro (IPFSL)
31	47	43	54

Fuente: EUROSTAT. Elaboración propia.

En las anteriores tablas se observa lo siguiente:

- Tabla A: En ninguno de los cuatro casos hay una situación de paridad e, incluso, se observa cómo, prácticamente, hay un reforzamiento de la situación a lo largo del tiempo. En dos áreas del conocimiento susceptibles de producir propiedad intelectual se aprecia una situación desigual en la que uno de los dos sexos se ve sobrerrepresentado. En el caso del área de las Ciencias es la mujer la que supera el 60 %; en el caso de las Ingenierías y Arquitectura son los hombres los sobrerrepresentados.
- Tabla B: Salvo en sector de la Administración, no se aprecian avances en la participación de la mujer en relación con el I+ D. dado que la Administración opera como un auténtico refugio laboral para la mujer, como consecuencia de su dificultad para entrar y mantenerse en el mercado laboral, y que las normas en el seno de aquella son más igualitarias, es lógico que el mayor avance se produzca allí. Sin embargo, el desequilibrio es grande también, pues, por ejemplo, en Andalucía, las mujeres empleadas en la Administración de la Junta superan el 60 % y, es de suponer, los datos correlativos a los que refleja esta tabla para nuestra Comunidad no deben ser superiores, por lo que la brecha en perjuicio de la mujer es visible.
- Tabla C: En ella se puede contemplar la brecha existente entre la empresa privada y, sobre todo, las llamadas IPFSL, las cuales, como la Administración Pública, son un refugio laboral para la mujer, con el que compensar su mayor dificultad para introducirse en el mercado laboral.

Unidad de Igualdad de Género

Avda. Juan A. de Vizarrón. Edif. Torretriana 5ª. 41092 Sevilla

Teléf. 955064634. Fax 955064247

Correo-e: uig.chap@juntadeandalucia.es

25

FIRMADO POR	HECTOR GREGORIO DIAZ RUIZ	13/07/2020	PÁGINA 25/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmY2YB2Q8TY52CH7TAGPMZ3DS38	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

FIRMADO POR	RICARDO ESPIRITU NAVARRO	14/07/2020	PÁGINA 25/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmAB549NTTSAAPWKSJD4GZNBPJQ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

En atención a todo lo visto en este punto, procedería no permanecer insensibles ante la evidente desigualdad entre hombres y mujeres en materia de Propiedad Intelectual, materia en la que la regulación de las tasas por tramitación de solicitudes o expedición de certificados puede ejercer una influencia en su generación. Por lo tanto, se propone que se aplique un porcentaje de reducción a la cuota tributaria en el caso de que la tramitación de la solicitud de inscripción o de expedición de certificados sea instada por mujeres, empresas o entidades sin personalidad jurídica gestionadas por mujeres o en cuyo consejo de administración o gobierno sean estas mayoritarias, en aquellas áreas en las que sean minoritarias y no haya paridad. Podría estudiarse alguna medida compensatoria en el caso contrario, cuando el hombre sea el minoritario. En todo caso, habría que mantener información actualizada que sirviera para hacer un seguimiento de la situación y modular en función de ello las posibles bonificaciones.

XII. Tasa por utilización o usos especiales de espacios en Instituciones Culturales gestionadas por la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Empleo cultural España.

	Valores absolutos (en miles)		En tanto por ciento del total de empleo		Distribución porcentual		Distribución porcentual empleo total sectores	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Años								
Total	656,3	667,2	3,6	3,7	100	100	100	100
Sexo								
Hombres	400,2	417,0	4,0	4,1	61,0	60,7	54,5	54,5
Mujeres	256,1	270,1	3,1	3,2	39,0	39,3	45,5	45,5

Fuente: MCUD. Explotación de la Encuesta de Población Activa en el Ámbito Cultural. INE. Encuesta de Población Activa. Medias anuales. Elaboración propia.

En ausencia de datos sobre el empresariado cultural que nos proporcione datos desagregados por sexo, la anterior tabla acerca del empleo en el sector refleja la presencia de mujeres y hombres en términos laborales, datos que, sin duda, deben ofrecer una cierta correlación con la presencia de hombres y mujeres, en detrimento de ellas, al frente del gobierno de las empresas culturales.

Sólo un 39,31 % de las personas empleadas en el ámbito cultural son mujeres en el año 2017, habiendo aumentado ligeramente la proporción respecto al año anterior, por lo que no se alcanza la paridad. También, es de esperar que la correlación entre el número de mujeres empleadas con la cifra de empresarias y emprendedoras sea, todavía, más desfavorable, vistos los datos de presencia femenina en puestos directivos de otras actividades del sector servicios, sector al que pertenece la cultura entendida como negocio.

Unidad de Igualdad de Género

Avda. Juan A. de Vizarrón. Edif. Torretriana 5ª. 41092 Sevilla

Teléf. 955064634. Fax 955064247

Correo-e: uig.chap@juntadeandalucia.es

26

FIRMADO POR	HECTOR GREGORIO DIAZ RUIZ	13/07/2020	PÁGINA 26/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmY2YB2Q8TY52CH7TAGPMZ3DS38	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

FIRMADO POR	RICARDO ESPIRITU NAVARRO	14/07/2020	PÁGINA 26/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmAB549NTTSAAPWKSJD4GZNBPJQ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

En consecuencia, parece aconsejable proponer alguna medida que compense la desigualdad de partida existente entre los sexos. En concreto, se propone añadir una letra f) al apartado 3 del artículo 130, de este tenor: “La difusión de los valores de igualdad entre mujeres y hombres “ y una letra g) con una redacción como esta: “El emprendimiento por mujeres de actos culturales”.

XIII. Tasa por servicios administrativos en materia de gestión del litoral (art. 151 y ss.).

Dado que esta tasa concierne a las autorizaciones, concesiones, reconocimiento de obras, etc., sin duda afecta bien a actuaciones empresariales con ánimo de lucro, bien a iniciativas sin ánimo de lucro con un objetivo, por ejemplo, cultural o benéfico.

De lo anterior se saca que, si de iniciativas con ánimo de lucro, empresariales, se trata, el acceso de la mujer a la dirección de las empresas es muy inferior al del hombre, faltando mucho para alcanzar la paridad, esto es, al menos una relación 40 – 60 %, como se ha podido colegir de los datos ya aportados, con el fin de ilustrar la conveniencia de proponer actuaciones en favor de la mujer referidas a otras tasas.

La brecha de género en el sector empresarial todavía es una asignatura pendiente. Pese a que las mujeres son el 51% de la población española, solo representan el 19% del total de personas emprendedoras en España, según el Mapa del Emprendimiento elaborado por “South Summit-Spain Startup”, en colaboración con el Ayuntamiento de Madrid, tras analizar 1.712 empresas emergentes.

Según se expone en el Mapa de Emprendimiento, a la hora de escoger la fórmula para emprender, ellas prefieren hacerlo solas. En cambio, los hombres optan por contar con un socio fundador (solo un 26% decide emprender en solitario frente al 62% de mujeres). Cuando la empresa es creada por varias personas, la presencia femenina mejora levemente: el 39% de las startups en España tienen, al menos, una mujer en su equipo fundador. No obstante, mientras que es frecuente encontrar equipos de cuatro o más fundadores exclusivamente hombres, los equipos compuestos totalmente por mujeres apenas existen.

