

**INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO
DEL PROYECTO DE LEY DEL
PRESUPUESTO DE LA COMUNIDAD
AUTÓNOMA DE ARAGÓN PARA EL
EJERCICIO 2020**

ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO	
LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN ARAGÓN.....	
ANÁLISIS DE IMPACTO DE GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.	
SECCIÓN 02: PRESIDENCIA DEL GOBIERNO DE ARAGÓN	
SECCIÓN 03: CONSEJO CONSULTIVO DE ARAGÓN	
SECCIÓN 09: CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ARAGÓN.....	
SECCIÓN 10. PRESIDENCIA Y RELACIONES INSTITUCIONALES.....	
SECCIÓN 11: DEPARTAMENTO DE CIUDADANÍA Y DERECHOS SOCIALES	
SECCIÓN 12. HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	
SECCIÓN 13: VERTEBRACION DEL TERRITORIO, MOVILIDAD Y VIVIENDA.....	
SECCIÓN 14: DEPARTAMENTO DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y MEDIO AMBIENTE ..	
SECCIÓN 15: DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO.....	
SECCIÓN 16: DEPARTAMENTO DE SANIDAD	
SECCIÓN 17: CIENCIA, UNIVERSIDAD Y SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO	
SECCIÓN 18: DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE.....	
SECCIÓN 51: INSTITUTO ARAGONÉS DE EMPLEO (INAEM).....	
SECCIÓN 53: INSTITUTO ARAGONÉS DE SERVICIOS SOCIALES	
SECCIÓN 54: INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER	
SECCIÓN 55: INSTITUTO ARAGONÉS DE LA JUVENTUD.....	
SECCIÓN 71: E.P. ARAGONESA DE SERVICIOS TELEMÁTICOS	
SECCIÓN 74: CENTRO INVESTIGACIÓN Y TECNOLOGÍA AGROALIMENTARIA	
SECCIÓN 75: INSTITUTO ARAGONÉS DE GESTIÓN AMBIENTAL	
SECCIÓN 76: ENTIDAD PÚBLICA ARAGONESA DEL BANCO DE SANGRE Y TEJIDOS PARA EL EJERCICIO DE 2020	
SECCIÓN 77. AGENCIA DE CALIDAD Y PROSPECTIVA UNIVERSITARIA.....	

RESUMEN EJECUTIVO

El presente informe se emite en cumplimiento de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón que establece en su artículo 18 que *“los poderes públicos de Aragón incorporarán el desarrollo de la evaluación previa del impacto de género en el desarrollo de su normativa, planes, programas y actuaciones en el ámbito de sus competencias, para garantizar la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres”*.

En concreto, el artículo 21 de la citada Ley regula el enfoque de género en el presupuesto, señalando que: *“El Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Aragón constituirá un elemento activo para la consecución efectiva del objetivo de la igualdad de género. A tal efecto: a) Se emitirá el informe de evaluación de impacto de género del anteproyecto de Ley de presupuestos.”*

En cuanto a la estructura de la evaluación de impacto de género para el ejercicio presupuestario 2020 es la siguiente:

- Tras este resumen ejecutivo, en el siguiente apartado se ofrece una introducción que proporciona una visión general sobre el contexto normativo y en concreto, sobre lo relativo al enfoque de género en los presupuestos.
- A continuación se ofrecen algunos datos sobre la situación de mujeres y hombres en nuestra comunidad autónoma.
- El siguiente apartado aborda la evaluación de impacto de género de las diferentes secciones que conforman el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Aragón.

La información para llevar a cabo el presente informe procede de los diferentes programas presupuestarios de las Secciones que forman parte del presupuesto del año 2020. Este informe representa una mejora con respecto a años anteriores puesto que se ocupa del análisis de un mayor número de programas presupuestarios. Además de esta mejora cuantitativa, en el presente documento también se observa un progreso en cuanto a la calidad de los análisis ofreciendo un mayor número de datos que dan cuenta sobre la situación de las diferentes áreas en relación con la Igualdad de Género así com.

En este sentido, la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón ha supuesto un avance y ha demostrado el compromiso de los poderes públicos aragoneses con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Este avance legislativo ha tenido su traslado en la elaboración de este documento: por un lado, en relación con la creación de Unidades de Igualdad en diferentes Departamentos y, por otro, el aumento de la formación en contenidos con perspectiva de género.

En cuanto a los diferentes programas de gasto, teniendo en mente que en términos generales todos los programas presupuestarios de gasto afectan de una u otra manera a hombres y mujeres, han sido excluidos del presente análisis aquellos relacionados con actividades administrativas que se dedican al mantenimiento de servicios internos o a su funcionamiento o los encomendados a la gestión de transferencias o similares. En estos programas resulta de una mayor complejidad establecer una relación directa entre sus objetivos y actuaciones en relación con la igualdad de género sobre la población o sobre los objetivos de política públicas así que se ha optado por no contar con ellos para el análisis presupuestario presente. Este es el caso de la Sección 02 correspondiente a la Presidencia del Gobierno de Aragón, la Sección 03: Consejo Consultivo de Aragón, la Sección 04: Tribunal Administrativo de Contratos Públicos de Aragón o la Sección 09: Consejo Económico y Social de Aragón

En los programas declarados con pertinencia de género, se observan mejoras con respecto al análisis de género si lo comparamos con la evaluación de género de ejercicios presupuestarios anteriores. Con carácter general y de manera breve (un análisis pormenorizado abarca las páginas 40 a 224) en los diferentes programas presupuestarios se observa un esfuerzo por incrementar la formación en temática de género en los diferentes programas, un aumento de las actividades en sensibilización de género de la plantilla que forma los diferentes Departamentos y un compromiso por la continuidad en este aspecto que es piedra angular de la lucha por la igualdad de género.

Asimismo, se contempla en la mayoría de los mismos el objetivo de recopilar datos desagregados por sexo en las diferentes áreas con el objetivo de elaborar indicadores sobre la situación de mujeres y hombres en nuestra comunidad Autónoma.

Otro de los aspectos en los que la mayoría de programas ponen el foco es en la articulación de mecanismos para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Por otro lado, la interseccionalidad atraviesa diferentes programas presupuestarios teniendo en cuenta las situaciones de especial vulnerabilidad de niñas y mujeres de origen extranjero, de las mujeres que viven en el entorno rural o el fomento de la contratación de mujeres con discapacidad.

Como se ha mencionado, el análisis y planificación de los presupuestos con enfoque de género es un proceso vivo que necesita de un constante cuestionamiento para establecer diferentes mejoras a nivel metodológico, de suministro de datos o de profundización en criterios como la interseccionalidad con el objetivo de aumentar la precisión a la hora de valorar el impacto que las políticas públicas tendrán sobre las condiciones de vida de las mujeres y los hombres en Aragón.

Por tanto, conscientes de lo anterior, el presente informe constituye una primera reflexión que servirá de base para la profundización de venideros análisis de los presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón que cuenten con un mayor volumen de datos desagregados y con la cooperación interdepartamental de las diferentes Unidades de Igualdad que permita establecer unos criterios uniformes de análisis de todas las secciones que conforman las partidas presupuestarias.

INTRODUCCIÓN

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio universal reconocido en el ámbito mundial, europeo, estatal, autonómico y local. De manera sucinta, en el ámbito internacional han sido numerosas las iniciativas encaminadas a acabar con la discriminación por el simple hecho de ser mujer. El principio de no discriminación por razón de género fue consagrado en 1948 en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y desarrollado con posterioridad por la Organización de las Naciones Unidas con la aprobación de la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer (1967), y en 1979, por la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Esta Convención permite a los Estados establecer medidas legislativas que tengan como finalidad la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres. A partir de aquí, los Estados comienzan a establecer acuerdos sobre la igualdad entre hombres y mujeres en el marco de las Conferencias Mundiales. Las dos estrategias fundamentales para el desarrollo eficaz de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres: la transversalidad de género y la representación equilibrada se han establecido en las cuatro Conferencias Mundiales sobre las Mujeres celebradas en el marco de la Organización de las Naciones Unidas: México, 1975; Copenhague, 1980; Nairobi, 1985, y Pekín, 1995. Todas ellas contribuyeron a reconocer la causa de la igualdad de género como una de los temas esenciales que debían estar presentes en la agenda política. En la misma línea, la última cumbre de Naciones Unidas sobre la adopción de la agenda de desarrollo posterior a 2015 establece 17 nuevos objetivos de Desarrollo Humano Sostenible cuyo Objetivo 5 pertenece por completo a la búsqueda de la igualdad de género.

En el ámbito de la Unión Europea, la igualdad de género es un principio vector siendo numerosas las normativas comunitarias, directivas, recomendaciones, resoluciones y decisiones relativas a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, habiéndose desarrollado diversos programas de acción comunitaria para la igualdad de oportunidades. Como explica la Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023 del Comité de Ministros del Consejo de Europa, la igualdad de género se ha plasmado en un marco jurídico y normativo firme siendo una de las prioridades de la Organización, que continúa volcada en abordar tantos los desafíos actuales como los que van apareciendo y en eliminar los obstáculos para alcanzar la igualdad de género total y real.

A nivel estatal, la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, supuso un avance en el impulso para la integración del principio de igualdad en todos los ámbitos de la vida política, jurídica y social con el fin de eliminar la discriminación contra las mujeres por el mero hecho de serlo.

En nuestra Comunidad Autónoma, el compromiso de los poderes públicos aragoneses con la igualdad entre mujeres y hombres es firme, plasmado de manera manifiesta a través de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón. Durante el año 2016 el Gobierno de Aragón impulsó y promovió la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Aragón, a través de un importante proceso de participación ciudadana y que culminó con su aprobación en 2018.

La Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, establece la obligatoriedad del impulso, promoción y compromiso con la elaboración de Planes Estratégicos para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Aragón, que articulen medidas concretas para fomentar la igualdad real y efectiva en todos los ámbitos competenciales de la Comunidad. Como resultado, por tanto, fue aprobado el Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2017-2020) que contiene las líneas prioritarias de actuación y las medidas destinadas a alcanzar la plena igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de género.

En cuanto a los fundamentos que guían nuestra normativa, la transversalización del enfoque de género en las diferentes fases de todas las políticas públicas, -diseño, implantación y evaluación-, es uno de los principios generales de actuación de los poderes públicos de nuestra Comunidad Autónoma fijado en la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón. Se trata pues de que la perspectiva de género atraviese desde el inicio las políticas públicas con el objetivo de promover la plena participación de mujeres y hombres en la sociedad en igualdad de condiciones y conseguir una igualdad no solo *de iure* sino también *de facto*.

Teniendo esto último en mente, va de suyo que las mujeres y los hombres no constituyen bloques monolíticos con necesidades homogéneas. Por esta razón, paralelamente a la transversalidad o *mainstreaming* de género, la interseccionalidad es otro de los principios vectores que deben guiar la elaboración de las políticas públicas recogidos en nuestra normativa. Como detalla el I Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2017-2020) debe ser tenida en cuenta *“la diversidad existente en la sociedad aragonesa,*

nos encontramos que las mujeres y niñas presentan una situación de diversidad, existiendo diferentes realidades entre ellas su origen étnico o cultural, su ideología, sus creencias religiosas, nacionalidad o su orientación sexual. Esta diversidad conlleva a que concurran en una misma persona situaciones o condiciones que pueden ocasionar barreras o dificultades para el ejercicio de sus derechos llegando a ser víctima de múltiple discriminación (como pueden ser las mujeres gitanas, las mujeres con diversidad funcional o las LGTB)” (p.10).

Estos dos principios, la transversalidad y la interseccionalidad resultan clave en la elaboración del Presupuesto y por esta razón el informe de impacto de género debe acompañar al mismo. La Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón en su artículo 21.2 explicita que el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Aragón “constituirá un elemento activo para la consecución efectiva del objetivo de la igualdad de género y que a tal efecto se emitirá el informe de evaluación de impacto de género del anteproyecto de ley de presupuestos y se impulsará y fomentará la perspectiva de género en la preparación por los diversos departamentos de los anteproyectos de sus estados de gastos de forma que se cuantifiquen las partidas presupuestarias globales que persigan dicha finalidad”.

Por su parte, la Orden HAP/1117/2019, de 9 de septiembre por la que se dictan instrucciones para la elaboración del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2020 en relación con el proceso de elaboración y tramitación del anteproyecto. La mencionada Orden para la elaboración del Presupuesto dispone que se deberá incorporar la documentación prevista en el artículo 36.6 del texto refundido de la Ley de Hacienda de la Comunidad Autónoma de Aragón, junto con los planes estratégicos de subvenciones, conforme a lo previsto en el artículo 5.4 de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón y el informe de impacto de género de acuerdo con la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.

Unos presupuestos con enfoque de género aspiran a lograr la participación de unas y otros en el acceso y disfrute de los recursos, sin olvidar la tan mencionada paridad de los hombres y mujeres no solo en espacios pertenecientes al ámbito del trabajo productivo sino también en ámbitos relacionados con la reproducción social. Es decir, la igualdad de género aspira a la visibilidad y la participación de todas y todos en cada una de las esferas de la vida pública y privada teniendo en cuenta otras circunstancias como el hecho de poseer una diversidad funcional o no, ostentar un nivel socioeconómico u otro, crecer en un entorno

urbano o rural, manifestar una determinada orientación sexual, pertenecer a determinada etnia...

Por último, qué duda cabe, el trabajo de realización de unos presupuestos con enfoque de género representa un reto de gran envergadura y a la vez un desafío constante. En un contexto social de constantes cambios, la apuesta por la igualdad de género posee como condición necesaria la introducción de mejoras cuantitativas y cualitativas ejercicio presupuestario tras ejercicio presupuestario. Estos avances, en última instancia, representan el camino necesario para alcanzar unos presupuestos con un enfoque de género que tenga como hilo conductor esta transversalidad de género en cada una de los programas de gasto e ingresos que logren expresar el potencial de los presupuestos como herramienta directa para acabar con la brecha de género en los diversos ámbitos objeto de las políticas públicas emitidas desde nuestra administración.

Por tanto, mejorar la calidad de la evaluación de los presupuestos anteriores es uno de los timones que deben guiar la elaboración del cualquier presupuesto sensible al género. Con ello en mente se hace necesario contar con una foto precisa de la realidad de hombres y mujeres en nuestra Comunidad Autónoma. Para ello, en primer lugar, resulta esencial contar un mayor volumen de datos desagregados por sexo así como la sistematización de cada una de las fases de análisis con perspectiva de género de los presupuestos y la homogeneización de la misma con indicadores que faciliten la evaluación de la realidad con una visión de género.

LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN ARAGÓN

Con el fin de obtener de forma somera una visión global sobre cuál es la situación de hombres y mujeres en Aragón, en este primer apartado se ofrecen algunos datos sobre áreas importantes como son la educación, el trabajo reproductivo y productivo, la corresponsabilidad o la representación en la política. Más tarde, a lo largo del documento cada sección muestra un análisis más pormenorizado de cada uno de los programas presupuestarios y de sus respectivas áreas objeto de actuación.

Asimismo, para consultar de manera periódica información sobre Aragón desagregada por sexo en diferentes áreas tenemos a nuestra disposición una publicación más exhaustiva denominada “Datos Básicos de las Mujeres” realizada por el Instituto Aragonés de Estadística (IAEST) de manera anual y cuyo objetivo es servir al diagnóstico de la situación de igualdad desde una perspectiva de género y disponible a través del siguiente enlace: <https://www.aragon.es/en/-/datos-basicos-de-las-mujeres>

Demografía

Según las cifras oficiales de población, a fecha 1 de enero de 2018 el número de total de habitantes en la Comunidad Autónoma de Aragón es de 1.308.728 de las cuales 663.230 son mujeres y 645.498 son hombres. La mayor concentración de habitantes de nuestra comunidad se encuentra en la provincia de Zaragoza con 954.811 habitantes (487.972 son mujeres y 466.839 son hombres), seguido de la provincia de Huesca 219.345 (con 108.746 mujeres y 110.599 hombres) y, por último, la provincia de Teruel con 134.572 habitantes (66.512 mujeres y 68.060 hombres) (Fuente: IAEST).

El Decreto 165/2017, de 31 de octubre, del Gobierno de Aragón, aprueba la Directriz Especial de Ordenación Territorial de Política Demográfica y contra la Despoblación. El Tomo I de esta Directriz realizado por el Departamento de Vertebración del Territorio, Movilidad y Vivienda detalla que:

El análisis del período comprendido entre 2012 y 2016 permite destacar que, si bien en términos globales para dicho período los municipios más importantes incrementan población absoluta empadronada, durante el último lustro (2012-2016) se aprecia una preocupante pérdida generalizada en los rangos superiores del sistema territorial. Así, tanto las tres cabeceras provinciales, como ocho de las nueve cabeceras supracomarcas y todas las restantes cabeceras de comarca pierden población, con mermas absolutas muy significati-

vas en Zaragoza (-18.516 habitantes), Ejea de los Caballeros (-639 habitantes), Calatayud (-983 habitantes), Andorra (-391 habitantes) y Sabiñánigo (-892 habitantes). En términos porcentuales, los datos negativos más importantes se observan en los municipios de Calamocha (-4,61%), Calatayud (-4,64%), Boltaña (-12,18%) y Daroca (8,78%). (p.19).

Por el contrario, la orla de municipios cercanos a Zaragoza ha recibido importantes contingentes destacando los casos de Cuarte de Huerva (+2.197 habitantes; 21,14%), La Puebla de Alfindén (425 habitantes; 7,59%) y de María de Huerva (285 habitantes; 5,41%). En cuanto a los municipios de menor tamaño, la tendencia regresiva se mantiene y se generaliza en los pertenecientes a los rangos inferiores. (p.20)

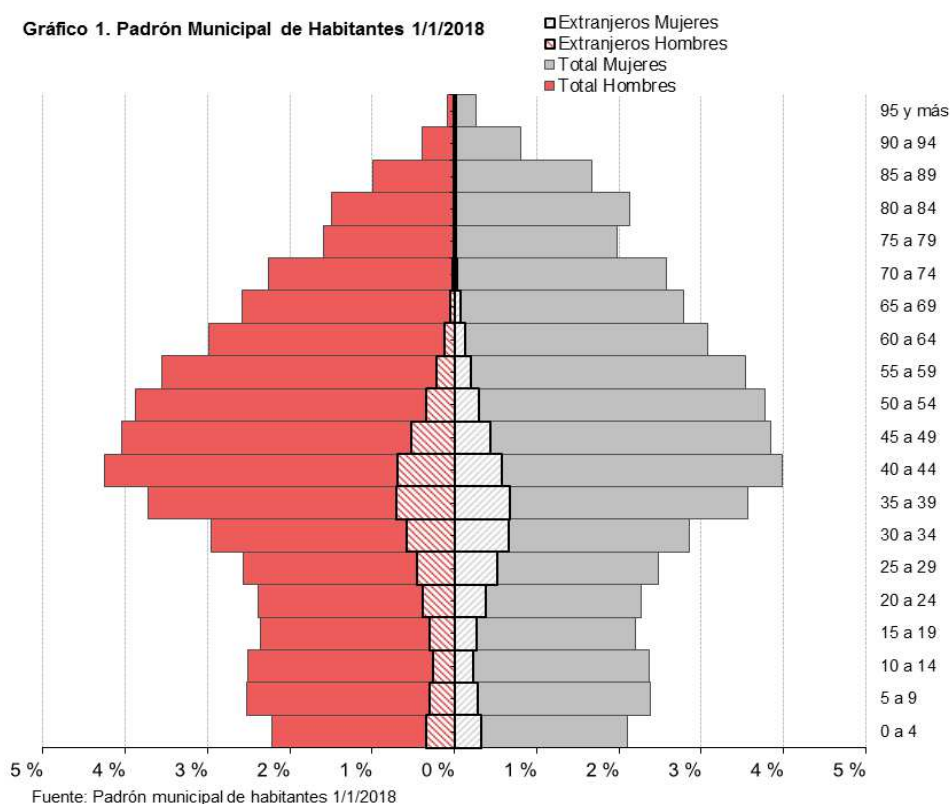
Las previsiones del INE para Aragón estiman una pérdida de población a medio plazo (2031) superior a 63.000 habitantes. Por su parte, Eurostat aumenta esta pérdida hasta superar los 102.000 habitantes (p.27).

El I Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2017-2020) pone el acento en esta cuestión alertando de que *“las mujeres del medio rural, que constituyen más del 20% de la población femenina aragonesa, acucian la desigualdad territorial, que azota como otra forma de discriminación para las mujeres”* (p. 11). A este respecto, el Departamento de Desarrollo Rural y Sostenibilidad publicó el informe denominado *“Ser mujer rural en Aragón. 2010-2018”* en el que se ofrecen datos demográficos y socioeconómicos que definen la situación de la mujer en el medio rural aragonés (2010-2018).

Por todo lo anterior, esta dinámica territorial debe ser tenida en cuenta a la hora de realizar cualquier análisis de la realidad de las mujeres aragonesas y debe guiar las políticas públicas desarrolladas en nuestra comunidad.

Prestando atención a la pirámide de población en Aragón mostrada en el Gráfico 1, en esta estructura de la población aragonesa observamos que las mujeres gozan de una mayor esperanza de vida. Como se ve en el Gráfico 2, el índice de envejecimiento en mujeres en 2008 fue de 93,8% de las mujeres frente al 130,3% de los hombres. Por su parte, en 2018 este índice es del 135% de las mujeres frente al 130,3% de los hombres. Esta realidad debe ser tenida en cuenta desde un punto de vista interseccional y prestar atención a la confluen-

cia de factores como la edad y el género y la posible feminización de la pobreza en esta etapa del ciclo vital¹.



Educación

En lo relativo a la educación en nuestra Comunidad Autónoma, las cifras de hombres y mujeres en las primeras etapas educativas de Infantil, Primaria y E.S.O son similares. Lo mismo ocurre con los datos sobre la enseñanza universitaria donde el número entre hombres y mujeres matriculadas son similares.

En cuanto al resto de enseñanzas y de acuerdo con los datos de la Tabla 1:

¹ Índice de envejecimiento= población de 65 y más / población de 0 a 19)*100

- ✓ La cifra de mujeres en Bachillerato es ligeramente superior a la de hombres y esta tendencia se invierte, sin embargo, en la educación especial y en la formación profesional donde ellos son mayoría.
- ✓ En el régimen especial, un porcentaje mayor de mujeres se encuentra matriculada en artes, música, idiomas y de forma muy acusada en danza (88%) frente a la prevalencia de hombres matriculados en deportivas (casi el 85%).
- ✓ Mayor porcentaje de mujeres matriculadas en Educación de adultos (70%) y en Educación a distancia (casi el 60%).

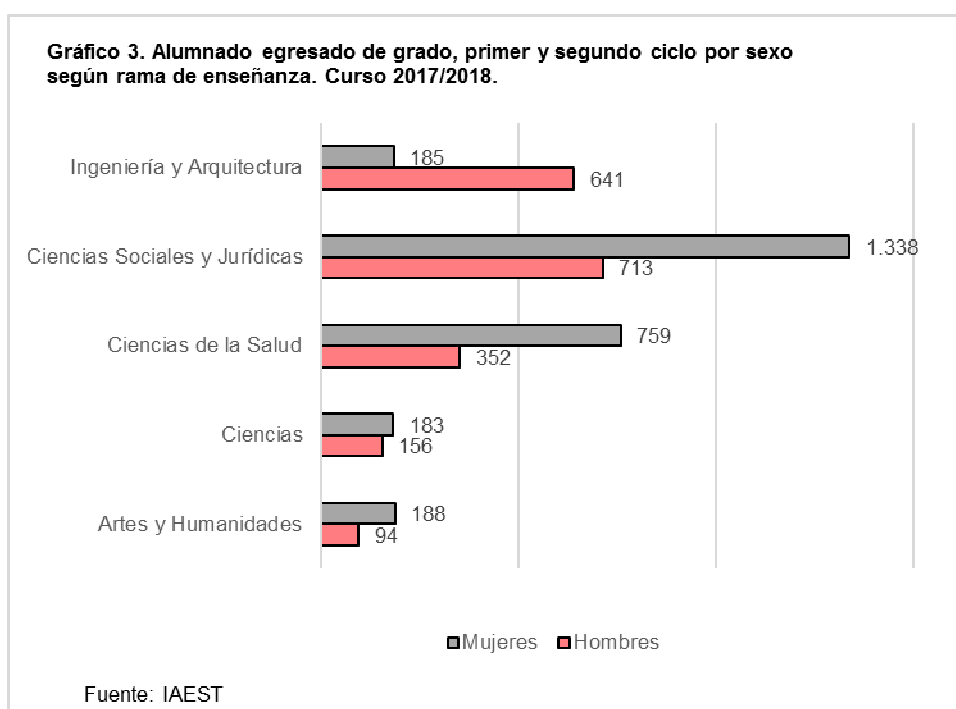
Tabla 1. Alumnado matriculado por tipo de enseñanza y sexo (%). Aragón. Curso 2017/2018

	Hom- bres	Muje- res
Total	49,3	50,7
Régimen general no universitario	52,1	47,9
E. Infantil	51,5	48,5
E. Primaria	51,6	48,4
E.S.O	51,3	48,7
Bachillerato	46,0	54,0
Formación Profesional Básica	70,2	29,8
Ciclos Formativos Grado Medio	60,6	39,4
Ciclos Formativos Grado Superior	60,6	39,4
Otros Programas Formativos de FP	68,3	31,7
Educación Especial	61,7	38,3
Régimen especial	37,6	62,4
Artes	30,9	69,1
Música	43,7	56,3
Danza	12,0	88,0
Idiomas presencial	34,4	65,6
Deportivas	84,9	15,1
Enseñanza universitaria	50,3	49,7
Educación de adultos	30,0	70,0
Educación a distancia	40,4	59,6

Fuente: Datos básicos de las mujeres, Aragón 2019. IAEST.

Como hemos visto, pese a que encontramos cifras equiparables entre sexos relativas a la matriculación universitaria, las diferencias entre mujeres y hombres se vislumbran en relación con la elección del área de estudio, algo que ocurre asimismo en la formación profesional. Como sabemos, existen ideas acerca de cómo debe ser un hombre y cómo debe ser una mujer, esto es, existen estereotipos de género que atribuyen a unas y a otros de-

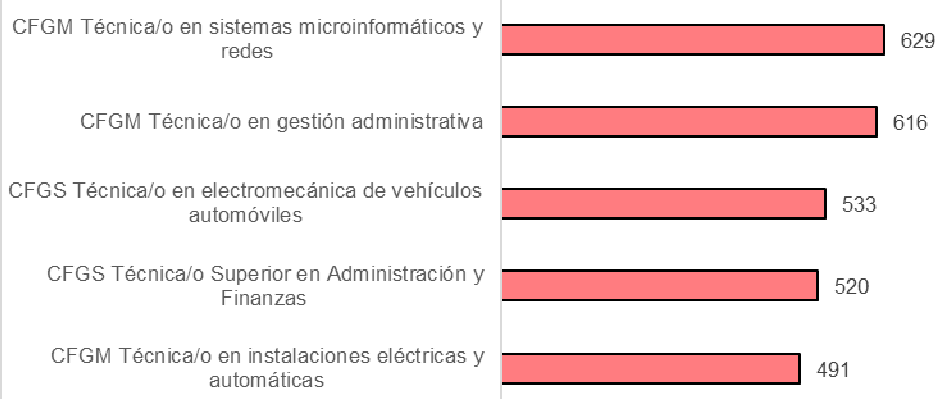
terminados valores, actitudes y comportamientos. La interiorización de estos estereotipos de género opera en la elección diferenciada de mujeres y hombres a la hora de optar por qué se estudia. En lo que a los estudios universitarios se refiere (Gráfico 3), esta socialización de género hace que existan campos masculinizados como el de Ingeniería y Arquitectura donde los hombres o sectores feminizados como las Ciencias Sociales y Jurídicas o las Ciencias de la Salud (Gráfico 3). Se constata, por tanto, la escasez de mujeres en carreras STEM (acuñado por la OCDE este acrónimo significa en inglés: *Science, Technology, Engineering and Mathematics*).



Como se ha indicado, algo similar ocurre con las enseñanzas no universitarias (Gráfico 4 y Gráfico 5). Las familias profesionales que cuentan con menos mujeres matriculadas tienen que ver con las actividades relacionadas con informática, instalación eléctrica, electromecánica... Como vemos, la distribución de las personas matriculadas se dibuja en función de roles de género donde ellas eligen ciclos formativos relacionados con el ámbito del cuidado de personas.

**Gráfico 4. Estudios profesionales con mayor número de alumnado por sexo.
Aragón. Curso 2017/2018.**

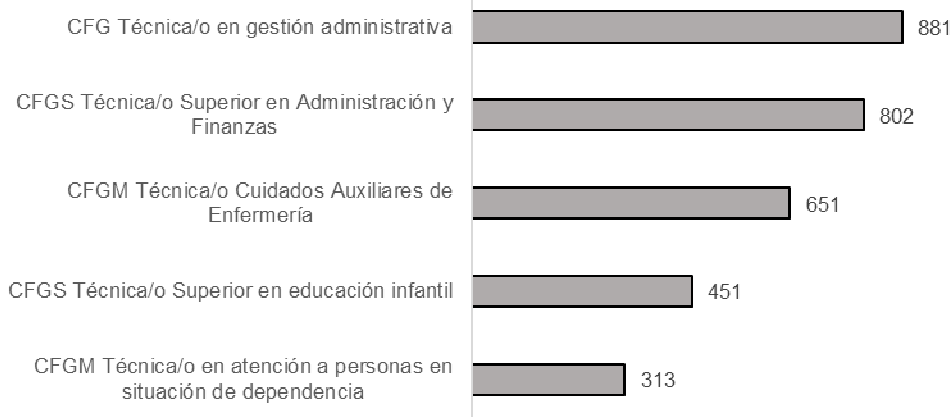
Hombres



Fuente: Datos básicos de las mujeres, Aragón 2019. IAEST.

**Gráfico 5. Estudios profesionales con mayor número de alumnado por sexo.
Aragón. Curso 2017/2018.**

Mujeres



Fuente: Datos básicos de las mujeres, Aragón 2019. IAEST.

Trabajo reproductivo, productivo y corresponsabilidad

Con el objetivo de ofrecer un retrato sobre el estado de la situación aragonesa en relación con el mercado laboral de mujeres y hombres, tomaremos las conclusiones elaboradas en el “Informe sobre la situación económica y social de Aragón. Panorama laboral. 2018”

realizado por el Consejo Económico y Social de Aragón (CESA) con (p.6-10) que toma datos de la Encuesta de Población Activa (EPA):

En Aragón, por quinto año consecutivo (referido a 2018), se han mejorado las cifras de ocupación, con una tasa de paro inferior al 11%, aunque el ritmo de crecimiento del empleo ha sido menor que el del año anterior. En cuanto a la tasa de paro se ha registrado una tasa del 10,6% en 2018, casi cinco puntos porcentuales inferior a la media nacional (15,3%), siendo su disminución en el último año menos pronunciada que la del conjunto del país.

Desde 2013 la tasa de desempleo se ha rebajado cerca de 11 puntos en Aragón, al igual que en el promedio estatal. La tasa de paro femenina (12,2%) se ha reducido en 2,6 puntos este año, mientras que ha subido ligeramente la de la población masculina en 0,3 puntos, hasta el 9,3%.

El aumento de la población ocupada aragonesa durante 2018 ha sido protagonizado por las mujeres, ya que entre los varones su tendencia fue a la baja. Lo anterior ha llevado a que la tasa de desempleo femenina reduzca su margen con la masculina, pese a que sigue siendo inferior en tres puntos. Este avance de la ocupación se ha concentrado en la población asalariada, destacando el crecimiento de la industria y la construcción en ambos sexos, aunque la participación de las mujeres en dichos sectores, sobre todo en el último, es minoritaria. La población femenina ha tenido una dinámica especialmente positiva en el sector público (donde sí tiene una mayor presencia), aunque entre los varones ocupados se han reducido los efectivos. Se puede estimar que una quinta parte del trabajo asalariado creado este año ha sido en el sector público. Por su parte, la población no asalariada ha descendido, principalmente en servicios y entre la población masculina.

Además, este año se ha ganado población de 16 y más años, sobre todo por unos saldos migratorios que están dejando de ser deficitarios para Aragón, gracias a la entrada de población extranjera a la comunidad. Esto se ha reflejado también en la población activa que se ha ampliado, después del retroceso experimentado en 2017.

El descenso de la población inactiva ha sido protagonizado por las mujeres en dicha situación, sobre todo por las vinculadas a la jubilación, la incapacidad permanente y las labores del hogar donde ha bajado su número desde 2017. Entre las excepciones a esta tendencia, la más importante ha sido el crecimiento experimentado por la población femenina inactiva que está estudiando. Por otro lado, también hay que enfatizar la leve subida dentro

de los hombres que se dedican a las tareas del hogar. Pese a ello, su papel es testimonial, ya que las mujeres aragonesas inactivas en las labores domésticas son trece veces más que los varones (nueve en el caso de España).

En 2018 también ha seguido una trayectoria descendente el número de personas paradas de larga duración (personas paradas que llevan más de un año buscando trabajo), pese a que representan casi la mitad de toda la población parada en busca efectiva de empleo. El perfil de este colectivo es de mujeres, personas mayores de 45 años y quienes han alcanzado estudios de primera etapa de secundaria.

Desde una perspectiva interseccional, un análisis más detallado del mercado de trabajo aragonés permite mostrar las diferentes condiciones laborales que repercuten en determinados colectivos como las personas más jóvenes, las mujeres o población extranjera.

En cuanto a la situación laboral de los más jóvenes, se puede señalar que este año la tasa de actividad entre los menores de 25 años ha descendido, debido a una acusada caída entre las mujeres. Además, el porcentaje de aragonesas activas en esta franja de edad se ha colocado por debajo de la media nacional y de la europea. La tasa de desempleo de la población joven de la comunidad ha caído también, un indicador que sigue siendo más favorable que el registrado en España. No obstante, ambas se encuentran bastante alejadas de la media comunitaria. El comportamiento al alza de la tasa de empleo joven masculina ha compensado la caída que se ha dado en la femenina. Dentro de los varones esta tasa es más de nueve puntos superior a la de las mujeres.

Por lo que se refiere al colectivo extranjero, el desempleo ha subido en 2018, reduciéndose, sin embargo, entre las personas de origen español. Esto se explica por la importante bajada del paro dentro de la población femenina española y por un ascenso del mismo en los varones de otras nacionalidades, el cual no ha sido compensado por la disminución que se ha dado entre ellas.

En términos porcentuales, la población ocupada extranjera femenina se ha incrementado en el último año más que la de nacionalidad española, aunque se ha reducido con más intensidad la tasa de paro de las últimas. No obstante, entre los varones, la trayectoria del empleo se ha estabilizado en españoles, mientras que ha sido negativa entre los extranjeros.

La buena dinámica de la ocupación que se ha mostrado tanto a nivel nacional, como autonómico, no impide señalar algunos componentes de la misma que tienen un amplio margen de mejora. En 2018 creció la población ocupada que trabaja a tiempo parcial en Aragón, con mínimos incrementos en ambos sexos, lo que multiplica por cuatro la tasa de parcialidad de la población femenina respecto a la masculina.

Por lo que respecta a la tasa de temporalidad, el porcentaje de población asalariada aragonesa con contratos temporales ha repuntado en 2018, aunque es inferior a la media de España. Esta tasa es más elevada entre las mujeres y además ha ganado peso durante el último año.

Otro dato que aporta la EPA es el del subempleo por insuficiencia de horas, es decir, las personas que no trabajan las horas que desearían. Esta magnitud ha seguido su tendencia a la baja en el último año, sobre todo entre las mujeres. No obstante, estas continúan siendo mayoría dentro de la población ocupada afectada por esta circunstancia.

En cuanto a la estructura ocupacional, los hombres tienen una presencia más alta en los puestos de dirección y gerencia que las mujeres, pero la situación se invierte en técnicos y profesionales científicos donde predominan ellas. Por otro lado, las ocupaciones elementales son mayoritariamente femeninas, si bien tuvieron un comportamiento a la baja en el último año.

El tipo de formación alcanzada por los individuos es un factor clave de la inserción y el logro ocupacional. La tasa de empleo de las personas con una titulación universitaria quintuplica a la de aquellas con estudios primarios o inferiores. Dentro de la población femenina es donde existen mayores diferencias, se multiplica por siete la tasa de empleo de las tituladas universitarias frente a aquellas que tan solo han conseguido un nivel educativo de primaria o inferior.

En resumen

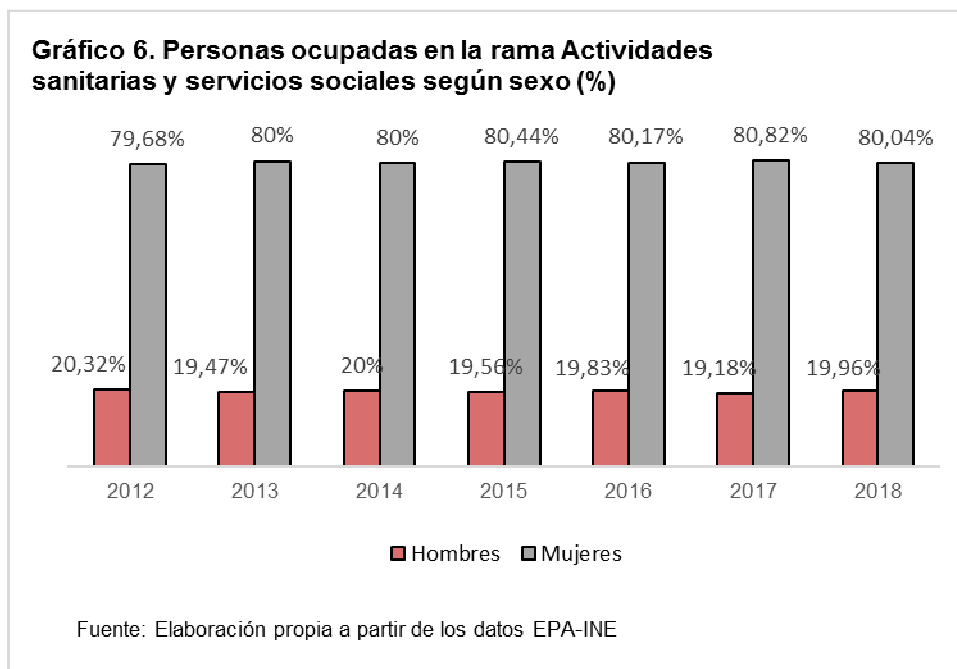
- ✓ La tasa de paro femenina (12,2%) se ha reducido en 2,6 puntos este año, mientras que ha subido ligeramente la de la población masculina en 0,3 puntos, hasta el 9,3%.
- ✓ La tasa de desempleo femenina reduce su margen con la masculina, pese a que sigue siendo inferior en tres puntos.

- ✓ Avance de la ocupación en sectores como la industria y la construcción siendo la participación de las mujeres en dichos sectores es minoritaria. La población femenina ha tenido una dinámica especialmente positiva en el sector público.
- ✓ Descenso de la población inactiva protagonizado por las mujeres en dicha situación, sobre todo por las vinculadas a la jubilación, la incapacidad permanente y las labores del hogar.
- ✓ El perfil de las personas paradas de larga duración: mujeres, personas mayores de 45 años y quienes han alcanzado estudios de primera etapa de secundaria.
- ✓ Tasa de actividad entre los menores de 25 años desciende debido a una acusada caída entre las mujeres.
- ✓ Cuatro veces mayor la tasa de parcialidad de la población femenina respecto a la masculina.
- ✓ Tasa de temporalidad más elevada en las mujeres.
- ✓ Hombres mayor presencia más alta en los puestos de dirección y gerencia que las mujeres, pero la situación se invierte en técnicos y profesionales científicos donde predominan ellas. Las ocupaciones elementales son mayoritariamente femeninas.
- ✓ Se multiplica por siete la tasa de empleo de las tituladas universitarias frente a aquellas que tan solo han conseguido un nivel educativo de primaria o inferior.

Por tanto, pese a que han mejorado algunos indicadores: la tasa de paro femenina, la tasa de desempleo femenina se reduce con respecto a la masculina, etc. lo cierto es que se sigue observando una brecha de género en aspectos tales como la tasa de parcialidad, la tasa de temporalidad o el subempleo por insuficiencia de horas. Asimismo, la diferente socialización de género inculca el mercado laboral produciéndose una segregación horizontal campos que han mejorado como la industria y la construcción donde las mujeres son minoría frente a una, por ejemplo, administración pública feminizada.

La realidad educativa anterior tiene su corolario en el mercado laboral. Según la Encuesta de Población Activa (INE) del segundo trimestre de 2018, la mayor participación de mujeres en el mercado laboral se produce en el sector servicios. Dentro de este, educación (67,27%), sanidad y servicios sociales (77,3%), hostelería (52,9%) y servicio doméstico (88,95%) son las más demandadas por estas. En todas estas actividades se aprecia cómo los estereotipos de género han empapado el mercado laboral (segregación horizontal) y este se encuentra marcado por los papeles tradicionalmente atribuidos a la mujer y vinculados al

cuidado y al trabajo doméstico. Como vemos en el Gráfico 6, las mujeres alcanzan casi el 80% en la rama de Actividades sanitarias y servicios sociales (ámbito al que hace referencia el proyecto de Decreto).



Asimismo, también se produce una segregación vertical con puestos dirección encabezados por mayoría de hombres mientras que las mujeres se encuentran en la mayoría de ocupaciones elementales mujeres y en profesiones técnicas y profesionales científica. En este sentido, las tituladas poseen mayor tasa de empleo con lo que la formación emerge como posible factor a tener en cuenta para acabar con la descrita brecha.

Otro aspecto clave para acabar con la brecha es la corresponsabilidad en las tareas de cuidado y, en general, de aquellas asociadas al trabajo reproductivo puesto que continúa siendo una asignatura pendiente. Como detalla el último informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “Trabajar para un futuro más prometedor:

“Si bien se han abierto muchas puertas para mejorar la participación de las mujeres en el mercado laboral, las mujeres todavía realizan tres cuartas partes del trabajo de prestación de cuidados no remunerado de todo el mundo. Mientras que en muchos países se fomenta que las mujeres entren en los ámbitos dominados por los hombres, rara vez se alienta a los hombres a hacer trabajos considerados tradicionalmente femeninos. A menudo se considera

el trabajo que hacen las mujeres como «subordinado» al trabajo de los hombres, a pesar del número de hogares encabezados por mujeres en todo el mundo. Además, la lucha para lograr la igualdad de género sigue siendo en gran parte un «asunto de mujeres». Los enfoques utilizados durante los últimos decenios dejarán de funcionar. Las sociedades tienen que centrarse en los principales puntos de inflexión” (Organización Internacional del Trabajo, Trabajar para un futuro más prometedor, p.35).

Atendiendo a esta realidad, la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón contempla en su artículo 38 la visibilización del trabajo doméstico detallando que:

“La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón reconoce la función social y económica del trabajo doméstico y de cuidados de personas en situación de dependencia, así como las actividades feminizadas sin remuneración ni reconocimiento profesional. A tal efecto, las Administraciones públicas aragonesas realizarán periódicamente estimaciones de su valor económico y desarrollarán actuaciones de sensibilización que pongan en valor la contribución de estas ocupaciones a la sociedad y permitan un planteamiento corresponsable de las mismas. Las conclusiones de dichas estimaciones se harán en un documento que se hará público y estará disponible en el Portal de Transparencia del Gobierno de Aragón. En los presupuestos de la Comunidad Autónoma se hará mención a dichos resultados dentro de sus memorias económicas”

Queda claro, por tanto, que la paulatina, - aunque no suficiente -, incorporación de la mujer a la esfera pública no ha ido de la mano de la entrada de los hombres en la esfera privada. Las encuestas de uso del tiempo constituyen un elemento útil a la hora de desvelar la sobreutilización del tiempo de las mujeres en espacios privados y en tareas dedicadas a la reproducción de la vida. Como muestra la Tabla 2, la diferencia en cómo se distribuye el tiempo a lo largo del día entre unas y otras muy notable en la categoría “hogar y familia” donde ellas emplean mucho más tiempo. Los hombres están por delante en el trabajo remunerado en deportes y actividades o en aficiones e informática.

Tabla 2. Distribución de actividades en un día promedio (en horas y minutos)

Actividades	2002-03	2009-10	2002-03	2009-10
	Hombres	Hombres	Mujeres	Mujeres
Cuidados personales	11:24	11:35	11:21	11:29
Trabajo remunerado	3:37	3:03	1:44	1:53
Estudios	0:42	0:47	0:43	0:47
Hogar y familia	1:30	1:50	4:24	4:04
Trabajo voluntario y reuniones	0:11	0:11	0:16	0:15
Vida social y diversión	1:32	1:01	1:27	0:57
Deportes y actividades al aire libre	0:56	0:49	0:39	0:33
Aficiones e Informática	0:27	0:44	0:12	0:23
Medios de comunicación	2:25	2:45	2:08	2:33
Trayectos y tiempo no especificado	1:15	1:14	1:05	1:07

Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo, INE.

Como vemos en la Tabla 3, las actividades de trabajo no remunerado muestran un patrón de distribución en función del género: la prevalencia de las mujeres en tareas dedicadas al cuidado y educación de los hijos e hijas, cocinar y realizar tareas domésticas y el cuidado de familiares o ancianos con alguna discapacidad.