Por otro lado, **las mujeres emprendedoras crean sobre todo startups relacionadas con la salud, el sector terciario y la robótica**, según el informe. Una vez que comienzan sus proyectos se topan con diversos obstáculos. Por ejemplo, con un sesgo de género palmario entre los potenciales inversores, **La OCDE alerta de que la probabilidad de que una startup reciba financiación es un 10% superior en aquellas fundada íntegramente por hombres, frente a las que incluyen al menos una mujer.**

El **perfil de la persona que emprende en España**, según, de nuevo, el Mapa del Emprendimiento, no ha cambiado en los últimos años. Suele ser **un hombre (81%), con una edad media de 34 años y estudios universitarios y másteres (sobre todo de carreras**

Unidad de Igualdad de Género

Avda. Juan A. de Vizarrón. Edif. Torretriana 5ª. 41092 Sevilla

Teléf. 955064634. Fax 955064247

Correo-e: uig.chap@juntadeandalucia.es

27

FIRMADO POR	HECTOR GREGORIO DIAZ RUIZ	13/07/2020	PÁGINA 27/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmY2YB2Q8TY52CH7TAGPMZ3DS38	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

FIRMADO POR	RICARDO ESPIRITU NAVARRO	14/07/2020	PÁGINA 27/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmAB549NTTSAAPWKSJD4GZNBPJQ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

técnicas).

En cuanto al **emprendimiento cultural**, Tino Carreño, profesor e investigador del Programa de Gestión Cultural de la Universidad de Barcelona, nos ofrece información relevante sobre la profesión en gestión cultural y las desigualdades de género que en ella pueden observarse en su estudio "Caminos Cruzados. El perfil actual del gestor cultural en Cataluña". Aunque los datos corresponden a un territorio específico, reflejan una situación que puede extrapolarse a otras realidades en España.

La de emprendimiento cultural es una profesión que se feminiza: de la muestra estudiada, un 62% se identifican como mujeres y 38% como hombres. Entre los profesionales de más de 50 años de edad, 61% son hombres, mientras que en el rango de menos de 30 años, el 80% son mujeres.

Un sector en el que las mujeres son más jóvenes: la edad media de las mujeres es de 37,8 años mientras que en los hombres es de 42,2 años.

Un sector en el que la formación adquiere mayor importancia: mientras que el 71% de encuestados menores de 30 años posee doctorado, máster o postgrado, solo el 25% de los mayores de 50 años posee el mismo nivel de estudios.

A pesar de las cifras anteriores, el estudio también señala que "[...] **no existe igualdad de género respecto al nivel de responsabilidad, ni respecto a la retribución salarial, ni entre las personas trabajadoras por cuenta ajena**", **en sector de la cultura. En los tres casos, las mujeres se encuentran en desventaja** con respecto a los hombres. De esta forma empezamos a identificar que **el campo de la cultura no es inmune a las desigualdades y la discriminación que existen en otras áreas de la sociedad.**

De lo hasta ahora analizado se extrae la necesidad de proponer medidas compensatorias que alivien la carga extra sobre la mujer que comporta el emprendimiento y no sólo por la dificultad de acceder al crédito. En consonancia, se sugiere la aplicación de bonificaciones, que se podrían regular en un nuevo artículo 154 bis, con una redacción de este tenor: "En el caso de que la empresa individual, sociedad o asociación que solicite la prestación de servicios, la concesión o el trabajo facultativo en materia de gestión del litoral sean mujeres o estas sean mayoritarias en los órganos de representación o gobierno, se aplicará una bonificación del 50 % a la tarifa aplicable en cada caso".

XIV. Tasa por ocupación de monte público a instancia de parte.

Como en el caso de la gestión del litoral ante la ocupación del demanio marítimo – terrestre, aquí se ven también afectadas tanto actuaciones empresariales con ánimo de lucro, como iniciativas sin

Unidad de Igualdad de Género

Avda. Juan A. de Vizarrón. Edif. Torretriana 5ª. 41092 Sevilla

Teléf. 955064634. Fax 955064247

Correo-e: uig.chap@juntadeandalucia.es

28

FIRMADO POR	HECTOR GREGORIO DIAZ RUIZ	13/07/2020	PÁGINA 28/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmY2YB2Q8TY52CH7TAGPMZ3DS38	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

FIRMADO POR	RICARDO ESPIRITU NAVARRO	14/07/2020	PÁGINA 28/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmAB549NTTSAAPWKSJD4GZNBPJQ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

ánimo de lucro con un objetivo, por ejemplo, cultural o benéfico. Por consiguiente, nos remitimos a lo ya dicho en el punto anterior y hacemos la siguiente propuesta, como medida compensatoria de la desigualdad de acceso de partida existente entre hombres y mujeres: añadir una nueva letra e) al apartado 1.3. del artículo 184, con una redacción de este tenor: “Cuando la iniciativa de ocupación esté dirigida por mujeres o sean estas mayoría en los consejos de administración o dirección de las empresas o sociedades, se reducirá un punto en los casos previstos en las letras anteriores”.

XV. Tasa por autorización de cambio de uso forestal a agrícola.

Según datos ofrecidos por Canal Sur, en 2017, en Andalucía sólo había 141 mujeres empresarias agrícolas. Ello era, sin duda, exponente de las dificultades para acceder a la propiedad de la tierra, tan numerosas que, en nuestra comunidad, ni una sola mujer se había apuntado en el llamado registro de titularidad compartida.

De acuerdo con los datos proporcionados por la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible de la Junta de Andalucía, **en el medio rural andaluz viven 1,85 millones de mujeres, lo que supone el 49,8% de la población rural. En todos los tramos de edad, hay más hombres que mujeres, salvo en la cohorte de “65 años y más”.** Este dato confirma la tendencia que se viene observando desde hace unos años: la masculinización de la población rural, que junto al envejecimiento general y, especialmente, la conocida como “generación soporte” (población entre 30 y 45 años) obstaculizan el necesario relevo generacional. En este contexto, las situaciones sociodemográficas que tienen que ver con la falta de oportunidades que encuentran las mujeres para desarrollarse personal y profesionalmente son éstas:

- **Envejecimiento.**
- **Masculinización.**
- **Éxodo rural femenino.**
- **La escasez de oportunidades laborales, la presión social asociada a los roles tradicionales, la sobrecarga laboral, entre otros, son elementos que animan a las mujeres a emigrar hacia las áreas urbanas.**

Una tendencia que las políticas públicas tienen el deber y la responsabilidad de revertir. Es por ello que se propone añadir al final del texto del artículo 196 esto: “Asimismo, la cuota se reducirá en un 50 % cuando el sujeto pasivo sea una mujer que se vaya a iniciar en la actividad agraria o lo haya hecho en los últimos veinticuatro meses, a contar desde la fecha de devengo”.

Unidad de Igualdad de Género

Avda. Juan A. de Vizarrón. Edif. Torretriana 5ª. 41092 Sevilla

Teléf. 955064634. Fax 955064247

Correo-e: uig.chap@juntadeandalucia.es

29

FIRMADO POR	HECTOR GREGORIO DIAZ RUIZ	13/07/2020	PÁGINA 29/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmY2YB2Q8TY52CH7TAGPMZ3DS38	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

FIRMADO POR	RICARDO ESPIRITU NAVARRO	14/07/2020	PÁGINA 29/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmAB549NTTSAAPWKSJD4GZNBPJQ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

XVI. Tasa por servicios administrativos y facultativos en materia de aprovechamientos forestales en montes particulares carentes de proyecto o plan técnico de ordenación forestal aprobado vigente.

Por las mismas razones que en el caso anterior, se propone la siguiente medida: añadir un apartado 3 al artículo 200, con un texto de un contenido semejante a este: "Igualmente, estarán exentas del pago de la tasa las mujeres que, siendo sujetos pasivos, vayan a iniciar una actividad agrícola o la hayan comenzado en los últimos veinticuatro meses, a contar desde la fecha de devengo".