Tabla 3. Frecuencia con que se realizan actividades de trabajo no remunerado. 2015
(% personas)

	To- dos los días	Varias veces a la sema- na	Va- rias ve- ces al mes	Con me- nos fre- cuencia	Nun- ca	Otro s
Hombres						
De voluntariado o caritativas	0,5	1,0	2,3	9,1	86,9	0,3
Políticas o sindicales	0,6	1,5	2,2	5,8	89,5	0,4
Cuidado y educación de sus hijos o nietos	31,5	9,0	3,2	4,5	39,4	12,3
Cocinar y realizar las tareas domésticas	32,9	30,2	10,0	11,5	15,4	0,1
Cuidado de familiares ancianos o con alguna discapacidad	3,4	3,0	3,9	5,7	77,7	6,3
Hacer un curso o formación	1,2	2,4	6,3	34,9	55,0	0,2
Mujeres						
De voluntariado o caritativas	0,3	1,6	3,8	11,1	83,1	0,1
Políticas o sindicales	0,0	0,4	1,5	5,0	93,0	0,2
Cuidado y educación de sus hijos o nietos	47,4	4,3	1,5	3,3	34,4	9,0
Cocinar y realizar las tareas domésticas	77,5	15,4	1,7	3,0	2,3	0,2
Cuidado de familiares ancianos o con alguna discapacidad	6,6	3,6	3,9	7,2	75,3	3,5
Hacer un curso o formación	1,4	3,7	4,2	33,9	56,5	0,4

Nota: Encuesta realizada a per-
sonas ocupadas

Fuente: Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 6ª EWCS. 2015. Instituto Nacional
de Seguridad e Higiene en el Trabajo
[http://encuestasnacionales.oect.
es/](http://encuestasnacionales.oect.es/)

Poniendo el foco en la corresponsabilidad, otro dato más que da cuenta de que el cuidado articulado en femenino se observa a la hora de ver las cifras de acogimiento de prestaciones por maternidad percibidas por el padre o por la madre (Tabla 4):

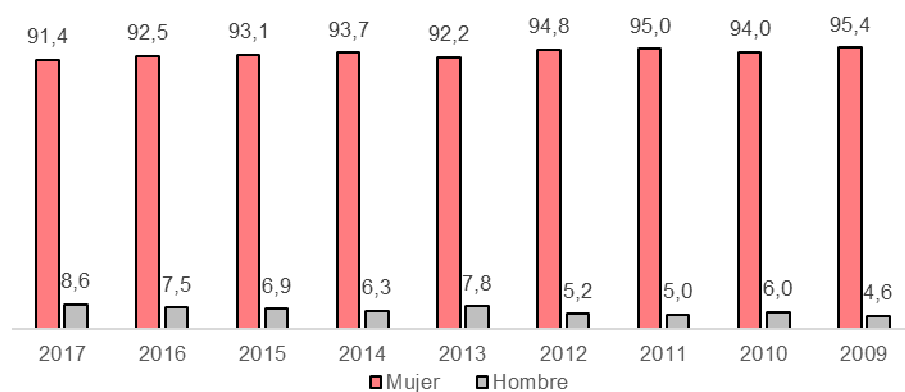
Tabla 4. Prestaciones de maternidad y paternidad. Aragón

Año	Percibidas por la madre	Percibidas por el padre	% de padres preceptores
2018	6969	134	1,9%
2017	7448	178	2,4%
2016	7581	150	2,0%
2015	7631	146	1,9%
2014	7880	140	1,8%
2013	8131	165	2,0%
2012	8183	137	1,7%
2011	8927	194	2,2%
2010	8940	185	2,1%
2009	9242	162	1,8%

Fuente: Datos básicos de las mujeres, Aragón 2019. IAEST.

Y es que, la brecha de género en relación con el cuidado de familiares es tremendamente acusada como se observa en el Gráfico 7 tanto en el cuidado de las y los hijos como en el cuidado de otros familiares (en este último la brecha se reduce muy ligeramente).

Gráfico 7. Excedencia por cuidado de familiares. Aragón (en %)



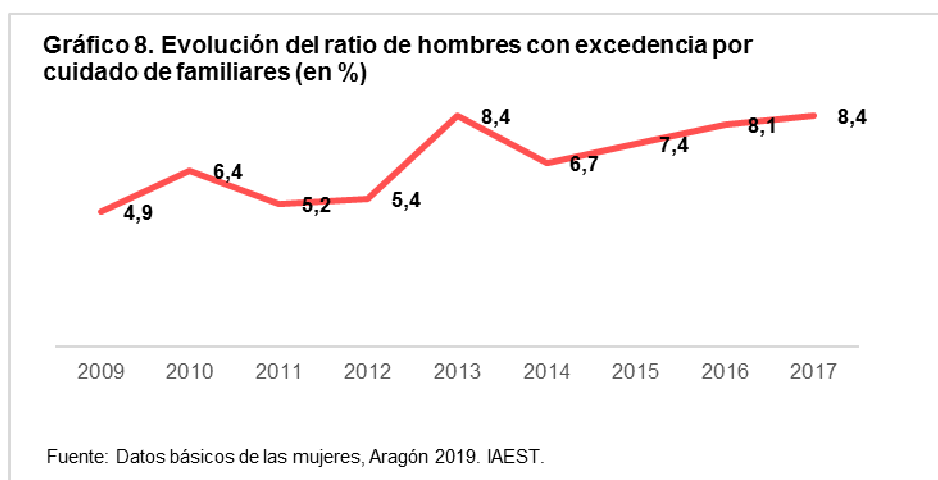
Fuente: Datos básicos de las mujeres, Aragón 2019. IAEST.

Tabla 5. Excedencia por cuidado de familiares. Aragón. %

Año	Total excedencias		Excedencia por cuidado de hijas/os		Excedencia por cuidado de familiares	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
2017	91,4	8,6	92,7	7,3	86,4	13,6
2016	92,5	7,5	93,9	6,1	87,4	12,6
2015	93,1	6,9	94,5	5,5	87,7	12,3
2014	93,7	6,3	95,5	4,5	87,7	12,3
2013	92,2	7,8	94,3	5,7	85,7	14,3
2012	94,8	5,2	95,8	4,2	89,7	10,3
2011	95,0	5,0	97,0	3,0	85,3	14,7
2010	94,0	6,0	96,0	4,0	82,0	18,0
2009	95,4	4,6	96,9	3,1	84,4	15,6

Fuente: Datos Básicos de las Mujeres 2019 a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

No obstante, la ratio de hombres con excedencia por cuidado de familiares (Gráfico 8) ha aumentado, aunque como hemos visto, el cuidado de otras personas se articula en femenino.



Por otro lado, no podemos olvidar que vivimos en sociedades cada vez más tecnológicas donde el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) forman parte de nuestra cotidianeidad, también en nuestro trabajo diario. Las nuevas tecnologías transformarán (y están transformando) los puestos de trabajo y, en consecuencia, el mercado laboral. En este sentido, es preciso adoptar medidas específicamente orientadas a la igual-

dad de género en los puestos de trabajo del mañana que las nuevas tecnologías harán posible (OIT, Trabajar para un futuro más prometedor, p.12).

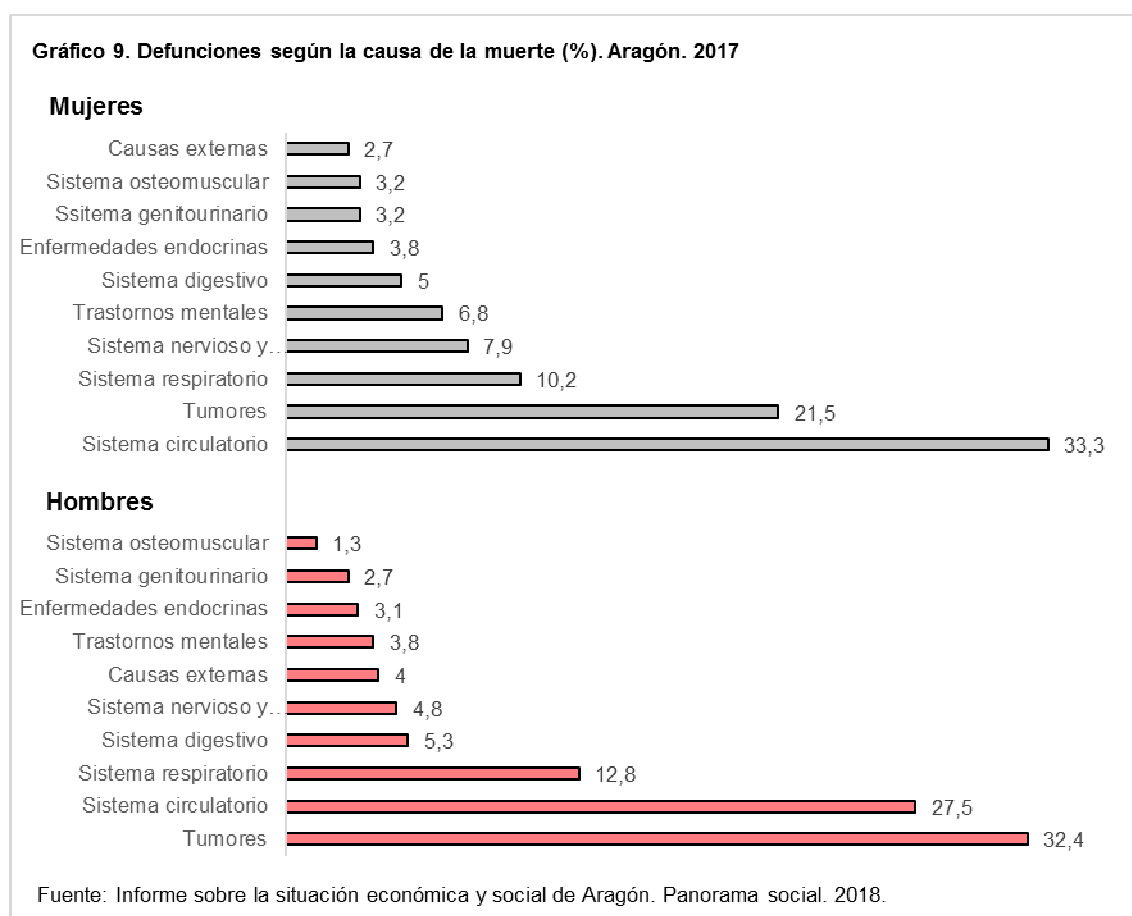
En la misma línea, el informe del Fondo Monetario Internacional denominado “*Gender, Technology, and the Future of Work*” advierte que las mujeres de media llevan a cabo mayor número de tareas mecanizadas que los hombres en los diferentes sectores y ocupaciones. A tenor de la situación tecnológica actual, se estima que 26 millones de empleos de mujeres en 30 países (28 de ellos pertenecientes a la OCDE) se encuentran en riesgo grave de ser desplazadas por la tecnología durante las próximas dos décadas. Por tanto, las trabajadoras se enfrentan a un mayor riesgo de automatización que los trabajadores varones (pese a la heterogeneidad de sectores y países). Si hay que dibujar un perfil de riesgo este es: aquellas trabajadoras con un menor nivel educativo, las de mayor edad (40 y mayores) y aquellos puestos que requieran menor nivel de cualificación como personal administrativo, de servicios y venta expuestos de manera desproporcionada a la automatización (p. 4).

Salud

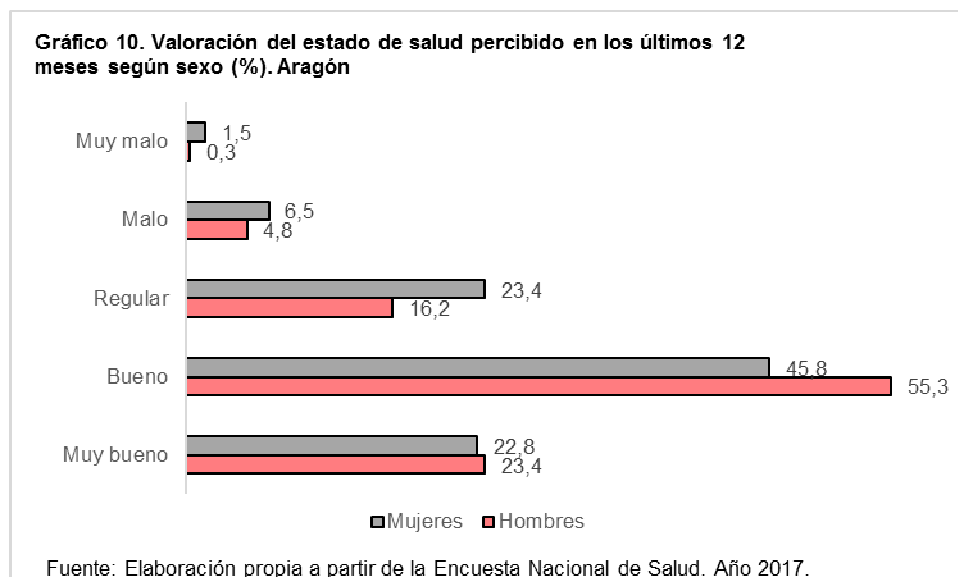
Pasamos a ofrecer algunos datos sobre salud desagregados por sexo. Ya hemos indicado en el apartado sobre población que las mujeres gozan de un mayor nivel de esperanza de vida. En concreto, la brecha de género a favor de las mujeres a este respecto es de 5,63 (hombres 80,43 años y las mujeres 86,06 años) (Datos Básicos de las mujeres, Aragón 2019, IAEST).

El *Informe sobre la situación económica y social de Aragón. Panorama social. 2018* realizado por el Consejo Económico y Social de Aragón (CESA) refleja algunos datos sobre la salud en nuestra Comunidad Autónoma que tomaremos en consideración. En cuanto a las defunciones, las primeras causas de muerte de hombres en Aragón se encuentran relacionadas con: 1) tumores, 2) sistema circulatorio, 3) sistema respiratorio, 4) sistema digestivo y 5) sistema nervioso y sentidos mientras que en las mujeres en Aragón se encuentran relacionadas con: 1) sistema circulatorio, 2) tumores, 3) sistema respiratorio, 4) sistema nervioso y sentidos y 5) Trastornos mentales. Según el Informe, las causas externas (2,7%) bajan sus

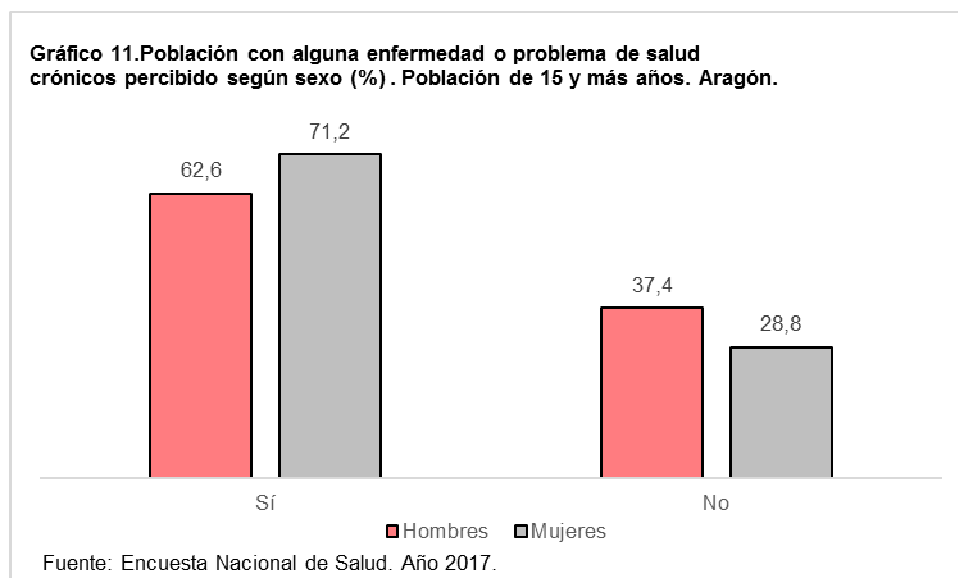
valores respecto a la población masculina, lo que señala que la muerte por accidentes de tráfico para ellas es bastante inferior (p. 88).



En cuanto al estado de salud percibido, es mayor el porcentaje de mujeres que declara que este es regular, malo o muy malo.



La cifra de personas con alguna enfermedad crónica por sexo también es más elevada en el caso de las mujeres representando el 25,6% y el 19,5% de los hombres (Gráfico 11).

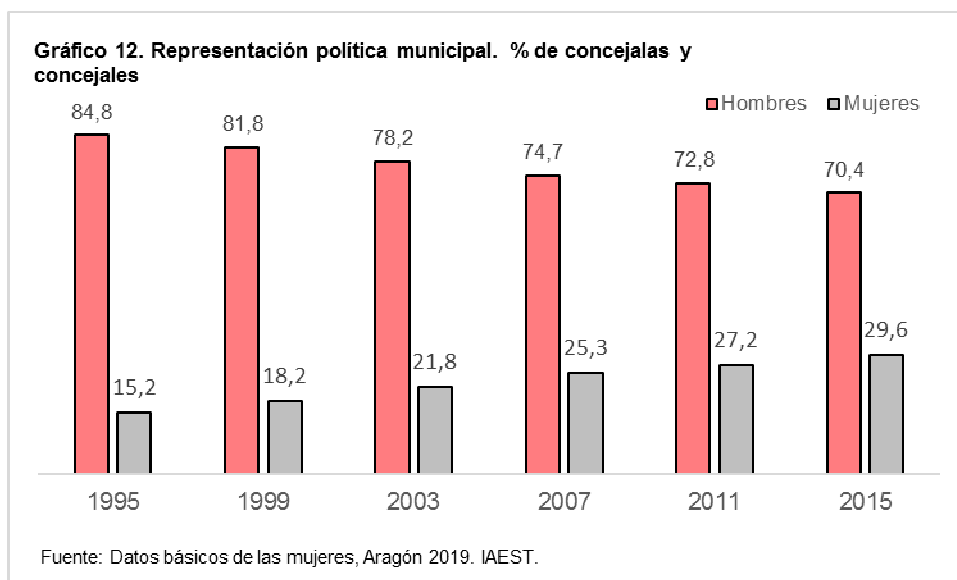


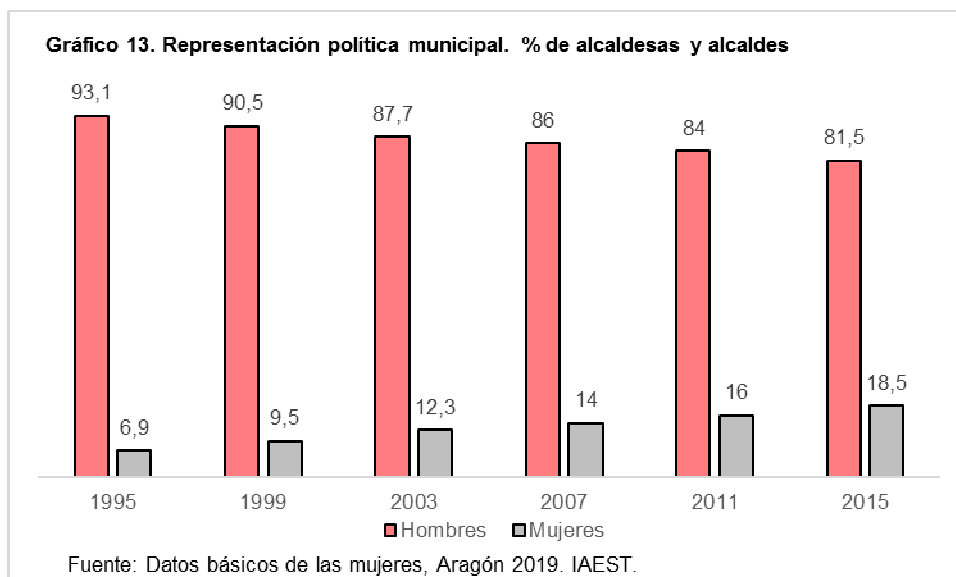
Representación y participación política

Prestemos ahora atención a la distribución de mujeres y hombres en órganos de representación local y autonómico de la Comunidad Autónoma de Aragón. Las cifras más pari-

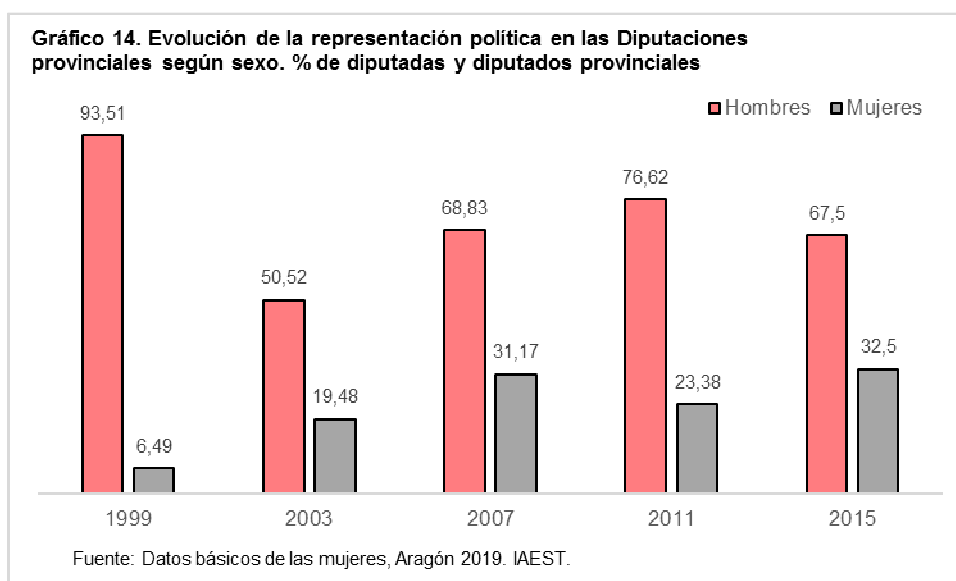
tarias las encontramos en Las Cortes de Aragón. En esta X Legislatura, el Pleno de Las Cortes de Aragón se encuentra constituido por 32 diputadas (representando el 47,8%) y por 35 diputados (52,2%).

En el ámbito local observamos una tendencia diferente en donde los hombres ostentan un mayor número de alcaldías y concejalías. No obstante, prestando atención a la evolución, la cifra de mujeres ha aumentado en los últimos 20 años aunque la brecha entre unas y otros sigue siendo acusada (Gráfico 12 y Gráfico 13).

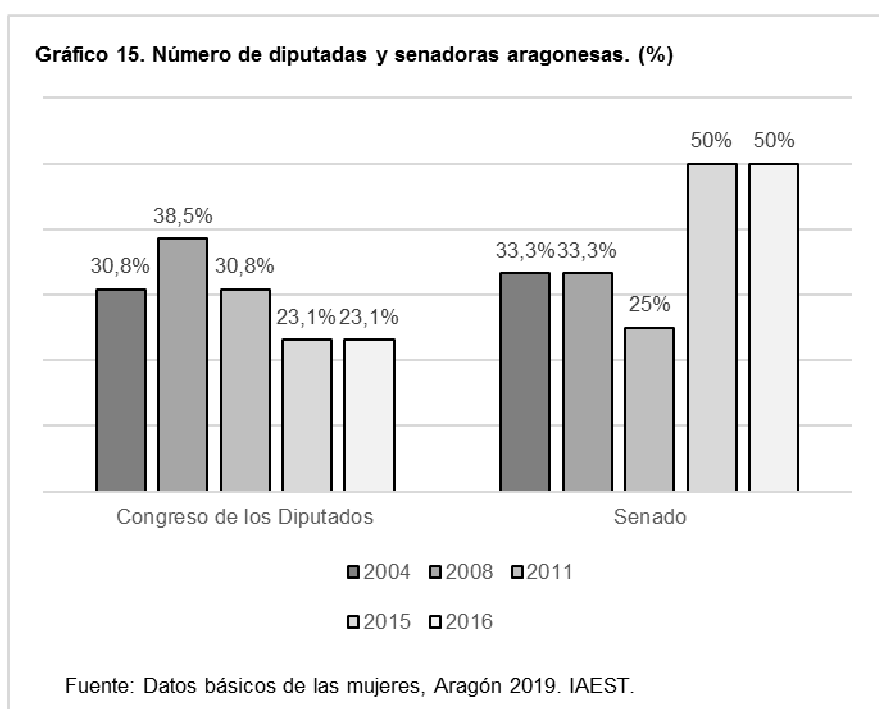




A nivel municipal, la representación de mujeres y hombres en las Diputaciones provinciales ha experimentado una evolución más notable que en el caso de las concejalías y las alcaldías, aunque todavía sigue sin alcanzar el mínimo del 40% para el grupo minoritario, en este caso, el de las diputadas provinciales.



En las Cortes Generales, Senado y Congreso de los Diputados, vemos que las diputadas aragonesas están lejos de una representación paritaria con respecto a sus homólogos hombres. Algo diferente a lo que ocurre en el Senado donde las senadoras tanto en 2015 como en 2016 ostentan el 50% de los puestos de la cámara.



Siendo la mitad de todo, las mujeres deberían representar la mitad en todos y cada uno de los ámbitos, también en el de la gestión pública. Es relativamente fácil atender a los aspectos cuantitativos (donde todavía, como vemos, no existe una representación proporcional entre hombres y mujeres) pero no deben desatenderse aspectos cualitativos como por ejemplo, en qué comisiones y sobre qué temas hay una mayor representación de hombres y mujeres, qué áreas se encuentran más feminizadas o masculinizadas... Atendiendo a estas cuestiones posiblemente podremos alcanzar una redefinición del espacio público no solo formal sino también sustantiva teniendo en todo momento una pregunta clave en mente, ¿las mujeres se encuentran allí dónde está el poder?

ANÁLISIS DE IMPACTO DE GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

En las páginas que siguen se pasa a ofrecer la evaluación de impacto de género de los diferentes programas que forman parte de los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2020.

La Orden HAP/1117/2019, de 9 de septiembre por la que se dictan instrucciones para la elaboración del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2020 detalla que el Presupuesto de Gastos se estructura en una triple vertiente: 1) la estructura por Centros Gestores responde a criterios organizativos, 2) la estructura de programas económicos se configura considerando los objetivos a conseguir y, por último, 3) los gastos se relacionan atendiendo a su naturaleza económica.

Por su parte, las dotaciones consignadas en los programas de gasto se distribuirán por Centros Gestores, que son aquellas unidades orgánicas con diferenciación presupuestaria y con responsabilidad en la gestión de los mismos. Se distinguirá entre:

- ✓ La Administración de la Comunidad Autónoma, que se dividirá en Secciones, y éstas a su vez en Servicios.
- ✓ Los Organismos Autónomos de la Comunidad Autónoma.
- ✓ Las Entidades de Derecho Público con presupuesto administrativo dependientes de la Comunidad Autónoma.

La estructura orgánica de los Centros Gestores se ajustará a la clasificación en Secciones y Servicios. A estos efectos, se considerarán Secciones presupuestarias: los Departamentos, los Órganos Superiores de la Comunidad Autónoma y aquellas otras que recogen créditos que tienen una naturaleza específica.

Las Secciones a considerar para la elaboración del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Aragón y, por ende, para la evaluación de impacto de género serán las siguientes (Código – Sección):

Código- Sección
02 - Presidencia del Gobierno

03 - Consejo Consultivo de Aragón
04 - Tribunal Administrativo de Contratos Públicos de Aragón
09 - Consejo Económico y Social de Aragón
10 - Departamento de Presidencia y Relaciones Institucionales
11 - Departamento de Ciudadanía y Derechos Sociales
12 - Departamento de Hacienda y Administración Pública
13 - Departamento de Vertebración del Territorio, Movilidad y Vivienda
14 - Departamento de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente.
15 - Departamento de Economía, Planificación y Empleo.
16 - Departamento de Sanidad
17 - Departamento de Ciencia, Universidad y Sociedad del Conocimiento.
18 - Departamento de Educación, Cultura y Deporte
51. Instituto Aragonés de Empleo
52. Servicio Aragonés de Salud
53. Instituto Aragonés de Servicios Sociales
54. Instituto Aragonés de la Mujer
55. Instituto Aragonés de la Juventud
71. E.P. Aragonesa de Servicios Telemáticos
72. Instituto Aragonés del Agua
73. Instituto Aragonés Ciencias de la Salud

74. Centro Investigación y Tecnología Agroalimentaria
76. E.P. Aragonesa Banco de Sangre y Tejidos
77. Agencia de Calidad y Prospectiva Universitaria

**INFORME SOBRE EL IMPACTO DE GÉNERO DEL
PROYECTO DE PRESUPUESTOS 2020**

SECCIONES

INFORME SOBRE EL IMPACTO DE GÉNERO DEL PROYECTO DE PRESUPUESTOS 2020

02- PRESIDENCIA DEL GOBIERNO DE ARAGÓN

03- CONSEJO CONSULTIVO DE ARAGÓN

09- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE
ARAGÓN

ANÁLISIS DE IMPACTO DE GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

SECCIÓN 02: PRESIDENCIA DEL GOBIERNO DE ARAGÓN

SECCIÓN 03: CONSEJO CONSULTIVO DE ARAGÓN

SECCIÓN 09: CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ARAGÓN

La Presidencia del Gobierno de Aragón (Sección 02) gestiona el programa 112.1, Presidencia y órganos de la Presidencia, cuya finalidad es la gestión ordinaria de los gastos que genera la actividad del Presidente, el Gabinete de la Presidencia y la Secretaría General de la Presidencia.

El Consejo Consultivo de Aragón (Sección 03) gestiona el programa 112.5, Consejo Consultivo de Aragón, cuya finalidad es poder hacer efectivo el cumplimiento de las funciones asignadas por Ley al Consejo Consultivo de Aragón, como órgano consultivo supremo del Gobierno de Aragón, con autonomía orgánica y funcional.

El Consejo Económico y Social de Aragón (Sección 09) gestiona el programa 322.9, Consejo Económico y Social de Aragón, cuya finalidad es poder hacer efectivo el cumplimiento de las funciones asignadas por Ley 9/1990, de 9 de noviembre, al Consejo Económico y Social de Aragón, como órgano consultivo en materias económicas y sociales que afecten a nuestra Comunidad y como órgano de participación para el estudio de los problemas de esta naturaleza.

Por la especial naturaleza de las competencias que tienen asumidas estas Secciones presupuestarias, de carácter marcadamente institucional y de asesoramiento jurídico y económico-social, la ejecución de los programas de gasto que tienen asignados no tiene ningún impacto de género, al no estar vinculados con los objetivos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

INFORME SOBRE EL IMPACTO DE GÉNERO DEL PROYECTO DE PRESUPUESTOS 2020

10- PRESIDENCIA Y RELACIONES INSTITUCIONALES

ANÁLISIS DE IMPACTO DE GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

SECCIÓN 10. PRESIDENCIA Y RELACIONES INSTITUCIONALES

- I) Introducción
- II) Análisis de impacto de género de los programas presupuestarios
 - A) Identificación de los programas incluidos y excluidos de la elaboración del informe de impacto de género
 - B) Fichas de los programas de la sección 10 con pertinencia de género

Introducción

De conformidad con el artículo 3 del Decreto 93/2019, de 8 de agosto, del Gobierno de Aragón, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, el Departamento de Presidencia y Relaciones Institucionales se estructura en los siguientes órganos directivos:

- Secretaría General Técnica.
- Dirección General de Relaciones Institucionales.
- Dirección General de Servicios Jurídicos.
- Dirección General de Administración Local.
- Dirección General de Justicia.
- Dirección General de Interior y Protección Civil.

Asimismo, el Instituto Aragonés de la Mujer está adscrito a este Departamento de acuerdo con la Disposición final primera del Decreto de 10 de septiembre de 2019, del Presidente del Gobierno de Aragón, por el que se establece la estructura orgánica de la Presidencia del Gobierno de Aragón.

Con el objetivo de determinar adecuadamente las competencias atribuidas a los mismos, en la actualidad se encuentra en proceso de tramitación un nuevo Decreto de estructura orgánica del Departamento de Presidencia y Relaciones Institucionales que establezca la estructura orgánica pormenorizada con la finalidad de definir detalladamente el área funcional y competencial de los órganos administrativos que corresponden a cada uno

de los centros directivos que conforman el Departamento, y para la adaptación de la estructura a las novedades introducidas en los citados Decretos.

En relación con los presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón, el Departamento de Presidencia y Relaciones Institucionales del Gobierno de Aragón (Sección 10) gestiona los siguientes programas de gastos:

	Programa
10- PRESIDENCIA Y RELACIONES INSTITUCIONALES	1211 Servicios Generales de Presidencia .-
	1213 Servicios de Seguridad y Protección Civil .-
	1215 Servicios de Interior .-
	1217 Relaciones Institucionales .-
	1219 Unidad Policía Nacional adscrita a la C. Autónoma .-
	1251 Apoyo a la Administración Local .-
	1252 Política Territorial .-
	1259 Cooperación con la Policía Local .-
	1261 Servicios de Coordinación Administrativa en Huesca .-
	1262 Servicios de Coordinación Administrativa en Teruel .-
	1263 Servicios Jurídicos .-
	1266 Televisión y Radio Autonómicas .-
	1311 Actuaciones de Relaciones Exteriores .-
	1421 Servicios de Administración de Justicia .-
	3232 Promoción de la Mujer .-
	4631 Elecciones Institucionales .-

Análisis de impacto de género de los programas presupuestarios

El análisis de los presupuestos desde una perspectiva de género constituye un esfuerzo hacia la incorporación de la transversalidad de género de las políticas públicas de nuestra Comunidad Autónoma. La falsa neutralidad de género, como sabemos, no escapa a ninguno de los ámbitos que abarcan las diferentes partidas presupuestarias. Por esta razón, se pretende llevar a cabo un análisis de los presupuestos sensibles al género con el objetivo de dilucidar cuáles son los posibles efectos en relación con la igualdad entre mujeres y hombres. Se trata pues de conocer, - con las herramientas disponibles-, el impacto de los presupuestos públicos sobre las condiciones de vida de mujeres y hombres en relación con el acceso a recursos, bienes y servicios, así como su representación tanto en la esfera pública como en la privada.

No obstante, existen dos principales retos a los que enfrentarse: la disponibilidad de la información de los colectivos beneficiados o afectados en función del sexo (no suele estar desagregada), y el segundo es que se requieren de una serie de datos que normalmente no se encuentran reflejados en el presupuesto. Existen diversas realidades en función del contexto y la metodología a la hora de evaluar los presupuestos que no es cerrada, sino que se encuentra en constante experimentación y (re)construcción. (Diseño de la estrategia que permita la integración de la perspectiva de género en los presupuestos públicos del Observatorio de Igualdad del Instituto de la Mujer, p.11-54).

En nuestro caso se ha optado por la metodología que mejor se adecua a los criterios de confección del presupuesto previstos en la Orden HAP/1117/2019, de 9 de septiembre, por la que se dictan instrucciones para la elaboración del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2020. La misma establece que el Presupuesto de Gastos se estructura en una triple vertiente:

- la estructura orgánica por Centros Gestores responde a criterios organizativos.
- la estructura de programas económicos se configura considerando los objetivos a conseguir
- los gastos se relacionan atendiendo a su naturaleza económica.

Como detalla la Orden HAP/1117/2019, los diferentes órganos de la Administración de la Comunidad cumplimentan las fichas correspondientes a cada programa y sección.

Asimismo, al Departamento de Presidencia y Relaciones Institucionales está adscrito el Instituto Aragonés de la Mujer. Pasemos pues a analizar los diferentes programas presupuestarios que le corresponden al Departamento de Presidencia y Relaciones Institucionales, teniendo en cuenta una serie de limitaciones que se irán poniendo de manifiesto a lo largo de este informe.

A) Identificación de los programas incluidos y excluidos de la elaboración del informe de impacto de género.

Teniendo en mente que en términos generales todos los programas presupuestarios de gasto afectan de una u otra manera a mujeres y hombres, han sido excluidos del presente análisis aquellos relacionados con actividades administrativas que se dedican al mantenimiento de servicios internos o a su funcionamiento o los encomendados a la gestión de transferencias o similares. En estos programas resulta de una mayor complejidad establecer una relación directa entre sus objetivos y actuaciones en relación con la igualdad de género sobre la población o sobre los objetivos de política públicas así que se ha optado por no contar con ellos para el análisis presupuestario presente.

Por otro lado, y siguiendo los criterios anteriormente mencionados, estos son los programas que se ha considerado poseen mayor pertinencia de género porque afectan de manera directa a mujeres y hombres. No obstante, en los sucesivos ejercicios se procederá a ampliar y profundizar en este análisis de impacto de género.

Sección	Programa
10-PRESIDENCIA Y RELACIONES INSTITUCIONALES	1211. Servicios Generales de Presidencia y Justicia
	1259. Cooperación con la Policía Local
	1421. Servicios de Administración de Justicia
	3232. Instituto Aragonés de la Mujer

B) Fichas de los programas de la sección 10 Presidencia y Relaciones Institucionales con pertinencia de género

En este apartado se trata de realizar una reflexión sobre el impacto de género de los mencionados programas presupuestarios que corresponden al Departamento de Presidencia y Relaciones Institucionales.

Como se ha mencionado, el análisis y planificación de los presupuestos con enfoque de género es un proceso vivo que necesita de un constante cuestionamiento para establecer diferentes mejoras a nivel metodológico, de suministro de datos o de profundización en criterios como la interseccionalidad con el objetivo de aumentar la precisión a la hora de valorar el impacto que las políticas públicas tendrán sobre las condiciones de vida de las mujeres y los hombres.

Por tanto, conscientes de lo anterior, el presente informe constituye una primera reflexión que servirá de base para la profundización de venideros análisis de los presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón que cuenten con un mayor volumen de datos desagregados, y con la cooperación interdepartamental de las diferentes Unidades de Igualdad que permita establecer unos criterios uniformes de análisis de todas las secciones que conforman las partidas presupuestarias.

PROGRAMA 1211: Servicios Generales de Presidencia y Relaciones Institucionales

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: Servicios Generales de Presidencia y Relaciones Institucionales

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: Secretaría General Técnica

SECCIÓN: Departamento de Presidencia y Relaciones Institucionales

En el Programa 1211 Servicios Generales de Presidencia y Relaciones Institucionales contempla el crédito necesario para hacer frente a los gastos de personal del Departamento y funcionamiento de la Secretaría General Técnica, así como prestar apoyo a las Direcciones Generales y unidades periféricas del Departamento.

b) Descripción de la situación social de mujeres y hombres en relación con el ámbito de aplicación del programa presupuestario.

En este año 2019 ha sido creada la Unidad de Igualdad de Género del Departamento de Presidencia. A través de la Orden HAP/411/2019, de 2 de abril, por la que se modifica la Relación de Puestos de Trabajo del Departamento de Presidencia, se crea en la R.P.T. el puesto denominado Responsable de Igualdad de Género y de Calidad. Como detalla la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, entre las funciones de las Unidades de Igualdad en su artículo 13 entre las funciones de las Unidades de Igualdad de Género se encuentran: a) Recabar la información estadística desagregada por sexos elaborada por los órganos del departamento y asesorar a los mismos en relación con su elaboración; b) Elaborar estudios con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en las áreas de actividad del departamento, evaluando los sesgos de género y proponiendo medidas para corregirlo; c) Velar por la utilización de un lenguaje inclusivo; d) Supervisar la elaboración de evaluaciones de impacto por razón de género realizadas por los órganos competentes de cada departamento; e) Fomentar el conocimiento del personal del departamento sobre el alcance y significado del principio de igualdad mediante la formulación de propuestas de acciones formativas; f) Velar por el cumplimiento de esta ley y por la aplicación efectiva del principio de igualdad que deben llevar a cabo profesionales con formación específica y denunciar sus incumplimientos; g) Ejecutar los planes y programas transversales de políticas de igualdad de género en el ámbito funcional del departamento o del organismo autónomo competentes, de acuerdo con las directrices y las medidas establecidas en los planes de políticas de igualdad de género aprobados por el Gobierno; h) Integrar sistemáticamente la perspectiva de género en todas las fases, áreas y niveles de intervención de su ámbito funcional, en colaboración y coordinación con el Instituto Aragonés de la Mujer y, por último; i) Ejercer cualquier otra función necesaria para implantar la perspectiva de género

c) Previsión de resultados esperados y valoración del impacto de género del programa

La creación de la Unidad de Igualdad en el Departamento de Presidencia y Relaciones Institucionales supone un salto cualitativo y cuantitativo en el objetivo de la incorporación de la perspectiva de género en este Departamento.

Se espera un impacto positivo de este programa con un mayor número de informes de evaluación de impacto de género, de acciones formativas y la elaboración de diferentes informes que tengan como finalidad promover la igualdad de género.

Puesto que la elaboración de unos presupuestos y, por ende, unos programas sensibles al género es un ámbito de las políticas públicas de relativa reciente aparición, este se encuentra en constante proceso de mejora y adaptación. En este sentido, en próximos ejercicios se recomienda incorporar un mayor número de objetivos específicos y actuaciones concretas en materia de igualdad, así como indicadores de género para poder realizar una valoración certera del impacto de género así como de la evolución en cuanto a medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de los diferentes programas ejercicio tras ejercicio. Asimismo, se recomienda reflejar qué porcentaje de los recursos para la igualdad de género se dedican tanto a aquellos programas que persiguen de forma expresa la igualdad de género como para lo que lo hacen de manera implícita al tener impacto sobre mujeres y hombres. Es decir, explicitar el importe de crédito presupuestado para la igualdad de género en detalle de cada programa.

PROGRAMA 1259: Cooperación con la Policía Local

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: Cooperación con la Policía Local

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: Dirección General de Interior y Protección Civil

SECCIÓN: Presidencia y Relaciones Institucionales

El programa 1259 gestiona las competencias que la Dirección General de Interior y Protección Civil tiene en la coordinación de las policías locales, asesorando a los municipios en la aplicación e interpretación de la normativa relativa a las policías locales, y colaborando en la mejora de sus medios personales y materiales mediante la formación y perfeccionamiento profesional, así como desarrollando herramientas que ayuden a la gestión de las funciones y capacidades de los Cuerpos de Policía Local y contribuyan a una mejor coordinación entre ellas y con las unidades y organismos del Gobierno de Aragón.

b) Descripción de la situación social de mujeres y hombres en relación con el ámbito de aplicación del programa presupuestario.

El Plan de Formación de Policías Locales incluye los cursos de actualización, especialización y de nuevo ingreso, con especial incidencia en la lucha contra la violencia de género. En el 2018 y 2019 se incrementaron el número de cursos, horas lectivas y de asistentes respecto a los organizados en 2017, pasando de 25 a 45 cursos, de 550 a 850 horas lectivas y de 600 a 800 asistentes.

Asimismo el Departamento de Presidencia y Relaciones Institucionales contempla la suscripción de convenios de colaboración con las entidades locales, con aportación económica destinada a aquellos municipios que adquieran el compromiso de crear Oficinas a través de sus policías locales, para atención a víctimas de la violencia de género. En el año 2018 se firmaron 5 convenios. El objeto de los Convenios es establecer y fijar las pautas de

colaboración entre ambas instituciones (Gobierno y Ayuntamiento) en materia de asistencia por parte de la Policía Local, a las mujeres bajo situación de violencia de género, pretendiendo activar y fomentar con los mismos, la incorporación al Sistema Integral de Seguimiento de Violencia de Género, de municipios medios o incluso pequeños. No obstante, el nivel de implantación y de acceso de los Cuerpos de Policía Local a dicho Sistema puede calificarse de muy bajo en Aragón.

c) Previsión de resultados esperados y valoración del impacto de género del programa.

La formación constituye otro de los pilares a potenciar dentro del colectivo funcional de las policías locales. Se prevé la realización de varias jornadas sobre violencia de género y los distintos modelos policiales, con la intención de conocer aquellos que se vienen desarrollando en otras Comunidades Autónomas. Además y con la intención de aunar a todos los colectivos implicados, se plantea una formación multidisciplinar y a nivel más territorializado, con objeto de llegar a todo el territorio.

Los talleres/cursos pretenden ser prácticos e interactivos, además de los aspectos legales y de tramitación judicial busca sensibilizar y dotar de las herramientas necesarias para la regulación emocional de las situaciones vividas en las intervenciones, pudiendo llegar a 9 ediciones, distribuidas por diferentes poblaciones.

Las distintas Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y muy específicamente las Policías Locales, pueden disponer de información muy relevante en su condición de policía de barrio o de proximidad y pueden contribuir de manera particular en la transmisión de información y datos relevantes para el sistema integral de VIOGEN.

Asimismo, se quiere impulsar Talleres de autoprotección y defensa personal para mujeres. Su finalidad es adquirir conocimientos básicos de medidas preventivas de autoprotección que ayuden a resolver posibles situaciones de agresión o minimizar los daños. Además de aprender técnicas de autodefensa, se pretende ganar confianza y autonomía, aumentando la autoestima.

PROGRAMA 1421: Servicios de Administración de Justicia
--

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: Servicios de Administración de Justicia

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: Dirección General de Justicia

SECCIÓN: Departamento de Presidencia y Relaciones Institucionales

El Programa 1421 contempla la provisión de los medios personales necesarios para el funcionamiento de la Administración de Justicia; el mantenimiento y funcionamiento de los edificios y centros al servicio de la Administración de Justicia, así como construcción de nuevas sedes; la provisión de los medios materiales y económicos necesarios para el funcionamiento de la Administración de Justicia; asistencia jurídica gratuita, o la financiación del funcionamiento y mantenimiento de los Juzgados de Paz.

b) Descripción de la situación social de mujeres y hombres en relación con el ámbito de aplicación del programa presupuestario.

En esta Dirección General se llevan a cabo actuaciones concretas relacionadas con la discriminación positiva, como las guardias de profesionales para atención permanente a la Mujer Víctima de Violencia, cuyo coste en 2018, último ejercicio completo, ascendió a 423.350,00 euros.

Es destacable entre estas medidas, la tramitación necesaria para el abono del complemento de violencia de género para los funcionarios de los Cuerpos de Gestión Procesal y Administrativa, Tramitación Procesal y Administrativa y Auxilio Judicial, destinados en los Juzgados de Violencia sobre la Mujer o en los Juzgados de 1ª Instancia e Instrucción, con competencias en materia de violencia de género de los partidos judiciales con dos o más Juzgados, radicados en la C.A. de Aragón, creado en 2017. Retribuye la especialidad, atendiendo al volumen de procesos judiciales existentes y la implicación e inmediatez en la ac-

tuación de los funcionarios por las diligencias urgentes que deben atender y que les lleva a prolongar su jornada de trabajo ordinaria.

Por otro lado, el Gobierno de Aragón creó en septiembre de 2017 la Unidad de Valoración Forense Integral (UVIF) de Violencia de Género en Aragón, con tres sedes, una por provincia, cuya misión era la asistencia especializada a las víctimas de violencia de género y el diseño de protocolos de actuación global e integral en casos de violencia de género. Estas unidades, que se dotaron con el personal necesario, médicos/as forenses, psicólogos/as y trabajadores/as sociales. Estos equipos continúan hoy en día con su actividad, estando incluidos los gastos correspondientes a su funcionamiento, especialmente en Capítulo I, en el proyecto de presupuesto para 2020.

c) Previsión de resultados esperados y valoración del impacto de género del programa.

En el Presupuesto se contemplan una serie de acciones formativas tanto para funcionarios que trabajan en el ámbito de la violencia de género en justicia, (personal de administración general y de justicia) como para otros profesionales que desarrollan su labor en este ámbito. Estas acciones se prevé financiarlas con cargo a los fondos que se vienen recibiendo en los últimos ejercicios provenientes del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, en el fondo financiador 39092, relativas al Eje 3, 3.1 Justicia, y que se solicitarán asimismo para el año 2020.

Concretamente las principales acciones que se prevé llevar a cabo son la suscripción de convenios para articular esta formación, con el siguiente detalle:

- Convenio entre el Gobierno de Aragón y el Consejo General del Poder Judicial para la organización de acciones de formación continua a Jueces y Magistrados.

De los fondos con que se prevé dotar el Convenio, 10.000 €, provenientes del Pacto de Estado, se destinarán a la formación en materia de víctimas de violencia de género y oficinas de asistencia a las víctimas.

- Convenio entre el Gobierno de Aragón y el Consejo de Colegios de Abogados de Aragón para la organización de acciones de formación a los Abogados en materias relacionadas con la Violencia de género y la asistencia a las víctimas del delito, en ejecución del Pacto de Estado contra la Violencia de Género.

La formación se financiará con 10.000 euros provenientes del Pacto de Estado.

- Convenio entre el Gobierno de Aragón, el Colegio Profesional de Psicología de Aragón y el Colegio Profesional de Trabajo Social de Aragón para la organización de acciones de formación a profesionales colegiados, equipos psicosociales y Oficinas de Asistencia a las Víctimas del Delito, en ejecución del Pacto de Estado contra la Violencia de Género.

La formación se financiará con 10.000 euros provenientes del Pacto de Estado.

- Convenio entre el Gobierno de Aragón y el Centro de Estudios Jurídicos (CEJ) dependiente del Ministerio de Justicia en materia de formación de fiscales y letrados de la Administración de Justicia que presten sus servicios en Aragón.

La formación se financiará con 10.000 euros provenientes del Pacto de Estado.

Además de los datos anteriormente expuestos, cabe resaltar también el trabajo que se desarrolla prestando el servicio de asistencia jurídica gratuita (abogados y procuradores), que se gestiona desde la Dirección General de Justicia. El Gobierno de Aragón aprobó el Decreto 110/2014, de 8 de julio, en el que se aprueba el Reglamento de Asistencia Jurídica Gratuita. En él, se regula el procedimiento para el reconocimiento del derecho de asistencia jurídica gratuita en Aragón, así como el procedimiento para otorgar la subvención por las actuaciones profesionales de los abogados y procuradores a favor de quienes tengan reconocido dicho derecho, entre los que se encuentran las mujeres víctimas de violencia de género. Si bien con carácter general la asistencia jurídica gratuita está condicionada a los ingresos de los beneficiarios, cuando se acreditan indicios de encontrarse en situación de violencia de género, la afectada puede recibir, si así lo solicita, asistencia jurídica gratuita independientemente de sus ingresos económicos.

En el ejercicio 2019, en lo que va de año, se han tramitado 2.175 expedientes que se refieren a mujeres víctimas de violencia de género

RECOMENDACIÓN GENERAL.-

Puesto que la elaboración de unos presupuestos y, por ende, unos programas sensibles al género es un ámbito de las políticas públicas de relativa reciente aparición, este se encuentra en constante proceso de mejora y adaptación. En este sentido, en próximos ejercicios se recomienda incorporar un mayor número de objetivos específicos y actuaciones concretas en materia de igualdad, así como indicadores de género para poder realizar una valoración certera del impacto de género así como de la evolución en cuanto a medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de los diferentes programas ejercicio tras ejercicio. Asimismo, se recomienda reflejar qué porcentaje de los recursos para la igualdad de género se dedican tanto a aquellos programas que persiguen de forma expresa la igualdad de género como para lo que lo hacen de manera implícita al tener impacto sobre mujeres y hombres. Es decir, explicitar el importe de crédito presupuestado para la igualdad de género en detalle de cada programa.

INFORME SOBRE EL IMPACTO DE GÉNERO DEL PROYECTO DE PRESUPUESTOS 2020

11- CIUDADANÍA Y DERECHOS SOCIALES

ANÁLISIS DE IMPACTO DE GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

SECCIÓN 11: DEPARTAMENTO DE CIUDADANÍA Y DERECHOS SOCIALES

SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA

PROGRAMA PRESUPUESTARIO 311.1 “SERVICIOS GENERALES CIUDADANÍA Y DERECHOS SOCIALES”

Desde la Secretaría General de Ciudadanía y Derechos Sociales se gestiona la convocatoria de subvenciones con cargo a la asignación tributaria del impuesto sobre la renta de las personas físicas.

En la convocatoria de las subvenciones se financian programas dirigidos inserción socio laboral de mujeres, para la prevención de delitos relacionados con todas las formas de violencia contra las mujeres, que supone un porcentaje sobre el importe concedido para la ejecución de los programas en 2019 de un 14% del total.

DIRECCIÓN GENERAL DE GOBIERNO ABIERTO E INNOVACIÓN SOCIAL

PROGRAMA PRESUPUESTARIO 126.8 “INFORMACIÓN Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA”.

De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Gobierno de Aragón asume la responsabilidad de aportar información sobre la incorporación de la perspectiva de género y la valoración de los efectos que las normas aprobadas van a tener, de forma separada, sobre los hombres y las mujeres, considerando, especialmente, las desigualdades y discriminaciones por razón de género existentes.

Desde el Servicio de Participación Ciudadana se impulsan procesos participativos de:

- Promoción de la participación ciudadana en la elaboración, ejecución y evaluación de las políticas públicas del Gobierno de Aragón.
- Apoyo y asesoramiento a las iniciativas de participación ciudadana de las entidades que integran la Administración Local Aragonesa.

Se trata de un trámite que, en el marco del procedimiento legislativo, requiere un planteamiento técnico para su desarrollo, tanto en la forma como en los contenidos. La eficacia de los informes de impacto de género, en la legislación, requiere de un acuerdo mínimo entre todas las partes para conseguir un adecuado seguimiento y coordinación con las políticas de igualdad de oportunidades.

Se pretende, por tanto, que en el momento de la toma de decisiones, se cuente con un mayor nivel de información sobre la realidad social, desde una perspectiva de género, tanto por parte de quienes elaboran las propuestas normativas, como por parte de quienes toman las decisiones, facilitando, de esta forma, el trabajo de los poderes públicos a favor de la igualdad y actuando como mecanismo preventivo, frente a la posibilidad de que existan medidas legislativas que produzcan efectos negativos de género y resultados

Además, El Servicio de Participación Ciudadana tiene competencias en el ámbito del Voluntariado, realizando la Estrategia Aragonesa de Voluntariado y la Escuela de Acción Voluntaria de Aragón. En este sentido se están potenciando las entidades Aragonesas de Voluntariado y el Voluntariado Corporativo con las empresas. Para ello existe un Convenio de colaboración del Gobierno de Aragón, las entidades Coordinadoras de Voluntariado y la CEOE, con el objeto de Coordinar y formar a las empresas en el ámbito del Voluntariado.

En todas estas acciones se contempla la perspectiva de Género

Desde el Servicio de Participación Ciudadana se potenciará el enfoque de género que promueva la participación equitativa, tanto en los Procesos Participativos como en la Estrategia Aragonesa de Voluntariado.

DIRECCIÓN GENERAL DE PROTECCIÓN DE CONSUMIDORES Y USUARIOS

PROGRAMA PRESUPUESTARIO 443.1 "CONTROL DEL CONSUMO"

La normativa que rige la actuación de la Dirección General de Protección de Consumidores y Usuarios contiene referencias a la igualdad entre mujeres y hombres.

Por otro lado, dentro de las condiciones especiales que rige la ejecución del contrato por el que se gestiona el Centro de Información y Documentación Aragonés de Consumo, resulta obligatorio establecer al menos una de las siguientes:

- Social y/o ético: eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en el mercado laboral, favoreciendo la aplicación de medidas que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo. Se concretará en:
- Se garantizará el uso no sexista del lenguaje en la totalidad de las actuaciones de difusión y los documentos emitidos.
- Los informes, memorias parciales o finales que contengan datos estadísticos deberán estar segregados por sexos

En las actuaciones de este centro gestor cabe destacar desde el punto de vista de garantía de la igualdad entre mujeres y hombres, las siguientes:

- Desagregación por sexo en las bases de datos y memoria de consultas y reclamaciones de consumo

- Otorgamiento Distintivo Calidad de Consumo
- Concurso de relatos de igualdad de género y consumo responsable

DIRECCIÓN GENERAL DE IGUALDAD Y FAMILIAS

PROGRAMAS PRESUPUESTARIO 313.3 "POLÍTICA INTEGRAL DE APOYO A LA FAMILIA E IGUALDAD"

Objetivo genérico del Programa en el Área de Familias.

El Área de Familias tiene por objeto el impulso de programas de actuación referidos a la atención y protección de las familias, promoviendo actuaciones que persigan un incremento de la calidad de vida de las familias aragonesas, con una mayor atención a las que se encuentran en situaciones de especial dificultad o vulnerabilidad social y/o económica, así como la difusión en la sociedad de valores y comportamientos que supongan el respeto a los derechos de las personas y de las familias.

Para la consecución de los objetivos se promueve la coordinación institucional, la colaboración de las administraciones locales y se fomentan las relaciones con entidades sin ánimo de lucro que operan en el territorio aragonés.

Identificación de Objetivos y Actividades en materia de Igualdad de Oportunidades con incidencia en impacto de género.

A. Seguimiento y apoyo de las acciones que se desarrollen para llevar a la práctica el principio transversal de igualdad, mediante:

A.1 Puesta en marcha de actuaciones a través del Observatorio de Familia.

A.2 Implicación de todo el Gobierno aragonés en la adopción de las medidas acordadas por el Observatorio de Familia.

A.3 Implantación de horarios racionales en la propia administración.

A.4 Implantación de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración autonómica.

A.5 Introducción de la perspectiva de familia en las políticas sectoriales bajo las premisas de corresponsabilidad compartida entre progenitores y potenciación de la asunción de responsabilidades familiares por parte de los hombres.

A.6 El impulso de consolidación de un modelo de familia plural, en el que se consideren como requisitos irrenunciables la autonomía y el respeto entre todos sus integrantes y el derecho al desarrollo pleno de su potencial individual.

B. Desarrollo de acciones de sensibilización sobre los beneficios de las medidas que facilitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para hombres y mujeres, y para fomentar la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y en el cuidado de hijos e hijas y personas mayores y/o dependientes.

B.1 Convocatoria de subvenciones a favor de entidades sociales para el desarrollo de proyectos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, incluyendo como criterio objetivo de valoración las medidas para garantizar la igualdad de trato y no discriminación en el acceso a las actuaciones del proyecto y la previsión del impacto familiar de la ejecución del proyecto.

B.2 Convocatoria de subvenciones, dirigidas a la administración local, para la implantación de servicios de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el entorno rural, incluyendo como criterio objetivo de valoración las medidas para garantizar la igualdad de trato y no discriminación en el acceso a las actuaciones del proyecto y la previsión del impacto familiar de la ejecución del proyecto.

B.3 Actuaciones de apoyo a las familias monoparentales, de forma especial aquéllas que se encuentran en situación de vulnerabilidad.

B.4 Actuaciones de sensibilización de la corresponsabilidad en el ámbito familiar a través de Jornadas, Seminarios y otros eventos donde se dé participación a los diferentes agentes sociales.

C. Desarrollo de acciones de información y sensibilización para potenciar la mediación familiar y la corresponsabilidad de los progenitores en los supuestos de conflictividad familiar.

C.1 Prestación del servicio de mediación familiar con carácter gratuito, como medio de solucionar la conflictividad en el seno de las familias.

C.2 Actuaciones que sirvan para dar a conocer la mediación familiar: Jornadas, Seminarios, edición de guías.

D. Promoción del ejercicio de las competencias parentales, con especial atención a las necesidades de las familias que presentan más dificultades para

ejercer sus responsabilidades de forma efectiva por diversas causas sociales o económicas.

- D.1** Convocatoria de subvenciones dirigidas a entidades sin ánimo de lucro para el desarrollo de actuaciones que fomenten la parentalidad positiva, incluyendo en la valoración el criterio de incidencia del proyecto en la igualdad de oportunidades y el impacto de género.
- D.2** Actividades de difusión y sensibilización en materia de parentalidad positiva: Jornadas, Seminarios sobre parentalidad positiva.
- D.3** Elaboración de materiales técnicos para profesionales y responsables de programas de apoyo a las familias en materia de parentalidad positiva.
- D.4** Actividades para potenciar la colaboración interadministrativa en materia de apoyo a la familia desde el enfoque de la parentalidad positiva, en el ámbito local.

La importancia que tiene la familia en la sociedad hace necesario que se potencie su labor favoreciendo la igualdad de todos sus miembros. Evitando la segregación de género se contribuye a la construcción de una sociedad basada en la igualdad de oportunidades de todas las personas.

Objetivo Genérico del Programa en el Área de Igualdad.

El Área de Igualdad conoce la transversalidad de la perspectiva de género, que transforma la concepción, métodos y criterios aplicados en la gestión administrativa de forma que se trata de integrar perspectiva de género para impulsar también el objetivo de construir una sociedad con nuevas relaciones de género, que permitan a las mujeres, también a las que han realizado un proyecto migratorio, la igualdad de derechos y libertades.

Identificación de Objetivos, Actividades y Criterios en materia de igualdad de oportunidades con incidencia en impacto de género.

La perspectiva de género se tiene en cuenta tanto en la gestión administrativa de los contratos como de las subvenciones:

1. Las subvenciones aumentan la formación y la empleabilidad de las mujeres, por lo que al mejorar las condiciones de la mujer dentro del entorno laboral se mejora su incorporación en el mercado laboral (eliminación de hándicap de género), con lo que se aumenta la igualdad de oportunidades.

Debido a la especial situación de vulnerabilidad social en que se encuentran personas, la convocatoria de subvenciones trata de hacer un mayor hincapié en la línea de actuación en la que se encuadran los proyectos que tienen como objeto mejorar La aceptación de la diversidad y la no discriminación en la sociedad.

En las actividades de fomento de proyectos financiados se tiene en cuenta las necesidades específicas de colectivos más vulnerables en materia de discriminación.

2. Además, se valora en los proyectos a subvencionar que:

- tengan perspectiva de género, que pretenda superar los prejuicios, estereotipos y roles de género.
- existan medidas que permitan la conciliación entre la vida laboral y familiar, de modo que las asociaciones prevén en muchas ocasiones servicios de guardería y horarios compatibles con los escolares precisamente para que las mujeres puedan acceder a la formación que aumentará su empleabilidad.

3. Las entidades beneficiarias y adjudicatarias de los contratos presentan los datos de seguimiento de la intervención financiada desagregados por sexo, para conocer el acceso de las mujeres a los proyectos.

DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO E INMIGRACIÓN PROGRAMA PRESUPUESTARIO 134.1 “COOPERACIÓN AL DESARROLLO”

De acuerdo con el artículo 4 de la Ley 10/2000, de 27 de diciembre, relativa a la cooperación para el desarrollo, la planificación aragonesa se articula a través de planes directores cuatrienales y planes anuales. Deberá elaborarse el Plan Director correspondiente al período 2020-2023.

Tal y como el Plan Director de la Cooperación aragonesa para el Desarrollo 2016-2019 refleja, la cooperación se enfrenta a un nuevo escenario de retos debido a la adopción, por la Asamblea General de Naciones Unidas, de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible: un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, que también tiene la intención de fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia.

Los Estados en esta resolución señalan “estamos resueltos a poner fin a la pobreza y el hambre en todo el mundo de aquí a 2030, a combatir las desigualdades dentro de los países y entre ellos, a construir sociedades pacíficas, justas e inclusivas, a proteger los derechos humanos y promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas, y a garantizar una protección duradera del planeta y sus recursos naturales”.

En ese Plan Director se recoge que la desigualdad de género todavía persiste a pesar de los avances conseguidos con la fijación de los Objetivos de Desarrollo del Milenio que finalizaron en 2015: las mujeres siguen siendo objeto de discriminación para acceder al trabajo, a los bienes económicos y para participar en la toma de decisiones privadas y públicas. Las mujeres también tienen mayor probabilidad de vivir en la pobreza que los hombres.

Sólo unos datos: menos del 13% de las personas que poseen tierras agrícolas son mujeres; las mujeres rurales tienen un 38% menos posibilidades de dar a luz asistidas por una persona profesional de la salud que una mujer urbana en países de ingresos bajos; a menudo, las mujeres y las niñas son las responsables de ir a buscar agua en las zonas rurales; o más de la mitad de todas las mujeres rurales pobres no tienen las competencias de alfabetización básicas.

A pesar del continuo progreso, en la actualidad el mundo todavía tiene un largo camino por delante en cuanto a la representación equitativa de los géneros en la toma de decisiones privadas y públicas.

La Declaración de la Asamblea General de Naciones Unidas de septiembre de 2015 señala: “No es posible realizar todo el potencial humano y alcanzar el desarrollo sostenible si se sigue negando a la mitad de la humanidad el pleno disfrute de sus derechos humanos y sus oportunidades”.

En consecuencia, en los próximos cuatro años es previsible que la cooperación aragonesa continúe estableciendo como prioridad sectorial en su Plan Director y que se recoja en los sucesivos Planes Anuales: El enfoque de género que promueva la participación equitativa e igualitaria en los procesos de desarrollo.

PROGRAMA PRESUPUESTARIO 324.1 “APOYO A LA INMIGRACIÓN”

Objetivo Genérico del Programa.

Este programa conoce la transversalidad de la perspectiva de género, que transforma la concepción, métodos y criterios aplicados en la gestión administrativa de forma que se trata de integrar perspectiva de género para impulsar también el objetivo de construir una sociedad con nuevas relaciones de género, que permitan a las mujeres, también a las que han realizado un proyecto migratorio, la igualdad de derechos y libertades.

Identificación de Objetivos, Actividades y Criterios en materia de igualdad de oportunidades con incidencia en impacto de género.

La perspectiva de género se tiene en cuenta tanto en la gestión administrativa de los contratos como de las subvenciones:

1. Las subvenciones aumentan la formación y la empleabilidad de las mujeres de origen extranjero, por lo que al mejorar las condiciones de la mujer dentro del entorno laboral se mejora su incorporación en el mercado laboral (eliminación de hándicap de género), con lo que se aumenta la igualdad de oportunidades.

Debido a la especial situación de vulnerabilidad social en que se encuentran las mujeres inmigrantes, la convocatoria de subvenciones trata de hacer un mayor hincapié en la línea de actuación en la que se encuadran los proyectos que tienen como objeto mejorar su empleabilidad. Puesto que la mujer inmigrante sufre doble discriminación, que limita su desarrollo personal y su inmersión en el mercado laboral, caracterizado éste por un gran estancamiento en los trabajos no cualificados.

En las actividades de fomento de proyectos que tratan de aumentar la empleabilidad de las personas de origen extranjero que residen en Aragón se tiene en cuenta las necesidades específicas de las mujeres de origen extranjero, tratando de que el acceso al conocimiento del idioma español y a la formación pre-laboral y laboral, vaya ligado al conocimiento de los valores, derechos y obligaciones, todos ellos reconocidos en el ordenamiento jurídico español.

2. Además se valora en los proyectos a subvencionar que:

- tengan perspectiva de género, que pretenda superar los prejuicios, estereotipos y roles de género.
- existan medidas que permitan la conciliación entre la vida laboral y familiar, de modo que las asociaciones prevén en muchas ocasiones servicios de guardería y horarios compatibles con los escolares precisamente para que las mujeres puedan acceder a la formación que aumentará su empleabilidad.

Se trata de promover el protagonismo de las mujeres de origen extranjero, fomentando proyectos que les den recursos de cara a empoderarse, y que, por sus propios caminos, logren una mayor igualdad de género. También se procura financiar proyectos que atienden las necesidades específicas de las mujeres de origen extranjero que trabajan en el ámbito doméstico asistencias para evitar su invisibilidad social.

3. Las entidades beneficiarias y adjudicatarias de los contratos presentan los datos de seguimiento de la intervención financiada desagregados por sexo, para conocer el acceso de las mujeres a los proyectos.

INFORME SOBRE EL IMPACTO DE GÉNERO DEL PROYECTO DE PRESUPUESTOS 2020

12- HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

ANÁLISIS DE IMPACTO DE GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

SECCIÓN 12. HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

- I) Introducción
- II) Análisis de impacto de género de los programas presupuestarios
 - A) Identificación de los programas incluidos y excluidos de la elaboración del informe de impacto de género.
 - B) Fichas de los programas de la sección 12 con pertinencia de género
 - PROGRAMA 1221: Dirección y Administración de la Función Pública
 - PROGRAMA 1231: Selección, Formación y Perfeccionamiento personal
 - PROGRAMA 1264: Información Ciudadana y Documentación Administrativa
 - PROGRAMA 6111: Servicios Generales de Hacienda y Administración Pública
 - PROGRAMA 6311: Gestión e Inspección de Tributos
 - Junta Consultiva de Contratación Administrativa de la Comunidad Autónoma de Aragón y Registros
 - PROGRAMA 6412: Contratación Pública

I) Introducción

De conformidad con el artículo 3 del Decreto 93/2019, de 8 de agosto, del Gobierno de Aragón, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, el Departamento de Hacienda y Administración Pública se organiza en una Secretaría General Técnica, Intervención General, Dirección General de Presupuestos, Financiación y Tesorería, Dirección General de Tributos, Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, Dirección General de Contratación y Dirección General de Patrimonio y Organización. Asimismo, el artículo 3 del Decreto 93/2019, de 8 de agosto, señala que el Departamento de Hacienda y Administración Pública se estructura en los siguientes órganos directivos: Secretaría General Técnica, Intervención General, Dirección General de Presupuestos, Financiación y Tesorería; Dirección General de Tributos, Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, Dirección General de Contratación y Dirección General de Patrimonio y Organización.

En cuanto a sus atribuciones, el artículo 9 del Decreto de 5 de agosto de 2019, del Presidente del Gobierno de Aragón, por el que se modifica la organización de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y se asignan competencias a los Departamentos, establece que al Departamento de Hacienda y Administración Pública se le atribuyen la totalidad de las competencias del anterior Departamento de Hacienda y Administración Pública excepto la competencia en materia de fondos europeos, que corresponderá a la Vicepresidencia.

Con el objetivo de determinar adecuadamente las competencias atribuidas a los mismos, en la actualidad se encuentra en proceso de tramitación un nuevo Decreto de estructura orgánica del Departamento de Hacienda y Administración Pública que establezca la estructura orgánica pormenorizada con la finalidad de definir detalladamente el área funcional y competencial de los órganos administrativos que corresponden a cada uno de los centros directivos que conforman el Departamento y para la adaptación de la estructura a las novedades introducidas en los citados Decretos.

En relación con los presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón, el Departamento de Hacienda y Administración Pública del Gobierno de Aragón (Sección 12) gestiona los siguientes programas de gastos:

Sección	Programa
12-HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	1212 Servicios Centrales, Edificios e Instalaciones .-
	1221 Dirección y Administración de la Función Pública .-
	1231 Selección, Formación y Perfeccionamiento Personal .-
	1264 Información Ciudadana y Documentación Administrativa .-
	6111 Servicios Generales de Hacienda y Administración Pública .-
	6121 Planificación y Dirección Presupuestaria .-
	6311 Gestión e Inspección de Tributos .-
	6312 Control Interno y Contabilidad .-
	6313 Gestión del Patrimonio .-
	6314 Gestión de Tesorería .-
	6411 Junta Consultiva Contratación Administrativa y Registros .-
	6412 Contratación Pública .-

Análisis de impacto de género de los programas presupuestarios

El análisis de los presupuestos desde una perspectiva de género constituye un esfuerzo hacia la incorporación de la transversalidad de género de las políticas públicas de nuestra Comunidad Autónoma. La falsa neutralidad de género, como sabemos, no escapa a ninguno de los ámbitos que abarcan las diferentes partidas presupuestarias. Por esta razón, se pretende llevar a cabo un análisis de los presupuestos sensibles al género con el objetivo de dilucidar cuáles son los posibles efectos en relación con la igualdad entre hombres y mu-

jeros. Se trata pues de conocer, - con las herramientas disponibles-, el impacto de los presupuestos públicos sobre las condiciones de vida de mujeres y hombres en relación con el acceso a recursos, bienes y servicios, así como su representación tanto en la esfera pública como en la privada.

Dicho lo anterior, existen diversas metodologías para la integración de esta sensibilidad de género en la planificación y análisis de los presupuestos públicos. Los principales métodos que se han venido utilizando para la elaboración de los Presupuestos con Enfoque de Género (PEG) son: la propuesta australiana (R.Sharp), la propuesta sudafricana de los cinco pasos (D. Budlender) y la propuesta de los tres niveles de D.Elson (Estrategias para la integración de la perspectiva de género en los presupuestos públicos, Instituto de la Mujer, Serie Observatorio nº 17, p.29). Dentro del contexto europeo, destaca la metodología basada en las capacidades desarrollada en Italia, así como la labor de los países nórdicos en la implementación e impulso de acciones positivas que también se han ido desarrollando en países como Alemania, Austria, Bélgica, España, Francia, Escocia y Suiza con diferente grado de intensidad y nivel territorial.

En nuestro país, se han utilizado diferentes metodologías a la hora de abordar el análisis desde la perspectiva de género de los presupuestos: la iniciativa de los Presupuestos con Enfoque de Género, el método 3R (Representación, Recursos, Cultura) sueco utilizado por el Ayuntamiento de Madrid o la metodología propia denominada G+ desarrollada por la Junta de Andalucía.

En cualquiera de los métodos mencionados, existen dos principales retos a los que enfrentarse. En primer lugar, la disponibilidad de la información de los colectivos beneficiados o afectados en función del sexo (no suele estar desagregada) y el segundo es que se requieren de una serie de datos que normalmente no se encuentran reflejados en el presupuesto. Como vemos, existen diversas realidades en función del contexto y la metodología a la hora de evaluar los presupuestos no es cerrada, sino que se encuentra en constante experimentación y (re)construcción. (Diseño de la estrategia que permita la integración de la perspectiva de género en los presupuestos públicos del Observatorio de Igualdad del Instituto de la Mujer, p.11-54)

En nuestro caso se ha optado por la metodología que mejor se adecua a los criterios de confección del presupuesto previstos en la Orden HAP/1117/2019, de 9 de septiembre, por la que se dictan instrucciones para la elaboración del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2020. La misma establece que el Presupuesto de Gastos se estructura en una triple vertiente:

- la estructura orgánica por Centros Gestores responde a criterios organizativos.
- la estructura de programas económicos se configura considerando los objetivos a conseguir
- los gastos se relacionan atendiendo a su naturaleza económica.

Como detalla la Orden HAP/1117/2019, los diferentes órganos de la Administración de la Comunidad cumplimentan las fichas correspondientes a cada programa y sección. En cuanto al análisis con perspectiva de género, siguiendo con las mencionadas fichas y su contenido, se ha seguido la siguiente estructura para el análisis de los diferentes Programas buscando la correspondencia entre los objetivos generales del programa y los objetivos de igualdad de género contenidos en los diferentes planes y normativa vigente en nuestra Comunidad Autónoma:

- 1) En primer lugar, se detalla el contenido y finalidad del programa presupuestario.
- 2) Posteriormente se identifican los objetivos y las actuaciones concretas previstas vinculándolas con los objetivos incluidos en los diferentes planes, etc.
- 3) El siguiente paso es el diagnóstico de la situación entre hombres y mujeres en el ámbito al que compete el programa presupuestario para luego pasar a calibrar sus resultados en cuanto a la igualdad de género y valorar su impacto con respecto a la misma.
- 4) Se termina con unas observaciones al proceso de valoración de impacto de género del programa presupuestario.

Por último, cabe mencionar que al Departamento de Hacienda y Administración Pública le corresponden atribuciones en áreas con un impacto considerable para la consecución de la igualdad real entre hombres y mujeres como son los tributos, la función pública o la contratación pública. Pasemos pues a analizar los diferentes programas presu-

puestarios que le corresponden al Departamento de Hacienda y Administración Pública del Gobierno de Aragón.

C) Identificación de los programas incluidos y excluidos de la elaboración del informe de impacto de género.

Teniendo en mente que en términos generales todos los programas presupuestarios de gasto afectan de una u otra manera a hombres y mujeres, han sido excluidos del presente análisis aquellos relacionados con actividades administrativas que se dedican al mantenimiento de servicios internos o a su funcionamiento o los encomendados a la gestión de transferencias o similares. En estos programas resulta de una mayor complejidad establecer una relación directa entre sus objetivos y actuaciones en relación con la igualdad de género sobre la población o sobre los objetivos de política públicas así que se ha optado por no contar con ellos para el análisis presupuestario presente.

Vistos los programas presupuestarios que corresponden al Departamento de Hacienda y Administración Pública durante el ejercicio 2020, a continuación, se detallan los programas excluidos de la evaluación de impacto de género del Departamento de Hacienda y Administración Pública por considerar que se ajustan a los criterios anteriormente fijados:

- ✓ Al Programa 1212 Servicios Centrales, Edificios e Instalaciones de la Dirección General de Contratación, Patrimonio y Organización le corresponde la tramitación de los asuntos relacionados con la contratación centralizada, así como la preparación de los asuntos y la realización de informes en materia de contratación centralizada.
- ✓ El Programa 6121 Planificación y Dirección Presupuestaria de la Dirección General de Presupuestos, Financiación y Tesorería se interviene plenamente en los procesos de elaboración y aprobación del Presupuesto y parcialmente en la fase de ejecución del mismo de acuerdo con la regulación contenida en la legislación vigente. Estas funciones se completan además con la divulgación de los principales documentos que recogen el Presupuesto y con la instrumentación de las aplicaciones informáticas que dan soporte a todas las fases del ciclo presupuestario.

- ✓ Al Programa 6314 Gestión de Tesorería de la Dirección General de Presupuestos, Financiación y Tesorería le corresponde ejecutar la política financiera y de endeudamiento de nuestra Comunidad Autónoma, así como la realización de estudio y seguimiento de la financiación autonómica, así como la gestión y seguimiento de los mecanismos integrantes de su sistema de financiación.
- ✓ Al Programa 6312 Control Interno y Contabilidad de la Intervención General le corresponde ejercicio del control de la actividad económico financiera de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, sus organismos públicos y empresas públicas mediante el ejercicio de la función interventora y del control financiero al que se refiere el Título III de la Ley de Hacienda de la Comunidad Autónoma de Aragón, con plena autonomía respecto de las autoridades y entidades cuyos gastos controla.
- ✓ El Programa 6313 Gestión de Patrimonio de la Dirección General de Contratación, Patrimonio y Organización tiene por finalidad el desarrollo de las competencias que conforme con el texto refundido de la Ley del Patrimonio de Aragón corresponden al Departamento de Hacienda y Administración Pública en este ámbito- la gestión de inventario de bienes y derechos de la Comunidad Autónoma, la tramitación de expedientes de adquisición y enajenación, onerosa o gratuita, de bienes, de los que deriven Altas y Bajas en el Inventario General, así como la gestión, liquidación y reparto de los bienes adquiridos por abintestatos de personas de vecindad civil aragonesa de acuerdo con la normativa de sucesiones.
- ✓ Al Programa 6314 Gestión de Tesorería de la Dirección General de Presupuestos, Financiación y Tesorería le corresponde ejecutar la política financiera y de endeudamiento de nuestra Comunidad Autónoma, así como la realización de estudio y seguimiento de la financiación autonómica, así como la gestión y seguimiento de los mecanismos integrantes de su sistema de financiación.

Sección	Programas excluidos
12-HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	1212. Servicios Centrales, Edificios e Instalaciones
	6121. Planificación y Dirección Presupuestaria
	6312. Control Interno y Contabilidad
	6313. Gestión del Patrimonio
	6314. Gestión de Tesorería

Por otro lado, y siguiendo los criterios anteriormente mencionados, estos son los programas que se ha considerado poseen pertinencia de género porque afectan de manera directa a hombres y mujeres

Sección	Programa
12-HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	1221. Dirección y Administración de la Función Pública
	1231. Selección, Formación y Perfeccionamiento Personal
	1264. Información Ciudadana y Documentación Administrativa
	6111. Servicios Generales de Hacienda y Administración Pública
	6311. Gestión e Inspección de Tributos
	6411. Junta Consultiva de Contratación Administrativa de la Comunidad Autónoma de Aragón y Registros
	6412. Contratación Pública

V

D) Fichas de los programas de la sección 12 Hacienda y Administración Pública con pertinencia de género

En este apartado se trata de realizar una reflexión sobre el impacto de género de los siguientes programas presupuestarios que corresponden al Departamento de Hacienda y Administración Pública:

PROGRAMA 1221: Dirección y Administración de la Función Pública
PROGRAMA 1231: Selección, formación y perfeccionamiento personal
PROGRAMA 1264: Información ciudadana y documentación
PROGRAMA 6111: Servicios Generales de Hacienda y Administración Pública
PROGRAMA 6311: Gestión e Inspección de Tributos
PROGRAMA 6411: Junta Consultiva de Contratación Administrativa de la Comunidad Autónoma de Aragón y Registros
PROGRAMA 6412: Contratación Pública

Como se ha mencionado, el análisis y planificación de los presupuestos con enfoque de género es un proceso vivo que necesita de un constante cuestionamiento para establecer diferentes mejoras a nivel metodológico, de suministro de datos o de profundización en criterios como la interseccionalidad con el objetivo de aumentar la precisión a la hora de valorar el impacto que las políticas públicas tendrán sobre las condiciones de vida de las mujeres y los hombres.

Por tanto, conscientes de lo anterior, el presente informe constituye una primera reflexión que servirá de base para la profundización de venideros análisis de los presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón que cuenten con un mayor volumen de datos desagregados y con la cooperación interdepartamental de las diferentes Unidades de Igualdad que permita establecer unos criterios uniformes de análisis de todas las secciones que conforman las partidas presupuestarias.

PROGRAMA 1221: Dirección y Administración de la Función Pública

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: Dirección y Administración de la Función Pública

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios

SECCIÓN: Departamento de Hacienda y Administración Pública

El Programa 1221 Dirección y Administración de la Función Pública de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios tiene como finalidad básica la gestión y ordenación del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón. Comprende la totalidad de actuaciones derivadas de la selección del personal, ya sea permanente o temporal, su incorporación, el desarrollo de las actuaciones derivadas de la multiplicidad de situaciones y acciones sobre dicho personal. La gestión de las relaciones laborales, la interlocución y negociación con los representantes sindicales, la generación de los puestos de trabajo, el control de las contrataciones temporales, los sistemas de provisión y el abono de sus retribuciones. Se incluye también la coordinación del resto de los órganos de la Administración con competencias en materia de personal.

b) Identificación de los objetivos en materia de igualdad que le son de aplicación:

A partir de la legislación, planes y programas de igualdad entre hombres y mujeres de la Comunidad Autónoma de Aragón y siguiendo el principio de transversalidad anteriormente descrito, se detallan los objetivos de igualdad de género que le son de aplicación al presente programa presupuestario siguiendo el criterio de coherencia entre los objetivos de igualdad y los objetivos generales del propio programa presupuestario.

Objetivos generales del programa:

OBJETIVO
Objetivo 01: Recursos y reclamaciones
Objetivo 02: Gestión de las relaciones individuales y colectivas del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón
Objetivo 04: Explotación de registro de personal
Objetivo 05: Gestión ordinaria de las cuestiones que afectan al conjunto del personal que mantiene relación de servicios en régimen de derecho administrativo o de derecho laboral con la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón
Objetivo 06. Actuaciones en materia de nóminas
Objetivo 07: Gestión ordinaria en materia de provisión de puestos de trabajo de personal funcionario y laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón
Objetivo 08: Elaboración, actualización y mantenimiento de las relaciones de puestos de trabajo
Objetivo 09: Inspección del funcionamiento de los servicios administrativos centrales y periféricos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón
Objetivo 10. Promoción y seguimiento de los programas de modernización de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón
Objetivo 11. Impulso y coordinación de programas de mejora de calidad de los servicios

El Programa debe incluir los siguientes elementos de acuerdo con la normativa vigente en la Comunidad Autónoma de Aragón:

Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón

ARTÍCULO	CONTENIDO
Art. 50	a) Eliminar los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional. b) Facilitar a las empleadas y empleados públicos la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, sin menoscabo de la promoción profesional, considerando las particularidades de jornada y horario de todos los tipos de puestos de trabajo. c) Incluir en todas las pruebas de acceso al empleo público el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública, así como impartir formación en igualdad y sobre prevención de la violencia contra la mujer tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional, con el objetivo de capacitar a su personal y facilitar la incorporación de la igualdad de género en el desarrollo de la actividad pública. d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los órganos relacionados con procesos de selección de personal y provisión de puestos. e) Establecer protocolos de actuación y protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de género y la violencia contra la mujer. f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, entre mujeres y hombres en el ámbito de la función pública, en cumplimiento del principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor. g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

c) Descripción de la situación social de mujeres y hombres en relación con el ámbito de aplicación del programa presupuestario.

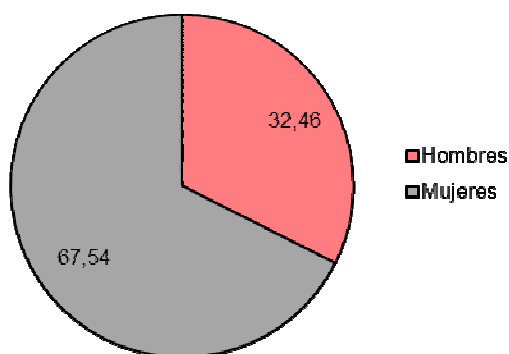
Para realizar un análisis de la situación de partida disponemos de la información y los datos correspondientes al informe “Diagnóstico y Análisis Plan de Igualdad. Administración General” elaborado por la Inspección General de Servicios de la Comunidad Autónoma de Aragón. Se trata de un estudio sociodemográfico en función del género de la situación del personal de la Administración general del Gobierno de Aragón y que servirá como elemento de apoyo técnico a los trabajos de elaboración del Plan de Igualdad de este sector de la Administración. Este informe toma datos de Sirhga (Sistema Integrado de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno de Aragón) correspondientes al año 2017 para realizar un diagnóstico de la organización y la estructura de la Función Pública.

De este informe extenso, se toman en consideración los aspectos más relevantes a tener en cuenta dentro del ámbito de la función pública de nuestra Comunidad Autónoma.

1. Distribución de mujeres y hombres en las agrupaciones básicas

Según los datos del informe, la organización de la Función Pública en nuestra Comunidad Autónoma está feminizada. En el sector de la Administración General, que es al que se refiere el proyecto de Decreto, la relación es de 2 mujeres por cada hombre, lo que supone un alto grado de feminización del personal (p.10). Así pues *“en el sector de Administración general, y sobre una población de referencia de 12.336 personas, las mujeres representan el 67,54% del censo frente al 32,46% para los hombres”* (p.10) (Gráfico 1).

Gráfico 1. Distribución del personal por sexos. %



Fuente: Diagnóstico y Análisis Plan de Igualdad Administración General

Índice de concentración

Prestando atención a la distribución de hombres y mujeres en cada una de las agrupaciones básicas del personal: 1) personal funcionario, 2) personal laboral y 3) altos cargos y personal eventual (p.12) (Gráfico 2):

- Se observa una diferencia significativa en el *índice de concentración*² de mujeres en la agrupación de personal funcionario respecto al que se registra en el grupo de hombres: 66,7 % para las mujeres frente al 61,1 % de los hombres.
- En la agrupación de personal laboral, encontramos una diferencia significativa en sentido contrario: los hombres representan en esta agrupación al 36,6 % frente a las mujeres, que lo hacen en un 32,7 %.

² Este indicador toma a cada uno de los sexos por separado, es decir, se trata de un indicador intrasexo y muestra la situación de las mujeres respecto a sí mismas y de los hombres respecto a sí mismos" (p.109)

- En cuanto a los altos cargos y el personal eventual, se observa que esta agrupación representa solo el 0,6 % de la población de mujeres del sector, mientras que en el caso de los hombres reúne al 2,3 % de sus efectivos, es decir casi 4 veces más. Por tanto, la diferencia de concentración es muy significativa.

Índice de feminización

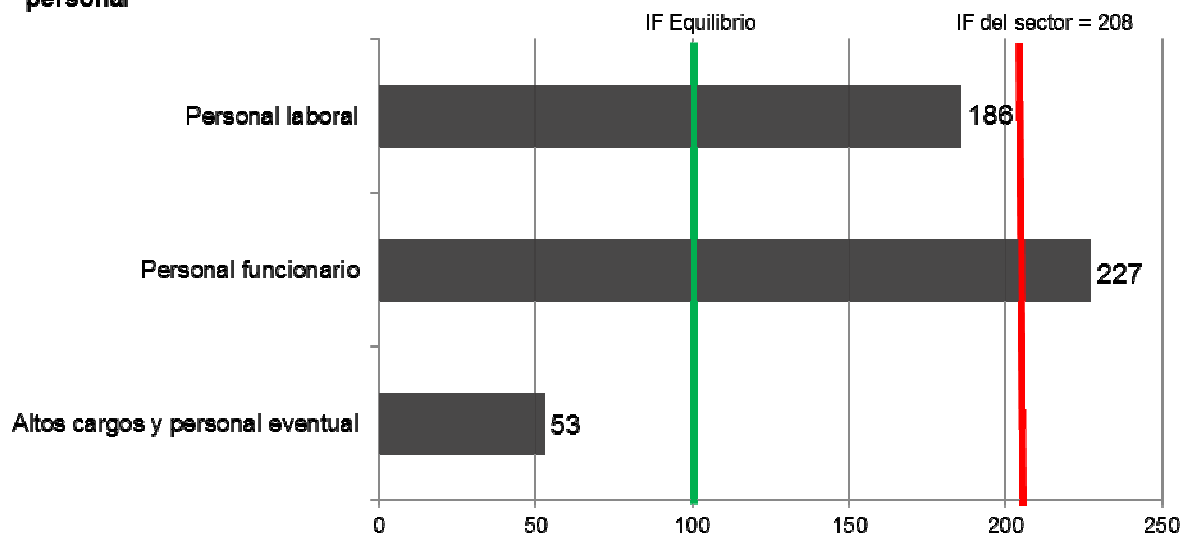
Prestando atención a la concentración de hombres y mujeres para cada una de las agrupaciones básicas mencionadas: 1) funcionariado, 2) personal laboral y 3) altos cargos y personal eventual (p. 13), el conjunto del sector presenta un índice de feminización³ de 208.

Si observamos cada una de las agrupaciones, el grado de feminización en cada una de ellas es diferente (Gráfico 3):

- El personal funcionario presenta el índice de feminización más alto, 227.
- Dentro del personal laboral, el grado de concentración es mayor para hombres que para mujeres presentando un índice de feminización de 186 que, aun siendo un referente claro de feminización, representa una suavización del orden del 11 % respecto al conjunto del sector.
- Por último, en el grupo de altos cargos y personal eventual, destaca un registro absolutamente inverso a las dos categorías anteriores: el índice de feminización para este grupo de personal es de 53, un valor que representa la mitad del valor de equidad (100) y es 4 veces inferior al valor de referencia del sector.

³ El índice de feminización es la relación entre hombres y mujeres. Por ejemplo, si en un departamento trabajan 50 hombres y 50 mujeres, el índice de feminización sería $50/50 \times 100 = 100$. Por tanto, en este caso, 100 representa el valor de referencia, es decir, igual concentración de hombres y mujeres (p.109).