XVII. Tasa por autorización en materia de protección de las especies silvestres y sus hábitats (arts. 211 y ss.)

Apenas el 28% de los investigadores científicos en el mundo son mujeres, según datos de la Unesco difundidos por IMF Business School, con motivo de la celebración del Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia el 11 de febrero de 2019.

Según datos de la Iniciativa "11 de febrero", **solo un 7% de las niñas se ven como científicas en el futuro, ya que la "escasa visibilidad" de la mujer en áreas científicas "provoca poco interés por parte de las jóvenes"**.

En España, la cifra de investigadoras aumenta frisa el 40%, superior a países como Francia (27%) o Alemania (28%). Sin embargo, **el número de catedráticas de universidad y profesoras de investigación no llega al 25%**, según datos del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC).

Evolución deL porcentaje de mujeres en el personal investigador de universidades públicas y organismos públicos de investigación (OPII) en CC. Naturales.

AÑOS	2013	2014	2015	2016
PORCENTAJE	34	34	34	35

Fuente: Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas (CIEMAT) y elaboración propia.

En esta tabla se aprecia cómo **el total de mujeres en el sector prácticamente se mantiene inmutable**, con un leve ascenso en el último año registrado.

“Techo de cristal” en materia de investigación en CC. Naturales en España entre los años 2013 y 2017.

PERIODO	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
ÍNDICE DE PRESENCIA	1,64	1,64	1,65	1,63

Unidad de Igualdad de Género

Avda. Juan A. de Vizarrón. Edif. Torretriana 5ª. 41092 Sevilla

Teléf. 955064634. Fax 955064247

Correo-e: uig.chap@juntadeandalucia.es

30

FIRMADO POR	HECTOR GREGORIO DIAZ RUIZ	13/07/2020	PÁGINA 30/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmY2YB2Q8TY52CH7TAGPMZ3DS38	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

FIRMADO POR	RICARDO ESPIRITU NAVARRO	14/07/2020	PÁGINA 30/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmAB549NTTSAAPWKSJD4GZNBPJQ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

RELATIVA				
----------	--	--	--	--

Fuente: Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas (CIEMAT) y elaboración propia.

El índice de presencia relativa de hombres y mujeres parte de la idea de que existe paridad en la presencia de mujeres y hombres cuando la relación entre ambos esté entre el 40 y el 60% del total. Ello, aplicando la fórmula correspondiente se corresponde con los valores 0,80 y 1, 2. Por debajo de 0,80, nos encontraríamos con un porcentaje de mujeres superior al 60 % y de hombres inferior al 40 %, dado que se trata de una suma cero. En el caso de que se obtenga un valor por encima de 1,2, entonces se produce todo lo contrario, como es el caso. Por consiguiente, hay que interpretar que **en materia de investigación en Ciencias Naturales no existe paridad y este desequilibrio perjudica a las mujeres que sufren el llamado “techo de cristal”** a causa de que deben asumir tareas primordialmente de carácter familiar que no asumen, por lo general sus compañeros hombres, lo que supone para la mujer una barrera.

La proporción de mujeres en el conjunto del personal investigador (en equivalencia a jornada completa) en España (39%) se mantiene estable desde 2009. Si bien ha mejorado ligeramente en los sectores de Administración Pública (48%) y universidades (43%) dentro del equilibrio de género, **sigue siendo muy baja entre el personal investigador del sector empresarial (31%)**. En la carrera investigadora continúa siendo destacada la **infrarrepresentación de mujeres en la categoría de mayor rango (el Grado A), mientras que sí hay equilibrio de género en las demás categorías investigadoras (grados B, C y D)**, lo que indica una **clara segregación vertical de género** (también conocida como techo de cristal): las universidades públicas españolas siguen contando con solo un 21% de mujeres que ocupan cátedras. Esta proporción en la categoría de mayor nivel continúa siendo algo mayor en los OPIs, con un 25% de investigadoras en el Grado A (que en OPIs agrega al profesorado de investigación y al que ocupa cátedras), pero lejos aún del porcentaje de mujeres en el total del personal investigador de OPIs (42%). En las universidades privadas españolas la categoría de mayor nivel corresponde al profesorado director/ordinario/catedrático, donde hay un 28% de mujeres.

La menor representación de investigadoras en el caso de las **universidades públicas** se encuentra en **Ingeniería y Tecnología** (con solo un **24%** de mujeres entre su personal investigador, un solo punto de mejora respecto al periodo anterior), seguida con diferencia por **Ciencias Naturales y Ciencias Agrícolas** (que se mantienen en el **34%** y **36%**, respectivamente), y por equilibrio de género en el resto de áreas; mientras que en el caso de los **OPIs**, solo hay desequilibrio en Ciencias Naturales (que se mantiene con un **36%** de mujeres).

Así pues, analizados los datos anteriores, **podemos concluir que no existen paridad en el sector de la investigación dentro del área de las Ciencias Naturales y Agrícolas**, debido, entre otras razones, al techo de cristal que impide a la mujer el acceso a los puestos de trabajo en igualdad de condiciones con el hombre, al asumir habitualmente las tareas del hogar y del cuidado de familiares. Además, para apoyar lo anterior, **en el sector privado la situación de la mujer**

Unidad de Igualdad de Género

Avda. Juan A. de Vizarrón. Edif. Torretriana 5ª. 41092 Sevilla

Teléf. 955064634. Fax 955064247

Correo-e: uig.chap@juntadeandalucia.es

31

FIRMADO POR	HECTOR GREGORIO DIAZ RUIZ	13/07/2020	PÁGINA 31/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmY2YB2Q8TY52CH7TAGPMZ3DS38	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

FIRMADO POR	RICARDO ESPIRITU NAVARRO	14/07/2020	PÁGINA 31/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmAB549NTTSAAPWKSJD4GZNBPJQ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

es todavía más desfavorable. El sector público actúa en este caso como refugio para el sexo femenino, al existir una mayor igualdad en el procedimiento de acceso a los puestos de trabajo de carácter investigador.

Como corolario, la tasa en materia de protección especies silvestres y sus hábitats, tan vinculada a la investigación, debería conllevar la aplicación a la mujer investigadora de una bonificación que facilitara poder incorporarse al estudio de la Naturaleza. Por esta razón, se propone añadir al artículo 215, tras el punto, un texto de esta laya: “En el caso de que el sujeto pasivo sea mujer o se trate de una empresa, sociedad o asociación en cuyo consejo de administración o de gestión sea mayoritaria la mujer y no se pueda acoger a la anterior exención, se les aplicará una bonificación del 50 % a la cuota”.

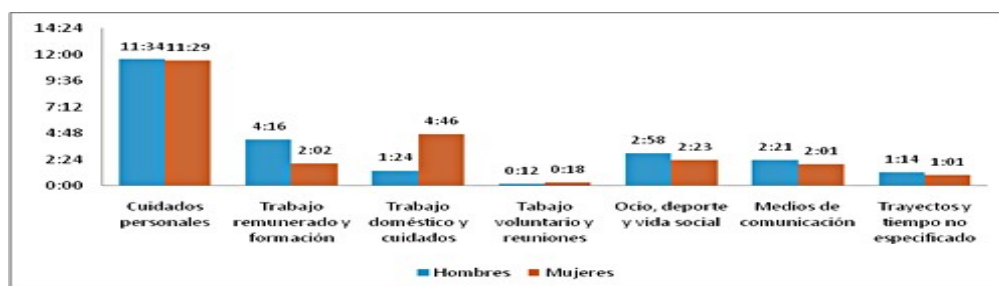
XVIII. Tasa por extinción de incendios forestales (arts. 220 y ss.).