Gráfico 3. Índice de feminización (IF) según ámbitos de relación de empleo del personal



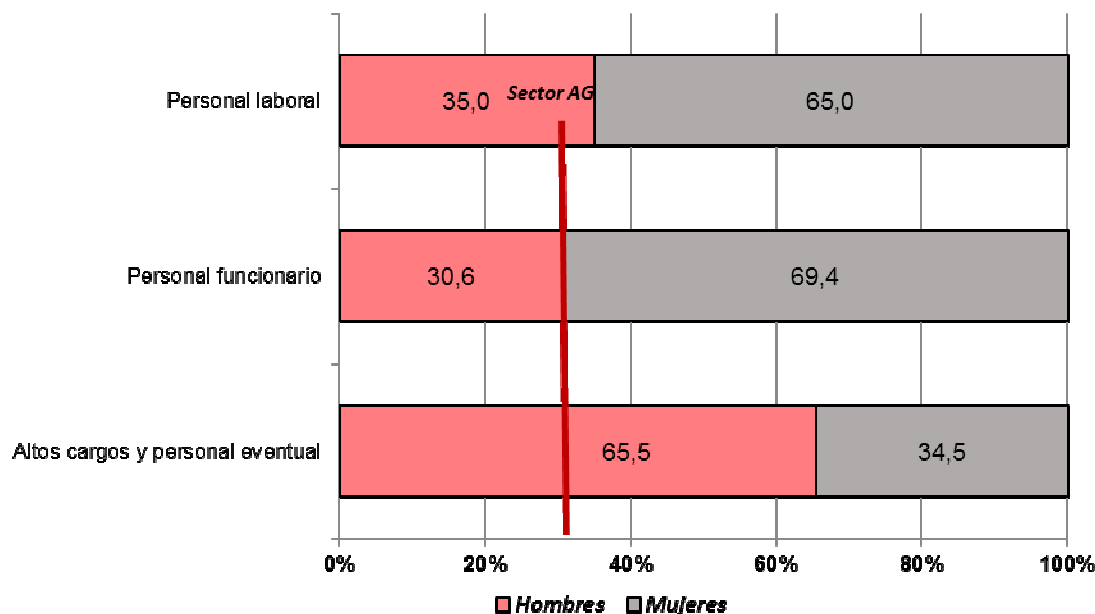
Fuente: Diagnóstico y Análisis Plan de Igualdad Administración General.

Índice de distribución

El índice de distribución⁴ de sexos en cada una de las agrupaciones laborales básicas refleja el patrón general de una organización integrada por más mujeres que hombres, de un modo más acusado en el ámbito del personal funcionario (69,4 %) que entre el personal laboral (65,0 %), mientras que en el ámbito de altos cargos y personal eventual predominan de manera notoria los hombres: hay 2 hombres por cada (1) mujer." (p.13) (Gráfico 4).

⁴ El índice de distribución refleja el número de mujeres o de hombres (por separado) sobre el total de hombres y mujeres en las agrupaciones laborales (p. 109).

Gráfico 4. Feminización de la organización. Distribución de hombres y mujeres en las agrupaciones básicas de empleo. %



Fuente: Diagnóstico y Análisis Plan de Igualdad Administración General.

Tasa relativa de presencia

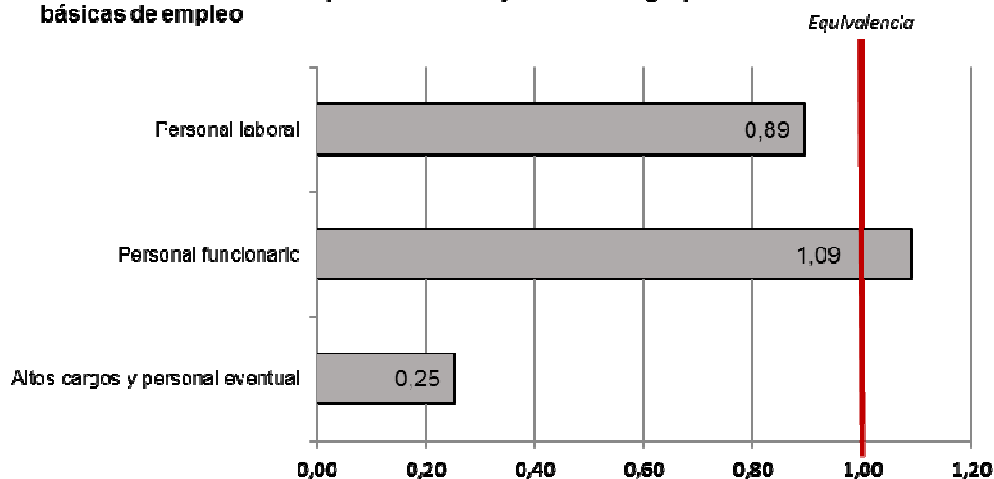
Si se observa la tasa relativa de la presencia⁵ de mujeres en cada uno de los ámbitos de relación de empleo considerados (...) el valor de la tasa para los grupos de personal laboral y de personal funcionario oscila con cierta proximidad al valor de equivalencia (Gráfico 5) (p.14-15):

⁵ La tasa relativa de presencia es la relación entre la tasa de presencia de mujeres y la de hombres. Por ejemplo, si la tasa de mujeres es de 50 y la tasa de hombres es de 50, $50/50=1$ en donde 1 es el valor de equivalencia, es decir, de igualdad (p.109)

Por otro lado, la tasa de presencia de mujeres es el número de mujeres en cada categoría/ total de mujeres*100 (p.109).

- En el caso del personal funcionario es de 1,09 e indica una presencia mayor de mujeres en el grupo de lo que muestra el patrón general de distribución.
- En el grupo de personal laboral, por su parte, y aun registrando un elevado grado de feminización, el valor de la tasa relativa de presencia de mujeres es inferior 1.
- En el grupo de altos cargos y personal eventual el valor de esta tasa es de 0,25, muy alejado de valor general de distribución y, por tanto, de los valores de las otras dos agrupaciones laborales.

Gráfico 5. Tasa relativa de presencia de mujeres en las agrupaciones básicas de empleo



Fuente: Diagnóstico y Análisis Plan de igualdad Administración General, 3.º 5.

En resumen, el sector de Administración general presenta una organización muy feminizada combinando, como detalla el informe (p. 14-15):

- De una parte, el personal funcionario y personal laboral representan un colectivo muy numeroso de personas, con un elevado grado de feminización y muestra una estructura análoga por sexos cuya configuración está sujeta a distintos factores, entre los que cabe suponer las distintas estrategias de género sobre las expectativas laborales.
- De otra parte, el grupo de altos cargos y personal eventual constituye un colectivo poco numeroso de personas, presenta un bajo grado de feminización y

su configuración es diferente y complemente opuesta a la de las otras agrupaciones.

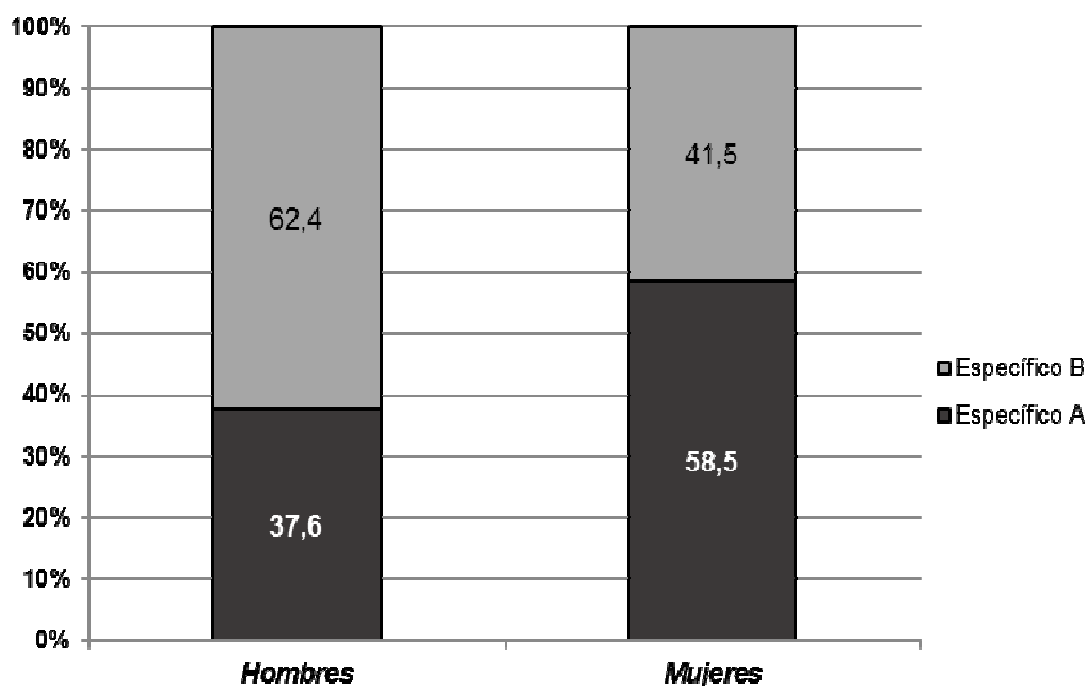
Retribuciones complementarias: complemento específico A o B

Las retribuciones complementarias representan un elemento básico de ordenación de los puestos de trabajo de la organización administrativa. Estas retribuciones se corresponden con la asignación del complemento específico A o B de cada puesto. El complemento específico B conlleva una dedicación de incompatibilidad, una jornada más amplia y mayor retribución (p. 26).

En el grupo de los hombres, se observa que casi 2 tercios de los puestos de trabajo (62,4 %) tienen asignado el complemento específico B, mientras que en grupo de las mujeres esta circunstancia solo afecta al 41,5 %. Se reconoce por tanto una brecha de más de 20 puntos porcentuales: menos de la mitad de las mujeres ocupan puestos con complemento específico B, siendo lo contrario en el caso de los hombres (p. 26).

Si se compara el índice de concentración de los puestos de trabajo con complemento específico B entre hombres y mujeres, se constata que en todos los casos los valores son superiores para la población del grupo de hombres frente a la del grupo de mujeres (p. 47) (Gráfico 6).

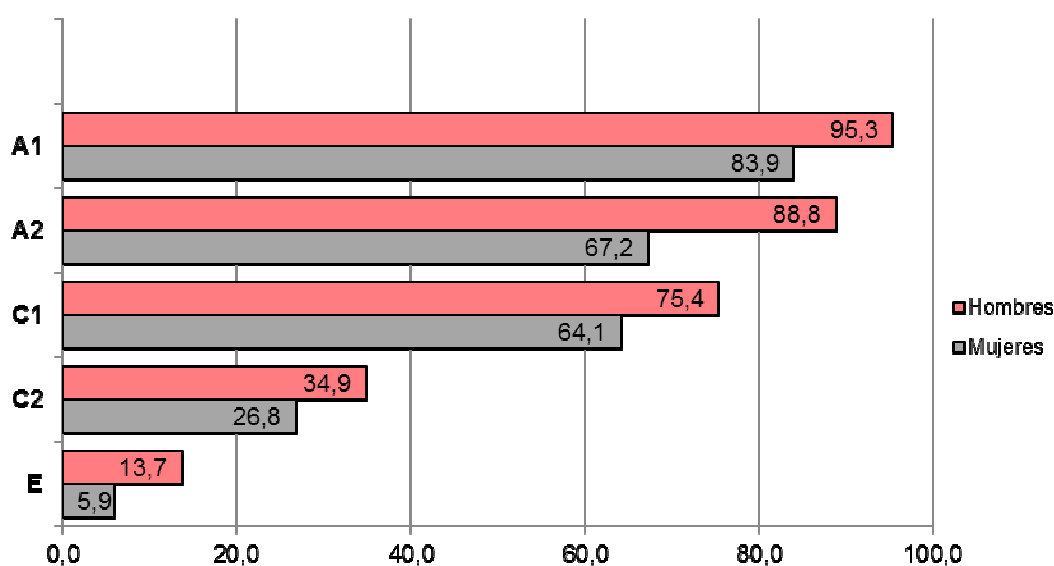
Gráfico 6. Índice de concentración de hombres y mujeres según complemento específico de los puestos de trabajo. %



Fuente: Diagnóstico y Análisis Plan de Igualdad Administración General, p.47.

Esta brecha se observa en todos los grupos profesionales. Por ejemplo, la condición de que el 95,3 % de los puestos ocupados por el grupo de los hombres en el subgrupo A1 tienen asignado el específico B, frente al 83,9 % en el caso del grupo de las mujeres. También destaca la enorme diferencia de valores del índice en el subgrupo A2 (Gráfico 7) (p.48)

Gráfico 7. Índice de concentración del complemento *específico B* entre hombres y mujeres según grupo profesional. %



Fuente: Diagnóstico y Análisis Plan de Igualdad Administración General, p.48.

2. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

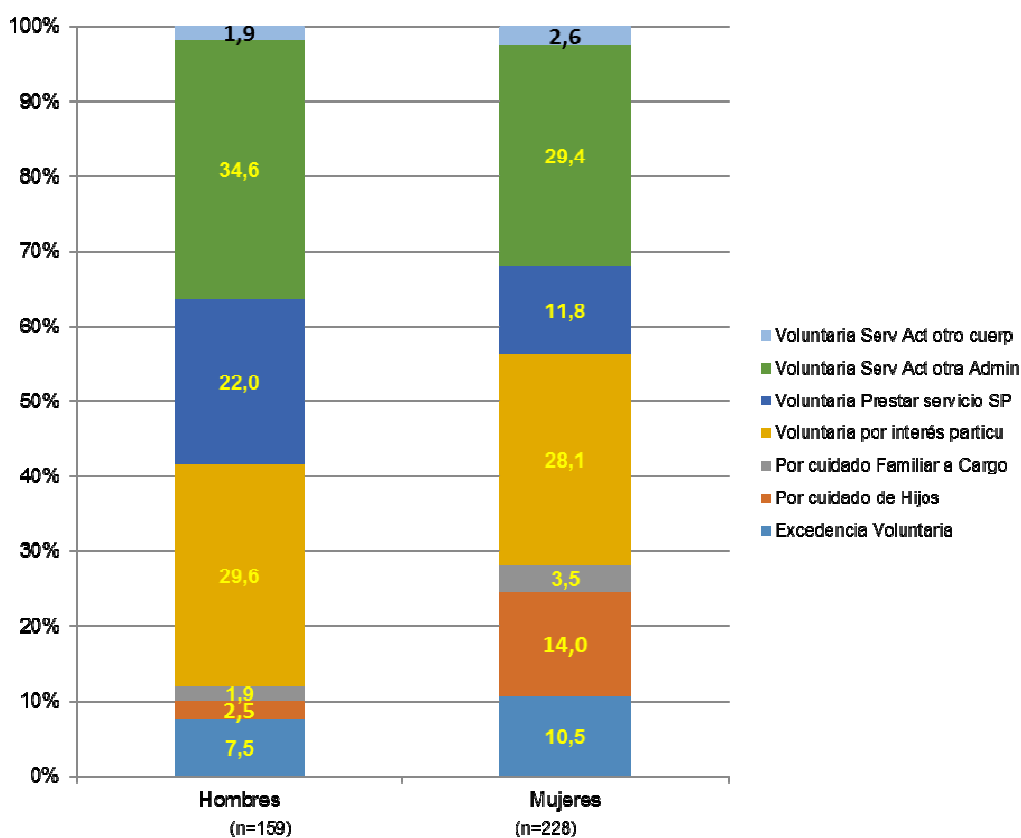
De acuerdo con la información dispuesta en el Sirhga, en 2017 se registró que 1.126 personas del sector de Administración general se habían acogido a cualquiera de las situaciones establecidas para conciliar la vida laboral y profesional, lo que supone el 9,1 % de la relación de personal del sector, es decir, casi una décima parte de la población. En un primer vistazo se observa una diferencia entre el grupo de las mujeres y el de los hombres respecto a la distribución de las situaciones de conciliación. Mientras que entre las mujeres el número de personas acogidas a medidas de conciliación supera claramente el 10 %, en el grupo de los hombres es del 6,4 % (Tabla 1). Se han considerado dentro de las medidas de conciliación los registros de personas en 1) situación de excedencia voluntaria, 2) de licencia y 3) de reducción de jornada (p.49).

1) Situación de excedencia voluntaria

En relación con las situaciones de excedencia, el patrón de uso de esta medida por parte del personal del sector de Administración general es similar al del conjunto del personal de la Administración de la Comunidad: mayor valor del porcentaje de presencia de hombres que se han acogido a esta medida que el que corresponde al conjunto del sector (p.50).

El índice de concentración de las situaciones de excedencia para cada uno de los dos grupos revela también diferencias significativas entre ambos según el peculiar acogimiento de hombres y mujeres a las distintas modalidades de excedencia previstas (Gráfico 8) (p. 50).

Gráfico 8. Índice de concentración de situaciones de excedencia por sexo. %



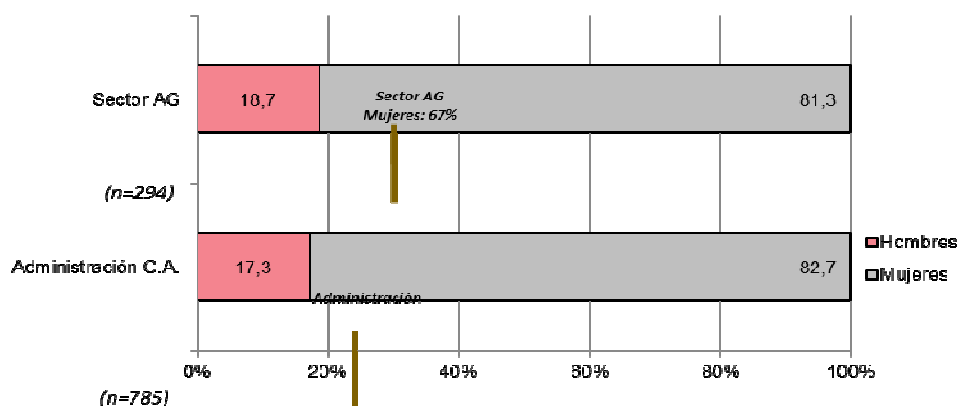
Fuente: Diagnóstico y Análisis Plan de Igualdad Administración General, p 50

El informe detalla que “*más de la mitad de las situaciones de excedencia entre los hombres están registradas respecto a modalidades favorecedoras, claramente, de la conciliación “profesional”: excedencia por servicio en otras administraciones o por prestar servicio público (56,6 %). A su vez, tres modalidades concentran (86,6 %) la gran mayoría de las situaciones. Por el contrario, el registro de las situaciones de excedencia entre las mujeres aparece mucho más distribuido y equilibrado reflejando requerimientos y exigencias personales más diversas. Sobre todo resulta muy significativo el valor de registro de la excedencia por cuidado de hijos e hijas, que es el tercero en orden de magnitud y que, en el grupo de los hombres, casi no tiene significación*” (p. 50).

2) Situaciones de licencia

Respecto a la relación de las situaciones de licencia, en el año 2017 se notificaron 294 casos. Prestando atención a las cifras desagregadas por sexo, el sector de Administración general presenta valores similares a los de la Administración de la Comunidad Autónoma. En ambos entornos se observa una considerable feminización del indicador de distribución, siendo especialmente significativo en el sector de Administración general, en la medida en que registra menos mujeres que el conjunto de la Administración (Gráfico 9) (p.50-51).

Gráfico 9. Distribución de las licencias por sexo. %

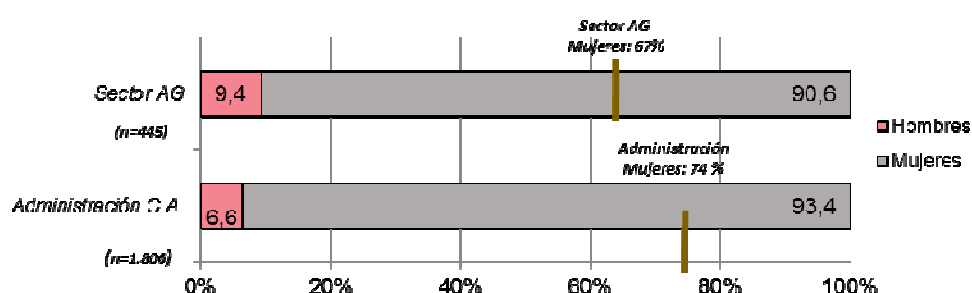


Fuente: Diagnóstico y Análisis Plan de Igualdad Administración General, p.51.

3) Reducción de jornada

La reducción de jornada es el registro más numeroso entre las medidas de conciliación gestionadas por el Sirhga y consideradas en el informe. En esta, se observa asimismo un valor muy alto del indicador de distribución para el grupo de mujeres (Gráfico 10), de manera similar al registrado para el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma (p. 51).

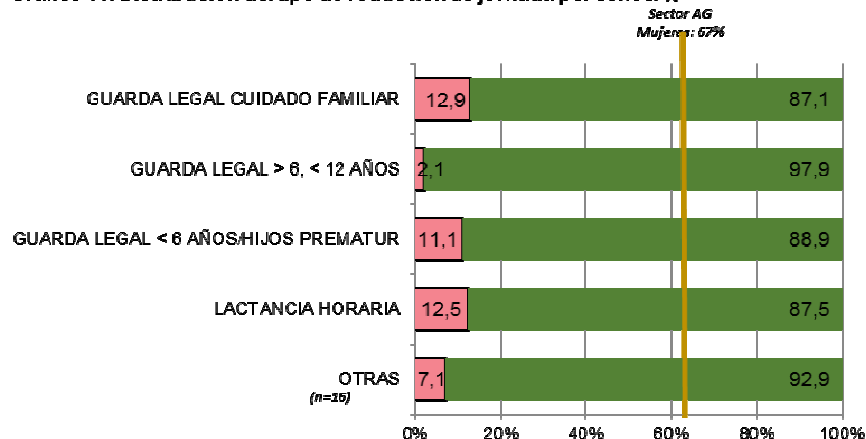
Gráfico 10. Distribución de las reducciones de jornada por sexo. %



Fuente: Diagnóstico y Análisis Plan de Igualdad Administración General, p.51.

Cabe señalar, en todo caso, que la diferencia entre el valor de feminización de la población y la del grupo de personas acogidas a las reducciones de jornada es notoriamente mayor en el sector de Administración general que en el conjunto de la Administración (p.52).

Gráfico 11. Distribución del tipo de reducción de Jornada por sexos. %



Fuente: Diagnóstico y Análisis Plan de Igualdad Administración General, p.52.

Según el tipo de reducción de jornada (Gráfico 12) cabe destacar, respecto a la relación de las situaciones de licencia el desmesurado valor referido al grupo de mujeres en el tipo de guarda legal de menores entre 6 y 12 años, intervalo de edad infantil que corresponde con el primer tramo de la obligatoriedad de la enseñanza, lo que muestra un patrón de las funciones familiares atribuidas de manera casi exclusiva y excluyente a las mujeres.

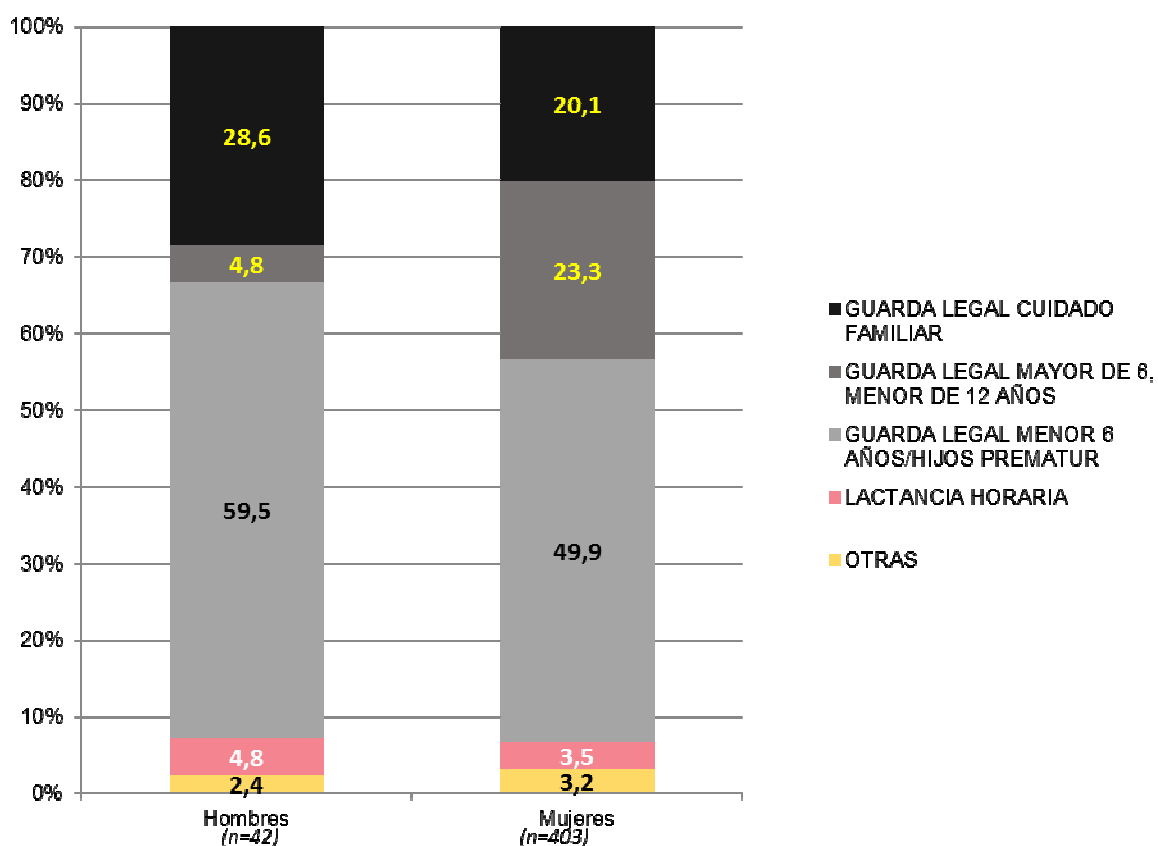
Todo ello sin perjuicio de los valores tan extremados sobre la distribución por sexos que se registran para el resto de las modalidades de reducción de jornada, en consonancia con el nivel general que se ha explicitado para el sector.

La gran mayoría de los 42 hombres del sector acogidos a la reducción de jornada lo hacen en la modalidad de menores de 6 años (59,5 %) o por cuidado de un familiar (28,6 %), representando el resto de las opciones valores muy poco significativos.

En el grupo de las mujeres, mucho más numeroso (403 personas), aunque la modalidad de guarda de menores de 6 años registra la mitad (49,9 %) del acogimiento a esta medida de conciliación, son también relevantes y significativos los valores de las modalidades de guarda legal por cuidado familiar y guarda de menores entre 6 y 12 años.

De la misma manera que se ha observado al considerar otras medidas de conciliación, los indicadores de concentración ponen de manifiesto que el grupo de las mujeres presenta valores que reflejan una pauta de respuesta a requerimientos y exigencias personales de amplio espectro de hecho, de todo el espectro regulado, mientras que el grupo de los hombres, además de ser siempre mucho más menguado, muestra valores elevados en solo una o dos de las modalidades de la medida correspondiente (p. 52-53) (Gráfico 12).

Gráfico 12. Índice de concentración del tipo de reducción de jornada. %

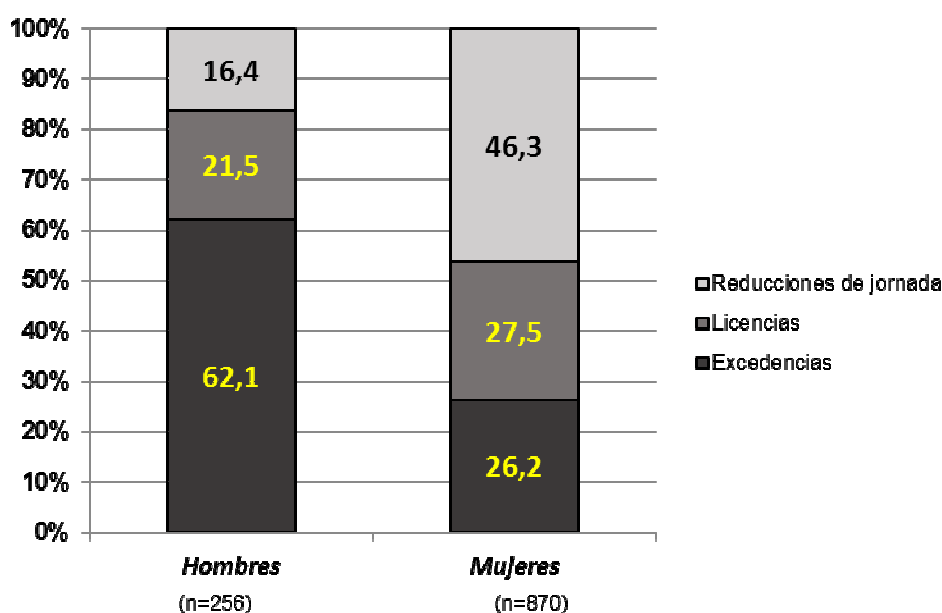


Fuente: Diagnóstico y Análisis Plan de Igualdad Administración General, p. 53.

A modo de resumen, cabe afirmar que hay dos patrones diferenciados para cada grupo de en relación con las medidas básicas de conciliación de la vida familiar y profesional (Gráfico 13) que visibilizan la división sexual del trabajo:

- Por un lado, en el grupo de los hombres el valor más alto lo registra el acogimiento a la situación de excedencia que, como se ha mostrado, representa una opción de respuesta a requerimientos profesionales y poco vinculados a exigencias familiares
- Por el contrario, en el grupo de las mujeres es el acogimiento a las distintas modalidades de reducción de jornada el valor más elevado, afectando a cerca de la mitad de las personas del grupo. Como se ha señalado, se trata de un conjunto de modalidades vinculadas a la guarda y cuidado de personas menores de edad o familiares, es decir, exigencias de “naturaleza doméstica”.

Gráfico 13. Índice de concentración del uso de medidas de conciliación. %



Fuente: Diagnóstico y Análisis Plan de Igualdad. Administración General, p.53.

4) Otros instrumentos para la conciliación de la vida laboral, personal y profesional

Adicionalmente, en el marco de instrumentos para la conciliación de la vida familiar y laboral, hay que considerar los permisos normalizados mediante las disposiciones de los órganos competentes en materia de función pública, los acuerdos de la Mesa sectorial de

Administración General y del VII Convenio colectivo para el personal laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón (p. 54).

De acuerdo con el Sirhga, durante 2017 se registraron 30.901 permisos de distinta naturaleza y duración por parte del personal del sector de Administración general. Ello representa una frecuencia media de 140 permisos por cada día de jornada estándar.

En los centros de trabajo que no se dispone de turnos en funcionamiento, se disfrutan de permisos que no se reflejan en Sirhga, y por tanto, no se han computado en este estudio.

Tabla 2. Distribución por sexo de los permisos al personal

	N	%	permisos por perso- na y año
Hombres	6962	22,5	1,7
Mujeres	23939	77,5	2,9
Total	30901	100	2,5

Fuente: Diagnóstico y Análisis Plan de Igualdad. Administración General, p.54

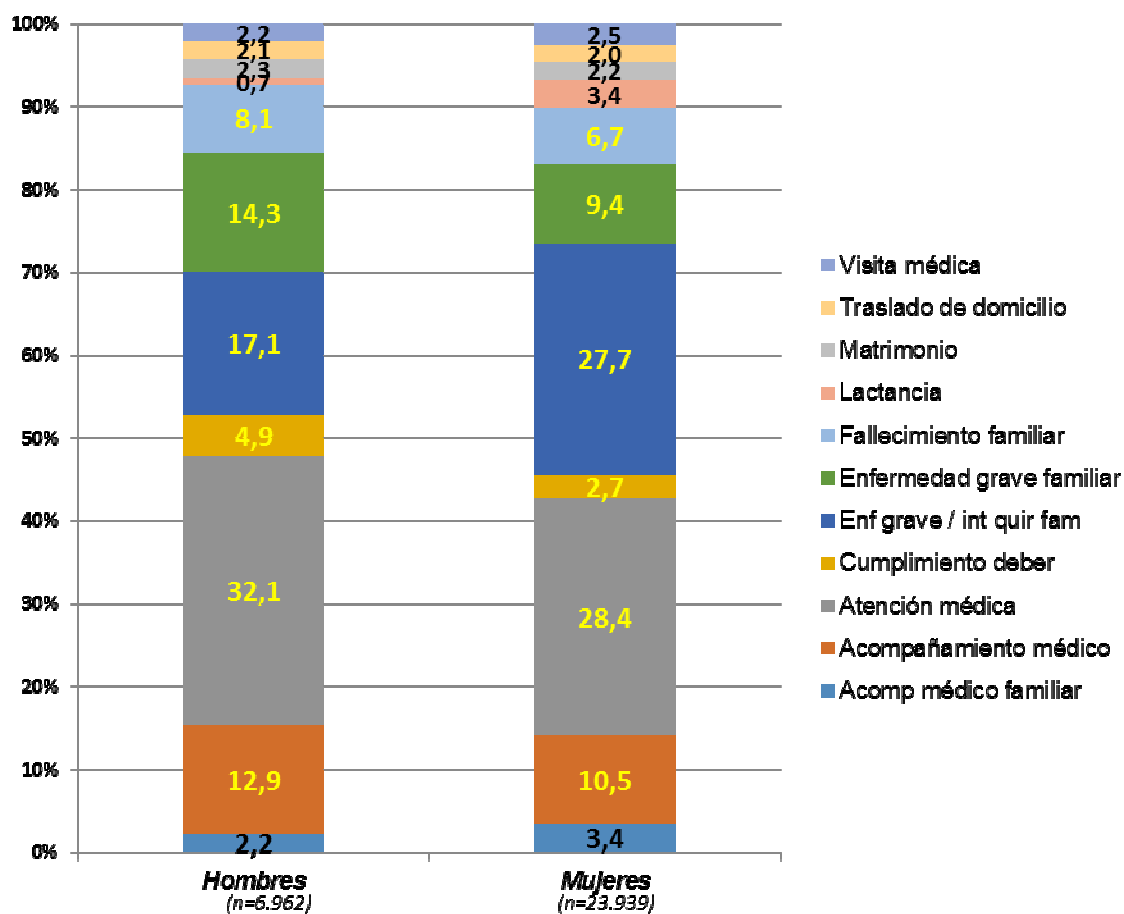
Más de tres cuartas partes (77,5 %) de los permisos han sido usados por mujeres, lo que representa un 14,8 % más de la proporción femenina de la población del sector. Los hombres, por su parte, han disfrutado del 22,5 % de los permisos registrados, lo que supone un tercio menos de la proporción que les corresponde en la población del sector (Tabla 2).

En general, durante 2017 se han disfrutado 2,5 permisos por persona. Cabe señalar también que los hombres han utilizado, por término medio, 1,7 permisos por persona y año, mientras que las mujeres han disfrutado de 2,9 permisos por persona y año. Parece claro que el uso los permisos registra, en principio, un claro sesgo de orientación femenina, muy superior al que se observa en la utilización de otras medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral.

Entre las 20 modalidades de permiso que registra el sistema Sirhga, hay 6 de ellas cuyo índice de distribución es notoriamente superior al 77,5 % del conjunto del sector, mostrando en todos los casos valores de su uso por mujeres iguales o superiores al 80,0 %,

El índice de concentración del uso de los permisos por sexo muestra pautas muy semejantes en los dos grupos, con rangos de intervalo análogos y concentrados mayoritariamente respecto a modalidades de utilización que tienen que ver con la salud propia o la de algún familiar (Gráfico 14).

Gráfico 14. Concentración de los permisos por sexo. 2017. %



Fuente: Diagnóstico y Análisis Plan de Igualdad Administración General, p.55.

Cabe destacar, como detalla el informe, *“la amplitud del intervalo a favor de las mujeres en el permiso por intervención quirúrgica familiar, cuyo valor sugiere el reforzamiento de la función y la imagen tradicional de la mujer como agente y soporte de los vínculos relacionales de apoyo y subsidio en su entorno personal y familiar”* (p. 55).

Visto todos los datos, a continuación se detallan a modo de resumen los principales hallazgos del informe:

✓ La Administración general se encuentra feminizada (2 mujeres por cada hombre).
✓ Diferencias significativas de mujeres en el personal funcionario y de hombres en personal laboral y muy significativas dentro del grupo de altos cargos y personal eventual (4 veces más hombres que mujeres).
✓ El índice de feminización es más alto dentro del funcionariado (227) de lo que lo es en el personal laboral. En el caso de altos cargos y personal eventual el patrón es contrario, con un índice de feminización de 53 donde 100 es el valor de la equidad.
✓ El índice de distribución general muestra que hay más mujeres que hombres, un patrón más acusado en el funcionariado que en el personal laboral. Sin embargo, encontramos más hombres dentro del grupo de altos cargos y personal eventual.
✓ En cuanto a la tasa relativa de presencia, el funcionariado y el personal laboral se encuentran más cercanos al valor de referencia y el de altos cargos y personal eventual muy alejado.
✓ En relación con el índice de concentración del complemento B es mayor en todos los casos para la población del grupo de hombres. El complemento A, por tanto, presenta mayor concentración para las mujeres.
✓ En cuanto a las situaciones que se han considerado dentro del ámbito de la conciliación de la vida laboral y profesional: • Excedencia voluntaria: los hombres se acogen en mayor grado a

medidas favorecedoras concentración profesional mientras que las mujeres lo hacen a situaciones de excedencia más distribuidas y exigencias personales más diversas. Reducción jornada con mayor concentración de mujeres y con un valor desmesurado en el cuidado de menores de 6 a 12 años.

- Licencias: considerable feminización del índice de distribución.
- Reducción de jornada: valor muy alto del indicador de distribución para el grupo de mujeres y según el tipo, desmesurado valor referido guarda legal de menores entre 6 y 12 años.
- Uso de permisos: mayor uso de permisos por parte de mujeres. En cuanto al tipo, mayor acogimiento a aquellos que tienes que ver con salud propia o familiar.

En definitiva, *“los indicadores sobre la organización administrativa dan cuenta de un escenario que, sobre la base de una población muy feminizada, muestra brechas de desigualdad de diferente magnitud a favor de del grupo de hombres.”* (p.27).

No obstante, el informe advierte que, a pesar de la extraordinaria amplitud del registro de Sirhga, la actual configuración del sistema impide o, en su caso, dificulta el análisis de los datos desde una perspectiva de género, así como la realización de estudios longitudinales para la formulación de estrategias o seguimiento de programas (p.55).

d) Previsión de resultados esperados y valoración del impacto de género del programa

El Plan General de Mejora de la Calidad de los Servicios Públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón 2016-2019⁶ tiene prevista la elaboración del

⁶ Orden HAP/752/2018, de 30 de abril, por la que se da publicidad al Acuerdo de 24 de abril de 2018, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba la modificación del Plan gene-

Plan de Igualdad de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón a partir del diagnóstico de la situación en la Administración general desde una perspectiva de género. Este diagnóstico ha representado un estudio exhaustivo y pormenorizado de la situación de la función pública en nuestra Administración dentro del objetivo del Impulso y coordinación de programas de mejora de calidad de los servicios.

Puesto que la elaboración de unos presupuestos y, por ende, unos programas sensibles al género es un proceso de relativa reciente aparición, este se encuentra en constante proceso de mejora y adaptación. En este sentido, en próximos ejercicios se recomienda incorporar y especificar objetivos específicos y actuaciones concretas en materia de igualdad, así como indicadores de género para poder realizar una valoración certera del impacto de género así como de la evolución en cuanto a medidas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de los diferentes programas.

e) Observaciones al proceso de valoración de impacto de género del programa presupuestario

Lenguaje inclusivo

Como recomendaciones generales a todos los programas, el artículo 22.1 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón establece que “los poderes públicos y las Administraciones públicas aragonesas tienen como objetivo promover medidas para la implantación del uso integrador y no sexista de todo tipo de lenguaje y de las imágenes en todos los ámbitos de la Administración, y en los documentos, formularios, impresos y soportes que produzcan directamente o a través de terceras personas o entidades”. Dicho lo anterior, un aspecto aplicable a todos los programas es la elaboración de documentos con un lenguaje que represente a toda la ciudadanía.

Datos desagregados por sexo

ral de mejora de la calidad de los servicios públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón 2016-2019

La Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón establece en su artículo 6 las funciones de los diversos departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón entre las que se encuentra “la adecuación y mantenimiento actualizado de las estadísticas y tratamiento de datos públicos desagregados que permitan el conocimiento del hecho y situación diferencial entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos de intervención autonómica” (Art. 6.2).

Asimismo, el artículo 13 de esta Ley establece que las Unidades de igualdad de género de los diferentes departamentos y organismos autónomos tienen entre sus competencias “recabar la información estadística desagregada por sexos elaborada por los órganos del departamento y asesorar a los mismos en relación con su elaboración” (Art.13. 2,a)

Por último, el artículo 23 establece que *“los poderes públicos de Aragón, al objeto de garantizar la incorporación de la perspectiva de género en su ámbito de actuación y de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta ley, deberán incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas, registros públicos y recogida de datos que se lleven a cabo”*. Para ello, señala el mismo artículo que *“las Administraciones públicas aragonesas incluirán en las estadísticas indicadores de género que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres y la influencia de estos indicadores en la realidad a analizar en los diferentes ámbitos de intervención, como establece el artículo 20 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo”*.

PROGRAMA 1231: Selección, Formación y Perfeccionamiento personal
--

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: Selección, Formación y Perfeccionamiento Personal

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios

SECCIÓN: Departamento de Hacienda y Administración Pública

El Programa 1231 Selección, Formación y Perfeccionamiento del Personal (IAAP) de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios tiene asignadas las funciones de selección del personal funcionario y laboral de la Administración de Aragón, la formación, actualización y perfeccionamiento de su personal y la promoción y desarrollo de la investigación, estudio y asesoramiento, documentación y publicaciones dirigidas a la mejora de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y edición de la Revista Aragonesa de Administración Pública.

b) Identificación de los objetivos en materia de igualdad que le son de aplicación:

A partir de la legislación, planes y programas de igualdad entre hombres y mujeres de la Comunidad Autónoma de Aragón y siguiendo el principio de transversalidad anteriormente descrito, se detallan los objetivos de igualdad de género que le son de aplicación al presente programa presupuestario siguiendo el criterio de coherencia entre los objetivos de igualdad y los objetivos generales del propio programa presupuestario.

Objetivos generales del programa:

OBJETIVO	ACTIVIDAD	UNIDAD DE MEDIDA
02. Formación, actualización y perfeccionamiento del personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón mediante la programación y realización de cursos y otras actividades	A. Formación dentro del Plan con fondos propios del IAAP o Pacto de Estado, a través del IAM B. Formación dentro	Nº de cursos A. Pacto de Estado: 7 Fondos propios G.A: 2 Nº de cursos B. 19 (2 de ellos han sido por

formativas	del Plan con fondos finalistas	Videoconferencia)
------------	--------------------------------	-------------------

El Programa debe incluir los siguientes elementos de acuerdo con la normativa vigente en la Comunidad Autónoma de Aragón:

I Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2017-2020)

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	CONTENIDO
2. Transformación social: igualdad de trato/ 2. Formación de profesionales	1	Garantizar la formación específica de Igualdad de Género para profesionales de todos los ámbitos donde se detecte la necesidad. Como también a los agentes pertenecientes a Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.
2. Transformación social: igualdad de trato/3. Perspectiva de género en la elaboración y definición de las políticas públicas	3	Fomentar y reforzar los conocimientos en materia de género de las personas responsables de igualdad de cada una de la Consejerías de la Administración Autonómica de Aragón, especialmente sobre el diseño de indicadores de género.
Eje 2 Transformación social: igualdad de trato/Obj.3. Perspectiva de género en la elaboración y definición de las políticas públicas	9	Acciones de sensibilización sobre conciliación y corresponsabilidad al personal laboral y funcionario del Gobierno de Aragón con participación de la representación sindical.
Eje 2 Transformación social: igualdad de tra-	10	Incluir en los planes de formación de la Administración Autonómica, cursos sobre la aplicación de la transversalidad de género y del principio de interseccionalidad, así como actuaciones de capaci-

to/Obj.3. Perspectiva de género en la elaboración y definición de las políticas públicas		tación del personal sobre la incorporación de la perspectiva de género en las tareas diarias.	
--	--	---	--

c) Descripción de la situación social de mujeres y hombres en relación con el ámbito de aplicación del programa presupuestario.

Para realizar un análisis de la situación de partida disponemos de la información y los datos correspondientes al informe “Diagnóstico y Análisis Plan de Igualdad. Administración General” elaborado por la Inspección General de Servicios de la Comunidad Autónoma de Aragón. Como se ha mencionado, se trata de un estudio sociodemográfico en función del género de la situación del personal de la Administración general del Gobierno de Aragón y que servirá como elemento de apoyo técnico a los trabajos de elaboración del Plan de Igualdad de este sector de la Administración. Este informe toma datos de Sirhga (Sistema Integrado de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno de Aragón) correspondientes al año 2017 para realizar un diagnóstico de la organización y la estructura de la Función Pública y recoge información sobre formación interna desde las páginas 58 a 65. También contamos con la información recogida en el Informe Evaluación de la Formación Interna de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón como parte del Plan Anual de Inspección de Servicios de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, aprobado por Orden de 17 de marzo de 2015, que establece en su apartado 3 “Actuaciones en materia de evaluación y mejora de los servicios públicos” entre las que se encuentra la evaluación de los programas formativos.

En primer lugar, en cuanto a las solicitudes, se observa una mayor demanda por parte de las mujeres sobre, - recordemos -, el telón de fondo de una administración feminizada. No obstante, aún con la consideración de este factor, existe una diferencia de casi cinco puntos porcentuales respecto al valor de distribución de esta variable en la población general (Tabla 3) (p.33).

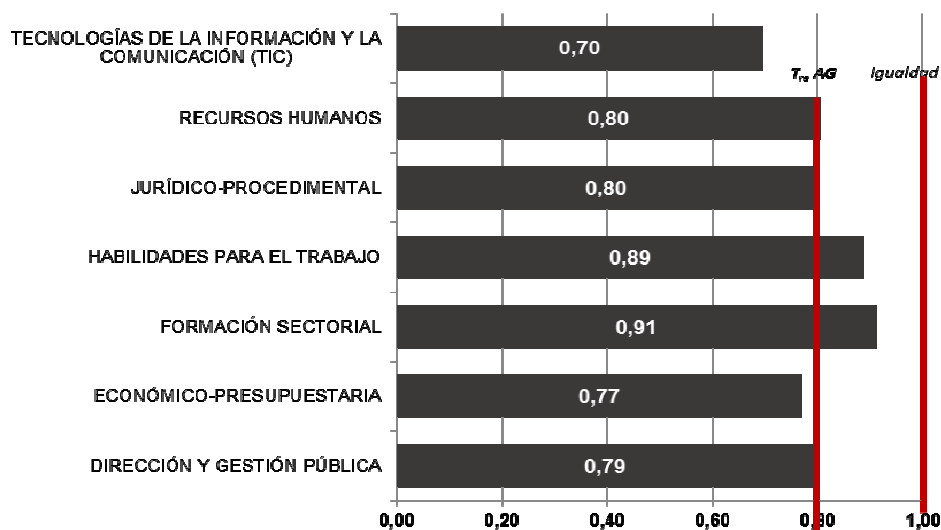
Tabla XX. Solicitantes de formación y distribución de empleadas/os de la Administración General

Variables		Solicitantes(%)	Empleadas/os Adm.Gral (%)
Sexo	Hombres	29,1	33,5
	Mujeres	70,9	66,5
Edad	<30 años	1,5	2,8
	31-40 años	17,6	14,9
	41-50 años	37,9	33,3
	51-60 años	40,2	43,1
	>60 años	2,8	7,9

Fuente: Informe Evaluación de la Formación Interna de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, p. 32

Aún con ello, en el proceso de admisión los hombres obtienen un rendimiento mayor, ya que, según se registra, mejoran su posición aproximadamente un 15 % respecto al proceso de solicitud. En general, la tasa relativa de éxito, que indica las posibilidades de éxito de un colectivo frente a otro para una misma situación, en el acceso al Programa anual del IAAP es, para las mujeres, de 0,80, alejada de valor 1, que representaría el valor de igualdad para ambos (Diagnóstico y Análisis Plan de Igualdad. Administración General, p.62).

Gráfico 15. Tasa relativa de éxito (T_{re}) de las mujeres en el acceso a las acciones formativas según la materia del curso



Fuente: Diagnóstico y Análisis Plan de Igualdad Administración General, p.62

Duración:

La duración media de los cursos del sector es de 11:10 horas, siendo los de Habilidades para el trabajo y de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), los que destacan por su duración en relación con el valor medio del sector.

Horario:

Los cursos pueden desarrollarse en horario de mañana y/o tarde, lo que puede llegar a incidir en las elecciones y estrategias personales en materia de formación y promoción. En relación con este aspecto, los resultados de la encuesta de detección de necesidades formativas a empleados públicos, los hombres muestran una mayor proactividad a expresar sus necesidades en el cuestionario web que las mujeres (Tabla 4).

Tabla 4. Distribución por sexo

	Cuestionario (%)	Administración General (%)
Hombres	61,8	66,5
Mujeres	38,2	33,5
Total	100	2,5

Fuente: Diagnóstico y Análisis Plan de Igualdad. Administración General, p.35

En cuanto a las sugerencias que el alumnado ha realizado en esta encuesta algunas tienen que ver con el horario: modelo de cursos presenciales en lunes consecutivos (jornada completa), cursos dentro del horario laboral p facilitar el horario para no depender de aprendizajes únicamente autodidactas.

Gráfico 16. Tamaño (duración) de los cursos según el tipo de horario

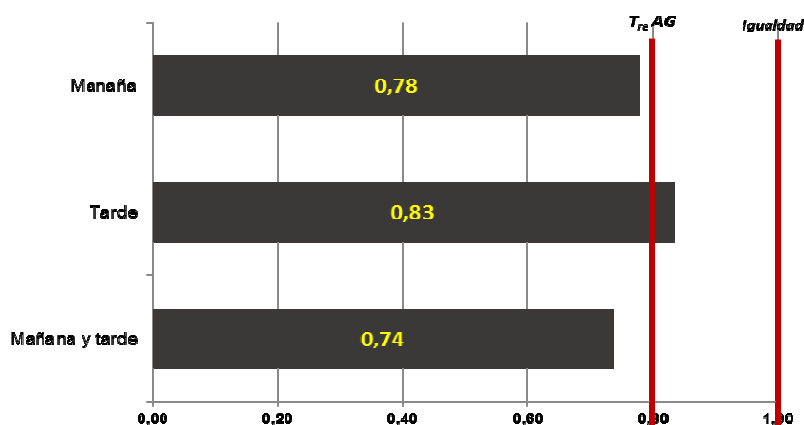


Fuente: Diagnóstico y Análisis Plan de Igualdad Administración General, p.62.

Materia de acción formativa

Según la materia de la acción formativa, se manifiesta que en los cursos TIC, en los de contenido económico-presupuestario y en los de dirección y gestión pública el valor de la tasa todavía es inferior al general de sector, mientras que en las materias que más se aproximan al valor de igualdad son la formación sectorial y las habilidades para el trabajo. Según este indicador, cabe pensar que se conforma una estrategia de formación sectorial para las mujeres con pérdida de relevancia en la adquisición de competencias y destrezas de carácter transversal o polivalente (p.62)

Gráfico 17. Tasa relativa de éxito (T_{re}) de las mujeres en el acceso a las acciones formativas según el horario del curso

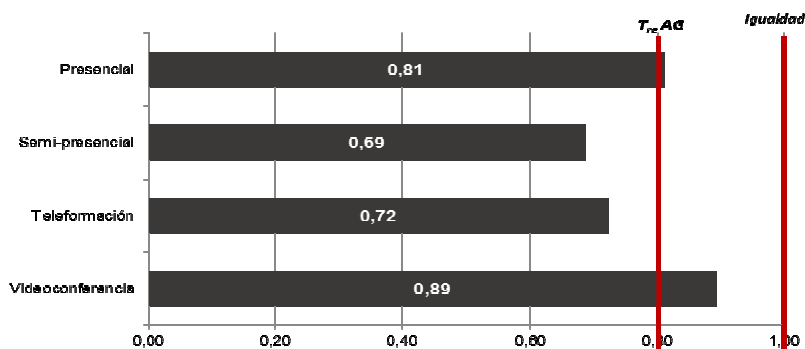


Fuente: Diagnóstico y Análisis Plan de Igualdad Administración General, p.62

Según el horario del curso, también las posibilidades de éxito en el acceso a las acciones formativas por parte de las mujeres son inferiores a las de los hombres. Resulta significativo, además, que en las modalidades que incluyen el horario de mañana el valor de la tasa sea inferior al valor general del sector. Se acepta comúnmente que el horario es un factor determinante sobre las elecciones personales en determinados colectivos.

Modalidad de los cursos

Gráfico 18. Tasa relativa de éxito (T_{re}) de las mujeres en el acceso a las acciones formativas según la modalidad de los cursos



Fuente: Diagnóstico y Análisis Plan de Igualdad Administración General, p.63

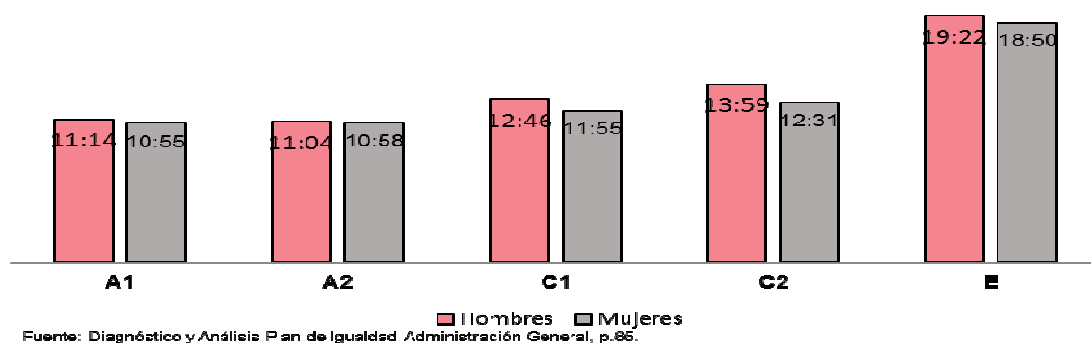
Según la modalidad de los cursos, destaca el bajo valor de la tasa de éxito para las mujeres en el acceso a los cursos de modalidad semipresencial y también en los de régimen de teleformación, lo que parece conformar también la existencia de patrones de admisión relacionados con el género, con los atributos y expectativas asociadas, y con las estrategias individuales de formación.

El valor de la tasa para la modalidad presencial se corresponde con la del sector y en el caso de las acciones formativas mediante videoconferencia se aproxima al valor de igualdad.

Cabe considerar en consecuencia que, aun partiendo de una programación equilibrada y distribuida, el posterior despliegue y concreción al detalle de las acciones formativas y la ejecución final de la oferta formativa ponen de manifiesto la existencia de una brecha en el acceso a la formación interna en el sector de Administración general.

Otros indicadores también confirman la existencia de la brecha. La distribución efectiva de la oferta formativa, entendida como el consumo final de tiempo de formación por persona admitida a los cursos, revela que, con independencia del grupo de titulación, las mujeres disfrutan de menos tiempo de formación que los hombres. Sólo en el caso del personal del subgrupo A2 se observa una relación casi paritaria entre sexos en el tiempo consumido por persona admitida/tiempo de formación anual, con una diferencia de 6 minutos. En el subgrupo A1, esta diferencia es de casi 20 minutos a favor de los hombres. En el resto de los grupos, la desigualdad es mucho mayor llegando a más de 80 minutos en subgrupo C2 (Diagnóstico y Análisis Plan de Igualdad. Administración General, p.65).

Gráfico 19. Distribución efectiva de la oferta (horas totales) según grupo profesional



Temática específica de género

El Plan anual de formación del Instituto Aragonés de Administración Pública recoge el plan general de formación de la organización. En el presente año es la Orden HAP/114/2019, de 19 de febrero, por la que se publica el Plan anual de formación del Instituto Aragonés de Administración Pública para el año 2019 la que recoge los diferentes cursos. Durante el año 2019 se han llevado a cabo diferentes acciones formativas con contenido sobre la incorporación de la perspectiva de género dirigido a personal funcionario de la Comunidad Autónoma de Aragón y se corresponde con la Formación Sectorial (FS). Como se muestra, estos cursos con contenido sustantivo en igualdad de género versan sobre diferentes aspectos que afectan a nuestra Administración tales como la contratación pública, el lenguaje o la comunicación:

Durante el año 2019 se han llevado a cabo diferentes acciones formativas con contenido sobre la incorporación de la perspectiva de género dirigido a personal funcionario de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón. Como se muestra, estos cursos con contenido sustantivo en igualdad de género versan sobre diferentes aspectos que afectan a nuestra Administración tales como la contratación pública, el lenguaje o la comunicación:

- Cláusulas sociales y de género en la contratación pública.
- Aproximación histórica a la igualdad de género.
- Igualdad de género en la administración pública.

- Prevención y protección integral a las mujeres víctimas de violencia en Aragón.
- Actuación administrativa ante la diversidad de género y orientación sexual.
- Igualdad y comunicación.
- El sexismo y el androcentrismo lingüísticos y las alternativas para un uso inclusivo del lenguaje. (de la Universidad de Zaragoza, a los que se puede participar por un Convenio suscrito) No se ha incluido en los datos anteriores.

Para realizar un estudio más exhaustivo se necesitaría contar con el número exacto de cursos sobre igualdad sobre el número total de cursos ofertados, cuántas mujeres y cuántos hombres solicitan y asisten a estos cursos, estudio de necesidades formativas en relación con la aplicación de la transversalidad de género y de la sensibilización del personal al servicio de la Comunidad Autónoma de Aragón.

De 427 cursos realizados a lo largo de 2019, 20 tienen un contenido temático directamente relacionado con la perspectiva de género y 7 tratan contenidos que llevan a entrar en la perspectiva de género al tratar temas como interculturalidad, trato no discriminatorio en general y en la atención al público, intervención familiar y creencias; ya que lleva al tratamiento del género en su especificación y dentro de los colectivos que se abordan de forma directa.

Respecto a los hombres y mujeres que participan en estos cursos y, en general en todos los cursos, no disponemos los datos de 2019, al no haberlos elaborado para la memoria y no estar concluido el Plan.

Los datos de 2018 son: De los 6.023 participantes en algún curso de formación, 4.216 son mujeres y 1.807 son hombres.

Los estudios de necesidades formativas en los que participa el personal directamente y las encuestas de satisfacción de las actividades formativas provienen de encuestas en las que no estamos solicitando el género; creemos que es un dato que podemos solicitar respecto al plan de 2020 en las encuestas de satisfacción y en la detección de necesidades respecto a 2021.

Medidas de acción positiva

El mencionado Plan anual de formación del Instituto Aragonés de Administración Pública para el año 2019 tiene entre sus objetivos de igualdad actualizar otorgar preferencia, durante el plazo de un año desde el reingreso o reincorporación, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.

d) Previsión de resultados esperados y valoración del impacto de género del programa

En la línea de años anteriores se espera continuar con la incorporación de contenidos con enfoque de género en los programas formativos del IAAP y se sigan ofertando programas sobre la aplicación de la perspectiva de género con el fin de aumentar la sensibilidad de género de todo el funcionariado e incrementar el número de personas con formación de género en nuestra administración, el desarrollo y mejora del perfil directivo de las funcionarias así como la mejora de las competencias digitales de las mujeres para acabar con la brecha digital.

En relación con esto último, la Ley 7/2018, de 28 de junio en su artículo 79 Las Administraciones públicas aragonesas promoverán programas formativos y de acceso a las nuevas tecnologías de la información, la comunicación y el conocimiento a las mujeres con el objetivo de superar la brecha digital y mejorar su capacitación profesional.

Puesto que la elaboración de unos presupuestos y, por ende, - unos programas sensibles al género -, es un proceso de relativa reciente aparición, este se encuentra en constante proceso de mejora y adaptación. En este sentido, en próximos ejercicios se recomienda incorporar objetivos específicos y actuaciones concretas en materia de igualdad así como indicadores de género para poder realizar una valoración certera del impacto y de la evolución en cuanto a medidas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de los diferentes programas. Por ejemplo, como a continuación se detalla:

OBJETIVO	ACTIVIDAD	UNIDAD DE MEDIDA
02. Formación, actualización y perfeccionamiento del personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón mediante la programación y realización de cursos y otras actividades formativas	Formación dentro del Plan de cursos con perspectiva de género en sus contenidos.	Nº de cursos
	Formación dentro del Plan de cursos de sensibilización y formación	Nº de cursos

Asimismo, se recomienda reflejar qué porcentaje de los recursos para la igualdad de género se dedican tanto a aquellos programas que persiguen de forma expresa la igualdad de género como para lo que lo hacen de manera implícita al tener impacto sobre mujeres y hombres. Es decir, el importe de crédito presupuestado para la igualdad de género en detalle de cada programa.

En este sentido sería recomendable disponer de fondos específicos para la formación, sensibilización, capacitación en materia de género, así como en materia de género en la formación sobre el trato a otros colectivos, al objeto de no distraer recursos de los fondos finalistas que han de atender una diversidad de planes y programas.

e) Observaciones al proceso de valoración de impacto de género del programa presupuestario

Lenguaje inclusivo

Como recomendaciones generales a todos los programas, el artículo 22.1 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón establece que “los poderes públicos y las Administraciones públicas aragonesas tienen como objetivo promover medidas para la implantación del uso integrador y no sexista de todo tipo de lenguaje y de las imágenes en todos los ámbitos de la Administración, y en los documentos, formularios, impresos y soportes que produzcan directamente o a través de terce-

ras personas o entidades”. Dicho lo anterior, un aspecto aplicable a todos los programas es la elaboración de documentos con un lenguaje que represente a toda la ciudadanía.

Datos desagregados por sexo

La Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón establece en su artículo 6 las funciones de los diversos departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón entre las que se encuentra “la adecuación y mantenimiento actualizado de las estadísticas y tratamiento de datos públicos desagregados que permitan el conocimiento del hecho y situación diferencial entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos de intervención autonómica” (Art. 6.2).

Asimismo, el artículo 13 de esta Ley establece que las Unidades de igualdad de género de los diferentes departamentos y organismos autónomos tienen entre sus competencias “recabar la información estadística desagregada por sexos elaborada por los órganos del departamento y asesorar a los mismos en relación con su elaboración” (Art.13. 2,a)

Por último, el artículo 23 establece que *“los poderes públicos de Aragón, al objeto de garantizar la incorporación de la perspectiva de género en su ámbito de actuación y de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta ley, deberán incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas, registros públicos y recogida de datos que se lleven a cabo”*. Para ello, señala el mismo artículo que *“las Administraciones públicas aragonesas incluirán en las estadísticas indicadores de género que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres y la influencia de estos indicadores en la realidad a analizar en los diferentes ámbitos de intervención, como establece el artículo 20 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo”*.

Para realizar un estudio más exhaustivo se necesitaría contar con el número actualizado de cursos sobre igualdad sobre el número total de cursos ofertados, cuántas mujeres y cuántos hombres solicitan y asisten a estos cursos, el estudio de necesidades formativas en relación con la aplicación de la transversalidad de género y de la sensibilización del personal al servicio de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Como hemos comentado iremos incorporando esta perspectiva en nuestras estadísticas y recogida de datos.

PROGRAMA 1264: Información Ciudadana y Documentación Administrativa

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: Información Ciudadana y Documentación Administrativa

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, Dirección General de Contratación y Dirección General de Patrimonio y Organización

SECCIÓN: Departamento de Hacienda y Administración Pública

El Programa 1264 Información ciudadana y documentación administrativa de la Dirección General de Contratación, Patrimonio y Organización tiene como finalidad informar a los ciudadanos, sobre fines, proyectos y servicios de la Administración y prestación de un adecuado servicio de documentación, la recepción de sugerencias y quejas sobre el funcionamiento de los servicios, la mejora de los cauces de comunicación y acceso de los ciudadanos a los servicios de la Administración así como la gestión y administración del Portal de Servicios del Gobierno de Aragón, el Archivo de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y la custodia y gestión de sus fondos.

b) Identificación de los objetivos en materia de igualdad que le son de aplicación:

A partir de la legislación, planes y programas de igualdad entre hombres y mujeres de la Comunidad Autónoma de Aragón y siguiendo el principio de transversalidad anteriormente descrito, se detallan los objetivos de igualdad de género que le son de aplicación al presente programa presupuestario siguiendo el criterio de coherencia entre los objetivos de igualdad y los objetivos generales del propio programa presupuestario.

Objetivos generales del programa:

OBJETIVO	ACTIVIDAD	UNIDAD DE MEDIDA
Eje 1. Información y atención al público: Oficina Integrada Edificio Pignatelli y Oficina 060.	A. Atención presencial B. Atención por distintos canales	Nº de actuaciones
Eje 2. Edición, mantenimiento y control de la Intranet, tablón de anuncios digital de las Oficinas de Información y web de Servicios a la Ciudadanía	E. Atención oficina 060 y protocolos de adhesión	Nº de actuaciones
03. Edición, mantenimiento y control de contenidos de la nueva Intranet del Gobierno de Aragón (Administración General de la nueva Intranet)	A. Inserción de Documentos electrónicos y mantenimiento de información general C. Mantenimiento web de Servicios a la Ciudadanía	Nº de actuaciones
	A. Inserción de Documentos electrónicos B. Edición de páginas web: elementos Portal, creación de páginas	

El Programa debe incluir los siguientes elementos de acuerdo con la normativa vigente en la Comunidad Autónoma de Aragón:

I Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2017-2020)

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	CONTENIDO
Eje 2. Transformación social: igualdad de trato/Objetivo 3. Perspectiva de género en la elaboración y definición de las políticas públicas	4	Utilización de lenguaje e imágenes inclusivas desde todos los ámbitos de la Administración Autonómica y la incorporación de la perspectiva de género en las acciones de comunicación.

Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón

ARTÍCULO	CONTENIDO
Artículo 22. Uso integrador y no sexista del lenguaje y de la imagen.	Los poderes públicos y las Administraciones públicas aragonesas tienen como objetivo promover medidas para la implantación del uso integrador y no sexista de todo tipo de lenguaje y de las imágenes en todos los ámbitos de la Administración, y en los documentos, formularios, impresos y soportes que produzcan directamente o a través de terceras personas o entidades. Asimismo, se desarrollarán medidas de fomento del uso del lenguaje integrador y no sexista en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas, así como entre los particulares.

c) Descripción de la situación social de mujeres y hombres en relación con el ámbito de aplicación del programa presupuestario.

Analizando la realidad social desde la perspectiva de género, la creación de una diferente asignación de roles a hombres y mujeres ha dado lugar a una división sexual del trabajo, un uso diferenciado de espacios y tiempos y un desigual acceso a recursos y oportunidades.

Esta realidad tiene su traducción en el imaginario colectivo en lo relativo al uso del lenguaje y de la imagen. Por ejemplo, es común observar la recreación gráfica de altos cargos con representaciones que muestran a hombres, cuellos de camisa con corbata... Asimismo, la representación del cuerpo de enfermería suele retratar a mujeres desempeñando este trabajo. De la misma manera, resultado de un lenguaje androcéntrico, se suele nombrar en masculino profesiones tremendamente feminizadas como esta última. Este hecho invisibiliza en primer lugar, y para continuar, reproduce sesgos y alimenta la idea en el imaginario colectivo del hombre como sujeto que representa el poder o ahonda en la idea

de la mujer como principal encargada de las tareas de cuidado. Por último, se anula la creación de referentes, aspecto tremendamente importante para las nuevas generaciones.

Conscientes de lo anterior, se ha realizado, - por ejemplo -, el cambio de nombre del “Portal del Empleado” pasándose a llamar Intranet. Asimismo, se ha incorporado un lenguaje e imágenes integradoras en las diferentes plataformas gestionadas por el presente programa presupuestario.

d) Previsión de resultados esperados y valoración del impacto de género del programa

Puesto que la elaboración de unos presupuestos y, por ende, unos programas sensibles al género es un proceso de relativa reciente aparición se encuentra en constante proceso de mejora y adaptación. En este sentido, se recomienda para la elaboración y ejecución de ulteriores programas presupuestarios la emisión de informes una revisión de los diferentes portales tanto públicos como la Intranet del Gobierno de Aragón, el impulso de la formación de las personas publicadoras de contenidos sobre lenguaje e imágenes inclusivas o inclusión de todos los datos desagregados por sexo de las diferentes actuaciones gestionadas por este programa.

En relación con esto último, la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón establece en su artículo 6 las funciones de los diversos departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón entre las que se encuentra “la adecuación y mantenimiento actualizado de las estadísticas y tratamiento de datos públicos desagregados que permitan el conocimiento del hecho y situación diferencial entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos de intervención autonómica” (Art. 6.2).

Asimismo, el artículo 13 de esta Ley establece que las Unidades de igualdad de género de los diferentes departamentos y organismos autónomos tienen entre sus competencias “recabar la información estadística desagregada por sexos elaborada por los órganos del departamento y asesorar a los mismos en relación con su elaboración” (Art.13. 2,a)

Por último, el artículo 23 establece que *“los poderes públicos de Aragón, al objeto de garantizar la incorporación de la perspectiva de género en su ámbito de actuación y de ha-*

cer efectivas las disposiciones contenidas en esta ley, deberán incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas, registros públicos y recogida de datos que se lleven a cabo". Para ello, señala el mismo artículo que "las Administraciones públicas aragonesas incluirán en las estadísticas indicadores de género que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres y la influencia de estos indicadores en la realidad a analizar en los diferentes ámbitos de intervención, como establece el artículo 20 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

PROGRAMA 6111: Servicios Generales de Hacienda y Administración Pública

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: Servicios Generales de Hacienda y Administración Pública

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: Secretaría General Técnica

SECCIÓN: Departamento de Hacienda y Administración Pública

En el Programa 6111 Servicios Generales de Hacienda y Administración Pública se contempla el crédito necesario para hacer frente a los gastos de personal y funcionamiento del Gabinete del Consejero de Hacienda y Administración Pública y de la Secretaría General Técnica, así como prestar apoyo a las Direcciones Generales y unidades periféricas del Departamento.

b) Identificación de los objetivos en materia de igualdad que le son de aplicación:

A partir de la legislación, planes y programas de igualdad entre hombres y mujeres de la Comunidad Autónoma de Aragón y siguiendo el principio de transversalidad anteriormente descrito, se detallan los objetivos de igualdad de género que le son de aplicación al presente programa presupuestario siguiendo el criterio de coherencia entre los objetivos de igualdad y los objetivos generales del propio programa presupuestario.

Objetivos generales del programa:

OBJETIVO	ACTIVIDAD	UNIDAD DE MEDIDA
01. Asesoramiento jurídico y coordinación administrativa	18. Evaluaciones de impacto de género	Nº de informes

El Programa debe incluir los siguientes elementos de acuerdo con la normativa vigente en la Comunidad Autónoma de Aragón:

I Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2017-2020)

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	CONTENIDO
Eje 1. Coordinación institucional	1. Coordinación institucional	f. Potenciar la creación de las siguientes estructuras: Unidades de Igualdad: en todos los departamentos del Gobierno de Aragón. Secretarías Generales Técnicas 2018
Eje 2. Transformación social: igualdad de trato/3. Perspectiva de género en la elaboración y definición de las políticas públicas	1,2,3,7	1. Incorporación de la perspectiva de género y mejora de la evaluación de impacto de género normativo y presupuestario, con más formación de las personas encargadas de la realización de los proyectos normativos. 2. Inclusión de la perspectiva de género en las memorias anuales y en la evaluación final de las políticas sectoriales del Gobierno de Aragón, con especial atención a las subvenciones a entidades, incluyendo datos de usuarios y usuarias desagregados por sexo. 3. Fomentar y reforzar los conocimientos en materia de género de las personas responsables de igualdad de cada una de la Consejerías de la Administración Autonómica de Aragón, especialmente sobre el diseño de indicadores de género. 7. Creación de las Unidades de Igualdad en cada departamento

Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón

ARTÍCULO	CONTENIDO
Artículo 13. Unidades de igualdad de género	Bajo la dependencia orgánica de la secretaría general técnica, secretaría general u órgano equivalente, se crearán, mediante las correspondientes relaciones de puestos de trabajo, unidades de igualdad de género en todos los departamentos
Artículo 18. Evaluación del impacto de género.	El proyecto de norma o disposición tendrá que ir acompañado de una memoria que explique detalladamente los trámites realizados en relación a la evaluación del impacto de género y los resultados de la misma
Artículo 19. Memoria explicativa de igualdad.	Los poderes públicos de Aragón incorporarán el desarrollo de la evaluación previa del impacto de género en el desarrollo de su normativa, planes, programas y actuaciones en el ámbito de sus competencias, para garantizar la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

c) Descripción de la situación social de mujeres y hombres en relación con el ámbito de aplicación del programa presupuestario.

En el año 2018 fue creada la Unidad de Igualdad de Género del Departamento de Hacienda. A través de la Orden HAP/1672/2018, de 16 de octubre, por la que se modifica la Relación de Puestos de Trabajo del Departamento de Hacienda y Administración Pública se crea en la Relación de Puestos de Trabajo de personal funcionario el puesto denominado Responsable de Igualdad de Género y Publicidad Activa. Como detalla la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, entre las funciones de las Unidades de Igualdad en su artículo 13 se encuentran:

a) Recabar la información estadística desagregada por sexos elaborada por los órganos del departamento y asesorar a los mismos en relación con su elaboración.

b) Elaborar estudios con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en las áreas de actividad del departamento, evaluando los sesgos de género y proponiendo medidas para corregirlo.

c) Velar por la utilización de un lenguaje inclusivo.

d) Supervisar la elaboración de evaluaciones de impacto por razón de género realizadas por los órganos competentes de cada departamento.

e) Fomentar el conocimiento del personal del departamento sobre el alcance y significado del principio de igualdad mediante la formulación de propuestas de acciones formativas.

f) Velar por el cumplimiento de esta ley y por la aplicación efectiva del principio de igualdad que deben llevar a cabo profesionales con formación específica y denunciar sus incumplimientos.

g) Ejecutar los planes y programas transversales de políticas de igualdad de género en el ámbito funcional del departamento o del organismo autónomo competentes, de acuerdo con las directrices y las medidas establecidas en los planes de políticas de igualdad de género aprobados por el Gobierno.

h) Integrar sistemáticamente la perspectiva de género en todas las fases, áreas y niveles de intervención de su ámbito funcional, en colaboración y coordinación con el Instituto Aragonés de la Mujer y, por último.

i) Ejercer cualquier otra función necesaria para implantar la perspectiva de género

Desde esta Unidad de Igualdad durante 2019 se han llevado a cabo evaluaciones de género de diferentes proyectos normativos tanto finalizados como en proceso de elaboración (todos ellos disponibles a través del Portal de Transparencia del Gobierno de Aragón en el apartado Información de relevancia jurídica).

También se ha llevado a cabo la labor de aumentar la formación en género del personal de la Secretaría General Técnica realizando el Curso Unidades de Igualdad en la Ad-

ministración Pública de la Universidad de Zaragoza. En 2019 también está prevista la asistencia de dos personas al mismo tanto como alumnas así como docentes con la impartición de un taller práctico sobre la elaboración de evaluaciones de impacto de género. Asimismo, se ha realizado la desagregación de datos en memorias anuales, el asesoramiento en la redacción de documentos o la redacción de informes técnicos sobre asesoría técnica en materia de género en diversas áreas.

d) Previsión de resultados esperados y valoración del impacto de género del programa

La creación de la Unidad de Igualdad en el Departamento de Hacienda y Administración Pública ha supuesto un salto cualitativo y cuantitativo en el objetivo de la incorporación de la perspectiva de género en este Departamento.

Se espera un impacto positivo de este programa con un mayor número de informes de evaluación de impacto de género, de acciones formativas y la elaboración de diferentes informes que tengan como finalidad promover la igualdad de género

Puesto que la elaboración de unos presupuestos y, por ende, unos programas sensibles al género es un ámbito de las políticas públicas de relativa reciente aparición, este se encuentra en constante proceso de mejora y adaptación. En este sentido, en próximos ejercicios se recomienda incorporar un mayor número de objetivos específicos y actuaciones concretas en materia de igualdad, así como indicadores de género para poder realizar una valoración certera del impacto de género así como de la evolución en cuanto a medidas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de los diferentes programas ejercicio tras ejercicio. Asimismo, se recomienda reflejar qué porcentaje de los recursos para la igualdad de género se dedican tanto a aquellos programas que persiguen de forma expresa la igualdad de género como para lo que lo hacen de manera implícita al tener impacto sobre mujeres y hombres. Es decir, explicitar el importe de crédito presupuestado para la igualdad de género en detalle de cada programa.

PROGRAMA 6311: Gestión e Inspección de Tributos

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: Gestión e Inspección de Tributos de la Dirección General de Tributos

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: Dirección General de Tributos

SECCIÓN: Departamento de Hacienda y Administración Pública

Al Programa 6311 Gestión e Inspección de Tributos de la Dirección General de Tributos se le encomiendan las funciones de gestión de los ingresos corrientes, con especial atención a los ingresos tributarios que, por las características singulares del régimen común de financiación autonómica, se concretan en los llamados Tributos Cedidos (Arts. 10 y 11 de la LOFCA), que junto con el resto de recursos del sistema integran su financiación básica para la cobertura de los costes de los servicios transferidos desde la Administración General del Estado a la de dichas CC.AA.

b) Identificación de los objetivos en materia de igualdad que le son de aplicación:

A partir de la legislación, planes y programas de igualdad entre hombres y mujeres de la Comunidad Autónoma de Aragón y siguiendo el principio de transversalidad anteriormente descrito, se detallan los objetivos de igualdad de género que le son de aplicación al presente programa presupuestario siguiendo el criterio de coherencia entre los objetivos de igualdad y los objetivos generales del propio programa presupuestario.

Objetivos generales del programa:

OBJETIVO	ACTIVIDAD	UNIDAD DE MEDIDA
Gestión y liquidación de los tributos de la Comunidad Autónoma de Aragón	Gestión y liquidación impuesto de Patrimonio Gestión y liquidación impuesto sobre sucesiones y donaciones Gestión y liquidación impuesto sobre transmisiones patrimoniales y actos jurídicos documentados Gestión y liquidación tributos sobre el juego Gestión y liquidación impuestos medioambientales	Nº de expedientes

El Programa debe incluir los siguientes elementos de acuerdo con la normativa vigente en la Comunidad Autónoma de Aragón:

I Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2017-2020)

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	CONTENIDO
2. Transformación social: igualdad de trato/3. Perspectiva de género en la elaboración y definición de las políticas públicas	12	Integración de la perspectiva de género en los contenidos referentes a la transparencia y buen gobierno y traslado de información pública a la ciudadanía.
	13	Información desagregada por sexos en los Programas Estadísticos que integran el Plan Anual de Estadística.

Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón

ARTÍCULO	CONTENIDO
Art. 6	Las funciones de los diversos departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón entre las que se encuentra “la adecuación y mantenimiento actualizado de las estadísticas y tratamiento de datos públicos desagregados que permitan el conocimiento del hecho y situación diferencial entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos de intervención autonómica
Art. 13	las Unidades de igualdad de género de los diferentes departamentos y organismos autónomos tienen entre sus competencias recabar la información estadística desagregada por sexos elaborada por los órganos del departamento y asesorar a los mismos en relación con su elaboración.
Art. 23	los poderes públicos de Aragón, al objeto de garantizar la incorporación de la perspectiva de género en su ámbito de actuación y de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta ley, deberán incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas, registros públicos y recogida de datos que se lleven a cabo.

c) Descripción de la situación social de mujeres y hombres en relación con el ámbito de aplicación del programa presupuestario.

La política fiscal es un elemento clave en la lucha contra la desigualdad entre hombres y mujeres. Esta discriminación fiscal toma una forma más explícita en el caso de los impuestos directos sobre personas físicas. En cuanto a los impuestos indirectos, *“no tienden a mostrar un sesgo explícito en razón de género, pues el tributo se devenga en la adquisición de bienes y servicios o en la transmisión de bienes y derechos. Pero hay ejemplos que manifiestan el sesgo de estos tributos, concretamente cuando el impuesto recae sobre productos adquiridos exclusivamente por mujeres frente a otros similares adquiridos por hombres y mujeres indistintamente. Tal es el caso del IVA de las compresas, que hasta hace poco tiempo estaban gravadas con un tipo impositivo superior al de otros productos de primera necesidad. También puede existir un trato fiscal distinto de acuerdo con la naturaleza del comprador”* (Estrategias para la integración de la perspectiva de género en los presupuestos públicos, Instituto de la Mujer, Serie Observatorio nº 17, p.139).

En la Comunidad Autónoma de Aragón, la Orden HAP/1831/2018, de 7 de noviembre, por la que se dispone la publicación del Texto actualizado de las disposiciones dictadas por la Comunidad Autónoma de Aragón en materia de tributos cedidos establece cuáles son los tributos cedidos con facultades normativas a la Comunidad Autónoma de Aragón con el alcance y condiciones establecidos en las leyes reguladoras de la cesión de tributos del Estado a las Comunidades Autónomas de régimen común, sobre los siguientes tributos cedidos: a) Impuesto sobre la renta de las personas físicas; b) Impuesto sobre el patrimonio; c) Impuesto sobre sucesiones y donaciones; d) Impuesto sobre transmisiones patrimoniales y actos jurídicos documentados; e) Tributos sobre el juego; f) Impuesto especial sobre determinados medios de transporte y g) Impuesto especial sobre Hidrocarburos y estableciendo que el ejercicio de las facultades normativas de la Comunidad Autónoma de Aragón en materia de tributos cedidos se efectuará, en cada caso, de acuerdo con los puntos de conexión establecidos en las leyes reguladoras de la cesión de tributos del Estado a las Comunidades Autónomas de régimen común.

Pasemos pues a observar la situación de los diferentes tributos cedidos en nuestra Comunidad Autónoma. Nos detendremos en aquellos con especial relevancia desde el punto de vista de género y en aquellos que tienen como sujeto pasivo a personas y en los que contamos con datos sobre mujeres y hombres.

Los impuestos cuyo sujeto pasivo es una persona física son: el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), el Impuesto sobre el Patrimonio y el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones (Diseño de la estrategia que permita la integración de la perspectiva de género en los presupuestos públicos del Observatorio de Igualdad del Instituto de la Mujer, p.163)

En cuanto a la metodología, el procedimiento de análisis a seguir para medir el impacto de género dichos impuestos es el siguiente (Diseño de la estrategia que permita la integración de la perspectiva de género en los presupuestos públicos del Observatorio de Igualdad del Instituto de la Mujer, p.163):

- Recopilación y/u obtención de datos y estadísticas tributarias segregadas por sexo y edad, tramos, sectores, etc.
- Análisis del impacto de los impuestos en hombres y mujeres, sacando a la luz la posible asimetría en la declaración de sus respectivos hechos imponible, tales como obtención de rentas, aplicación de reducciones y deducciones, bonificaciones, distribución de las rentas del trabajo obtenidas según el sexo del contribuyente, etc.
- Análisis del impacto de los impuestos en los diferentes tipos de familia. Los efectos de los impuestos pueden resultar distintos según la configuración familiar. En el caso del IRPF y del Impuesto sobre el Patrimonio hay que distinguir las siguientes: familias biparentales con una única persona preceptora, familias biparentales con dos perceptores o familias monoparentales constituidas por padre o madre y sus respectivos hijos e hijas (Diseño de la estrategia que permita la integración de la perspectiva de género en los presupuestos públicos del Observatorio de Igualdad del Instituto de la Mujer, p.163)

Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF)

En un primer vistazo podría parecer que el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) posee aparente neutralidad de género. Sin embargo, el IRPF es el tributo que presenta un impacto de género de forma más evidente dentro de todo nuestro sistema fiscal (Diseño de la estrategia que permita la integración de la perspectiva de género en los presupuestos públicos del Observatorio de Igualdad del Instituto de la Mujer, p.163) a través de elementos como la declaración conjunta o la desgravación por “esposa dependiente” que discrimina a la segunda persona preceptora o el tratamiento fiscal de las y los hijos. Todo lo anterior obedece a un modelo heteronormativo que toma al hombre como encargado del trabajo productivo y la mujer como la responsable del trabajo reproductivo y que ejerce las tareas de cuidado.

Cabe mencionar que la gestión, inspección y recaudación del IRPF es de titularidad estatal. Sin embargo, de lo que sí se encarga la Comunidad Autónoma de Aragón es de la regulación de las deducciones sobre la cuota autonómica del IRPF. Estas deducciones y reducciones constituyen *“elementos del IRPF que presentan un impacto de género más explícito dado el carácter finalista de estas desgravaciones fiscales”* (Informe sobre el Diseño de la estrategia que permita la integración de la perspectiva de género en los presupuestos públicos Instituto de la Mujer, p.169).

La Orden HAP/1831/2018, de 7 de noviembre, por la que se dispone la publicación del Texto actualizado de las disposiciones dictadas por la Comunidad Autónoma de Aragón en materia de tributos cedidos fija las deducciones autonómicas. A continuación se detallan aquellas que *a priori* poseen un mayor impacto en las condiciones de vida de hombres y mujeres y que, en un primer momento, tendrán un efecto positivo en la capacidad económica de las mujeres en su conjunto por ser las usuarias que más utilizan el servicio de transporte público y por ser las tareas de cuidado terreno principalmente ocupado por mujeres. :

- Deducciones relacionadas con el cuidado de personas dependientes: Deducciones de la cuota íntegra autonómica del impuesto por nacimiento o adopción del tercer hijo o sucesivos, Deducción de la cuota íntegra autonómica del impuesto en atención al grado de discapacidad de alguno de los hijos, Deducción de la cuota íntegra autonómica del impuesto por adopción internacional de niños, Deducción de la cuota íntegra autonómica del impuesto por el cuidado de personas dependientes, Deducción por inversión en la adquisición de acciones o participaciones sociales de nuevas entidades o de reciente creación.
- Deducción por inversión en entidades de la economía social.
Se considera que las empresas de economía social pueden ser instrumentos que ayuden a una participación en el mercado laboral en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres sobre el telón de fondo de un mercado de trabajo que penaliza a las mujeres y en el que encontramos una segregación vertical. Por esta razón, se considera que esta deducción tendrá un impacto positivo en relación con la igualdad de género.

- Deducción por adquisición de abonos de transporte público.

Existe un amplio número de investigaciones que constata que las diferencias de género también operan en la manera en la que se desplazan hombres y mujeres. Asimismo, la investigación y las políticas públicas dirigidas al transporte adolecen de un sesgo androcéntrico (Women and Transport, Parlamento Europeo, p.1). Existen patrones de movilidad diferenciados por género siendo el motivo de la movilidad el trabajo reproductivo en el caso de las mujeres y el trabajo productivo en el de los hombres. Según los datos, las mujeres realizan viajes más cortos pero el tiempo de los viajes es mayor y estos son encadenados y usan más transporte público, menos coche y menos bici que los hombres. En cuanto a la compra de abonos: cifras similares, aunque porcentualmente las mujeres mayor grado de suscripción al sistema Bi-Zi. Por otro lado, los hombres hacen un mayor uso del billete sencillo y de la tarjeta ciudadana y las mujeres de la Tarjeta Bus, la Tarjeta IterBus y el Abono Urbano (Informe de Diagnóstico del Plan Movilidad Urbana Sostenible de Zaragoza, PMUS).

No contamos con datos de hombres y mujeres en cada una de las deducciones autonómicas, pero sí tenemos el agregado de deducciones:

- En cuanto al número, el porcentaje de declaraciones hechas por hombres es más elevado (Tabla 5).
- El importe es asimismo mayor en el caso de los hombres (Tabla 6).
- En relación con el importe medio, la ratio hombre-mujer muestra una reducción de la brecha en este aspecto (Tabla 7).

Tabla 5. Número de declaraciones del impuesto sobre la renta de las personas físicas
Unidades: número de declaraciones y porcentaje

	% mujeres sobre el total	% hombres sobre el total
2016 Deducciones autonómicas	37,10	62,90
2015 Deducciones autonómicas	40,94	59,06
2014 Deducciones autonómicas	43,57	56,43
2013 Deducciones autonómicas	43,54	56,46
2012 Deducciones autonómicas	39,96	60,04
2011 Deducciones autonómicas	35,61	64,39
2010 Deducciones autonómicas	34,75	65,25

Fuente: IAEST

Tabla 6. Importe de las declaraciones del impuesto sobre la renta de las personas físicas
Unidades: número de declaraciones y porcentaje

	Total	Hombres*	Mujeres*	% importe del IRPF hombres	% importe del IRPF mujeres
2016					
Deducciones autonómicas	5.390.781	3.410.017	1.980.763	63	37
2015					
Deducciones autonómicas	7.319.244	4.374.672	2.944.573	60	40
2014					
Deducciones autonómicas	6.284.112	3.547.378	2.736.734	56	44
2013					
Deducciones autonómicas	903.141	531.630	371.511	59	41
2012					
Deducciones autonómicas	420.018	246.137	173.883	59	41
2011					
Deducciones autonómicas	546.413	338.177	208.236	62	38
2010					
Deducciones autonómicas	449.721	293.699	156.022	65	35

Fuente: IAEST

Tabla 7. Importe medio por declaración del impuesto sobre la renta de las personas físicas

Unidades: euros y porcentaje

	Total	Hombres*	Mujeres*	Relación hombre/mujer
2016 Deducciones autonómicas	90	90	89	1,02
2015 Deducciones autonómicas	98	99	96	1,03
2014 Deducciones autonómicas	92	92	92	1,00
2013 Deducciones autonómicas	156	163	148	1,10
2012 Deducciones autonómicas	169	165	175	0,94
2011 Deducciones autonómicas	165	158	176	0,90
2010 Deducciones autonómicas	159	159	159	1,00

Fuente: IAEST

Impuesto sobre el patrimonio

En este impuesto, los sujetos pasivos son las personas físicas que tengan su residencia habitual en territorio español y la base imponible del impuesto es el valor del patrimonio neto del sujeto pasivo.

Prestando atención a los datos disponibles en función del sexo, como vemos en la Tabla 8, en este impuesto aparece como declarante un mayor número de mujeres. Sin embargo, pese a representar un mayor número, el importe de las declaraciones es más elevado en el caso de los hombres.

Tabla 8. Patrimonio total

Año	Declarantes en %		Importe de las declaraciones		
	% de hom- bres	%mujeres	Hombres	Mujeres	Media
2016	47,96	52,04	130468	-120217	1648932
2015	48,05	51,95	159099	-147153	1834098
2014	48,12	51,88	220386	-204433	2466771
2013	48,00	52,00	216417	-199737	2482579
2012	48,34	51,66	215239	-201436	2495372
2011	48,41	51,59	242022	-227076	2481932

Fuente: IAEST

Impuesto sobre sucesiones y donaciones.

Se ha consultado el Informe sobre el Impuesto sobre sucesiones y donaciones de Aragón de marzo de 2018 y no se dispone en la actualidad de datos desagregados por sexo. En este sentido, se recomienda realizar un esfuerzo en la explotación de datos que tengan en cuenta el sexo de la persona contribuyente.

El estudio de impacto de género de este impuesto debe abarcar los siguientes aspectos: transmisión de la vivienda habitual, la empresa familiar, seguros de vida, bonificación de los tipos impositivos, reducciones de la base imponible (Diseño de la estrategia que permita la integración de la perspectiva de género en los presupuestos públicos del Observatorio de Igualdad del Instituto de la Mujer, p.171) todo ello teniendo en cuenta la distribución de cada uno de estos elementos en función de la variable sexo.