Como se propuso, entre otras, respecto a la “tasa por autorización de cambio de uso forestal a agrícola” y con la argumentación que allí se expuso, se plantea añadir un apartado 4 al artículo 224 con una redacción como la que sigue: “Cuando el sujeto pasivo sea una mujer dedicada a actividades agrícolas, ganaderas o forestales, se le aplicará, al menos, una bonificación del 50 % a dicha tasa”.

XIX. Tasa por servicios administrativos y facultativos en materia de pesca continental en Andalucía (arts. 225 y ss.).

Si bien esta tasa se dirige a la pesca deportiva, podemos extrapolar los escasos datos acerca de la presencia de la mujer en la pesca comercial, ya facilitados, sin temor a equivocarnos. Desde los distintos ámbitos del deporte de la pesca se anima a la mujer a aumentar su participación, pero está estudiado que el tiempo de ocio del que dispone el sexo femenino es mucho menor que el del hombre, debido, precisamente al “techo de cristal” del que hablamos con anterioridad.

Empleo del tiempo mujer /hombre. Año 2004.



Unidad de Igualdad de Género

Avda. Juan A. de Vizarrón. Edif. Torretriana 5ª. 41092 Sevilla

Teléf. 955064634. Fax 955064247

Correo-e: uig.chap@juntadeandalucia.es

FIRMADO POR	HECTOR GREGORIO DIAZ RUIZ	13/07/2020	PÁGINA 32/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmY2YB2Q8TY52CH7TAGPMZ3DS38	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

FIRMADO POR	RICARDO ESPIRITU NAVARRO	14/07/2020	PÁGINA 32/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmAB549NTTSAAPWKSJD4GZNBPJQ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

Fuente: elaboración IAM a partir de los datos de INE (2004) Encuesta de Empleo del Tiempo. Andalucía.

La encuestas de empleo de tiempo ponen de manifiesto la persistencia de las desigualdades de género en todas las actividades de la vida cotidiana. **El sexo es la variable que condiciona en mayor medida el comportamiento de la población en relación al uso y la distribución del tiempo diario.**

El tiempo dedicado al trabajo (tanto al que se realiza a cambio de un salario como al doméstico y de cuidados) es el que determina la jornada diaria de la población andaluza y las desigualdades entre hombres y mujeres se manifiestan sobre todo en relación a él.

En lo que aquí nos interesa en relación con la tasa analizada es que **el tiempo de ocio es presumible que siga siendo no igualitario, como lo era en 2004**, año al que se refiere el gráfico anterior.

La realidad era (y no debe haber cambiado en demasía) que los hombres dedicaban el doble de tiempo que las mujeres al trabajo retribuido y las mujeres casi cuatro veces más que ellos al doméstico-familiar. En total, **ellas trabajaban una hora más que ellos, lo que conlleva una menor dedicación a otras actividades, como por ejemplo, las de ocio.** Los datos muestran que **los hombres dedican casi una hora al día más a las actividades relacionadas con el ocio y la vida social.**

En consecuencia, **si sumamos la menor disposición de horas al ocio con la menor presencia de la mujer en determinadas actividades de ocio como la pesca deportiva**, sacamos en conclusión que existe un desequilibrio que puede compensarse mediante el alivio tributario de la mujer. Es por ello que se propone modificar la redacción del artículo 228.1 del Anteproyecto, de forma semejante a esta: “[...] para las personas menores de 16 años y las mujeres entre 16 y 65 años será bonificado en un 50 %”.

XX. Tasa por servicios administrativos y facultativos en materia de caza en Andalucía (230 y ss.).

Sobre el asunto de la caza, a pesar del significativo aumento de mujeres cazadoras, como muestra, el sexo femenino solo representa el 0,005 del total de licencias que hay dadas de alta en este deporte en Aragón, según datos publicados por El Heraldo de Aragón en octubre de 2017. De acuerdo con dicha información, había más de 28.000 hombres que practican la actividad cinegética, en dicha comunidad autónoma, por sólo 139 licencias de mujeres, datos que, proporcionalmente a la población de Andalucía, no deben diferir mucho en nuestra comunidad.

En paralelo al caso anterior, y tomando en cuenta tanto la menor presencia de la mujer en la actividad objeto de esta tasa como su menor disposición de tiempo de ocio, que vimos para la tasa anterior, cabe sostener que existe un desequilibrio en favor del hombre en este ámbito y que la

Unidad de Igualdad de Género

Avda. Juan A. de Vizarrón. Edif. Torretriana 5ª. 41092 Sevilla

Teléf. 955064634. Fax 955064247

Correo-e: uig.chap@juntadeandalucia.es

33

Es copia auténtica de documento electrónico

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	HECTOR GREGORIO DIAZ RUIZ	13/07/2020	PÁGINA 33/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmY2YB2Q8TY52CH7TAGPMZ3DS38	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

FIRMADO POR	RICARDO ESPIRITU NAVARRO	14/07/2020	PÁGINA 33/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmAB549NTTSAAPWKSJD4GZNBPJQ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

bonificación de la tasa puede servir a que la mujer incremente su presencia en esta actividad y disfrute en mayor medida de este deporte. Así pues, esta Unidad de Igualdad de Género propone la modificación del subapartado 1.1. del artículo 233, con la siguiente o parecida redacción: “[...] para las personas menores de 18 años o mujeres entre 18 y 65 años será del 50 % [...]”.

XXI. Tasa en materia de enseñanza náutico deportiva (arts. 244 y ss.).

Atendiendo al sexo de las personas encuestadas, con datos de 2017 recogidos por el Instituto Andaluz del Deporte, se obtiene que **la tasa de práctica deportiva anual masculina (48,9%) se mantiene muy por encima de la femenina (38,5%).**

Con demasiada frecuencia damos por hecho que el mar es un mundo de hombres y lamentablemente las cifras no mienten. La brecha de género es muy acusada en el sector de la náutica de recreo, pues apenas un 18% de las titulaciones las ostentan mujeres, según datos del INE para 2019.

Por otro lado, el 74% de la población andaluza que practica deporte indica que esta práctica les ha supuesto un gasto, cuatro puntos porcentuales más que en 2012. El gasto medio mensual es aproximadamente de 37,53€, superior al producido en 2012, cuando se desembolsaban 35,20€. Comparando un sexo con otro, los hombres destinan casi nueve euros más al mes que las mujeres a la práctica deportiva.

Gasto medio mensual en deporte, según género, Andalucía. Años 2017 y 2018.

Sexo y media	2017	2018
Hombre	41,56 €	37,40 €
Mujer	32,79 €	31,50 €
Media	37,53 €	35,20€

Fuente: ODA. Consejería de Turismo y Deporte. Elaboración propia.

Asimismo, la práctica deportiva de la navegación recreativa puede considerarse bastante onerosa, no estando al alcance de todos los bolsillos, pues comporta la compra o el alquiler de un barco, yate o moto acuática y, en caso de compra, el mantenimiento y amortización del vehículo.

Si a lo anterior sumamos el nivel de renta (sin olvidar la disposición de tiempo de ocio), entonces, el punto de partida de la mujer es claramente peor.

Unidad de Igualdad de Género

Avda. Juan A. de Vizarrón. Edif. Torretriana 5ª. 41092 Sevilla

Teléf. 955064634. Fax 955064247

Correo-e: uig.chap@juntadeandalucia.es

34

Es copia auténtica de documento electrónico

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	HECTOR GREGORIO DIAZ RUIZ	13/07/2020	PÁGINA 34/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmY2YB2Q8TY52CH7TAGPMZ3DS38	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

FIRMADO POR	RICARDO ESPIRITU NAVARRO	14/07/2020	PÁGINA 34/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmAB549NTTSAAPWKSJD4GZNBPJQ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

Salarios medios por tipo de jornada y sexo España. Año 2018.

TOTAL	Medias salariales
Total sin tener en cuenta el tipo de jornada	1.944,42 €
Hombres	2.161,31 €
Mujeres	1,708,39 €
Jornada a tiempo completo	
Total	2.177,14 €
Hombres	2.273,01 €
Mujeres	2.045,81 €
Jornada a tiempo parcial	
Total	746,11 €
Hombres	747,68 €
Mujeres	745,62 €

Fuente: INE y elaboración propia.

La brecha salarial es el porcentaje de salario que las mujeres dejan de percibir si lo comparamos con el que perciben los hombres. Si esta diferencia es entre trabajos de igual valor estamos ante una discriminación salarial por razón de sexo.

En el gráfico anterior se aprecia cómo, tanto en jornadas completas como en las parciales, se abre una brecha salarial entre mujeres y hombres. En el **caso andaluz, la brecha salarial se ha incrementado ligeramente desde 2013, siendo actualmente del 24,4%, frente a la tendencia a la baja de España en su conjunto (21,9%)**, de acuerdo un informe presentado por UGT Andalucía. Las principales conclusiones, expuestas por la secretaria de Igualdad y Juventud de UGT Andalucía, Cristina García, en rueda de prensa del 19 de febrero último, subrayan que la mayor brecha salarial entre mujeres y hombres se produce en la industria, con un 28% de diferencia, mientras que la construcción es el sector con menor diferencia salarial: un 19%. Además, la brecha aumenta cuando se examina la situación de las personas trabajadoras menores de 25 años, un 26% en nuestra comunidad. Y, si analizamos la brecha en relación con la formación, mientras una mujer con licenciatura, grado o doctorado percibe una cuarta parte menos que un hombre con el mismo nivel educativo, una mujer sin formación cobra un tercio menos del salario de un hombre en sus mismas condiciones.

Así pues, como en tantas otras ocasiones, **la mujer puede sufrir también una doble discriminación: la brecha se abre por el hecho de ser mujer y por un nivel formativo bajo. Discriminación que puede ser triple, si consideramos también la edad**; en el informe ut supra se indica, asimismo, que la brecha aumenta cuando se examina la situación de los

Unidad de Igualdad de Género

Avda. Juan A. de Vizarrón. Edif. Torretriana 5ª. 41092 Sevilla

Teléf. 955064634. Fax 955064247

Correo-e: uig.chap@juntadeandalucia.es

35

FIRMADO POR	HECTOR GREGORIO DIAZ RUIZ	13/07/2020	PÁGINA 35/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmY2YB2Q8TY52CH7TAGPMZ3DS38	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

FIRMADO POR	RICARDO ESPIRITU NAVARRO	14/07/2020	PÁGINA 35/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmAB549NTTSAAPWKSJD4GZNBPJQ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

trabajadores menores de 25 años, que en Andalucía asciende al 26%.

Al comienzo del presente informe fundamentamos la conveniencia de la aplicación del concepto de interseccionalidad para analizar los distintos aspectos discriminatorios que sufre la mujer respecto al hombre, que latan bajo cualquier situación de igualdad formal.

En relación con la tasa que nos ocupa en este punto, esta Unidad aconseja añadir un nuevo artículo 247 bis, con un texto como el siguiente: “Cuando el sujeto pasivo sea mujer menor de 25 años o mujer que, con indiferencia de la edad, acredite unos ingresos anuales inferiores a dos veces el salario mínimo interprofesional mensual multiplicado por catorce pagas, estará exenta del pago de la cuota; en otro caso, a la mujer que sea sujeto pasivo se le aplicará una bonificación del 50 % de dicha cuota”.

XXII. Tasa por inscripción en las convocatorias que realice la Administración de la Comunidad Autónoma de Andalucía para la selección de personal (arts. 252 y ss.).

En la siguiente tabla se puede comprobar cómo en todos los rangos, los hogares de pertenencia de las mujeres, en su conjunto, tienen una renta disponible menor que los hogares de pertenencia de los hombres; lo mismo ocurre en los ítems relativos a las rentas medias por persona y por unidad de consumo y ello, siempre, con independencia de que se imputen o no alquileres, salvo escasas excepciones. Lo anterior es consecuencia de la brecha salarial y de la mayor tasa de actividad y de ocupación de los hombres, que, a la jubilación, se traduce, además, en mejores pensiones. La razón última es social: el “techo de cristal” que imponen las cargas familiares y los estereotipos sociales a la mujer.

Renta anual neta media por hogar, persona y unidad de consumo en 2017, según sexo y relación con la actividad de la persona de referencia en Andalucía.

Hombres	Sin alquiler imputado			Con alquiler imputado		
	Renta media por hogar	Renta media por persona	Renta media por unidad de consumo	Renta media por hogar	Renta media por persona	Renta media por unidad de consumo
Activos	26.930	8.786	14.092	31.208	10.181	16.261
Ocupados	29.630	9.690	15.585	33.884	11.081	17.754
Parados	15.402	4.974	7.798	19.783	6.389	9.968
Inactivos	24.327	10.855	15.217	28.995	12.938	18.000
Jubilados	24.615	11.144	15.521	29.339	13.283	18.367

Unidad de Igualdad de Género

Avda. Juan A. de Vizarrón. Edif. Torretriana 5ª. 41092 Sevilla

Teléf. 955064634. Fax 955064247

Correo-e: uig.chap@juntadeandalucia.es

36

Es copia auténtica de documento electrónico

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	HECTOR GREGORIO DIAZ RUIZ	13/07/2020	PÁGINA 36/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmY2YB2Q8TY52CH7TAGPMZ3DS38	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

FIRMADO POR	RICARDO ESPIRITU NAVARRO	14/07/2020	PÁGINA 36/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmAB549NTTSAAPWKSJD4GZNBPJQ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

Otros inactivos	22.456 (*)	9.161	13.442	26.761 (*)	10.917	15.852
Total	26.052	9.346	14.397	30.462	10.928	16.733
Mujeres	Sin alquiler imputado			Con alquiler imputado		
	Renta media por hogar	Renta media por persona	Renta media por unidad de consumo	Renta media por hogar	Renta media por persona	Renta media por unidad de consumo
Activas	23.563	9.087	13.949	27.989	10.794	16.460
Ocupadas	28.230	10.745	16.476	32.840	12.500	19.080
Paradas	14.747	5.833	8.990	18.824	7.446	11.315
Inactivas	18.129	9.048	12.116	22.643	11.300	14.932
Jubiladas	21.148	12.529	15.538	26.082	15.452	18.998
Otras inactivas	16.733	7.783	10.874	21.053	9.792	13.456
Total	20.568	9.063	13.052	25.043	11.035	15.711

Fuente: IECA. Explotación de la Encuesta de Condiciones de Vida del INE.

Nota: Entre 20 y 49 observaciones en la muestra, por la que la cifra es poco fiable y hay que interpretarla con cautela.

Cuando pensamos en las personas que se interesan en acceder a la Administración Pública de la Junta de Andalucía, tenemos al menos dos perfiles: el de la persona joven que ha terminado los estudios que le habilitan para el acceso a uno de los cuerpos y escalas, y el de aquellas personas que no siendo aún demasiado mayores, por razones de falta de trabajo o mejora de sus condiciones laborales, optan a entrar en la Administración.