Viendo este impuesto desde una perspectiva de género, para perseguir una mayor equidad, este debe eliminar la tributación sobre la transmisión *mortis causa* de la vivienda habitual, así como la suficiencia de cualquier prueba admitida en derecho para quienes convivan, con independencia de la relación de parentesco con el causante. En este sentido, la Ley 10/2018, de 6 de septiembre, de medidas relativas al Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones aplica la reducción de la adquisición *mortis causa* de la vivienda habitual de la persona fallecida se aplicará, con el carácter de mejora, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón, con las siguientes condiciones: a) El porcentaje será del 100 por 100 sobre el

valor de la vivienda. b) El límite establecido en el párrafo tercero del citado artículo 20.2.c) se eleva a 200.000 euros. c) La reducción está condicionada al mantenimiento de la vivienda habitual adquirida durante los cinco años siguientes al fallecimiento del causante, salvo que el adquirente falleciese dentro de ese plazo. Asimismo, en la Disposición adicional única se equiparan las uniones de parejas estables no casadas a la conyugalidad..

d) Previsión de resultados esperados y valoración del impacto de género del programa

Puesto que la elaboración de unos presupuestos y, por ende, unos programas sensibles al género es un ámbito de las políticas públicas de relativa reciente aparición, este se encuentra en constante proceso de mejora y adaptación. En este sentido, en próximos ejercicios se recomienda incorporar objetivos específicos y actuaciones concretas en materia de igualdad de género, así como indicadores de género para poder realizar una valoración certera del impacto de género así como de la evolución en cuanto a medidas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de los diferentes programas ejercicio tras ejercicio. Asimismo, se recomienda reflejar qué porcentaje de los recursos para la igualdad de género se dedican tanto a aquellos programas que persiguen de forma expresa la igualdad de género como para lo que lo hacen de manera implícita al tener impacto sobre mujeres y hombres. Es decir, el importe de crédito presupuestado para la igualdad de género en detalle de cada programa.

e) Observaciones al proceso de valoración de impacto de género del programa presupuestario

Datos desagregados por sexo

La Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón establece en su artículo 6 las funciones de los diversos departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón entre las que se encuentra “la adecuación y mantenimiento actualizado de las estadísticas y tratamiento de datos públicos desagregados que permitan el conocimiento del hecho y situación diferencial entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos de intervención autonómica” (Art. 6.2).

Asimismo, el artículo 13 de esta Ley establece que las Unidades de igualdad de género de los diferentes departamentos y organismos autónomos tienen entre sus competencias “recabar la información estadística desagregada por sexos elaborada por los órganos del departamento y asesorar a los mismos en relación con su elaboración” (Art.13. 2,a)

Por último, el artículo 23 establece que *“los poderes públicos de Aragón, al objeto de garantizar la incorporación de la perspectiva de género en su ámbito de actuación y de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta ley, deberán incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas, registros públicos y recogida de datos que se lleven a cabo”*. Para ello, señala el mismo artículo que *“las Administraciones públicas aragonesas incluirán en las estadísticas indicadores de género que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres y la influencia de estos indicadores en la realidad a analizar en los diferentes ámbitos de intervención, como establece el artículo 20 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo”*.

También la Ley 8/2015, de 25 de marzo, de Transparencia de la Actividad Pública y Participación Ciudadana de Aragón advierte que la transparencia en la gestión pública es una condición necesaria del gobierno abierto que permite a los ciudadanos y las ciudadanas conocer de la gestión de los asuntos públicos y formarse una opinión informada sobre los mismos. Con lo anterior, podrán participar de manera más eficaz en las decisiones que les atañen, controlar y exigir cuentas, lo que contribuye a reducir la arbitrariedad y la opacidad e incrementa la legitimidad de los poderes públicos. En este sentido, es una obligación proporcionar de forma periódica, veraz, objetiva, accesible, comprensible y actualizada, la información pública cuyo conocimiento garantice la transparencia de su actividad relacionada con el funcionamiento y el control de la actuación pública por parte de la sociedad, así como para favorecer la participación ciudadana en las políticas públicas (artículo 11). Así pues, el hecho de disponer de datos segregados por sexo permite trasladar a la ciudadanía información que se ajusta de una manera certera a la realidad económica, laboral, familiar, etc. de hombres y mujeres en nuestra sociedad.

Por último, lo que no se mide no se puede gestionar. Por esta razón, disponer de información que contenga datos de hombres y mujeres es esencial para realizar un buen diagnóstico de la situación en el ámbito de actuación tributario y, como consecuencia, contribuye a diseñar, elaborar y evaluar políticas públicas que respondan a las demandas reales de la ciudadanía y en este caso, a elaborar unos presupuestos sensibles al género.

Lenguaje inclusivo

Como recomendaciones generales a todos los programas, el artículo 22.1 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón establece que “los poderes públicos y las Administraciones públicas aragonesas tienen como objetivo promover medidas para la implantación del uso integrador y no sexista de todo tipo de lenguaje y de las imágenes en todos los ámbitos de la Administración, y en los documentos, formularios, impresos y soportes que produzcan directamente o a través de terceras personas o entidades”. Dicho lo anterior, un aspecto aplicable a todos los programas es la elaboración de documentos con un lenguaje que represente a toda la ciudadanía.

PROGRAMA 6411: Junta Consultiva de Contratación Administrativa de la Comunidad Autónoma de Aragón y Registros

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: Contratación Pública

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: Dirección General de Contratación, Patrimonio y Organización

SECCIÓN: Departamento de Hacienda y Administración Pública

Al Programa 6411 Junta Consultiva de Contratación Administrativa y Registros de la Dirección General de Contratación, Patrimonio y Organización le corresponde el ejercicio de la función consultiva y el mantenimiento y explotación del Registro Público de Licitadores de la Comunidad Autónoma de Aragón y el del Registro Público de Contratos de la Comunidad Autónoma de Aragón.

b) Identificación de los objetivos en materia de igualdad que le son de aplicación:

A partir de la legislación, planes y programas de igualdad entre hombres y mujeres de la Comunidad Autónoma de Aragón y siguiendo el principio de transversalidad anteriormente descrito, se detallan los objetivos de igualdad de género que le son de aplicación al presente programa presupuestario siguiendo el criterio de coherencia entre los objetivos de igualdad y los objetivos generales del propio programa presupuestario.

Objetivo general del programa:

OBJETIVO	ACTIVIDAD	UNIDAD DE MEDIDA
02. Funciones no consultivas de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa	Elaborar y proponer disposiciones de carácter general en materia de contratación administrativa de la Comunidad Autónoma de Aragón	Nº de informes
	Velar por el debido y estricto cumplimiento de la normativa reguladora de la contratación pública	Circulares Recomendaciones

El Programa debe cumplir las siguientes obligaciones de acuerdo con la normativa vigente en la Comunidad Autónoma de Aragón:

I Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2017-2020)

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	CONTENIDO
Eje 4. Empleo y economía. Objetivo 1. Empleo e igualdad	12	Que haya personas expertas en igualdad en las Comisiones de contratación pública, y que en los Pliegos de contratación se valore que las entidades que concursan para la obtención del contrato público tengan estrategias en sus empresas de promoción de igualdad y con perspectiva de género.
2. Transformación social: igualdad de trato/3. Perspectiva de género en la elaboración y definición de las políticas públicas	13 A)	Incorporación de la perspectiva de género en la contratación pública.

Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón

ARTÍCULO	CONTENIDO
Art.25. Contratación pública	El Gobierno de Aragón incorporará en la regulación de los contratos celebrados por la Administración de la Comunidad Autónoma, de sus organismos públicos y empresas públicas cláusulas sociales en igualdad de género

PROGRAMA 6412: Contratación Pública

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: Contratación Pública

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: Dirección General de Contratación, Patrimonio y Organización

SECCIÓN: Departamento de Hacienda y Administración Pública

El Programa 6412 Contratación Pública tiene como finalidad gestionar las herramientas propias de licitación electrónica y Catálogo de Contratación centralizada, la gestión y el seguimiento de los contratos de suministros y servicios centralizados y de homologación, control de pólizas de seguro de vehículos y responsabilidad civil o la implantación de la contratación electrónica.

b) Identificación de los objetivos en materia de igualdad que le son de aplicación:

A partir de la legislación, planes y programas de igualdad entre hombres y mujeres de la Comunidad Autónoma de Aragón y siguiendo el principio de transversalidad anteriormente descrito, se detallan los objetivos de igualdad de género que le son de aplicación al presente programa presupuestario siguiendo el criterio de coherencia entre los objetivos de igualdad y los objetivos generales del propio programa presupuestario.

Objetivos generales del programa:

OBJETIVO	ACTIVIDAD	UNIDAD DE MEDIDA
01.Gestionar la contratación centralizada de suministros y servicios		

El Programa debe cumplir las siguientes obligaciones de acuerdo con la normativa vigente en la Comunidad Autónoma de Aragón:

I Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2017-2020)

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	CONTENIDO
Eje 4. Empleo y economía. Objetivo 1. Empleo e igualdad	12	Que haya personas expertas en igualdad en las Comisiones de contratación pública, y que en los Pliegos de contratación se valore que las entidades que concursan para la obtención del contrato público tengan estrategias en sus empresas de promoción de igualdad y con perspectiva de género.
2. Transformación social: igualdad de trato/3. Perspectiva de género en la elaboración y definición de las políticas públicas	13 A)	Incorporación de la perspectiva de género en la contratación pública.

Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón

ARTÍCULO	CONTENIDO
Art.25. Contratación pública	El Gobierno de Aragón incorporará en la regulación de los contratos celebrados por la Administración de la Comunidad Autónoma, de sus organismos públicos y empresas públicas cláusulas sociales en igualdad de género.
Art.50.4	Se incorporará en el Foro de Contratos Públicos de la Comunidad Autónoma de Aragón una agente en igualdad que tenga formación específica en materia de igualdad en el empleo y la contratación pública.

c) Descripción de la situación social de mujeres y hombres en relación con el ámbito de aplicación del programa presupuestario.

PROGRAMA 6411: Junta Consultiva de Contratación Administrativa de la Comunidad Autónoma de Aragón y Registros

PROGRAMA 6412: Contratación Pública

Durante el pasado ejercicio presupuestario se llevaron a cabo diversas acciones en relación con la consecución de la igualdad de género en la contratación pública. En primer lugar, fue publicada la Guía práctica sobre la inclusión de cláusulas sociales en la contratación pública, con especial atención a las cláusulas que permitan la integración y participación en los contratos de las mujeres. Asimismo, se ofertó un curso con perspectiva de género en el ámbito de actuación del presente programa presupuestario denominado Curso IAM-IAAP Cláusulas sociales y de género en la contratación pública

En cuanto a la normativa de nuestra Comunidad Autónoma, existen diferentes textos que tienen en cuenta la inclusión de estas cláusulas en el proceso de contratación pública como son: la Orden HAP/522/2017, de 7 de abril, por la que se da publicidad al Acuerdo de 28 de marzo de 2017, del Gobierno de Aragón, por el que se adoptan medidas para el uso estratégico de los contratos públicos en apoyo de objetivos sociales comunes y la reducción del déficit de la Comunidad Autónoma de Aragón; la Ley 3/2011, de 24 de febrero, de medidas en materia de Contratos del Sector Público de Aragón y la previsión de las reservas sociales de contratos contenidas en la Ley 2/2018, de 28 de febrero, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2018 (Disposición adicional decimonovena) que detalla que *“a los efectos previstos en el artículo 7 de la Ley 3/2011, de 24 de febrero, de medidas en materia de Contratos del Sector Público de Aragón, el porcentaje mínimo de contratos reservados al que allí se hace referencia para el ejercicio 2018 será del 3%”*.

d) Previsión de resultados esperados y valoración del impacto de género del programa

Visto lo anterior, se han producido avances en cuanto a la contratación pública en nuestra Comunidad Autónoma en materia de igualdad de género. No obstante, puesto que

la elaboración de unos presupuestos y, por ende, unos programas sensibles al género es un ámbito de las políticas públicas de relativa reciente aparición, este se encuentra en constante proceso de mejora y adaptación. En este sentido, en próximos ejercicios se recomienda incorporar objetivos específicos y actuaciones concretas en materia de igualdad de género, así como indicadores de género para poder realizar una valoración certera del impacto de género, así como de la evolución en cuanto a medidas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de los diferentes programas ejercicio tras ejercicio. Asimismo, se recomienda reflejar qué porcentaje de los recursos para la igualdad de género se dedican tanto a aquellos programas que persiguen de forma expresa la igualdad de género como para lo que lo hacen de manera implícita al tener impacto sobre mujeres y hombres. Es decir, el importe de crédito presupuestado para la igualdad de género en detalle de cada programa.

e) Observaciones al proceso de valoración de impacto de género del programa presupuestario

Como recomendaciones generales a todos los programas, el artículo 22.1 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón establece que “los poderes públicos y las Administraciones públicas aragonesas tienen como objetivo promover medidas para la implantación del uso integrador y no sexista de todo tipo de lenguaje y de las imágenes en todos los ámbitos de la Administración, y en los documentos, formularios, impresos y soportes que produzcan directamente o a través de terceras personas o entidades”. Dicho lo anterior, un aspecto aplicable a todos los programas es la elaboración de documentos con un lenguaje que represente a toda la ciudadanía.

Datos desagregados por sexo

La Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón establece en su artículo 6 las funciones de los diversos departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón entre las que se encuentra “la adecuación y mantenimiento actualizado de las estadísticas y tratamiento de datos públicos desagregados que permitan el conocimiento del hecho y situación diferencial entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos de intervención autonómica” (Art. 6.2).

Asimismo, el artículo 13 de esta Ley establece que las Unidades de igualdad de género de los diferentes departamentos y organismos autónomos tienen entre sus competencias “recabar la información estadística desagregada por sexos elaborada por los órganos del departamento y asesorar a los mismos en relación con su elaboración” (Art.13. 2,a)

Por último, el artículo 23 establece que *“los poderes públicos de Aragón, al objeto de garantizar la incorporación de la perspectiva de género en su ámbito de actuación y de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta ley, deberán incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas, registros públicos y recogida de datos que se lleven a cabo”*. Para ello, señala el mismo artículo que *“las Administraciones públicas aragonesas incluirán en las estadísticas indicadores de género que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres y la influencia de estos indicadores en la realidad a analizar en los diferentes ámbitos de intervención, como establece el artículo 20 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo”*.

INFORME SOBRE EL IMPACTO DE GÉNERO DEL
PROYECTO DE
PRESUPUESTOS 2020

13- VERTEBRACIÓN DEL TERRITORIO, MOVILIDAD
Y VIVIENDA

ANÁLISIS DE IMPACTO DE GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

SECCIÓN 13: VERTEBRACION DEL TERRITORIO, MOVILIDAD Y VIVIENDA

MEMORIA DE IMPACTO DE GÉNERO DEL DEPARTAMENTO DE CIUDADANÍA Y DE-
RECHOS SOCIALES Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS, 2020.

SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA

PROGRAMA PRESUPUESTARIO 311.1 “SERVICIOS GENERALES CIUDADANÍA Y DE-
RECHOS SOCIALES”

Desde la Secretaría General de Ciudadanía y Derechos Sociales se gestiona la convoca-
toria de subvenciones con cargo a la asignación tributaria del impuesto sobre la renta de las
personas físicas.

En la convocatoria de las subvenciones se financian programas dirigidos inserción socio
laboral de mujeres, para la prevención de delitos relacionados con todas las formas de vio-
lencia contra las mujeres, que supone un porcentaje sobre el importe concedido para la eje-
cución de los programas en 2019 de un 14% del total.

DIRECCIÓN GENERAL DE GOBIERNO ABIERTO E INNOVACIÓN SOCIAL

PROGRAMA PRESUPUESTARIO 126.8 “INFORMACIÓN Y PARTICIPACIÓN CIUDADA-
NA”.

De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de muje-
res y hombres, el Gobierno de Aragón asume la responsabilidad de aportar información so-
bre la incorporación de la perspectiva de género y la valoración de los efectos que las nor-
mas aprobadas van a tener, de forma separada, sobre los hombres y las mujeres, conside-
rando, especialmente, las desigualdades y discriminaciones por razón de género existentes.

Desde el Servicio de Participación Ciudadana se impulsan procesos participativos de: el
artículo 3 los órganos directivos de cada Departamento y correspondiendo al Departamento

de Vertebración del Territorio, Movilidad y Vivienda, la Secretaría General Técnica y las Direcciones Generales de Ordenación del Territorio, Urbanismo, Vivienda y Rehabilitación, Transportes y Carreteras.

Respecto a las Entidades del Sector Público y de conformidad con lo acordado por el Gobierno de Aragón en su reunión celebrada el día 8 de agosto de 2019, el Departamento de Vertebración del Territorio, Movilidad y Vivienda actuará como Departamento de tutela en relación con los valores mobiliarios y las participaciones sociales de titularidad autonómica respecto de las siguientes Entidades del Sector Público: Suelo y Vivienda de Aragón, S.L.U., Promoción de Actividades Aeroportuarias, S.L.U., Consorcio del Aeropuerto de Teruel, Consorcio Tunel Bielsa-Aragnouet, Consorcio urbanístico Canfranc 2000 y Fundación Transpirenaica.

Del análisis de las competencias atribuidas y su reflejo en la gestión de los diferentes programas de gasto del Departamento así como respecto de las mercantiles anteriormente citadas se puede determinar que dada la naturaleza de las competencias que tienen asumidas, de carácter marcadamente técnico, la ejecución de los programas de gasto que tienen asignadas no tiene ningún impacto de género, al no estar vinculados con los objetivos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

INFORME SOBRE EL IMPACTO DE GÉNERO DEL
PROYECTO DE
PRESUPUESTOS 2020

14- AGRICULTURA, GANADERÍA Y
MEDIO AMBIENTE

ANÁLISIS DE IMPACTO DE GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

SECCIÓN 14: DEPARTAMENTO DE DESARROLLO RURAL Y SOSTENIBILIDAD

El presente informe se elabora en cumplimiento de lo establecido en el artículo Quinto de la ORDEN HAP/1117/2019, de 9 de septiembre, por la que se dictan instrucciones para la elaboración del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2020; en el artículo 19 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en el artículo 21 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, donde se establece que el anteproyecto de ley de presupuestos de la Comunidad Autónoma debe incluir un informe de evaluación de impacto de género.

El mundo rural y el sector primario aragonés están muy masculinizados: solo el 23% de las explotaciones agrarias o el 11% de explotaciones ganaderas, tienen como titular una mujer; en las declaraciones de la PAC las mujeres representan el 26% del total; solo el 7% de personal asalariado a tiempo completo en las explotaciones agrarias son mujeres; los datos de la Seguridad Social reflejan un 20% de afiliadas y las mujeres que buscan trabajo en el sector agrario representan el 26 % de los parados agrarios. Además, las cifras nos indican que las mujeres han abandonado los pueblos asentándose en las ciudades, así, en los municipios de menos de 2.000 habitantes, las mujeres apenas representan el 47% de la población, frente a más del 52% en el municipio de Zaragoza.

Es por lo tanto pertinente evaluar el impacto de género en los presupuestos del Departamento de Desarrollo Rural y Sostenibilidad en la medida en que existe una gran brecha de género en el campo aragonés. Sin embargo, algunas estadísticas siguen sin estar están desagregadas por género lo que dificulta el análisis.

El presupuesto de este Departamento incluye medidas que favorecen la incorporación y la visibilidad de las mujeres. Así, se gestiona desde el mismo la aplicación de la Ley 35/2011, de 4 de octubre sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias.

Otras actuaciones en las que se incorporan medidas que buscan incrementar la incorporación de las mujeres en la actividad agraria, son las que se incluyen el Plan de Desarrollo Rural (PDR), en las que se valora la condición de ser mujer para dos medidas impor-

tantes, la incorporación de jóvenes agricultores y la modernización de explotaciones. Estas medidas se llevan aplicando desde 2001, y desde ese año se ha incrementado el número de mujeres solicitantes del 13 al 17% en el caso de incorporación de jóvenes y del 7 al 18% en la medida de mejora de explotaciones.

También se está realizando formación en materia de igualdad, tanto para personal funcionario de servicios centrales como para personal de los diferentes perfiles profesionales que operan en los servicios periféricos para aplicar la perspectiva de género en la gestión periférica del Departamento, ya se ha formado a 26 personas de servicios centrales y 171 de OCAs, en el año 2019 se ha iniciado también la formación de personal técnico de organizaciones agrarias y otras entidades relacionadas con el sector agrario.

Como un valor añadido del estudio que se encargó a la Universidad de Zaragoza sobre la situación de las mujeres del mundo rural, se organizó una exposición fotográfica en el espacio de La Alfranca que en este año 2020 se va a ofrecer como exposición itinerante con el objetivo de visibilizar el papel de las mujeres rurales de nuestro territorio.

En las subvenciones para la realización de actividades de formación profesional y adquisición de competencias, en el marco del Programa de Desarrollo Rural para Aragón 2014-2020, se incorpora como factor de valoración las actividades formativas en las que se priorice la participación de mujeres. También se ha incorporado, en las ayudas destinadas al asesoramiento de agricultores, cláusulas que primen a aquellas empresas que tienen planes de igualdad de género.

Por otra parte, la entrada en vigor de la Ley 7/2018 de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Aragón, va a obligar a revisar todos los registros para incorporar el género con la finalidad de poder hacer el análisis previo necesario para las evaluaciones de impacto de género de las normas que emite el Departamento.

El Departamento está trabajando también en la visibilización de las mujeres rurales abriendo una página Web www.aragon.es/mujeresrurales y un correo electrónico mujeresrurales@aragon.es.

Del análisis del presupuesto se puede concluir que, al menos respecto a las medidas que es posible evaluar, va a tener un impacto positivo en la reducción de la brecha de género en el medio rural. Se está trabajando en la línea de hacer una evaluación periódica de las

medidas que se están implantando para contrastar si el resultado es el deseado o se deberían introducir modificaciones.

**INFORME SOBRE EL IMPACTO DE GÉNERO DEL
PROYECTO DE
PRESUPUESTOS 2020**

15- ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO

ANÁLISIS DE IMPACTO DE GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

SECCIÓN 15: DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO

La normativa española ha consagrado el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, un principio de carácter transversal como ha dictaminado la jurisprudencia de nuestros tribunales y la Ley Orgánica 3/2007, LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

De acuerdo con lo establecido en la Orden HAP/1117/2019, de 9 de septiembre, por la que se dictan instrucciones para la elaboración de Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2020, como documentación para la elaboración del presupuesto 2020 ha de emitirse un informe de impacto de género. Las secciones presupuestarias y resto de entes del sector público aragonés acompañarán un informe analizando el impacto de género de sus programas de gasto de acuerdo con la normativa vigente y que resulte de aplicación.

Las actuaciones que se pretenden realizar por el Departamento de Economía, Planificación y Empleo van dirigidas al fomento de la competitividad y crecimiento económico de nuestra comunidad autónoma, en los diferentes ámbitos en los que se ejercen las competencias que nos atribuye el Estatuto de Autonomía, siendo conscientes de la necesidad de la adopción de medidas conducentes a eliminar cualquier discriminación por razón de sexo que pudiera persistir y para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de nuestras funciones.

Es preciso incidir, antes del análisis de las secciones presupuestarias, en la realización de actuaciones que no tienen coste económico directo:

- El Instituto Aragonés de Estadística (IAEST) aplica el artículo 20 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en relación a su actividad estadística.
- Tiene por objetivo que todas aquellas operaciones estadísticas que puedan ser categorizadas por sexo sean explotadas y difundidas públicamente a través de su web. Pero en el caso de información excesivamente desagregada, se pone a disposición

bajo petición, siempre que no se ponga en riesgo el secreto estadístico y la protección de datos.

- Dentro de los contenidos del IAEST existe la temática Estadísticas de Género, donde se incluyen las operaciones: datos básicos de las mujeres, violencia de género y doméstica; y, servicios de atención específicos para mujeres.
- Desde el año 2006 se edita en formato de anuario, “Datos Básicos de las Mujeres en Aragón”. Actualmente, y desde 2017, la edición es anual.
- La difusión de la información categorizada por sexo, así como el desarrollo de operaciones estadísticas que inciden directamente en temas que afectan directamente a la igualdad/desigualdad de género, compromiso que aparece en la Carta de Servicios del Instituto Aragonés de Estadística, publicada en el “Boletín Oficial de Aragón” de 9 de noviembre de 2016.
- La Dirección General de Trabajo, Autónomos y Economía Social y los servicios provinciales competentes por razón de la materia cuentan con la Oficina de Información Sociolaboral, siendo una de sus funciones la atención de consultas sobre igualdad, conciliación y aspectos laborales relacionados.
- El Departamento cuenta con personal formado en materia de igualdad debido a la participación en cursos de formación específica en su horario laboral, citando a modo de ejemplo el curso “Experto/a en el Diseño e Implementación de Planes de Igualdad en las Administraciones Públicas y en las Empresas” impartido por la Cátedra sobre Igualdad y Género de la Universidad de Zaragoza, así como otros cursos de formación de perspectiva de género.
- Personal del Departamento forma parte del Consejo de Dirección del Instituto Aragonés de la Mujer, Grupo de Trabajo del Observatorio de Violencia de Género de Aragón y del propio Observatorio de Violencia de Género de Aragón.
- En el seno del Consejo de Relaciones Laborales, adscrito orgánicamente a este Departamento se creó el Grupo de Trabajo sobre planes de igualdad en las empresas, en el que participan la Directora General de Trabajo, Autónomos y Economía Social,

la Jefa de Servicio de Relaciones Laborales, la Asesora Técnica del Servicio de Relaciones Laborales y el Jefe de Sección de Relaciones Laborales, habiendo trabajado en el “Diagnóstico de la situación de los planes de igualdad de las empresas en Aragón, a través del estudio de los convenios colectivos sectoriales aplicables en Aragón”.

- En los Servicios Provinciales competentes en materia de relaciones laborales cuando se realizan actos de conciliación si se observa la vulneración del principio de igualdad se remite a la Inspección de Trabajo para que proceda a la investigación de la conducta de la empresa y, en su caso, inicia el procedimiento sancionador mediante levantamiento de acta de infracción.

El programa presupuestario 315.1 va destinado a financiar las actividades de la Dirección General de Trabajo, Autónomos y Economía Social, las cuales derivan del ejercicio de las funciones propias de la competencia de ejecución de la legislación en materia laboral: relaciones laborales, que incluye el fomento de la igualdad en el ámbito laboral, y la prevención de riesgos laborales. En este sentido, la promoción del principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales se prevé gestionar a través de los grupos de trabajo específicos creados en el seno del Consejo Aragonés de Relaciones Laborales y de las subvenciones nominativas para el desarrollo de acciones de promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral por los agentes sociales y subvenciones en régimen de concurrencia competitiva para la elaboración e implantación de planes de igualdad.

Todas ellas contempladas en las aplicaciones presupuestarias 15030/3151/480481, 15030/3151/480482, 15030/3151/480483, 15030/3151/480484, 15030/3151/470100/91002 y 15030/3151/470107/91002, respectivamente.

Asimismo, a través de este programa presupuestario 315.1 y la aplicación presupuestaria 15030/3151/440222/91002, se participa en la financiación de la “Cátedra de Desarrollo Directivo Femenino” y de las actividades formativas que en ella se promueven, encaminadas a potenciar el acceso y permanencia de la mujer a puestos de toma de decisión en las empresas y entidades públicas y privadas, y en el apoyo de actuaciones que contribuyan al

desarrollo de la investigación en el ámbito de la igualdad y no discriminación de la mujer en el acceso a puestos directivos.

**INFORME SOBRE EL IMPACTO DE GÉNERO DEL
PROYECTO DE
PRESUPUESTOS 2020**

16- SANIDAD

ANÁLISIS DE IMPACTO DE GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

SECCIÓN 16: DEPARTAMENTO DE SANIDAD

1. Contexto normativo.

La Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, introdujo la obligación de que todo proyecto normativo vaya acompañado de un informe de impacto por razón de género de las medidas que se establecen en el mismo.

Complementariamente, el artículo 15 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, establece que todas las administraciones públicas integrarán el principio de igualdad de trato y de oportunidades en todos sus ámbitos y en el conjunto de sus actividades.

Por lo que respecta a Aragón, el artículo 37.3 de la Ley del Presidente y del Gobierno de Aragón, Ley 2/2009, de 11 de mayo, determina que: *“El procedimiento de elaboración de los proyectos de ley se impulsa por los órganos directivos competentes mediante la preparación de un anteproyecto que incluya una memoria, un estudio o informe sobre la necesidad y oportunidad del mismo, un informe sobre el impacto por razón de género de las medidas que se establecen en el mismo, así como una memoria económica (...)”*.

2. Estructura orgánica del Departamento de Sanidad.

El Decreto de 5 de agosto de 2019, del Presidente del Gobierno de Aragón, por el que se modifica la organización de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y se asignan competencias a los Departamentos, modifica la organización de la Administración de la Comunidad Autónoma, en ejercicio de las competencias que atribuyen al Presidente tanto la Ley 2/2009, de 11 de mayo, del Presidente y del Gobierno de Aragón, como la Ley de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, cuyo Texto Refundido fue aprobado por Decreto Legislativo 2/2001, de 3 de julio, del Gobierno de Aragón. El citado Decreto configura el Departamento de Sanidad, al que se atribuyen las competencias en materia de salud y se le adscriben el Servicio Aragonés de Salud, el Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud y el Banco de Sangre y Tejidos.

Posteriormente, el Decreto 93/2019, de 8 de agosto, de la Presidencia del Gobierno de Aragón, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, establece los órganos directivos que se adscriben al Departamento de Sanidad para el ejercicio de sus competencias:

- Secretaría General Técnica.
- Dirección General de Asistencia Sanitaria.
- Dirección General de Derechos y Garantías de los Usuarios.
- Dirección General de Salud Pública.

Además, están adscritas al Departamento de Sanidad las siguientes Fundaciones privadas de iniciativa pública:

- Fundación Andrea Prader
- Fundación Instituto de Investigación Sanitaria de Aragón

La estructura orgánica del Departamento de Sanidad contiene una definición de las competencias de los órganos directivos del Departamento dentro del Sistema de Salud de Aragón, con pleno respeto a lo establecido por las disposiciones legales que lo ordenan, como son la Ley 6/2002, de 15 de abril, de Salud de Aragón, la Ley del Servicio Aragonés de Salud, cuyo Texto Refundido fue aprobado por Decreto Legislativo 2/2004, de 30 de diciembre, y la Ley 5/2014, de 26 de junio, de Salud Pública de Aragón. Asimismo, el Servicio Aragonés de Salud, en cuanto organismo público que actúa como proveedor de las prestaciones sanitarias públicas, se configura como la estructura asistencial destinada a asegurar el derecho a la salud de la población.

3. Análisis del impacto de género de los diferentes programas presupuestarios de gasto del Departamento de Sanidad del Gobierno de Aragón.

Este informe presenta, a nivel de centros gestores, los análisis de impacto de género de los programas presupuestarios de gastos, que se ha considerado tienen vinculación con los objetivos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Las acciones son planificadas identificando a mujeres y hombres para conseguir la igualdad de género. Se tienen en cuenta los datos cuantitativos y cualitativos.

La inclusión de la perspectiva de género en todas las políticas consiste en integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres con el fin específico de lograr la igualdad.

3.1 Secretaría General Técnica.

En el ejercicio 2019, las actuaciones con mayor incidencia en impacto y análisis de género se articulan en:

- En el asesoramiento y apoyo a la Consejera del Departamento.
- En el asesoramiento jurídico a todos los órganos del Departamento.
- En la coordinación y supervisión de las propuestas de disposiciones normativas del Departamento (elaboración de informes de impacto de género).
- En la gestión económica y presupuestaria, la preparación del anteproyecto de Presupuestos y el seguimiento de su ejecución y la tramitación de los expedientes de contratación del Departamento.
- En el tratamiento de la información y documentación de carácter general del Departamento.
- La gestión del personal adscrito al Departamento se orienta al cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en la política de recursos humanos (formación continuada en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, incorporación de medidas que permitan promover una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en los niveles más altos de la Administración, cursos de formación para el personal técnico de contratación para promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres).
- El control de eficacia del Departamento y sus organismos públicos mediante la realización de las actividades necesarias para la comprobación del cumplimiento de los objetivos propuestos en los planes de actuación y la adecuada utilización de los recursos asignados.
- En el diseño, desarrollo y seguimiento de modelos organizativos y de gestión de los centros sanitarios con objeto de alcanzar el nivel óptimo de autonomía de gestión y participación de sus profesionales.

- En la dirección y coordinación de la prevención y protección frente a los riesgos laborales del personal del Departamento y de sus Organismos Públicos.

- En la organización de los recursos en orden a eliminar los riesgos para la salud y la seguridad del personal.

3.2 Dirección General de Asistencia Sanitaria.

Las actuaciones previstas para el ejercicio 2020 con mayor incidencia en impacto de género y análisis de género son las siguientes:

- En la elaboración de planes y estrategias de salud: Con las siguientes acciones.

La elaboración, control y evaluación de proyectos y programas para la mejora de la asistencia sanitaria a los problemas y enfermedades más prevalentes o de gran carga social y económica.

La elaboración y seguimiento de proyectos y programas encaminados a mejorar la oferta de asistencia sanitaria a grupos vulnerables.

- En drogodependencias. Hacemos las siguientes observaciones.

El cannabis mantiene su tendencia constante de aumento. En 2016, las personas admitidas en la red para la atención a las drogodependencias, distribuidas por sexo, continúa siendo el número de mujeres muy inferior al de hombres en el total de admisiones a tratamiento (no todo tipo de sustancias).

Por tipo de sustancias, se observa que las personas sometidas a tratamiento por hipnóticos y sedantes, existe un porcentaje más elevado de mujeres.

La media de edad es algo inferior en hombres a la de las mujeres y las mujeres con estudios universitarios tienen un porcentaje superior al de los hombres en todas las sustancias, destacando el caso del consumo de alcohol.

- En prestaciones complementarias y farmacéuticas. Con las siguientes acciones.

Se introducen las modificaciones necesarias para poder obtener información sobre el consumo de los medicamentos y productos sanitarios, incluidos en el sistema sanitario público de Aragón, desglosados por hombres y mujeres. Esto permite analizar el consumo farmacéutico por género.

- En salud mental.

Resaltar que la población atendida en los recursos de salud mental del Gobierno de Aragón, destaca una mayoría de hombres, fundamentalmente en los recursos de ingreso en residencias. En 2015, se realizó un Acuerdo Marco cuyo objeto es integrar todos los recursos, procesos y prestaciones en materia de salud mental para la población aragonesa afectada. En la redacción de los pliegos de dicho contrato se estudia la incidencia directa o indirecta en mujeres y hombres, respecto al acceso y control de los servicios ya que puede afectar en las condiciones de vida de mujeres y de hombres y, por tanto, en la modificación de la situación y/o posición social de ambos sexos.

En esta misma línea, en el año 2017 se lanzó un acuerdo de acción concertada para la rehabilitación e inserción psicosocial y laboral de los pacientes con trastorno mental grave en la Comunidad Autónoma de Aragón. Este acuerdo se ha elaborado teniendo en cuenta la perspectiva de género, es decir, la incidencia de la acción en la igualdad entre mujeres y hombres.

- En la lucha contra la violencia de género.

Los objetivos generales establecidos en este Departamento de Sanidad de la Comunidad Autónoma de Aragón continúan los objetivos del Protocolo Común del Estado para la actuación sanitaria ante la violencia de género, que es una actuación normalizada y homogénea en todo el Sistema Nacional de Salud:

- Sensibilizar al personal sanitario sobre la gravedad de la violencia de género como problema de salud.

- Promover la capacitación de las mujeres para el reconocimiento de su situación y la búsqueda de soluciones.

- Contribuir a la sensibilización de la población general en este problema.

Todo ello se recoge en la Guía de Atención Sanitaria a la mujer víctima de violencia en el Sistema de Salud de Aragón:

- Sensibilizar a los profesionales del Sistema de Salud de Aragón de la gravedad de la violencia de pareja hacia las mujeres.

- Facilitar un instrumento para la detección y atención de la violencia de pareja en el marco de los centros y dispositivos sanitarios.

- Establecer una pauta de actuación normalizada para los profesionales del Sistema de Salud de Aragón

- Apoyar a la mujer en el desarrollo de sus derechos legalmente reconocidos.
- Promover la capacitación de la mujer para el reconocimiento de su situación de maltratada y para la búsqueda de soluciones.

Como tareas para seguir desarrollando en el ejercicio 2020, destacan las siguientes:

- Protocolizar la actuación ante agresiones sexuales en todos los Servicios de Urgencias.

- Seguir con la actualización y la implantación del Protocolo de actuación ante Mutilación genital femenina tanto nacional como autonómico.

- Iniciar trabajo con el IAM sobre la trata de seres humanos con fines de explotación sexual.

- Continuar con la formación violencia de género a médicos/as residentes, on-line y sesiones clínicas en centros de salud de atención primaria.

Se realiza anualmente la recogida sistematizada de indicadores comunes del Sistema Nacional de Salud, de casos detectados de violencia de género a mujer de 14 años o más que reconoce sufrir maltrato en la actualidad, en cualquier dispositivo de atención primaria y/o atención especializada.

Resaltar la gran importancia del sistema de salud en la detección de la violencia de género, tanto en la atención primaria como en la atención especializada (urgencias especialmente), por lo que la formación de los profesionales del sistema de salud es vital para la adecuada intervención en los casos de mujeres maltratadas.

3.3 Dirección General de Derechos y Garantías de los Usuarios.

Las actuaciones con mayor incidencia en impacto de género y análisis de género previstas para el ejercicio 2020 son las siguientes:

- Apoyar los proyectos de entidades sin ánimo de lucro destinadas a financiar actuaciones de carácter sanitario llevadas a cabo por asociaciones de afectados por un problema de salud: cáncer genital y/o de mama, enfermedades cardiovasculares en mujeres, trastornos alimentarios, etc.

- Gestión del servicio Salud Informa como ventanilla única para las relaciones no presenciales entre el ciudadano y el sistema sanitario.

- Provisión de la tarjeta sanitaria individual, que constituye el documento identificativo y acreditativo del derecho de los usuarios del Sistema de Salud de Aragón a la protección de la salud y para el acceso a los servicios sanitarios prestados por el mismo.

- Potenciar la participación de los usuarios del Sistema de Salud de Aragón a través de actuaciones relacionadas con población vulnerable, específicamente la relacionada con discriminación por razón de género mediante programas de empoderamiento en la Escuela de Salud y de participación en órganos específicos como el Consejo Asesor de Atención a la Salud de la Mujer.

3.4 Dirección General de Salud Pública.

Esta Dirección tiene competencia en el ámbito de salud, en materia de información epidemiológica, promoción de la salud y prevención de enfermedades, así como prevención de los problemas relacionados con el consumo de riesgo y abusivo de alcohol.

El Departamento de Sanidad ha impulsado en 2017 la elaboración del Plan de Salud de Aragón 2017-2030. Este plan pretende ser un instrumento global de todo el Gobierno, no sólo del Departamento de Sanidad, ya que prácticamente todas las políticas tienen una repercusión directa o indirecta sobre la salud.

En las medidas de dicho Plan se ha atendido y se ha analizado la perspectiva de género teniendo en cuenta factores diferenciales entre mujeres y hombres.

Por lo que respecta a las actividades de cribado para la prevención de enfermedades, destacar que, desde un punto de vista de impacto de género, la Comunidad Autónoma de Aragón en las campañas de vacunación contra la gripe trabaja con especial incidencia para la vacunación de la mujer embarazada. La vacuna contra la varicela está a disposición de la mujer adulta antes del período de gestación.

En el 2020 se seguirá vacunando a las mujeres embarazadas, en el tercer trimestre de gestación, de la tos ferina. Igualmente, se les recomienda vacunarse frente a la gripe.

En el calendario de vacunación de menores se ofrece la vacuna contra el virus del papiloma humano, a mujeres de 12 y 14 años. La cifra de vacunadas es del 80%, prevención de vital importancia para evitar el cáncer de cuello de útero

Respecto al SIDA, esta Dirección General gestiona una convocatoria de subvenciones para entidades sin ánimo de lucro que desarrollen programas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad.

En esta Convocatoria de subvenciones destacan varios proyectos con perspectivas de género como son los Programas de promoción de la salud y prevención de VIH/Sida que fomenten la inclusión social y la prevención del VIH en el marco de la salud sexual, dirigidos a grupos vulnerables: personas que ejercen la prostitución, personas que viven con VIH, colectivos de personas inmigrantes y otros grupos vulnerables

Otro tema de interés es la información que desde la Consulta de Viajeros Internacionales se presta a las familias de personas inmigrantes que viajan a sus países de origen por causas diversas sobre los riesgos y la situación legal de la Mutilación Genital Femenina.

El tema de perspectiva de género se aborda a través de la educación y promoción de la salud a través de dos vías:

- Programas escolares de salud con contenidos concretos sobre la materia.
- Proyectos que se desarrollan en la red aragonesa de proyectos para la promoción de la salud, bien de forma específica o dentro de temáticas generales.

INFORME SOBRE EL IMPACTO DE GÉNERO DEL
PROYECTO DE
PRESUPUESTOS 2020

17- CIENCIA, UNIVERSIDAD Y
SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO

ANÁLISIS DE IMPACTO DE GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

SECCIÓN 17: CIENCIA, UNIVERSIDAD Y SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO

1.- CAPÍTULO I. GASTOS DE PERSONAL DEL DEPARTAMENTO

Mediante Decreto de 5 de agosto de 2019, del Presidente del Gobierno de Aragón, se modificó la organización de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y se asignaron competencias a los Departamentos, atribuyendo al Departamento de Ciencia, Universidad y Sociedad del Conocimiento la totalidad de las competencias del anterior Departamento de Innovación, Investigación y Universidad.

En virtud del Decreto 93/2019, de 8 de agosto, del Gobierno de Aragón, se desarrolla la estructura orgánica básica de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, manteniendo la estructura del anterior Departamento de Innovación, Investigación y Universidad, continuando por tanto los siguientes centros directivos: la Secretaría General Técnica, la Dirección General de Investigación e Innovación, la Dirección General de Administración Electrónica y Sociedad de la Información y la Dirección General de Universidades.

La estructura actual por sexos de los empleados que prestan sus servicios en el Departamento de Ciencia, Universidad y Sociedad del Conocimiento es la siguiente: un 71,88% de los empleados son mujeres y el 28,12 % restante son hombres. Los sistemas de clasificación y provisión de los puestos de trabajo, así como sus correspondientes retribuciones, cumplen con los principios informadores de acceso a la función pública de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

La provisión de los puestos de trabajo se realiza a través de los procedimientos que contempla el Decreto 80/1997, de 10 de junio, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el Reglamento de provisión de puestos de trabajo, carrera administrativa y promoción profesional de los funcionarios de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón. Siendo el concurso y la libre designación los sistemas ordinarios de provisión en las convocatorias no se contemplan requisitos, tampoco en la baremación de los méritos, que contemplen medidas con impacto de género. Sin embargo, dichas convocatorias sí atienden a medidas de agrupación familiar en el sentido de que el destino previo del cónyuge funciona-

rio/a, obtenido mediante convocatoria pública en el municipio donde radique el puesto o puestos de trabajo solicitados, se valorará con el 25% de la puntuación que resulte de la antigüedad, siempre que se acceda desde municipio distinto.

Por otra parte, la distribución por géneros de los empleados es la siguiente:

TIPO PERSONAL/FORMA de OCUPACIÓN	MUJERES	HOMBRES
ALTOS CARGOS	1	4
PERSONAL EVENTUAL	2	1
LIBRE DESIGNACIÓN	19	5
CONCURSO	17	7
COMISIONES/ADSCRIPCIONES	14	6
INTERINIDAD	11	3
PERSONAL LABORAL	2	1
	66	27

En cuanto a las medidas que tienen relación con la protección a la maternidad, paternidad, adopción o acogimiento se informa, que en el año 2019 se ha concedido una maternidad. En relación con la prevención para las mujeres embarazadas, el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, está dedicado a la protección de la maternidad. La evaluación de los riesgos en el ejercicio de su puesto de trabajo deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. En este caso, la unidad administrativa tendrá que adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Cuando la

adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible, o bien, un cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de riesgo durante el embarazo, prestación contemplada en el sistema de la Seguridad Social y gestionada por las Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Por otra parte, el Real Decreto Ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en el empleo y la ocupación ha venido a modificar el texto refundido del Estatuto Básico de los Empleados Públicos, en concreto los arts. 7, ámbito de aplicación; 48 f) permiso por lactancia y 49 a), b), c) y d), introduciendo los nuevos permisos por nacimiento para la madre biológica; por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente; del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija y por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria.

Sobre la paternidad, en estos momentos, se está tramitado una solicitud con arreglo a la normativa que entró en vigor en abril 2019, con una duración del permiso de ocho semanas por adopción.

En cuanto a la lacra social que supone la violencia contra las mujeres, la normativa estatal y autonómica contempla unos permisos que justifican la falta de asistencia al centro de trabajo total o parcial de la víctima de violencia de género. Así, el artículo 49, apdo. d) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, modificado por el ya mencionado Real Decreto Ley 6/2019, contempla el permiso por razón de violencia de género, en el sentido de que las faltas de asistencia de las funcionarias tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda. Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos

que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o en su defecto la Administración Pública competente en cada caso. En este supuesto, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

Además, en el ámbito autonómico, el artículo 7 del Acuerdo del año 2006 sobre condiciones de trabajo del personal funcionario de Administración General contempla una serie de medidas contra la violencia de género como son la reducción de su jornada con deducción proporcional de sus retribuciones; el cambio de puesto de trabajo en la misma o distinta localidad, con cambio de unidad administrativa mediante la figura de la adscripción provisional con reserva de puesto, pudiendo posteriormente volver a su puesto anterior o bien ejercer el derecho preferente sobre el puesto ocupado en adscripción provisional. Por último, las víctimas de violencia de género tendrán derecho a solicitar una excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios y previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia. En este sentido, hasta la fecha, ningún empleado ha hecho uso de este tipo de medidas.