En referencia a España, en su conjunto, la mayoría de las personas que opositan son mujeres, tienen entre 20 y 39 años y estudian entre 5 y 7 días a la semana para aprobar una oposición, según una investigación del portal "OpositaTest". La investigación arroja también algunos datos sobre el perfil de los opositores y opositoras, así como su situación y motivaciones. Entre los resultados destaca que el 82 % de las personas que preparan una oposición son mujeres, frente al 18 % de hombres, lo que habla a las claras de que la Administración es el refugio laboral femenino en España.

De los anteriores datos, extrapolables a Andalucía, se saca que las mujeres se verán mucho más afectadas por la tasa, al ser su porcentaje de participación mucho mayor, derivado de sus mayores dificultades para encontrar empleo en el mercado de trabajo o que este sea digno y no precario. Si a esto unimos la menor renta disponible de la mujer, hay que concluir que se dan las circunstancias

Unidad de Igualdad de Género

Avda. Juan A. de Vizarrón. Edif. Torretriana 5ª. 41092 Sevilla

Teléf. 955064634. Fax 955064247

Correo-e: uig.chap@juntadeandalucia.es

37

FIRMADO POR	HECTOR GREGORIO DIAZ RUIZ	13/07/2020	PÁGINA 37/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmY2YB2Q8TY52CH7TAGPMZ3DS38	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

FIRMADO POR	RICARDO ESPIRITU NAVARRO	14/07/2020	PÁGINA 37/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmAB549NTTSAAPWKSJD4GZNBPJQ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

necesarias para, con el fin de lograr un mayor grado de igualdad, aplicar alguna medida que alivie la carga que supone el pago de la tasa a la aspirante a opositora, proporcionalmente mayor que al hombre aspirante.

De acuerdo con la anterior argumentación, se propone añadir al apartado 2 del artículo 255, antes del punto y aparte, lo siguiente: “[...] o mujeres desempleadas de larga duración, que acrediten más de un año en desempleo”.

XXIII. Tasa por ocupación y aprovechamiento de bienes de dominio público (.).

Como en el caso de la tasa por la gestión del litoral ante la ocupación del demanio marítimo – terrestre o la tasa por ocupación de monte público a instancia de parte, aquí se ven también afectadas tanto las posibles actuaciones empresariales con ánimo de lucro, como las iniciativas sin ánimo de lucro con un objetivo, por ejemplo, cultural o benéfico. Por consiguiente, nos remitimos a lo ya dicho ante dichas dos tasas y, ante la falta de paridad de la mujer al frente de empresas o sociedades susceptibles de ser sujeto pasivo de la presente tasa hacemos la siguiente propuesta como medida compensatoria, añadir lo siguiente:

- A) A continuación del último párrafo del apartado 5 del artículo 259, se añadirá este o parecido final: “ Cuando el sujeto pasivo fuera una empresa cuya titular fuera mujer o una sociedad en cuyo consejo rector o junta de gobierno fueran mayoritarias las mujeres, podrá rebajarse el tipo de gravamen”.
- B) Tras el último párrafo del artículo 260, se añadirá un texto de este tenor: “[...] asimismo, cuando el sujeto pasivo fuera mujer, titular de una empresa, o una sociedad en cuyo consejo rector o junta de gobierno fueran mayoritarias las mujeres, podrá preverse diferir el devengo de la tasa o dividir el pago en varios plazos”.

XXIV. Tasa por autorización de negocios jurídicos sobre licencias de comunicación audiovisual.

Este 2020 es el año fijado para que los consejos de administración de las empresas cotizadas en Bolsa alcancen el objetivo del 30 % de presencia de mujeres recomendado en el Código de Buen Gobierno. En diciembre de 2019 ni siquiera las grandes compañías lo cumplieron. El Ibex se quedó a 11 nombramientos de administradoras para cumplir el compromiso. Pese a que durante 2019 se había acelerado la contratación de mujeres, a fin de aproximarse a dicho 30 %, el porcentaje de consejeras sólo se situó en el 27,63% del total. De las 35 organizaciones que conforman el índice selectivo, solo 16 alcanzan la cuota, frente a las 12 de 2018, lo que es un pequeño avance.

Unidad de Igualdad de Género

Avda. Juan A. de Vizarrón. Edif. Torretriana 5ª. 41092 Sevilla

Teléf. 955064634. Fax 955064247

Correo-e: uig.chap@juntadeandalucia.es

38

Es copia auténtica de documento electrónico

Es copia auténtica de documento electrónico

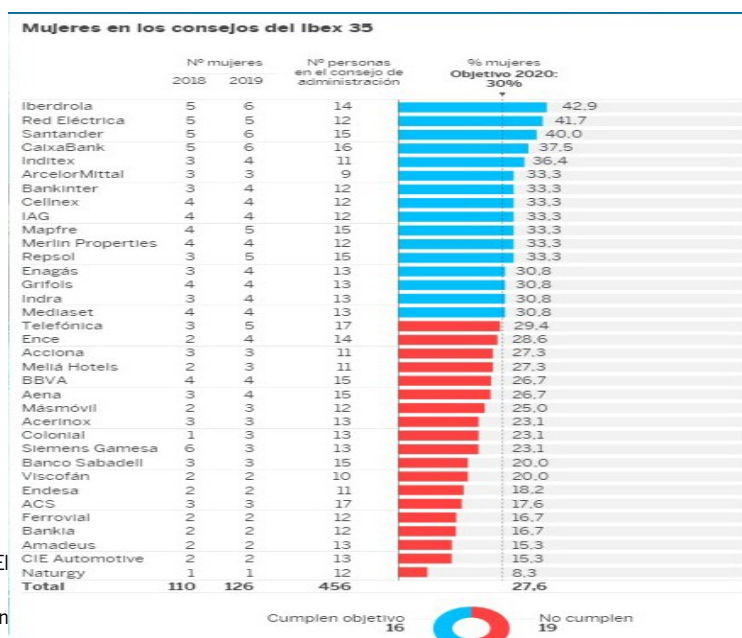
FIRMADO POR	HECTOR GREGORIO DIAZ RUIZ	13/07/2020	PÁGINA 38/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmY2YB2Q8TY52CH7TAGPMZ3DS38	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

FIRMADO POR	RICARDO ESPIRITU NAVARRO	14/07/2020	PÁGINA 38/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmAB549NTTSAAPWKSJD4GZNBPJQ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

Las compañías españolas cotizadas en Bolsa son más paritarias que hace un año, pero no lo suficiente. El Código de Buen Gobierno que recogía un mínimo de presencia de mujeres en los consejos de administración del IBEX 35 fue aprobado en 2015. Actualmente de los 456 administradores que guían la estrategia de estas organizaciones, únicamente 126 son mujeres, por debajo del umbral recomendado. Y con algunas empresas, como Naturgy, con una enorme luz roja encendida.

Pero como los informes de gobierno corporativo que analizan la evolución de las compañías tienen un desfase de un año, los correspondientes a 2020 no tendrán que entregarse ante la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) hasta principios de 2021. El regulador bursátil dará algo de oxígeno durante los próximos meses para que la cuota se cumpla y esa foto final sea satisfactoria.

En el siguiente cuadro se observa cómo, de las 35 empresas cotizadas en el IBEX, 19, un 54,29 %, incumplía aún con el modesto compromiso de sentar a un 30 % de mujeres en el consejo de administración.



Fuente: El País, elaborado con datos de la CNMV.

Si esto ocurre entre las principales empresas cotizadas, ¿qué es lo que sucede en el resto de empresas? Según los resultados de una reciente encuesta, incluida en la “Guía del mercado laboral de Hays 2019”, hay un sentimiento generalizado sobre el aumento de la presencia de la mujer en el entorno laboral. Para Hays España “[...] aún queda un largo camino por recorrer ya que, a nivel

Unidad de Igualdad de Género

Avda. Juan A. de Vizarrón. Edif. Torretriana 5ª. 41092 Sevilla

Teléf. 955064634. Fax 955064247

Correo-e: uig.chap@juntadeandalucia.es

39

Es copia auténtica de documento electrónico

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	HECTOR GREGORIO DIAZ RUIZ	13/07/2020	PÁGINA 39/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmY2YB2Q8TY52CH7TAGPMZ3DS38	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

FIRMADO POR	RICARDO ESPIRITU NAVARRO	14/07/2020	PÁGINA 39/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmAB549NTTSAAPWKSJD4GZNBPJQ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

laboral, a día de hoy el 80% de las empresas españolas tiene menos de un 50% de mujeres en su plantilla y, en un 46% de estas, solo hay entre un 1 y un 10% de mujeres en puestos de responsabilidad. De hecho, el 63% de las *startups*, el 43% de las *pymes* y el 30% de las grandes empresas tiene menos del 25% de mujeres en plantillas. Sin embargo, mientras el 31% de las *startups* afirma que una de cada cuatro mujeres está en puestos de responsabilidad, en las grandes empresas y en las *pymes* esta cifra desciende al 27% y al 24%, respectivamente”.

De acuerdo con dicho informe, por comunidades autónomas, el 30% de las empresas de la Comunidad de Madrid tiene más del 50% de mujeres en su plantilla, siendo así la comunidad más paritaria, seguida de Cataluña (23%), **Andalucía (28%)**, la Comunidad Valenciana (17%) y el País Vasco (8%).

En este contexto, además, es muy probable que, a pesar del clima favorable al aumento de la presencia de la mujer en puestos de responsabilidad empresariales, siga actuando el techo de cristal, del que hablamos en otro punto anterior.

A parte del “techo de cristal”, la estructura tradicional de la empresa media española supone un freno al cambio. En palabras de la directora comercial de “Hays España”, Noelia de Lucase, quien pone el acento en la estructura de los consejos, al ser éstos un fiel retrato de uno de los problemas de las empresas españolas: “Actualmente no existe un número significativo de empresas que promocionen a la mujer desde los puestos de Dirección Ejecutiva al Consejo; está aumentando el número de consejeras independientes, lo que, en cualquier caso, es una buena noticia, pero no están accediendo desde el comité de dirección, que se mantiene estable en cuanto a número de mujeres ejecutivas”, explica.

Esta realidad, en cifras, se refleja en el último Informe sobre Diversidad e inclusión de Hays: en los últimos dos años no solo no aumentó el porcentaje de mujeres que ocupaban el puesto más alto de la compañía, sino que disminuyó un punto porcentual.

Por otro lado, si nos fijamos en el ámbito concreto del audiovisual, recordemos que la Conferencia Mundial de Mujeres de **Beijing de 1995**, situó como **objetivo estratégico aumentar el mayor acceso y participación de las mujeres en la expresión de sus ideas y en los puestos de decisión de los medios, así como en la transmisión de una imagen equilibrada y no estereotipada de hombres y mujeres**.

En nuestra Comunidad, el Consejo Audiovisual de Andalucía tiene reconocida por su ley de creación (2004) la función de promover que los medios de comunicación contribuyan a la igualdad transmitiendo contenidos y modelos sociales no sexistas mediante dos instrumentos: asegurando que respetan la legislación vigente y fomentando la autorregulación. Tanto las leyes de igualdad (nacional y autonómica) como la LGCA establecen que los medios alcancen este objetivo mediante la autorregulación, un camino, parece ser, poco transitado en España.

Según información recogida por el Diario.es, referida al Consejo Audiovisual de Cataluña, que nos

Unidad de Igualdad de Género

Avda. Juan A. de Vizarrón. Edif. Torretriana 5ª. 41092 Sevilla

Teléf. 955064634. Fax 955064247

Correo-e: uig.chap@juntadeandalucia.es

40

Es copia auténtica de documento electrónico

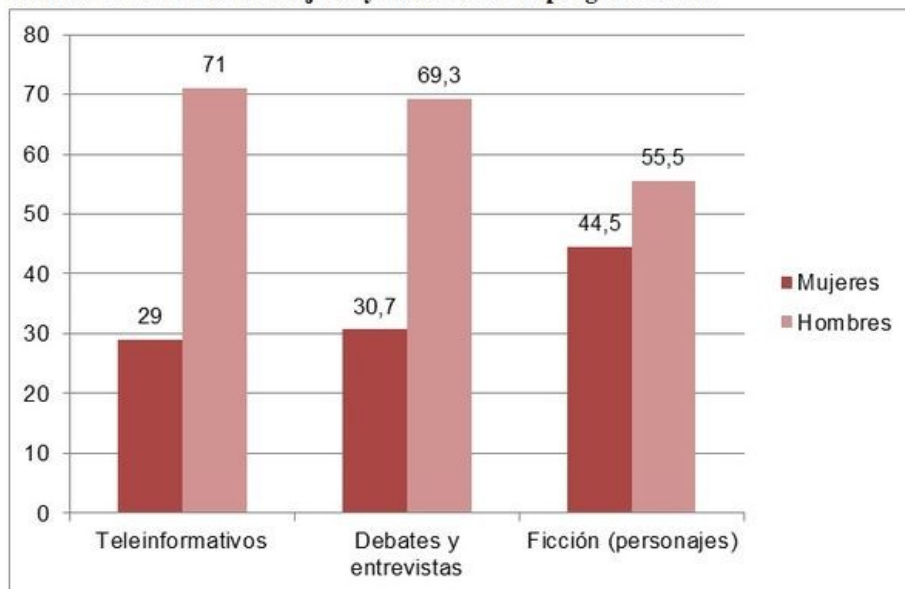
Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	HECTOR GREGORIO DIAZ RUIZ	13/07/2020	PÁGINA 40/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmY2YB2Q8TY52CH7TAGPMZ3DS38	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

FIRMADO POR	RICARDO ESPIRITU NAVARRO	14/07/2020	PÁGINA 40/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmAB549NTTSAAPWKSJD4GZNBPJQ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

sirve como botón de muestra, en dicha Comunidad Autónoma se detecta la menor presencia en los medios audiovisuales de la mujer, a pesar de que de los centros formativos salen tantas o más mujeres tituladas que hombres. La discriminación, sin duda, se extiende a los puestos de responsabilidad, pues suele presentarse una alta correlación entre un caso y otro.

Gráfico 1. Presencia de mujeres y hombres en la programación.



Fuente: Informe del CAC (2012)

Para finalizar con la exposición, de acuerdo con una información recogida por el Diario Sur de 2 de julio de 2019, los partidos políticos no se percataron, tras registrar los nombres en el Parlamento de las candidaturas, de que la relación de personas preseleccionadas para formar parte del órgano de gobierno de Canal Sur no cumplía la Ley de Igualdad, eludiéndose la relación 60 – 40 % a que obliga la norma, por lo que no se lograba la paridad. Si esta circunstancia, aunque luego se corrigiera, se dio en el ámbito público, donde opera la obligación antes que la recomendación, con mayor frecuencia, y donde el control es más efectivo, imaginémonos la situación entre las empresas privadas que pueden optar a subrogarse en las obligaciones de persona licenciataria. Un mero rastreo por internet nos indica que, en la inmensa mayoría de los consejos de administración audiovisual a cuyos datos es posible acceder, no se dan situaciones de paridad efectiva en los órganos de gobierno de las emisoras.