Como medidas de conciliación de la vida familiar y profesional los empleados públicos tienen la posibilidad de disfrutar de distintos permisos y reducciones de su jornada. A lo largo del ejercicio de 2019, en el Departamento han acontecido las situaciones siguientes:

- a) Reducción de jornada por guarda legal: cinco mujeres han modificado la reducción de jornada que tenían y se han concedido dos por cuidado de hijo menor de doce años a cargo. No ha habido empleados en el caso de guarda legal de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- b) Excedencia por cuidado de familiares: dos mujeres la han solicitado en 2019.
- c) Reducción de jornada del 50 % por razón de enfermedad muy grave de familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, sin merma retributiva: hasta la fecha en el año 2019 no ha habido ninguna solicitud.
- d) Reducción contemplada en el artículo 49 e) del EBEP con ocasión de enfermedad muy grave de hijo/a que precise atención continuada: en el año 2019 no ha habido ningún caso.

- e) Permiso por lactancia: En el ejercicio de 2019, una mujer ha optado por la posibilidad de acumulación de esta reducción en un permiso de cuatro semanas de duración.

INFORME SOBRE EL IMPACTO DE GÉNERO DEL
PROYECTO DE
PRESUPUESTOS 2020

18- EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

ANÁLISIS DE IMPACTO DE GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

SECCIÓN 18: DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

En cumplimiento de lo establecido en la Orden HAP/1117/2019, de 9 de septiembre, por la que se dictan instrucciones para la elaboración del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2020, se emite informe de impacto de género de las secciones presupuestarias del Departamento de Educación, Cultura y Deporte, analizando el impacto de género de sus programas de gasto de acuerdo con la normativa vigente.

En relación a esta cuestión, en el Departamento de Educación, Cultura y Deporte se ha considerado que tienen vinculación con los objetivos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, causando impacto de igualdad de género, las siguientes actuaciones:

1- ACTUACIONES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE INNOVACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Programa. 4227 Formación del Profesorado

El I Plan estratégico para la igualdad de hombres y mujeres en Aragón (2017-2020) pone el foco en los distintos campos en los que resulta necesario actuar para promover, de manera global y estructurada, la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la Comunidad Autónoma de Aragón. Desde el ámbito educativo, se dice, se promoverá la elaboración de un Plan de igualdad en los centros educativos en los que queden recogidas las acciones orientadas a una transformación social hacia la equidad de género, el respeto a la diversidad y la inclusión de la interseccionalidad. El Servicio de Innovación y Formación del Profesorado es el elemento vertebral fundamental para guiar en el diseño y aplicación de este Plan de Igualdad y para que dé respuesta a las necesidades y las perspectivas contemporáneas de la perspectiva de género. Es preciso trabajar en dos grandes ámbitos: en el de la sensibilización y en el de la presentación de herramientas de análisis de los contextos educativos.

La perspectiva de género- y las demandas que de ella se derivan- ha cambiado porque ha variado la perspectiva de análisis durante las últimas décadas. Frente al histórico

feminismo de la igualdad y la teoría de la socialización de los roles sexuales, los aportes de los feminismos postestructuralistas y de la teoría *queer*, cuestionan estas perspectivas, argumentando que la identidad de género se encuentra en un proceso constante de reconstitución. Esto afecta a las escuelas que, además de educar por la igualdad de género y la justicia (que es lo que más se ha trabajado hasta el momento), deberían también abordar la construcción de la subjetividad, para ampliar los límites del saber. Una propuesta que, ante todo, va dirigida a abrir la brecha de las diferencias en educación, donde sexos, géneros y sexualidades conviven con otras variables de clase, de raza, etc.

De esta manera, complementando las políticas de equidad de género, que siguen siendo necesarias, la educación del profesorado necesita abordar los aspectos que intervienen en la construcción de la identidad, y de otros muchos aspectos complejos que, en educación, se omiten o se esconden. El programa 4227 pretende contribuir a ese conocimiento a través de la articulación de la formación institucional en coeducación y género, de la creación de seminarios de personas coordinadoras de igualdad en los centros educativos y la generación de redes de docentes que multipliquen la sensibilización y el conocimiento en el tema. No se trata tanto de formar para abordar problemas concretos –puesto que el concepto clásico de la formación del profesorado como muestra de una racionalidad técnica que propone acciones generalizadoras para llevarlas a los diversos contextos ha caducado-, sino para abordar contextos diversos y complejos.

Programa. 4231. PLANIFICACIÓN Y PROGRAMAS EDUCATIVOS 2020

Los procesos de enseñanza y aprendizaje deben contemplar la incidencia de las políticas de género por cuanto son la base de la educación de todas las personas. En particular deberá atenderse a aquellos sesgos que la propia educación, con el impacto de la sociedad, se desarrollan en dichos procesos y en particular en el proceso de adquisición de las competencias clave establecidas en la Recomendación 2006/962/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de diciembre de 2006, sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente, enumeradas y descritas en la Orden ECD/65/2015, de 21 de enero, por la que se describen las relaciones entre las competencias, los contenidos y los criterios de evaluación de la educación primaria, la educación secundaria obligatoria y el bachillerato.

La adecuación de dichas competencias clave al sistema educativo aragonés se refleja en los currículos de las diferentes etapas y se pueden consultar con la denominación de competencias básicas en el documento de referencia accesible en la dirección web <http://www.educaragon.org/noticias/noticias.asp?idNoticia=4348>.

Las políticas de género deben permitir a todas las personas la plenitud de su desarrollo cognitivo sin influencia de su género y por tanto deben permitir a todas ellas la adquisición del máximo nivel en cada una de las competencias.

Los programas educativos prevén acciones de intervención en las áreas necesarias como pueden ser el acercamiento de la mujer a la tecnología y la ingeniería, el desarrollo de las habilidades comunicativas en todos los ámbitos, así como la prevención del abandono y del fracaso escolar cuyo sesgo masculino se manifiesta en los datos anualmente.

Programa. 422.6 Plan Aragonés de Formación Profesional

El alumnado de Formación Profesional es mayoritariamente de género masculino. Atendiendo a los datos del Mapa de la Formación Profesional y su Empleabilidad 2017, los hombres suponen casi el 60% del alumnado, con una proporción, aún si cabe más acusada en la Formación Profesional Básica, tal y como se puede ver en la tabla siguiente:

ARAGÓN				
SEXO	Ciclos Formativos Grado Medio	Ciclos Formativos Grado Superior	Formación Profesional Básica	MEDIA ENSEÑANZA NO UNIVERSITARIA
HOMBRES	60,87%	60,92%	71,46%	52,15%
MUJERES	39,13%	39,08%	28,54%	47,85%

Esta situación no se corresponde con la de la media del alumnado matriculado en el conjunto de la enseñanza no universitaria, en la que apenas existe una pequeña diferencia en la proporción de mujeres y hombres que la cursan.

Pero además, la proporción de mujeres y hombres matriculados en estas enseñanzas, es muy diferente en función de la familia profesional o sector al que pertenece el ciclo formati-

vo, y por tanto, en las profesiones para las que prepara. Así, por ejemplo, en la formación profesional de grado superior, en familias profesionales como Actividades Físicas y Deportivas, Agraria, Electricidad y Electrónica, Energía y Agua, Fabricación Mecánica, Informática y Comunicaciones, Instalación y Mantenimiento, Madera, Mueble y Corcho o Transporte y Mantenimiento de vehículos, los hombres suponen más del 75 % del alumnado. Por el contrario, en familias como Imagen Personal, Sanidad, Servicios socioculturales y a la comunidad, y en Textil, Confección y Piel, más del 75% del alumnado son mujeres. En los ciclos formativos de Grado Medio, este patrón de género en determinadas familias profesionales está, si cabe, más acentuado. En los ciclos formativos de las familias profesionales de Industrias Extractivas, Instalación y Mantenimiento, Fabricación Mecánica, Electricidad y Electrónica, Madera y Mueble o Informática y Comunicaciones la proporción es de más del 90% de alumnos varones. Por el contrario, en la familia profesional de Imagen Personal más del 90% del alumnado son mujeres. La situación de estos estudios no difiere en exceso de la del mercado de trabajo en estos sectores, en los que aún existen algunas profesiones calificadas prácticamente ejercidas en exclusiva por hombres y otras por mujeres.

Por este motivo, en el IV Plan Aragonés de Formación Profesional, en el marco de las líneas estratégicas L2 Apostar por la orientación profesional como elemento clave del sistema de formación profesional y L3 Incrementar el porcentaje de población cualificada en el mercado de trabajo aragonés, se ha introducido un conjunto de actuaciones A3.3 dirigida a *Definir líneas específicas de actuación para atraer mujeres y hombres hacia perfiles de formación profesional en los que unas y otros están actualmente subrepresentados*, incluyendo indicadores de ejecución y de resultado vinculados a estas medidas.

Por tanto, la aplicación del IV Plan Aragonés debe considerarse como un elemento fundamental que contribuirá a alcanzar una igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Tan solo cuando en el mercado de trabajo y en la elección de un itinerario formativo en la formación profesional, desaparezcan los estereotipos de un género determinado asociado a cada profesión podrá lograrse una igualdad efectiva.

La aplicación del programa 422.6 se hará en los diferentes planes, políticas y centros desde una plena sujeción a los principios de igualdad efectiva y equidad de género, de transversalidad, de interseccionalidad, de empoderamiento femenino, de investigación y epistemología

feminista, nuevas masculinidades y prevención y erradicación de violencia contra las mujeres.

3- ACTUACIONES CON IMPACTO DE GÉNERO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE DEPORTE

En relación con el programa 4571, de fomento y apoyo a la actividad deportiva, los proyectos, convocatorias de subvenciones y subvenciones nominativas que va a gestionar la Dirección General de Deporte, de acuerdo con el anteproyecto de presupuestos para el ejercicio 2020, es preciso señalar que no son susceptibles de producir un desigual impacto en mujeres y hombres, por lo que no favorece situaciones de discriminación por razón del sexo. Únicamente hemos de hacer referencia a las siguientes líneas presupuestarias, que, con el objetivo de promocionar la práctica de la actividad física y deportiva por las mujeres y su mayor presencia en los diferentes estamentos deportivos (técnicas, árbitras, directivas...), producen una discriminación positiva en favor de la mujer:

- 18070/4571/227009 "Promoción del deporte femenino".

Esta línea, de nueva creación, tiene como objetivo llevar a cabo acciones que promuevan la actividad física y deportiva de las mujeres aragonesas, por lo que los 50.000 euros disponibles se dedicarán exclusivamente a ese fin.

Este tipo de acciones resultan imprescindibles, a la vista de que la práctica de actividad física y deportiva por las mujeres (con todos los beneficios que conlleva, tanto desde el punto de vista de la salud física como la emocional...) es muy inferior a la llevada a cabo por los hombres.

- 18070/4571/480115 "Proyectos federativos y clubes".

Con el objeto de promocionar e incrementar la práctica de la actividad física y deportiva de las mujeres, se otorga mayor puntuación a aquellas entidades que, desde su organización, promueven y facilitan el aumento de su participación. Así, aquellas federaciones deportivas aragonesas que disponen de un plan de igualdad entre mujeres y hombres aprobado por su Asamblea General y que esté siendo efectivamente aplicado, obtienen

4 puntos adicionales en la convocatoria de ayudas para el programa de actividades ordinarias de las federaciones deportivas aragonesas (lo que se traduce en un importe de, en torno a 2.000 euros para cada federación).

- 18070/4571/470066 y 18070/4571/480346: Subvenciones a “Sociedades Anónimas Deportivas” y a “Clubs Deportivos de Máxima Categoría”.

En cuanto a las ayudas para entidades deportivas aragonesas de máxima categoría (tanto de base societaria como asociativa), se lleva a cabo también una acción de discriminación positiva en favor de la mujer, dado que aquellas entidades beneficiarias que disponen de equipos femeninos en su estructura deportiva, perciben una puntuación superior a aquellos que no disponen de ella.

2- ACTUACIONES CON IMPACTO DE GÉNERO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE PLANIFICACION Y EQUIDAD

Desde el Servicio de Equidad e Inclusión de la Dirección General de Planificación y Equidad se interviene en los Centros Educativos sostenidos con fondos públicos del Gobierno de Aragón en cuanto a educación permanente, atención a la diversidad, convivencia y becas de comedor y material escolar

Se hace pertinente elaborar un impacto de género pues, dentro de estos presupuestos existen:

- Medidas directas (afectan directamente a personas).
 - Educación Permanente
 - Programas de Educación de Personas Adultas
 - Atención a la diversidad
 - Contrato ILSE
 - Programa de Prevención del Absentismo Escolar- PAE
 - Programa de refuerzo de español- PRES
 - Programa de Refuerzo y Orientación en el Aprendizaje- AÚNA

- Aulas externas. Subvención Nominativa al Ayuntamiento de Zaragoza
- Convivencia
 - Equipo de convivencia.
 - Teléfono contra el acoso.
 - Equipo de mediación intercultural
- Becas de comedor y material escolar

SITUACIÓN DE PARTIDA

- Información cuantitativa (estadísticas desagregadas por sexo)
 - Educación Permanente
 - Programas de Educación de Personas Adultas

Por programa (curso 2018-2019)

Programa	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Programas de educación de personas adultas centros públicos ⁽¹⁾	7.554	14.358	21.912
<i>De los cuales:</i> <i>Convenios con corporaciones locales (convocatoria anual) ⁽²⁾</i>	<i>3.377</i>	<i>9.097</i>	<i>12.474</i>
Programas de educación de personas adultas centros privados (convocatoria anual) ⁽³⁾	352	407	759
TOTAL	7.906	14.765	22.671

(1) Corresponde a los subconceptos 227006 y 229000 (Estudios y trabajos técnicos y gastos de funcionamiento centros docentes no universitarios). Se presenta el alumnado de los Centros Públicos de Educación de Personas Adultas (CPEPA).

(2) Corresponde al subconcepto 460020 (Convenios corporaciones locales. Educación adultos). Se trata de la convocatoria anual de subvenciones a entidades locales de la Comunidad Autónoma de Aragón para el desarrollo de actividades de educación

permanente. El alumnado correspondiente a esta acción está integrado en la tabla con el de los centros públicos a los cuales se adscriben las corporaciones locales.

- (3) Corresponde al subconcepto 480077 (Programas educación adultos). Se trata de la convocatoria anual de subvenciones a entidades privadas de iniciativa social y ciudadana sin ánimo de lucro para la realización de actividades de educación permanente.

Por edades (alumnado correspondiente a las tres acciones)

SEXO	Total	16-17	18-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59	+59
Hombres	7.906	118	584	969	847	834	763	1.400	913	1.478
Mujeres	14.765	114	422	761	873	1.045	1.082	2.467	2.639	5.362
Total	22.671	232	1.006	1.730	1.720	1.879	1.845	3.867	3.552	6.840

Por oferta formativa (alumnado correspondiente a las tres acciones*)

Programa	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Formación Inicial	1.219	1.796	3.015
Competencias Clave N-2	284	645	929
Competencias Clave N-3	60	65	125
Educación Secundaria para Personas Adultas	1.004	1.017	2.021
Acceso a Ciclos Formativos de Grado Medio	116	218	334
Acceso a Ciclos Formativos de Grado Superior	137	202	339
Atención sociosanitaria a personas en el domicilio	5	47	52
Operaciones básicas de Restaurante y Bar	3	17	20
Atención sociosanitaria a personas de-	20	211	231

pendientes en instituciones sociales			
Dinamización de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil	2	8	10
Dirección y coordinación de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil	1	9	10
Docencia de la formación profesional para el empleo	3	12	15
Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales	2	5	7
Promoción e intervención socioeducativa con personas con discapacidad	1	15	16
Interpretación y educación ambiental	5	6	11
Masajes estéticos y técnicas sensoriales asociadas	0	16	16
Cuidados estéticos de manos y pies	0	11	11
FPB Carpintería y mueble	30	2	32
FPB Actividades de panadería y repostería	6	6	12
Tutorización en Educación a Distancia	485	634	1.119
Español como lengua nueva	2.353	2.330	4.683
Aula Mentor	500	1.001	1.501
Cursos de Promoción y Extensión Educativa	1.515	5.906	7.421
Preparación pruebas libres y acceso Universidad	158	287	445
Cursos de idiomas	1.321	2.943	4.264
Acceso Grado Superior (Sólo modalidad)	104	98	202
TOTALES	9.334	17.507	26.841

*Nota: el total de alumnado (26.841) difiere del total de las tablas anteriores (22.671) dado que el alumnado puede cursar más de una enseñanza.

- Atención a la diversidad

- Programa Intérprete de Lengua de Signos- ILSE atendido por siete mujeres intérpretes y que atiende a cinco alumnas y dos alumnos.
- Programa de Prevención del Absentismo Escolar-PAE

C. AUTÓNOMA DE ARAGÓN (POR PROVINCIAS)	Nº TOTAL EXPEDIENTES	MUJERES	HOMBRES
PROVINCIA HUESCA	291	149	142
PROVINCIA ZARAGOZA	1.105	523	582
PROVINCIA DE TERUEL	90	38	52
TOTAL	1.486	710	776

- Programa de refuerzo de español- PRES

ALUMNADO ATENDIDO POR GÉNERO, (MENORES DE 25 AÑOS)

TOTAL	MUJERES	HOMBRES
221	83	138

- Programa de Refuerzo y Orientación en el Aprendizaje- AÚNA

ALUMNADO ATENDIDO POR GÉNERO

TOTAL	MUJERES	HOMBRES
1.844	878	966

- Aulas externas (Programa de Promoción de Permanencia en el Sistema Educativo). Subvención Nominativa al Ayuntamiento de Zaragoza.

PARTICIPANTES EN AULAS TALLER POR ESPECIALIDAD Y SEXO				
CENTRO	ESPECIALIDAD	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Actur	Artes Aplicadas		12	12
Almozara	Iniciación Multiprofesional	10		10
Casco Viejo	Confección / Peluquería		10	10
Casco Viejo	Electricidad / Madera / Mecánica	11		11
Casetas	Mantenimiento Básico de Edificios	15		15
Delicias	Intr. Artes Gráficas: Encuadernación	3	9	12
La Jota	Electricidad-Electrónica	9		9
Las Fuentes	Rotativo de la construcción	5	2	7
Oliver	Iniciación Multiprofesional	8		8
Picarral	Fontanería y Soldadura	12		12
San José	Iniciación Multiprofesional	9		10
Valdefierro	Iniciación a la Carpintería y la Soldadura	9		9
Total		91	34	125
		72,8%	27,2%	

- Convivencia

- Equipo de Orientación Educativa en Convivencia, formado por dos hombres y una mujer.

NÚMERO DE ANEXOS 1a GESTIONADOS DENTRO DEL PROTOCOLO DE AC-
TUACIÓN INMEDIATA ANTE POSIBLES CASOS DE ACOSO ESCOLAR (SE CON-
SIGNA EL GÉNERO DE LA VÍCTIMA)

TOTAL	MUJERES	HOMBRES
250	116	134

- Contrato del Teléfono contra el acoso con ASAPME en el que trabajan cuatro mujeres y un hombre y que atendieron un total de 390 llamadas.

LLAMADAS QUE ACABARON EN NOTIFICACIÓN A INSPECCIÓN Y DIRECCIÓN
GENERAL

TOTAL	MUJERES	HOMBRES
38	19	19

- Contrato del Equipo de mediación intercultural con la fundación OZANAM en que trabajan cuatro mediadoras y dos mediadores.

- Becas de comedor y material escolar

ALUMNADO BENEFICIARIO DE BECAS DE COMEDOR

COD_NIVEL	COD_ETAPA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
EBO	ESP	12	13	25
1	EI	372	366	738
1	EP	662	714	1.376
2	EI	497	522	1.019
2	EP	709	722	1.431
3	EI	543	603	1.146
3	EP	771	799	1.570

3	2A	11	21	32
4	EP	776	838	1.614
5	EP	753	808	1.561
6	EP	618	681	1.299
TOTAL		5.724	6.087	11.811

ALUMNADO BENEFICIARIO DE BECAS DE MATERIAL ESCOLAR

COD_NIVEL	COD_ETAPA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
EBO	ESP	48	78	126
1	EP	892	967	1.859
1	ESO	1.620	1.643	3.263
1	FPB	57	89	146
2	EP	952	963	1.915
2	ESO	670	695	1.365
3	EP	1.002	1.072	2.074
3	ESO	540	509	1.049
4	EP	1.007	1.144	2.151
4	ESO	95	91	186
5	EP	991	1.089	2.080
6	EP	869	957	1.826
TOTAL		8.743	9.297	18.040

- Información cualitativa (valoraciones, estereotipos, roles)
 - Educación permanente

Como se puede observar en la tabla desagregada por edad y sexo, el perfil del alumnado de educación de personas adultas está bastante equilibrado entre hombres y mujeres hasta los 25 años, con una ligera mayoría de hombres. Una vez superada esa edad, se aprecia una inversión de la tendencia y las mujeres pasan a ser mayoría, siendo más acusada esta ma-

yoría cuanta más edad tiene el alumnado. En el último rango de edad, de mayores de 60 años, la proporción de mujeres y hombres es prácticamente de 3,5 a 1.

Las razones de esta caracterización pasan, en primer lugar, por tener en cuenta el papel de compensación que ejercen los centros de educación de personas adultas sobre la población que no ha obtenido una titulación básica por las vías ordinarias. Dado que estadísticamente es relevante que existen más hombres que mujeres que no obtienen el título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, este hecho se refleja en los números de los primeros años de educación post-obligatoria.

Una vez diluido el efecto de la absorción de la demanda de este alumnado, la proporción se invierte de manera acusada, lo cual puede achacarse a factores sociales y culturales. La educación de adultos, en las edades más avanzadas, deja de tener un papel compensador respecto a la educación reglada y pasa a adquirir roles que favorecen la entrada en el mercado laboral, la actualización profesional y la socialización. En las enseñanzas de promoción y extensión educativa, por ejemplo, que no conducen a titulación, la proporción de alumnas y alumnos es de 4 a 1.

En este sentido, resulta relevante también ver cómo las actuaciones llevadas a cabo por las corporaciones locales presentan una proporción de alumnas frente a alumnos mucho más acusadas que las demás. Esto respondería a la presencia de estas actuaciones en entornos rurales, frente a las actuaciones en núcleos urbanos de las entidades privadas y de los propios centros públicos de educación de personas adultas, donde se manifiesta mayor equilibrio entre sexos.

- Atención a la diversidad

En cuanto a los distintos programas de atención a la diversidad, es destacable en todos ellos el mayor número de alumnado masculino que femenino atendido en los mismos. Es destacable este desequilibrio en el Programa de Refuerzo de Español y en el alumnado de Aulas Externas. En el siguiente apartado se intenta dar una explicación a este fenómeno.

- Convivencia

El Equipo de Orientación Educativa en Convivencia lleva un año en funcionamiento por lo que es la primera vez que se obtienen datos respecto al número de anexos gestionados para la actuación inmediata ante un posible caso de acoso escolar. Habrá que esperar para

determinar si el mayor número de víctimas masculinas frente a femeninas que arrojan estos datos es una tendencia que continúa o se revierte y analizar las posibles causas.

Los datos del Teléfono contra el Acoso Escolar señalan paridad en el género de las víctimas y en cuanto al Equipo de Mediación Intercultural se ha de señalar que no se recogen datos respecto al alumnado atendido.

- Becas de comedor y material escolar

No se encuentra pertinente hacer una valoración.

- Desequilibrios (brechas de género)
 - Educación permanente

Como se ha explicado antes, en general existe una brecha en la baja participación del alumnado masculino de mayor edad en las enseñanzas ofertadas.

También es llamativa la mayor participación femenina en las enseñanzas de certificados de profesionalidad, como por ejemplo Atención Sociosanitaria, conducentes a titulaciones de carácter laboral que permiten la inserción en el mercado de trabajo. La proporción de mujeres a hombres es de 10 a 1, lo cual indica una demanda formativa de un sector social feminizado, con baja cualificación y con necesidades de empleo. Se valora positivamente que dicho colectivo demande mayoritariamente estas enseñanzas, lo cual favorece la incorporación de la mujer al mercado laboral.

- Atención a la diversidad

El desequilibrio señalado en el apartado anterior en los programas de atención a la diversidad puede tener distintas explicaciones. El programa para la Prevención del Absentismo Escolar va dirigido en muchos casos a alumnado que vive situaciones de desventaja socioeducativa y es probable que en el alumnado masculino se den otros indicadores de riesgo que expliquen esa ligera diferencia.

En cuanto al Programa de Refuerzo de Español, los datos fluctúan en los diferentes cursos por lo que la razón del mayor número de alumnos frente a alumnas puede estar en los movimientos migratorios de cada momento.

El Programa de Refuerzo y Orientación en el Aprendizaje atiende a alumnado que presenta cierto desfase curricular en las áreas o materias troncales, falta de estrategias para planificar u organizar el trabajo y estudio personal o presenta carencias de trabajo autónomo. Los datos muestran que el alumnado masculino es un 10% superior al femenino en este programa, lo que viene a refrendar otros datos similares en cuanto al fracaso escolar desagregados por género.

Más significativo es el dato del alumnado masculino atendido en Aulas Externas así como la especialidad que eligen para cursar dentro de la optatividad del Ámbito Tecnológico Práctico. Es mucho mayor el porcentaje de alumnado masculino que presenta un desfase curricular significativo y de difícil atención dentro del aula ordinaria o que tiene graves dificultades de adaptación escolar y hacen necesaria esta modalidad excepcional de escolarización. Por otro lado, la elección de la especialidad es un reflejo de la misma tendencia en la elección de estudios en la escolarización ordinaria: estudios relacionados con peluquería, estética y artes están feminizados mientras que los alumnos eligen módulos de profesionalidad relacionados con el mantenimiento, la construcción o la electricidad.

- Condiciones de participación (diferencias de cómo participan hombres y mujeres de acuerdo con normas, valores, derechos)

Esta información ha sido aportada en apartados anteriores.

PREVISIÓN DE LOS RESULTADOS

- Resultados directos (desagregados por sexo)

La previsión es que la incidencia de los presupuestos en cuanto a la afectación de hombres y mujeres sea similar a la situación de partida.

- Incidencia sobre roles y estereotipos (valoración a medio plazo)
 - Educación Permanente

La mujer, especialmente en el ámbito rural, es más propensa a la socialización en entornos formativos con sus iguales. El aula de educación de personas adultas pasa a ser un lugar de encuentro cultural donde compartir inquietudes, hacia donde se canaliza la necesidad de

interacción de las personas con sus iguales. En el caso de las mujeres rurales a partir de la mediana edad, el lugar de encuentro es el aula, mientras que, en el caso de muchos hombres, tradicionalmente es y ha sido el bar de la localidad.

Atraer al alumnado masculino al aula de educación de personas adultas en los entornos rurales serviría para mitigar la tendencia a la feminización de las actividades de promoción y extensión educativa que se llevan a cabo en los centros, dando lugar al mismo tiempo a un ocio más cultural y educativo.

- Atención a la diversidad

Otras medidas previas tomadas, y no solo desde el ámbito educativo, podrían ayudar a revertir los datos analizados en las cuestiones referentes al absentismo, a los programas de refuerzo educativo y la escolarización en aulas externas.

VALORACIÓN DEL IMPACTO

Los programas que se desarrollan en educación permanente, atención a la diversidad, convivencia y las becas de comedor y material escolar son una potente herramienta para evitar las desigualdades de género y hacer frente a los desafíos de nuestro tiempo, con potencial para desarrollar una sociedad capaz de afrontar el mundo de manera positiva, poniendo en valor todos los conocimientos, habilidades y competencias de sus habitantes. Una sociedad innovadora, igualitaria y sostenible, en la que las mujeres y los hombres participen de manera democrática y activa.

CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

- Educación Permanente

De lo expuesto anteriormente se desprende que de las acciones de Educación de Personas Adultas no se deriva trato discriminatorio por razón de género, a pesar de las brechas indicadas, y que tiene como destinatarios tanto a hombres como mujeres. Ello compensa las antiguas desigualdades de género tradicionales con respecto a la educación y a las capacidades intelectuales de la mujer en el mundo educativo y laboral, que se veía obligada a

abandonar sus estudios y su trabajo por presuponersele el encargo del mantenimiento de la unidad familiar con respecto al cuidado de la casa, las labores domésticas, la crianza de los hijos e hijas y el cuidado de sus mayores. Se recomienda no perder esta perspectiva para continuar fomentando el acceso a la educación en la edad adulta entre las mujeres, y dirigir los esfuerzos de captación de alumnado y fidelización del mismo incidiendo todavía más en este colectivo.

- Convivencia

En cuanto al Equipo de Mediación Intercultural se hace necesario hacer una propuesta de mejora. Esta consistiría en llevar a cabo un registro del alumnado al que atiende consignando el género del mismo, así como el género de la persona adulta responsable del o de la menor y que solicita este servicio de mediación.

4. ACTUACIONES CON IMPACTO DE GÉNERO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL

* EN MATERIA DE PERSONAL DOCENTE

SITUACIÓN DE PARTIDA

Vamos a incluir aquí datos estadísticos sobre porcentaje de hombres y mujeres dentro del personal docente de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Porcentaje de hombres y mujeres total:

	Porcentajes	
	Mujeres	Hombres
Porcentajes sobre el total del profesorado	69,81	30,19

Porcentaje de hombres y mujeres por tramos de edad:

	Porcentajes	
	Mujeres	Hombres
Edad entre 20 y 29	78,95	21,02
Edad entre 30 y 39	73,44	26,56
Edad entre 40 y 49	69,10	30,90
Edad entre 50 y 59	68,67	31,33
Edad de 60 y más	51,19	48,81

Porcentaje de hombres y mujeres según el Cuerpo al que pertenecen:

Cuerpo		Porcentajes	
		Mujeres	Hombres
0510	CUERPO DE INSPECTORES DE EDUCACIÓN	30,43	69,57
0590	PROFESORES DE ENSEÑANZA SECUNDARIA	63,31	36,69
0511	CATEDRATICOS DE ENSEÑANZA SECUNDARIA	42,51	57,49
0591	PROFESORES TÉCNICOS DE FORMACION PROFESIONAL	46,53	53,47
0592	PROFESORES DE ESCUELAS OFICIALES DE IDIOMAS	76,65	23,35
0512	CATEDRATICOS ESCUELAS OFICIALES DE IDIOMAS	83,33	16,67
0593	CATEDRATICOS DE MUSICA Y ARTES ESCENICAS	20,78	79,22
0594	PROFESORES DE MUSICA Y ARTES ESCENICAS	40,61	59,39
0595	PROFESORES DE ARTES PLASTICAS Y DISEÑO	58,46	41,54
0596	MAESTROS TALLER ARTES PLASTICAS DISEÑO	53,33	46,67
0597	MAESTROS	80,91	19,09

Porcentaje de hombres y mujeres por cargos directivos:

	Porcentajes	
	Mujeres	Hombres
Directores	58,14	41,86
Jefes estudios	70,05	29,95
Jefes estudios adjuntos	59,18	40,82
Secretarios	64,57	35,43
Jefes de departamento	58,21	41,79

VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

En las anteriores tablas se observa que en el sector docente existe un porcentaje de mujeres muy superior al de hombres en total y en todos los tramos de edad que se han estudiado, siendo esta diferencia especialmente significativa hasta los 40 años y acercándose, aunque sin llegar a igualarse, a partir de los 60.

En cuanto a la proporción de hombres y mujeres por cuerpos docentes, en la mayoría de los cuerpos docentes la proporción de mujeres es muy superior a la de hombres, especialmente en el cuerpo de maestros/as, sin embargo, destaca que en los 3 cuerpos de catedráticos y en el de Inspección (en los que hay que superar más pruebas de acceso y el salario es mayor), la tendencia se invierte de manera que la proporción de hombres es muy superior a la de mujeres. También es mayor la proporción de hombres en el Cuerpo de profesores de música y artes escénicas. No obstante, cuando se trata de cargos directivos la proporción de mujeres en los mismos es superior al de hombres, aunque se debe tener en cuenta que el número total de mujeres en la administración es muy superior al de hombres.

PROPUESTAS DE MEJORA Y RECOMENDACIONES

Una vez analizados e interpretados los datos que se incluyen en la Encuesta dirigida al sector docente sobre “percepción de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres”, se

proponen desde esta Dirección General recomendaciones y acciones para caminar hacia la igualdad efectiva de género en la profesión docente.

- Generalización de acciones puestas en marcha en los últimos cursos de forma puntual, relacionadas con la publicidad de los Ciclos Formativos. Se propone incidir en la idea de que los Ciclos Formativos no tienen género, pudiendo matricularse en todos ellos hombres y mujeres indistintamente. Dado que la cultura audiovisual es la que prima en el imaginario de nuestras y nuestros jóvenes, los folletos informativos podrían, centrándose en las imágenes, ofrecer fotografías de mujeres estudiando o impartiendo docencia en Ciclos Formativos propios de Familias Profesionales en las que están subrepresentadas, y viceversa. De este modo, el alumnado puede tomar conciencia de que su carrera profesional no está determinada ya desde la etapa educativa hacia profesiones tradicionalmente consideradas exclusivamente como masculinas o femeninas.
- Implantación de la metodología STEAM, haciendo hincapié en el desarrollo de vocaciones científicas y artísticas en las niñas y jóvenes.
- Modificación de las Órdenes reguladoras de los permisos y licencias para el profesorado no universitario, incluyendo una batería de medidas que mejoran la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de los y las docentes, acordadas mediante negociación sindical (se está pendiente de la aprobación de una nueva orden de conciliación para personal docente que podrá incluir alguna de estas medidas aquí recogidas) :
 - o Mejora del permiso por enfermedad de parientes, ampliación de días de permiso.
 - o Permiso por cuidado de hijo/a menor afectado por cáncer o enfermedad grave.
 - o Adaptación progresiva de la jornada de trabajo tras tratamiento de naturaleza oncológica o derivado de enfermedad grave.
 - o En interinidad, posibilidad de suspensión de llamamiento por cuidado de hijo/a menor de 6 años (antes, de 3 años).

- o En interinidad, posibilidad de renunciar al puesto de trabajo con nombramiento de sustitución por una única vez en el curso escolar sin decaer en listas, cuando sobrevengan situaciones personales o familiares de extrema gravedad.
- o Permiso para personal interino sin retribución de hasta 3 meses por razones de interés personal (asimilación a funcionarios/as).
- o Ampliación del nombramiento de profesoras interinas cuando coincida su permiso de maternidad con las vacaciones.
- o Permiso para el otro progenitor para acompañar a 3 ecografías prenatales.
- o Permiso para asistir a reuniones de coordinación en centros donde el hijo/a sin ser discapacitado, recibe atención temprana.
- o Permiso para 3 tutorías escolares anuales del hijo/a.

***EN MATERIA DE PERSONAL Y ADMINISTRACION DE SERVICIOS**

SITUACIÓN DE PARTIDA

Los datos estadísticos relativos al personal de administración y servicios del Departamento de Educación, Cultura y Deporte de la Comunidad Autónoma de Aragón, son los siguientes:

- Datos totales:

	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
Personal de Administración y Servicios	2.678	81,37	613	18,63	3.291

- Datos totales desglosados, según su vinculación con la administración:

	mujeres	%	hombres	%	TOTAL
Funcionarios	1.305	79,43	338	20,57	1.643
Laborales	1.367	83,56	269	16,44	1.636
Altos Cargos	4	44,44	5	55,56	9
Eventuales	2	66,67	1	33,33	3
TOTAL	2.678	81,37	613	18,63	3.291

Datos totales desglosados por tramos de edad:

	mujeres	%	hombres	%	TOTAL
19-29	47	88,68	6	11,32	53
30-39	217	79,49	56	20,51	273
40-49	694	82,03	152	17,97	846
50-59	1.266	80,08	315	19,92	1.581
60 y mas	454	84,39	84	15,61	538
TOTAL	2.678	81,37	613	18,63	3.291

- Datos totales desglosados según el Cuerpo al que pertenecen:

	mujeres	%	hombres	%	TOTAL
A1	116	57,14	87	42,86	203
A2	186	71,81	73	28,19	259
C1	373	80,04	93	19,96	466
C2	839	80,52	203	19,48	1.042
E	1.164	88,12	157	11,88	1.321
TOTAL	2.678	81,37	613	18,63	3.291

- Datos totales desglosados por cargos directivos:

	mujeres	%	hombres	%	TOTAL
JEFE/A DE SERVICIO	8	53,33	7	46,67	15
DIRECTOR/A DEL SERVICIO PROVINCIAL	2	66,67	1	33,33	3
DIRECTOR/A	16	69,57	7	30,43	23
JEFE/A DE LA GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA	1	100,00	0	0,00	1
TOTAL	27	64,29	15	35,71	42

VALORACION DEL IMPACTO DE GÉNERO

A la vista de los datos expuestos, se pone de manifiesto que dentro del personal de administración y servicios del Departamento de Educación, Cultura y Deporte existe un porcentaje total muy superior de mujeres frente al de hombres, manteniéndose esta proporción aproximadamente en casi todos los tramos de edad.

Si que es especialmente significativo el porcentaje tan superior de mujeres frente al de hombres en el grupo E, seguido del grupo C2.

Sin embargo, la proporción en cuanto a la ocupación de cargos directivos, no resulta proporcional, teniendo en cuenta el volumen total de mujeres en este departamento frente al de hombres.

INFORME SOBRE EL IMPACTO DE GÉNERO DEL
PROYECTO DE
PRESUPUESTOS 2020

51. INSTITUTO ARAGONÉS DE EMPLEO (INAEM)

ANÁLISIS DE IMPACTO DE GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

SECCIÓN 51: INSTITUTO ARAGONÉS DE EMPLEO (INAEM)

EN EL ÁMBITO DE INTERMEDIACIÓN.

1.- Atención del INAEM con demandantes de empleo, mediante actualizaciones curriculares, Acciones de Orientación Profesional para el empleo y el Autoempleo, Asesoramiento sobre el mercado laboral y sobre ofertas de empleo, etc.

De acuerdo con los datos de lo actuado a 31 de agosto de 2019, de los 329.279 servicios iniciados en 2019, 185.168 se han dado a mujeres, lo que supone un 56,2% del total de servicios realizados en el año en curso.

2.- Orientación online, mediante la plataforma “ Inaem orient@”

De acuerdo con el último informe remitido (agosto 2019), son usuarios de la Plataforma Inaem orient@ 22.295 personas, de las que 14.742 son mujeres y 7.553 son hombres. Un 66,1% de los usuarios de la Plataforma son mujeres. La mayor participación de mujeres ha sido una constante desde la creación de esta plataforma de orientación online. A través de los seguimientos mensuales del desarrollo de este Servicio, se revisa cualquier desviación en cuanto a la utilización del mismo si las cifras muestran un cambio de tendencia.

3.- Convenio con la Asociación de Sordos de Zaragoza (ASZA).

Este Convenio se dirige a personas sordas y por ello no se fija de antemano la paridad entre hombres y mujeres en relación con su participación. En este caso lo que prevalece es tener esta discapacidad. No se cuenta por tanto con datos disociados de hombres y mujeres participantes.

4.- Programas Integrales para la Mejora de la Empleabilidad y la Inserción.

En este Programa se ha planteado desde sus inicios que de la totalidad de las personas que participan, el 50% sean mujeres. En el Programa de 2018-2020, están siendo atendidas alrede-

dor de 3.675 personas, lo que implica que al menos 1.837 mujeres finalizarán las acciones de este programa.

5.- Contratos con Agencias de Colocación: Dentro de las contrataciones realizadas con Agencias de Colocación para la atención de pequeños grupos de demandantes pertenecientes a colectivos difícil inserción, en el año 2019 se ha firmado un contrato con Agencia de Colocación para trabajar con un grupo de 25 personas de etnia gitana, asegurando que el 50% de las personas atendidas sean mujeres.

6.- “Preparadas para el Empleo”: Este Convenio pretende reforzar el compromiso del INAEM con la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral y del acceso al empleo, de manera que 2.000 mujeres durante el año 2019 y parte del 2020 vean mejorada su empleabilidad y formación para conseguir su inserción laboral con las actuaciones derivadas de este programa.

7.- Objetivos de Intermediación: Buscando potenciar las acciones del INAEM con las mujeres, se establece como objetivo del Servicio de Intermediación en 2019 que el 60% de los itinerarios personalizados de orientación desarrollados en el año se hagan con mujeres. El resultado a mes de agosto de 2019 se está cumpliendo levemente por encima del objetivo propuesto (60,3%).

EN EL ÁMBITO DE LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO.

1. Las bases reguladoras de las subvenciones para el estímulo del mercado de trabajo y el fomento estable y de calidad, aprobadas por Orden EIE/529/2016, de 30 de mayo, contemplan entre los colectivos individualizados a subvencionar a las mujeres. El importe de las mismas asciende a 4.000€, con una serie de incrementos en función de determinadas características de los trabajadores o de las empresas, estableciéndose un límite de 6.000€ y que en el caso de que la persona contratada sea mujer puede llegar a 8.000 si es víctima de violencia de género.

2. En el programa de subvenciones para fomentar la contratación de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo (Orden EIE/608/2016, de 7 de junio) se establece un incremento del 15% a la cuantía inicial de 5.000 € por la contratación indefinida cuando la persona contratada con discapacidad sea mujer. Asimismo, en la misma norma, en las subvenciones previstas para la contratación temporal de personas con discapacidad, en las cuantías básicas de 2.000 € y 2.500 €, se establecen incrementos del 20% hasta los 2.400 y los 3.000 € respectivamente, cuando la persona contratada con discapacidad sea mujer.

3. En el programa de subvenciones para la creación, consolidación y mejora del empleo y de la competitividad en cooperativas y sociedades laborales (Orden EIE/607/2016, de 6 de junio) se recogen subvenciones por la incorporación de desempleados como socios trabajadores a cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales y se contemplan como colectivos a subvencionar las mujeres desempleadas que se incorporen como socias trabajadoras dentro de los 24 meses siguientes a la fecha del parto, adopción o acogimiento, así como las mujeres desempleadas víctimas de violencia de género. Además, para el resto de colectivos subvencionables se establecen incrementos del 10% adicional sobre las cuantías básicas cuando la persona incorporada como socia trabajadora sea mujer.

4. En el programa Emprendedores (Orden EIE/469/2016, de 20 de mayo), se recoge un incremento del 10% en la subvención inicial si la persona emprendedora es una mujer.

5. En el programa Arinser (Orden EIE/609/2016, de 10 de junio), se recoge en todos los casos, que el importe de la subvención que corresponda en función de los días trabajados se incrementará en un 10% en el supuesto de que la persona que ocupe el puesto de trabajo sea una mujer.

6. En el programa de subvenciones de fomento de la contratación estable y de calidad de jóvenes cualificados en el marco del Programa Aragonés para la Mejora de la Empleabilidad de los Jóvenes (PAMEJ) (Orden EIE/1186/2018, de 3 de julio), se establece un incremento sobre la cuantía inicial de subvención de un 10% adicional cuando la persona contratada sea mujer.

Con respecto a la participación de la mujer como beneficiaria en las políticas de promoción de empleo se puede afirmar que, de los datos correspondientes a 2018 recogidos en la Memoria anual INAEM 2018, de un total de 6.408 beneficiarios en los diferentes programas de promoción, un 43,88% (2.812). En cuanto al presupuesto la proporción fue muy similar: de un total de 25.195.483 € dedicados a la promoción del empleo, 10.192.062 se destinaron a mujeres y 14.637.282 a hombres, lo que representa un 40,7% y un 59,3% respectivamente.

EN EL ÁMBITO DE FORMACIÓN DEL EMPLEO.

En las convocatorias de formación para trabajadores prioritariamente desempleados, para trabajadores prioritariamente ocupados y para los programas de escuelas taller y talleres de empleo, que son las principales a la hora de ejecutar el presupuesto, se considera con carácter general a las mujeres como colectivo prioritario en la selección del alumnado que va a participar.

Como consecuencia de lo anterior, en las tres convocatorias anteriores ya ejecutadas de los programas de Formación para el Empleo, el porcentaje de participación de mujeres supera al de hombres. En las convocatorias ejecutadas en el ejercicio 2016 es de 55,24%, superando la participación del ejercicio 2015 del 53,80%. En 2017 esta tasa se sitúa en el 50,88%. En 2018 esta tasa vuelve a crecer, situándose en el 55,25%, sobre un total de 39.892 personas formadas. Además, en dicho año, el 89,75 % de las 10.727 becas o ayudas que se concedieron a personas desempleadas para facilitar su asistencia a acciones formativas, correspondieron a mujeres. En lo que va de año 2019 y hasta el día 16 de octubre, la participación de las mujeres se vuelve a incrementar, suponiendo estas el 57,79 del total de las personas formadas.

A esta situación contribuye también de manera importante lo regulado por la circular del Inaem de 30 de Abril de 2015 sobre selección del alumnado, que establece que una vez aplicados los criterios técnicos de selección, se priorizará la participación de las mujeres, en consonancia con el Plan de lucha contra el desempleo de la mujer y en especial a mujeres en el ámbito rural.

INFORME SOBRE EL IMPACTO DE GÉNERO DEL
PROYECTO DE
PRESUPUESTOS 2020

53. INSTITUTO ARAGONÉS DE
SERVICIOS SOCIALES

ANÁLISIS DE IMPACTO DE GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

SECCIÓN 53: INSTITUTO ARAGONÉS DE SERVICIOS SOCIALES

INFORME SOBRE EL IMPACTO DE GÉNERO DE LOS PRESUPUESTOS DEL INSTITUTO ARAGONÉS DE SERVICIOS SOCIALES.