En conclusión, dada la discriminación visible que se produce en este ámbito, se propone, con un propósito más didáctico que efectivo, dada la envergadura de la inversión necesaria en estos casos, la exención de la tasa cuando, en el seno del consejo de administración u órgano de gobierno de la

Unidad de Igualdad de Género

Avda. Juan A. de Vizarrón. Edif. Torretriana 5ª. 41092 Sevilla

Teléf. 955064634. Fax 955064247

Correo-e: uig.chap@juntadeandalucia.es

FIRMADO POR	HECTOR GREGORIO DIAZ RUIZ	13/07/2020	PÁGINA 41/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmY2YB2Q8TY52CH7TAGPMZ3DS38	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

FIRMADO POR	RICARDO ESPIRITU NAVARRO	14/07/2020	PÁGINA 41/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmAB549NTTSAAPWKSJD4GZNBPJQ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

entidad que sea sujeto pasivo, haya paridad entre hombres y mujeres.

6. 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 de acuerdo con 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.

En consecuencia, se propone la subsanación del uso de lenguaje no inclusivo en los siguientes términos:

Artículos Lenguaje no inclusivo	Propuesta
13.2: “del contribuyente”	“de la persona contribuyente”
14.3: “a los usuarios u ocupantes”	“a las personas usuarias u ocupantes”
15.2: “de los obligados”	“de las personas obligadas”
22.2, 2º párrafo: “Si los interesados”	“Si las personas interesadas”
26.1: “para el interesado”	“para la persona interesada”
44.1: “resulten afectados o beneficiados”	“y resulten afectadas o beneficiadas”
44.2: “sobre el contribuyente”	“sobre la persona contribuyente”
46.2 b): “por el sustituto del contribuyente”	“por la persona sustituta del contribuyente”
51.5: “conductores”	“conductoras y conductores”
62.1: “los propietarios o titulares”	“las personas que sean propietarias o titulares”
71.1.1: “Patrón Costero Polivalente” (*)	“Patronazgo Costero Polivalente”
71.1.2: “Patrón Local de Pesca” (*)	“Patronazgo Local de Pesca”
71.1.4: “Operador Restringido del Sistema Mundial de Socorro y Seguridad Marítima	“Operadora y operador Restringidos del Sistema Mundial de Socorro y Seguridad Marítima

Unidad de Igualdad de Género

Avda. Juan A. de Vizarrón. Edif. Torretriana 5ª. 41092 Sevilla

Teléf. 955064634. Fax 955064247

Correo-e: uig.chap@juntadeandalucia.es

42

FIRMADO POR	HECTOR GREGORIO DIAZ RUIZ	13/07/2020	PÁGINA 42/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmY2YB2Q8TY52CH7TAGPMZ3DS38	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

FIRMADO POR	RICARDO ESPIRITU NAVARRO	14/07/2020	PÁGINA 42/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmAB549NTTSAAPWKSJD4GZNBPJQ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

(ORMSSM) (*)	(ORMSSM)"
71.1.5: "Marinero Pescador" (*)	"Marinería de Pesca"
71.1.8: "Patrón Portuario" (*)	"Patronazgo Portuario"
71.1.9: "Marinero de Puente" (*)	"Marinería de Puente"
71.1.10: "Marinero de Máquinas" (*)	"Marinería de Máquinas"
71.1.11: "Buceador de Pequeña Profundidad"(*)	"Personal de buceo de Pequeña Profundidad"
71.1.12: "Instructor Buceador Profesional"(*)	"Instrucción de Buceo Profesional"
84.2.1 b): "cuando los sujetos pasivos"	"cuando las personas que sean sujetos pasivos"
84.2.1. g): "a propuesta del sujeto pasivo de la tasa"	"a propuesta de la persona que sea sujeto pasivo de la tasa"
84.2.2., párrafo 1º: "Los sujetos pasivos"	"Las personas que sean sujetos pasivos"
84.2.2 b): "cuando los sujetos pasivos que llevan a cabo la actividad de manipulación de la caza y tratamiento de reses de lidia"	"cuando las personas que llevan a cabo la actividad de manipulación de la caza y tratamiento de reses de lidia en calidad de sujetos pasivos"
84.2.3, párrafo 1º: "el interesado"	"la persona interesada"
86.1 y 2: "Los obligados al pago"	"Las personas obligadas al pago"
86.2: "sobre aquél para quien se efectúa la actividad"	"sobre aquella persona para la que se efectúa la actividad"
124. a): "por el autor como titular"	"por la persona titular de los derechos de autoría"
124 c): "transmisión <<mortis causa>> de los derechos de autor"	"transmisión <<mortis causa>> de los derechos de autoría"
166, punto 2.4 del cuadro, último párrafo: "los solicitantes"	"las personas solicitantes"
166, punto 2.6 del cuadro, primer párrafo:	"Inspecciones a las personas físicas o jurídicas"

Unidad de Igualdad de Género

Avda. Juan A. de Vizarrón. Edif. Torretriana 5ª. 41092 Sevilla

Teléf. 955064634. Fax 955064247

Correo-e: uig.chap@juntadeandalucia.es

43

FIRMADO POR	HECTOR GREGORIO DIAZ RUIZ	13/07/2020	PÁGINA 43/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmY2YB2Q8TY52CH7TAGPMZ3DS38	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

FIRMADO POR	RICARDO ESPIRITU NAVARRO	14/07/2020	PÁGINA 43/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmAB549NTTSAAPWKSJD4GZNBPJQ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

“Inspecciones a los operadores que realizan el traslado transfronterizo de residuos: [...]”	que realizan las operaciones de traslado transfronterizo de residuos: [...]”
166, punto , 2.6 del cuadro, párrafo final: “para los solicitantes”	“para las personas solicitantes”
233.1.3: “a los beneficiarios”	“a las personas beneficiarias”
234.1.3: “a los beneficiarios”	“a las personas beneficiarias”

(*) En este caso, puesto que el listado de cursos seguramente viene aprobado por otra norma, se informa únicamente de que el nombre de los mismos incurre en lenguaje no inclusivo; no obstante, se sugiere su cambio de denominación, de forma inclusiva, cuando ello sea posible.

Es todo cuanto cabe observar al informe de evaluación de impacto y al anteproyecto de Ley tramitado.

Por otro lado, **se recuerda que, de conformidad con el artículo 6 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 las que no sea necesario dicho trámite, antes de su aprobación.

UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO,

Fdo: Héctor Díaz Ruiz.

Vº Bº,

EL SECRETARIO GENERAL TÉCNICO,

Fdo.: Ricardo Espiritu y Navarro.

Unidad de Igualdad de Género

Avda. Juan A. de Vizarrón. Edif. Torretriana 5ª. 41092 Sevilla

Teléf. 955064634. Fax 955064247

Correo-e: uig.chap@juntadeandalucia.es

44

FIRMADO POR	HECTOR GREGORIO DIAZ RUIZ	13/07/2020	PÁGINA 44/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmY2YB2Q8TY52CH7TAGPMZ3DS38	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

FIRMADO POR	RICARDO ESPIRITU NAVARRO	14/07/2020	PÁGINA 44/44
VERIFICACIÓN	Pk2jmAB549NTTSAAPWKSJD4GZNBPJQ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	