1.- INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, basada en los artículos 14 y 9.2 de la Constitución, ha supuesto la materialización del compromiso e impulso para la integración del principio de igualdad, constituyendo el marco jurídico de desarrollo de dicho principio.

Esta ley orgánica ya estableció en su artículo 19, que los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística debían incorporar un informe sobre su impacto por razón de género.

Además, plasmó un importante elenco de disposiciones de carácter básico, precisadas y fundamentadas en su disposición final primera conforme al artículo 149.1 de la Constitución española, lo que facultó a las Comunidades Autónomas para regular y desarrollar, en el marco de sus competencias, los derechos reconocidos en dicha Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo.

La aplicación transversal del principio de igualdad de trato y de oportunidades contemplada en el artículo 15 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo, en relación con el 149.1.1.^a de la Constitución española, obliga a tomar medidas por parte de los poderes públicos de Aragón y de las Administraciones públicas aragonesas para integrarlo de forma activa en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de sus políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo conjunto de todas sus actividades, contemplándolo en las diferentes áreas.

De esta forma, la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón hace efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Aragón, en desarrollo de los artículos 9.2, 14 y 23 de la Constitución, y 6.2, 11.3, 24.c) y 73.37.^a del Estatuto de Autonomía de Aragón, y mediante las medidas necesarias, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud para avanzar hacia una sociedad aragonesa más libre, justa, democrática y solidaria.

En sus artículos 18 y 19, establece el mandato de incorporar un informe sobre el impacto por razón de género en todos los proyectos de ley que apruebe el Gobierno de Aragón, así como una evaluación del impacto de género de las proposiciones de ley que se presenten en las Cortes de Aragón.

Como consecuencia del conjunto de roles y estereotipos asignado a hombres y mujeres, podemos señalar que existe una gran diferencia de acceso a los recursos y de desarrollo personal para uno y otro sexo, en función del ámbito en el que nos encontremos.

Para detectar las posibles desigualdades es preciso utilizar la perspectiva de género, cuyos pasos esenciales en su análisis, son:

- Identificación de la diferente posición de partida entre mujeres y hombres ante una situación dada, desde un punto de vista cuantitativo (diferencias en las cifras de participación en un ámbito determinado, por ejemplo).
- Caracterización de la posición de mujeres y hombres frente a una situación dada, desde un punto de vista cualitativo (cómo intervienen los roles y las ideas o estereotipos ante una situación determinada, por ejemplo, en el caso de la normativa que estemos desarrollando).
- Valoración de las diferencias encontradas de cara a conocer cómo intervienen, en cuanto al aprovechamiento de un derecho o recurso social concreto.

El estudio sobre impacto de género hace referencia al análisis sobre los resultados y efectos de las normas o las políticas públicas en la vida de mujeres y hombres, de forma separada,

con el objetivo de identificar, prevenir y evitar la producción o el incremento de las desigualdades de género.

Conocer el impacto de género de las disposiciones normativas y, en general, de la ejecución de las políticas públicas, se convierte en una estrategia que permite incorporar, de forma equilibrada, los intereses, deseos y necesidades diferenciados de las mujeres y los hombres, garantizándose, una mayor eficacia de la intervención pública, un mejor gobierno y un tratamiento justo y equitativo para ambos sexos.

Se pretende, por tanto, que en el momento de la toma de decisiones, se cuente con un mayor nivel de información sobre la realidad social, desde una perspectiva de género, tanto por parte de quienes elaboran las propuestas normativas, como por parte de quienes toman las decisiones, facilitando, de esta forma, el trabajo de los poderes públicos a favor de la igualdad y actuando como mecanismo preventivo, frente a la posibilidad de que existan medidas legislativas que produzcan efectos negativos de género y resultados contrarios a los objetivos de las políticas de igualdad.

2.- EL IMPACTO DE GÉNERO

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

El contenido de presente informe de impacto de género se divide en tres apartados:

- Situación de partida: Diagnóstico sobre la situación de partida de mujeres y hombres, en el ámbito tratado por la norma, y relación con las políticas de igualdad de oportunidades.
- Previsión de resultados: Prospección de cómo incidirá la aplicación de la norma sobre la situación de partida identificada.
- Valoración del impacto de género: Calificación de los efectos de la norma, respecto del avance de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

1º.- Identificación de la situación de partida.

La perspectiva de género es transversal para todas las políticas en materia de servicios sociales; para este informe nos vamos a centrar en cuatro grandes áreas en los servicios sociales: dependencia, discapacidad, renta básica y exclusión social (prestaciones económicas) y Servicios sociales generales.

1.1- La atención a la Dependencia

La atención a la dependencia es un área de gran relevancia para la igualdad de género por dos razones fundamentales. Por un lado, porque la existencia de servicios de asistencia facilita la conciliación de la vida personal, laboral y familiar a mujeres y hombres, y en segundo, porque tanto las personas cuidadoras como las personas atendidas son mayoritariamente mujeres.

Las políticas de atención a la dependencia tienen su origen en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, para la Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. En esta ley se define la dependencia como “el estado de carácter permanente en el que se encuentran personas que precisan de la atención de otra u otras personas o ayudas importantes para realizar actividades básicas de la vida diaria o, en el caso de personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental, otros apoyos para su autonomía personal. Esta dependencia puede estar producida por la edad, la enfermedad o la discapacidad y ligada a la pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial”.

En Aragón es el Instituto Aragonés de Servicios Sociales el responsable de gestionar el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia que, en desarrollo de la ley, ha supuesto para muchos aragoneses, el reconocimiento de un derecho que les ha permitido el acceso a los servicios y prestaciones económicas que necesitan.

En cumplimiento del principio de progresividad en la implantación de la Ley de Dependencia, a fecha 1 de julio de 2015 se han incorporado al Sistema de Dependencia las personas valoradas con un Grado I, nivel 2, sin resolución PIA antes del 01/01/2012 y que no hubieran

solicitado la dependencia antes del 1/07/2011, y las personas valoradas con un Grado I o un Grado I, nivel 1, que no estuvieran ya incorporadas con anterioridad.

Las mujeres son las que presentan mayores tasas de dependencia, pero a su vez, son las que en mayor grado prestan asistencia y cuidados, de ahí la necesidad de incluir la perspectiva de género en las políticas, objetivos y actuaciones dentro del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia. Por ello, también, la necesidad de contar con una información actualizada para diagnosticar esta realidad y actuar de manera eficaz, contribuyendo a la igualdad de oportunidades en general y, en particular, a la igualdad entre mujeres y hombres.

Hay que destacar que las mujeres representan el 95% de las personas cuidadoras no profesionales en Aragón

En el actual marco legal de la dependencia se distinguen tres grados, según el baremo que valora a las personas en situación de dependencia. El grado I de dependencia moderada reconoce a las personas que necesitan ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria (ABVD) al menos una vez al día, o tienen necesidades de apoyo intermitente o limitado para su autonomía personal. El grado II de dependencia severa se concede a personas que necesitan ayuda para realizar varias ABVD varias veces al día, pero no requieren apoyo permanente de otra persona. El grado III de gran dependencia se otorga a personas que necesitan ayuda para realizar varias ABVD varias veces al día y, por su pérdida total de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, necesitan el apoyo indispensable y continuo de otra persona o tienen necesidades de apoyo generalizado para su autonomía persona.

El Sistema para la Autonomía y Atención a la dependencia ofrece diferentes servicios y prestaciones económicas para la atención de personas en situación de dependencia.

Los servicios que se contemplan son la atención residencial, los centros de día y de noche, el servicio de ayuda a domicilio y la teleasistencia. Se observa que las mujeres tienen una mayor representatividad en todas las prestaciones y servicios que se prescriben a través del PIA.

En el análisis de cómo se distribuyen mujeres y hombres entre los servicios y prestaciones del catálogo de dependencia, se observa que, es mayor la presencia de mujeres en la totalidad de los servicios. La elección residencial en un contexto de dependencia es significativamente distinta según la edad, el nivel de dependencia, el estado civil, la propiedad de la vivienda, el nivel de estudios y el sexo.

			Beneficiarios	
CCAA	Sexo	Tipo Prestación	Vigentes	%
Aragón	Mujer	PAPD	351	
		Teleasistencia	239	
		Ayuda a Domicilio	2.890	
		Centros Día/Noche	794	
		Atención Residencial	2.556	
		PE Vinculada al Servicio	4.584	
		Total Mujeres	11.414	68
	Hombre	PAPD	247	
		Teleasistencia	75	
		Ayuda a Domicilio	1.218	
		Centros Día/Noche	775	
		Atención Residencial	1.408	
		PE Vinculada al Servicio	1.739	
		Total Hombres	5.462	32
TOTAL			16.876	100

1.2 – La discapacidad

En relación a la discapacidad las diferencias entre el número de mujeres y hombres con discapacidad reconocida legalmente son ínfimas, si bien sigue siendo mayor en mujeres. Sin embargo, si atendemos a las cifras proporcionadas por el Plan de Acción de la Estrategia Española de discapacidad 2014-2020 observamos lo siguiente:

- En todas las comunidades se mantiene el mismo perfil por sexo y edad que encontramos a nivel nacional: mayor número de mujeres que de hombres con discapacidad, y con tasas femeninas inferiores a las masculinas para las edades hasta los 44 años y superándolas a partir de los 45 años
- En todos los tipos de discapacidad las mujeres presentan unas mayores tasas que los hombres, aunque tanto para ellas como para ellos, las restricciones en la movilidad siguen siendo el principal motivo de restricción de la actividad, (presente en el 58% de los hombres y en el 73% de las mujeres con discapacidad). En el caso de las mujeres le siguen las discapacidades relacionadas con la vida doméstica y el autocuidado, mientras que en los hombres se intercambian en orden de importancia.

En el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades de Hombres y Mujeres se señala que requieren de una mención especial las mujeres en las que concurren otros factores adicionales al sexo que pueden conducir a situaciones de discriminación y potenciar la ausencia de una igualdad de oportunidades efectiva en el mercado de trabajo; en estos casos es preciso hacer referencia al concepto de discriminación múltiple que pone de relieve la conexión que existe entre el sexo y factores como la discapacidad, el origen racial o étnico, la edad, el estatus socioeconómico, la orientación sexual, etc.

El análisis de la discriminación múltiple resulta complejo, ya que en ocasiones es difícil obtener información estadística comparable, porque es contrario a nuestro ordenamiento jurídico recoger datos sobre varios de estos factores (origen racial o étnico, orientación sexual, etc.).

Todo lo anterior hace necesario que en los Presupuestos del Instituto Aragonés de Servicios Sociales se realicen actuaciones dirigidas no sólo a la discapacidad, sino también acciones positivas relacionadas con género y discapacidad. Así, pueden mencionarse los siguientes:

- Incrementar los proyectos para mujeres con discapacidad (acciones positivas), en los programas que se subvencionan como criterio prioritario de selección.
- Incorporar el género y la discapacidad en la actividad cotidiana de profesionales que trabajan en los servicios públicos y en el Tercer sector y otros, a través de cursos y jornadas para la sensibilización y formación en discapacidad y género.
- Exigir todos los datos desagregados por sexos con análisis de género en los proyectos e investigaciones que se promuevan.
- Introducir la perspectiva de la discapacidad con análisis de género en los informes de impacto.
- Incorporar la perspectiva de género en los proyectos y actuaciones que se realicen para promover la autonomía de las personas con discapacidad.
- Llevar a cabo medidas de acción positiva para fomentar la incorporación al mercado laboral de las mujeres discapacitadas y aquellas con múltiple discriminación.

Todas estas medidas se enmarcan en la “Estrategia Española de Discapacidad 2012-2020”

1.3 La Renta Básica y la Exclusión social.

En el Plan estratégico de Igualdad de Oportunidades estatal se señalan los siguientes grupos de mujeres en situación de especial vulnerabilidad, relacionado con la violencia de género:

- Las mujeres mayores de 65 años víctimas de violencia de género son significativamente las que menos denuncian; la especial situación de vulnerabilidad de las mujeres a las que, además de la violencia de género, se une la edad y, en muchos casos, la dependencia económica del agresor, hace importante apo-

yarlas para contribuir a la ruptura del silencio y a proporcionarles un apoyo eficaz.

- Las mujeres extranjeras refieren haber sufrido situaciones de violencia de género en proporción mayor, pero también se observa que realizan un uso significativamente más elevado de los recursos puestos en marcha para la atención a las víctimas.
- El 33% de las mujeres con discapacidad acreditada manifiestan haber sufrido situaciones de violencia de género, según la Macroencuesta sobre la Violencia de Género 2015.

Respecto del Mercado de Trabajo y Brecha Salarial es necesario destacar que la incorporación de las mujeres al mercado laboral, su permanencia en el empleo y sus condiciones de trabajo están lejos de darse en condiciones de igualdad con respecto a las de los hombres. La tasa de actividad de las mujeres se ha incrementado en los últimos años, reduciéndose de forma progresiva la diferencia con la tasa de actividad de los varones.

El Ingreso Aragonés de Inserción (IAI) es un programa social orientado a la integración de aquellas personas que se encuentren en estado de necesidad o en situaciones de marginación. Comprende: prestaciones económicas (destinadas a garantizar los recursos mínimos de subsistencia) y actuaciones para la integración social y laboral.

Los datos referidos a prestaciones económicas en 2018 son los siguientes:

PRESTACION	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	sc
Pensiones contri- no butivas jubilación de	4653	1104	3549	
Pensiones contri- no butivas invalidez de	2592	1300	1292	
Pensiones de Ancianidad y	4	2	2	

Enfermedad) (PAE				
Ingreso Aragonés de Inserción	14314	5409	8891	14
Ayudas de Integración Familiar	3535	1066	2465	4
Becas en Centros de Servicios Sociales	401	201	200	
Ayudas Individuales para personas discapacitadas	492	267	225	

1.4 Servicios sociales Generales

Se trata del desarrollo de un conjunto de actuaciones diseñadas para mantener un sistema público de servicios sociales de atención primaria que dé cobertura a las necesidades sociales que puedan manifestarse en el ámbito personal, familiar y social.

Se trata de conseguir que los servicios públicos sean universales (mejorando coberturas y prestaciones) y al mismo tiempo más personales (mejorando la atención a las personas que demandan el servicio). El fin es seguir impulsando las políticas del bienestar, la lucha contra la pobreza y la exclusión social y la modernización de los servicios públicos haciéndolos suficientes, eficientes y de calidad.

El conjunto de actuaciones que configuran este Área van encaminadas a desarrollar unos servicios y prestaciones que atiendan las necesidades sociales que puedan afectar específicamente a las personas en situación de dependencia, a las personas mayores, a las personas con discapacidad, a la población gitana, a los menores -especialmente a los que sufren de privación material severa, a la infancia y a las familias en situaciones de pobreza y exclusión social, compatibilizando la vida familiar y profesional y promoviendo la igualdad de género y la corresponsabilidad entre el hombre y la mujer.

Igualmente abarca un conjunto de actuaciones dirigidas a fomentar la solidaridad social y la acción voluntaria, implicando a las organizaciones no gubernamentales en las políticas sociales, así como a garantizarles una perspectiva de continuidad.

Para todo ello, se plantea lo siguiente:

-- Por un lado, el mantenimiento del sistema público de servicios y prestaciones sociales de atención primaria para todos los ciudadanos, en colaboración con las corporaciones Locales

Comprenderá la cofinanciación de proyectos para el mantenimiento y desarrollo de prestaciones básicas de servicios sociales (información y orientación de acceso a los recursos sociales, alojamiento, ayuda a domicilio y apoyo a la unidad de convivencia y calidad de vida en el entorno personal, integración social en el entorno comunitario, prevención y reinserción social y fomento de la solidaridad/cooperación social) y los equipamientos a través de los cuales se hacen efectivas estas prestaciones (centros de servicios sociales, albergues y centros de acogida), así como en actividades de formación para los profesionales de los servicios sociales y creación y mantenimiento de sistemas de intercambio de información homologados.

- Financiación para prestaciones económicas de los proyectos sociales dirigidos a las familias o unidades de convivencia en situación de privación material severa, con menores a su cargo con la finalidad de luchar contra la pobreza infantil.
- En relación a las familias, el 90% de las familias monoparentales de Aragón está constituido por mujeres. Las familias monoparentales están consideradas, por la Ley de Apoyo a las Familias de Aragón, como uno de los tipos de familias de Especial Consideración. A ellas se suman las familias numerosas, con dependientes a cargo o con discapacidad, entre otras.
- Promoción de actuaciones encaminadas a hacer frente a nuevas necesidades y lograr la consolidación de nuevos derechos básicos que deben ser garantizados por la Comunidad Autónoma

Por otro lado, las actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades en los Servicios Sociales Generales:

- Promover actuaciones específicamente dirigidas a impulsar la incorporación de las mujeres con discapacidad al mercado laboral, en igualdad de oportunidades
- Promover la incorporación de la perspectiva de género y discapacidad en los estudios
- Desarrollar una Estrategia global de Acción contra la discriminación múltiple en los ámbitos de la política de género
- Promover medidas dirigidas a la prevención de la violencia contra las mujeres con discapacidad, y a garantizar su pleno y libre ejercicio de derechos
- Incorporar la discapacidad en la formación de los profesionales que intervienen en la prevención y atención de situaciones de violencia contra mujeres
- Aplicar el enfoque de género en las políticas socio sanitarias, que permita tomar en consideración las necesidades específicas de las mujeres y niñas con discapacidad
- Establecer medidas en el ámbito sanitario dirigidas a detectar violencia o malos tratos contra mujeres con discapacidad y colaborar con el Tercer Sector en la atención a las víctimas
- Incluir el factor discapacidad y perspectiva de género en las actuaciones de emergencia, ayuda humanitaria y programas e instrumentos de cooperación y/o colaboración.
- 2ª. Previsión de resultados.

La atención a las situaciones exclusión social es una función de importante impacto social, que, dada las diferentes posiciones de partida y realidades de mujeres y hombres, especialmente en el mundo rural, pueden producir un aprovechamiento de los beneficios derivados de la actuación de las políticas públicas y las normas favorables a éstas.

Por otra parte, en los presentes presupuestos se establecen, con riguroso respeto al principio de autonomía municipal y a su potestad de autoorganización, los criterios, sistemas e instrumentos básicos y necesarios que permiten fijar un sistema Público de Servicios Sociales, próximo al ciudadano, cuyo derecho de acceso al mismo constituye un derecho de la ciudadanía.

Los distintos convenios, contratos y Acuerdos Marco para colectivos muy variados tendrán un impacto de género positivo, en cuanto que desarrollan y ejecutan políticas de igualdad de trato y oportunidades, estableciendo sistemas de acceso a este tipo de recursos públicos.

Se han introducido medidas de discriminación positiva para el acceso a determinados recursos. A modo de ejemplo podemos señalar dos:

- La existencia de un procedimiento específico para el acceso a plazas de responsabilidad pública para mujeres mayores víctimas de violencia.
- Tramitación del Ingreso Aragonés de Inserción en un procedimiento reducido en cuanto a plazos.

- 3º Valoración del impacto de género.

Como ya se ha señalado, en principio el impacto de los presupuestos, respecto del avance de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, es favorable a las mujeres, en cuanto que tiene medidas de discriminación positiva contenidas en normativa aragonesa, que los presupuestos no hacen más que ejecutar. Sin embargo, por sí mismos los presupuestos no introducen medidas que vayan a suponer un avance en el cambio de roles mujeres y hombres, puesto que sólo aplican la normativa vigente.

INFORME SOBRE EL IMPACTO DE GÉNERO DEL
PROYECTO DE
PRESUPUESTOS 2020

54. INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER

ANÁLISIS DE IMPACTO DE GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

SECCIÓN 54: INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER

Este Informe de Evaluación de Impacto de Género (EGI) se emite en cumplimiento de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Aragón, que establece en su artículo 18, que “los poderes públicos de Aragón incorporarán el desarrollo de la evaluación previa del impacto de género en el desarrollo de su normativa, planes, programas y actuaciones en el ámbito de sus competencias, para garantizar la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres”.

Diagnóstico de la situación de partida: Situación social e identificación de desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito competencial del Instituto Aragonés de la Mujer

Se recogen las fuentes de información estadísticas publicadas en general en:

- Datos básicos de Mujeres en Aragón. Instituto Aragonés de Estadística.
- Datos básicos de Aragón. Instituto Aragón de Estadística.
- Padrón Municipal de Habitantes.
- Estadística de la enseñanza no universitaria. Instituto Aragonés de Estadística.
- Estadística de la enseñanza universitaria. Instituto Aragonés de Estadística.
- Datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), de la Encuesta de Población Activa (EPA).
- Encuesta Anual Estructura Salarial 2017, publicada en 2019.
- Encuesta de Hábitos Culturales en España, 2018-2019.
- Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los hogares, TIC-H. Año 2018.
- Observatorio de la Imagen de las Mujeres.

La desigualdad entre mujeres y hombres es un hecho constatable en Aragón. Ello se deduce del análisis sobre los indicadores, datos estadísticos y estudios e informes, entre otros, sobre el mercado laboral, la participación sociopolítica, cultural y económica, la corresponsabilidad y la realización del trabajo doméstico, la pobreza. Estos nos ofrecen un panorama global de la situación comparada y, así, reflejar algunas de las dimensiones de la discriminación hacia las mujeres, entre otros, en los siguientes ámbitos destacables:

Esta situación de discriminación hacia la mujer repercute en la mitad de la población. Las mujeres son en la actualidad el 50 % de la población aragonesa. En 2018, la población de Aragón es de 1.308.728 habitantes. Se distribuye en 645.498 hombres y 663.230 mujeres. El 49,3 % son hombres y el 50,7% son mujeres. (Fuente: Padrón Municipal de Habitantes de 2018. Informe de datos básicos de las mujeres. Aragón Instituto Aragonés de Estadística. Fecha de la última actualización: febrero 2019).

- En el ámbito educativo:

La discriminación por razón de sexo para acceder a la formación académica en Aragón pueden considerarse ya un problema relativamente superado por la universalización de la escolaridad obligatoria en España, que ha acabado con las barreras de acceso a la educación. Pero las dificultades siguen existiendo:

Se observa una mayor concentración de mujeres en un número limitado de actividades formativas y profesiones a pesar del esfuerzo de las instituciones por diversificar sus opciones profesionales.

Las elecciones profesionales de mujeres y hombres llevan a la concentración en actividades y sectores directamente relacionadas con la función y atribuciones de los roles de género. Así, la mayoría de las mujeres realizan actividades relacionadas con el rol de cuidadoras.

A pesar de que más de la mitad de las personas con titulación superior son mujeres y de que su presencia es mayoritaria en todos los niveles de formación, existe una clara diferencia entre ambos sexos, a la hora de elegir especialidades académicas, que todavía responde a una histórica asignación de los roles.

Las mujeres destacan numéricamente en todas las áreas: Arte y Humanidades, Ciencias, Ciencias de la salud, Ciencias sociales y Jurídicas. Todas, excepto en Ingeniería y Arquitectura. La persistencia de patrones culturales determina la existencia de algunos campos de intervención profesional masculinizados, como el de la ingeniería y la arquitectura, y algunos otros feminizados, como el de la educación o la sanidad.

Las Titulaciones con mayor número de mujeres en la Universidad de Zaragoza en el curso 2016/2017 son: Magisterio en Educación Infantil 94,5 %; Psicología 83,3%, Enfermería 81,4%; Trabajo Social 81,2%.

Titulaciones con menor porcentaje de mujeres en la Universidad de Zaragoza: Ingeniería Informática 9,2, Ingeniería de Organización Industrial 10,6 %, Ingeniería Mecatrónica 10,8 %; Ingeniería Eléctrica 14,7%.

En cuanto a la segregación vertical, el profesorado juega un papel fundamental. Las mujeres son mayoría entre el profesorado de infantil y primaria, el 83,2 % en el curso 2017/2018, existiendo prácticamente una ausencia de modelos masculinos para las niñas y los niños en estos niveles educativos. Más allá de lo anterior, es palpable el decrecimiento de la presencia femenina a medida que ascendemos de nivel educativo, reduciéndose hasta el 21 % en el caso de las cátedras universitarias.

Lo mismo ocurre en los puestos de dirección de centros educativos y de gobierno de las Universidades; y se mantiene una mayor proporción de hombres, tanto en la dirección de los centros como en la inspección educativa y las organizaciones de evaluación (Fuente:

Estadística de la enseñanza no universitaria. Aragón. Curso Instituto Aragonés de Estadística).

Se deriva la necesidad de orientar medidas de cara a eliminar las disparidades por razón de sexo, fundamentalmente en la elección de ramas formativas y profesiones, tanto a la comunidad educativa en particular como a la ciudadanía en general, promoviendo un cambio de cultura entre el profesorado, el alumnado y la sociedad en su conjunto, fomentando la eliminación de la segregación existente y garantizando la igualdad real y efectiva en la elección de itinerarios formativos.

- En el ámbito laboral.

Del análisis de los datos estadísticos básicos relacionados con el empleo de las mujeres en Aragón, se concluye:

En Aragón la tasa de paro masculino en 2018 fue del 9,3 % frente al femenino, cuyo porcentaje es del 12,1 %. (Fuente: Datos básicos de Mujeres en Aragón).

Se manifiesta segregación horizontal del mercado de trabajo: Las mujeres se concentran en un número más reducido de sectores y ocupaciones y, con frecuencia, están peor pagadas y menos valoradas. Hecho que se ve acentuado por tradiciones y estereotipos que determinan, entre otras, la elección de la educación, la evaluación y clasificación de las profesiones y la participación de las mujeres en el mercado laboral.

Existe una segregación vertical del mercado de trabajo: Las mujeres, por lo general, ocupan puestos peor pagados, tienen menor seguridad en el empleo y se enfrentan a más obstáculos para su carrera profesional.

Son muchos los factores que influyen sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres: el tipo de contrato, el tipo de jornada, el nivel de estudios, las diferentes

ocupaciones, entre otras. El salario medio anual 2017 de las mujeres en Aragón fue de 16.468 euros. El salario medio anual 2017 de los hombres fue de 21.994 euros. (Fuente: Datos básicos de Aragón. Instituto Aragonés de Estadística).

La ganancia media por hora normal de trabajo en el año 2017 total fue de 14,79 euros. Los hombres ganaron una media de 15,83 euros y las mujeres 13,41 euros. (Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial 2017, publicada en 2019).

La discriminación salarial afecta al período en el que las mujeres están activas en el mercado laboral, teniendo repercusiones negativas en su protección social, debido a que una menor cotización origina una menor cuantía en las prestaciones sociales.

La población inactiva está formada por un importante porcentaje de mujeres que no han dado el paso para la búsqueda y el acceso al empleo, debido sobre todo, a la asunción casi en exclusividad de las responsabilidades familiares y domésticas.

En la tasa de actividad, la diferencia entre mujeres y hombres es significativa, 64,5 % hombres, 53 % mujeres. La tasa de empleo masculino es de 58,5%, y en el caso de las mujeres es de 46,6 %. (Fuente: Instituto Aragonés de Estadística según la Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística).

Destacar que las mujeres tienen más contratos a tiempo parcial, 80,5 frente a 19,5 de hombres (Fuente: Instituto Aragonés de Estadística según la Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística).

Respecto del total de personas autónomas, 104.986, solo 36.341 son mujeres. En porcentajes 65% de hombres trabajadores por cuenta propia frente al 35% de mujeres. (Fuente: Instituto Aragonés de Estadística según datos de la Tesorería General de la Seguridad Social).

La presencia de hombres es mayoritaria en los puestos de responsabilidad y toma de

decisiones. Las mujeres, por lo general, tienen mayor dificultad para ser directivas y alcanzar puestos de toma de decisiones, produciéndose la segregación vertical y horizontal.

Se deriva la necesidad de orientar medidas de cara a eliminar las disparidades por razón de sexo, en el ámbito laboral en general, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia en Aragón, así como promover el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral, fomentando la eliminación de la segregación existente y garantizando la igualdad real y efectiva.

- Corresponsabilidad y conciliación de la vida la vida personal, laboral y familiar:

La dificultad para conciliar vida personal, familiar y laboral, así como la distribución desigual de las responsabilidades familiares y domésticas, influye en la decisión sobre la elección de la trayectoria profesional, en un mayor uso de jornadas a tiempo parcial y en interrupciones más frecuentes de la carrera, que repercute negativamente en su evolución profesional y en la percepción de rentas.

Estos factores, entre otros, influyen en que las mujeres presentan vidas laborales discontinuas y/o trabajen menos horas que los hombres, que además de implicar una carrera profesional peor remunerada, también tiene un impacto negativo en su desarrollo profesional y perspectivas de promoción, así como en la percepción de retribuciones y rentas futuras.

En Aragón, según los datos relativos al año 2018 del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, hubo 134 prestaciones de maternidad percibidas por el padre, frente a 6969 prestaciones percibidas por la madre, incluyendo procesos de adopción y acogimiento. Existen factores sociales y culturales por los que tradicionalmente ha recaído sobre la mujer la máxima responsabilidad de la maternidad, todavía muy anclados en la sociedad.

En relación a las excedencias por cuidado familiar, hijos e hijas, se acogieron en 2017, 1.794 mujeres y 169 hombres en la Comunidad.

Estas situaciones ponen de manifiesto la necesidad de intervenir para favorecer medidas de conciliación de vida personal, laboral y familiar así como de corresponsabilidad.

- **Ámbito del desarrollo rural:**

La situación de las mujeres en el mundo rural ha cambiado considerablemente en los últimos años, pero continúan reflejándose profundas discriminaciones que resultan aún más intensas que en el mundo urbano.

Es necesario mejorar las condiciones de vida y de trabajo en las zonas rurales para garantizar su permanencia y supervivencia, atendiendo a la particular situación que viven las mujeres rurales, ya que hay obstáculos específicos que limitan el desarrollo de sus expectativas laborales, sociales y económicas. Por tanto, se puede afirmar que las mujeres rurales sufren una doble discriminación: por ser mujeres, y por vivir en el medio rural.

Sin embargo, las mujeres juegan un papel fundamental en el desarrollo del medio rural.

Las mujeres ejercen funciones de vital importancia en la sociedad rural. Entre estas funciones cabe destacar su labor educadora, cuidadora y administradora de recursos del hogar que, en el medio rural, y debido al arraigo del reparto tradicional de los roles de género, recae de forma mayoritaria sobre las mujeres. Además, las mujeres son las grandes protagonistas de la asistencia básica sanitaria y el colectivo consumidor con más peso en el medio rural.

La situación laboral de la mujer rural se ve perjudicada, además, por el hecho de que la mayor parte de los titulares de explotaciones agrarias en Aragón son varones.

A este respecto la Ley 35/2011, de 4 de octubre sobre titularidad compartida de las

explotaciones agrarias, con la que se pretende promover y favorecer la igualdad real y efectiva de las mujeres en el medio rural a través del reconocimiento jurídico y económico de su participación en la actividad agraria. el reconocimiento pleno de los derechos de las mujeres en el sector agrario.

Para el desarrollo del medio rural es necesaria la implementación de la igualdad de oportunidades y mejorar la situación laboral de las mujeres, pero también debe apoyarse en el fomento de medidas educativas, culturales, de ocio, de acceso a tecnologías, servicios e infraestructuras. Además, debe fomentarse la participación e influencia femenina en la toma de decisiones, tanto a nivel social como político. Este último punto es, quizás, el que más carencias presenta en la actualidad y una de las principales fuentes de marginación. Es preciso atender a la necesidad de favorecer el adecuado desarrollo de sus condiciones socioeconómicas.

- Ámbito de la cultura y de la creación y producción artística e intelectual:

En enseñanzas artísticas (régimen especial), las mujeres representan el 69,1 % del alumnado en el curso 2017/2018.

(Fuente: Estadística de la Enseñanza no Universitaria. Aragón. Instituto Aragonés de Estadística).

Sin embargo, esta mayor participación en el ámbito educativo no se traduce en similar participación en el ámbito laboral. Según datos del Anuario de Estadísticas Culturales 2018, elaborado por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, en España en 2017 el 54,5% eran hombres y el 45,5 % mujeres.

En el sector cultural de Aragón existe un equilibrio entre hombres y mujeres, sin embargo los niveles superiores son ocupados mayoritariamente por hombres.

En el sector cultural de ámbito privado, los datos desglosados sobre género son muy escasos y su acceso, complejo. Se realiza una aproximación al mismo a través de distintas entidades. La representación femenina es menor que la de los hombres pero se ha ido incrementando en estos últimos años. Los puestos de gestión que ocupan las mujeres en este sector se corresponden con iniciativas que han puesto en marcha ellas mismas. El sector profesional de la cultura, en general, está poco representado en las asociaciones empresariales o industriales generales. Las asociaciones profesionales de cultura no son muy numerosas en relación a otros sectores, y las existentes, en su mayoría, son de reciente creación, aunque desarrollan una amplia actividad. (Fuente: Observatorio de Cultura del Ayuntamiento de Zaragoza).

La mujer suele consumir más Cultura y, en todo caso, lo que queda demostrado a través de diversos estudios y estadísticas es que hombres y mujeres poseen distintos patrones culturales. Así, según la última Encuesta de Hábitos Culturales en España, 2018-2019, del Ministerio de Cultura y Deporte. Las tasas de lectores son superiores en las mujeres, en términos anuales 69,4% frente al 62 % observado en los hombres. Las mujeres van más al teatro (26,8% frente a 22 %), mientras que asisten en menor proporción a conciertos de música actual, las tasas son más altas en los hombres 31,6 %.

De todo ello se concluye la necesidad de reforzar la integración del principio de Igualdad en el ámbito de la cultura.

- Ámbito de la sociedad de la información:

La LOIEMH en sus artículos 28 y 30.5 estipula la necesidad de incorporar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el diseño y ejecución de los programas de desarrollo de la SI y de promover la incorporación a ella de las mujeres, con especial mención de aquellos grupos de mujeres en situación de riesgo de exclusión.

La Ley 7/2018 de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Aragón, en el artículo 79, estipula la necesidad de incorporar el principio de igualdad de género en todas las actuaciones y programas de la Sociedad de la Información, así como garantizar la incorporación en condiciones de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres en el ámbito de la Sociedad de la Información.

Según la Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los hogares, Año 2018, el porcentaje de mujeres usuarias que han utilizado Internet en los últimos 12 meses según utilización de software o herramienta de seguridad es del 74,46%, frente al 80,19% de los hombres.

Sin embargo, esta brecha se mantiene e, incluso, se agranda, al referirnos a la intensidad y la frecuencia en los usos más complejos o profesionales de las nuevas tecnologías, así como en la creación.

El personal investigador y diseñador en el sector TIC es mayoritariamente masculino, lo que dificulta la representación de la diversidad. En la práctica, los productos TIC están diseñados por hombres profesionales que proyectan sus expectativas e intereses en los productos planteados. Este hecho favorece las situaciones de exclusión tecnológica de algunos grupos de población potencialmente usuaria.

Para lograr este objetivo, es necesaria la realización de acciones dirigidas a incidir sobre las políticas y agentes TIC, para garantizar la integración de la perspectiva de género en las políticas de la Sociedad de la Información. Por otra parte, se articularán acciones para mejorar el conocimiento sobre la situación de las mujeres en la Sociedad de la Información y sus factores determinantes.

- Ámbito de los medios de comunicación:

En numerosas ocasiones, la imagen de las mujeres y los hombres que se proyecta desde las diferentes manifestaciones y representaciones sociales y culturales y, especialmente, desde los medios de comunicación, sigue fomentando la desigualdad, al difundir una imagen estereotipada de mujeres y hombres, y no se actúa ante la utilización de los contenidos dañinos.

Todos estos factores, que constituyen un uso sexista de la imagen de las mujeres y los hombres, perpetúan la discriminación y la desigualdad de oportunidades.

Si bien es cierto que se ha generado una mayor conciencia al respecto, la necesidad de captar cuotas de audiencia o consumidores/as que posibiliten la obtención de mayores beneficios económicos hace que, con frecuencia, se siga recurriendo todavía al sexismo de nuestra sociedad.

En 2018, el Observatorio de la Imagen de las Mujeres recibió un total de 945 quejas ciudadanas.

Atendiendo al tipo de sector a que hacen referencia las quejas, estas se distribuyen de la siguiente forma:

- Sector de publicidad 494(52,3 %).
- Sector de medios e Internet 240 (25,4%)
- Otros sectores y actividades 211 (22,3 %)

(Fuente: Observatorio de Imagen de las Mujeres. Informe 2018)

La generalización del uso de las tecnologías de la comunicación y el surgimiento de medios de comunicación digitales y de las redes sociales no ha contribuido a mejorar la situación. La representación de la imagen de las mujeres a través de Internet redonda en la difusión de estereotipos sexistas y en la propagación de contenidos degradantes hacia las mujeres.

Si bien es cierto que se ha generado una mayor conciencia al respecto, la necesidad de captar cuotas de audiencia o consumidores/as que posibiliten la obtención de mayores beneficios económicos hace que, con frecuencia, se siga recurriendo al todavía arraigado sexismo de nuestra sociedad.

Por ello es necesario incorporar medidas en este ámbito, para superar la desigualdad y eliminar una imagen discriminatoria y estereotipada de mujeres y hombres.

- Participación sociopolítica, económica y social:

En España, el acceso de las mujeres a los poderes legislativos y ejecutivo en los últimos años ha sido importante, aunque son ámbitos en los que hay que seguir avanzando. En cuanto a la participación política de las mujeres en la presente legislatura, ellas ocupan el 39,43 % de los escaños del Congreso de los Diputados (casi 9 puntos porcentuales más que hace 10 años), mientras que, en Senado, el 39,90 % actual es más de 12 puntos superior a una década. En cuanto al Gobierno, contaba con un 37,5 % de mujeres.

En Aragón, el acceso de las mujeres a representación política tanto en el Congreso de los Diputados como en el Senado, en las Cortes de Aragón, en el ámbito municipal o la composición de las Diputaciones Provinciales también ha sido importante. No obstante los datos reflejan lo siguiente:

En 2016, en el Congreso, el porcentaje de mujeres aragonesas Diputadas era del 23,1 %, con respecto al 76,9 % de hombres aragoneses Diputados. En el Senado, al inicio de la actual legislatura, el porcentaje de mujeres era del 50%.

En 2015, la representación política en las Cortes de Aragón por sexos ha sido de 52,2 % de Diputados frente al 47,8 % de Diputadas.

En cuanto a la representación municipal, el 70,4 son Concejales y el 29,6 % Concejalas.

El porcentaje de alcaldes es del 81,4 % y de alcaldesas el 18,6 %.

La composición de las Diputaciones Provinciales por sexo era del 67,5% de Diputados frente al 32,5 % de Diputadas.

A pesar de que las mujeres son mayoría numérica tanto en el alumnado en las facultades de Derecho como en el ejercicio profesional, en los órganos más altos del poder judicial, sigue habiendo notables desequilibrios. Entre los miembros del Tribunal Supremo, según los datos de 2014 incluidos en el Informe de Impacto de género a los Presupuestos 2018, del Consejo General del Poder Judicial, las mujeres sólo suponen el 12,94 %, mientras que, en el Tribunal Constitucional, y según los datos de la Memoria 2018 del Tribunal Constitucional, alcanzan el 14,28 %.

Por otra parte, la LOIEMH, en su artículo 75, incluye una previsión para que “las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada, por su volumen de negocio, debían procurar incluir en su Consejo de Administración un número de mujeres que permitiera alcanzar una presencia equilibrada en el plazo de ocho años”. Resulta extremadamente complicado evaluar el cumplimiento de este artículo, debido al elevado número de empresas de estas características. Por ello, tomaremos como referencia el número de mujeres que forman parte de los Consejos de Administración de las empresas cotizadas, que, en el año 2019, supone en torno al 20%.

En relación con la presencia de mujeres en comités de dirección, la EPA refleja cómo el porcentaje de mujeres ocupadas en puestos de dirección y gerencia continúa siendo muy inferior al de los hombres.

La importancia del movimiento asociativo, como instrumento de integración social y de participación de la ciudadanía en los asuntos públicos y ante los poderes públicos, se basa, entre otras cosas, en su aportación a la consolidación y conservación de la democracia,

constituyendo una función importante como agentes sociales de cambio y transformación social.

El principal respaldo al asociacionismo lo encontramos en nuestra Carta Magna, al reconocer el derecho de asociación como un derecho fundamental, desarrollado, posteriormente, en otras leyes orgánicas como la Ley Orgánica, 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del derecho de asociación, o la Ley Orgánica, 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y Ley 7/2018 de 28 de junio de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Aragón. En concreto, esta última establece en su artículo 82.2 que se impulsará el movimiento asociativo y las iniciativas que persigan la creación de redes de asociaciones de mujeres con el objetivo de incorporar a las mujeres en la actividad pública, privada y empresarial, en particular a aquellas que residan en el ámbito rural.

Por eso es importante que, desde las Administraciones públicas, se favorezca y apoye al movimiento asociativo, ya que, a través del mismo, se puede llegar a donde los poderes públicos no llegan.

Previsión de resultados respecto a la igualdad de género: recursos-resultados para lograr una mayor igualdad de género

El Instituto Aragonés de la Mujer desarrolla su actividad a través de dos ejes fundamentales para promover la igualdad de género y para dar respuesta a las desigualdades por razón de sexo detectadas en el estudio de diagnóstico de la sociedad aragonesa:

1. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

En este sentido, se elaboran y ejecutan medidas necesarias para hacer efectivo el principio de igualdad del hombre y de la mujer, para lo cual se impulsa y promueve la participación de la mujer en todos los ámbitos eliminando cualquier forma de discriminación, en el marco de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.

Ello implica la necesidad de planificar una serie de ACCIONES POSITIVAS EN LA ADMINISTRACIÓN ARAGONESA. Sus objetivos van dirigidos a integrar la perspectiva de género en las políticas de los Departamentos del Gobierno de Aragón y en el resto de las Administraciones así como a promover la coordinación entre la administración autonómica y las administraciones locales para la promoción de las mujeres mediante políticas de acción positiva, en áreas como la cultura, medios de comunicación, educación (en distintas etapas existentes dentro de las diferentes modalidades de enseñanza en Aragón), así como en lo referente a la promoción de la salud.

Una de las acciones importantes que se desarrollan es la referente a la economía y empleo, que recogen, desde la óptica de la igualdad, actuaciones consensuadas con el resto de agentes participantes en el desarrollo de las mismas y que pretenden la incorporación de las mujeres a la vida profesional activa y pública en igualdad de condiciones y oportunidades, mejorando la empleabilidad de las mujeres y apoyando la actividad empresarial de las mismas, apoyando especialmente la participación de las mujeres en el desarrollo económico y social del ámbito rural.

Se promueve el asociacionismo para favorecer la participación de las mujeres en la vida social y política y a fomentar su presencia en los ámbitos de toma de decisiones, mediante la realización de actividades de divulgación y sensibilización, formación y asesoramiento.

2. PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN ARAGÓN

La entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género así como la Ley Aragonesa 4/2007, de 22 de marzo de Prevención y Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia en Aragón, supuso un cambio importante en la regulación de esta materia.

Esta Ley autonómica aborda el problema de la violencia contra las mujeres desde una visión integral y globalizadora, teniendo en cuenta sus diferentes aspectos con el fin de establecer medidas desde todos los ámbitos de actuación implicados. El artículo 12 establece la creación de un Servicio Social Integral y Especializado en Violencia contra la Mujer, dependiente del Instituto Aragonés de la Mujer, que prestará servicios de información, de atención de emergencia, apoyo y recuperación integral y que actuará coordinadamente y en colaboración con las Administraciones Públicas, Cuerpos de Seguridad, Jueces y Fiscales de violencia sobre la mujer, servicios sanitarios, Colegios de Trabajadores Sociales, Colegios de Abogados, en su caso con la letrado/a que haya asumido la defensa de la víctima y otras Instituciones encargadas de prestar asistencia jurídica a las víctimas.

Se Incluyen acciones de sensibilización; formación, especialmente a los colectivos de profesionales.

Por todo ello, para poder dar cumplimiento a los objetivos previstos y en la Ley 4/2007, de 22 de marzo, se establecen las actuaciones y medidas para el cumplimiento de sus fines, agrupadas en tres líneas estratégicas:

Líneas estratégicas:

1.- Sensibilización y prevención: impulsar medidas integradas para sensibilizar en materia de violencia contra la mujer a la población aragonesa y prevenir su aparición.

2.- Atención integral: garantizar la atención integral a las mujeres víctimas de violencia y a sus hijas e hijos contribuyendo a que alcancen de manera progresiva mayores cotas de autonomía.

3.- Gestión y coordinación: garantizar la eficacia y la efectividad del conjunto de actuaciones de prevención, sensibilización y atención integral a mujeres que sufren o han sufrido violencia mediante medidas de gestión y coordinación.

En ejecución de los planes reseñados en el apartado anterior, el Instituto Aragonés de la Mujer a lo largo del ejercicio 2020 desarrollará las actuaciones que a continuación se detallan, agrupadas por programas:

1.- Actividad general del Instituto Aragonés de la Mujer: Servicios

El IAM ofrece Servicios y Asesorías que trabajan coordinadamente para conseguir una asistencia personalizada, integral y eficaz.

Servicio de atención telefónica 24 horas. Teléfono: 900 504 405. Funciona como un servicio de información general y orientación permanente en relación con las consultas sobre Violencia contra las Mujeres, coordinando la actuación de diferentes profesionales activando, en su caso, la guardia social o la jurídica si fuera necesario.

Asesoría Jurídica. Se asesora en temas relativos a la violencia de género, derecho de familia o cualquier otra actuación jurídica relacionada con herencias y testamento, asociacionismo, derecho laboral...

Guardia Jurídica 24 horas.

Asesoría Psicológica. La atención y el trabajo se desarrolla de forma individualizada,

ofreciendo ayuda a las mujeres, proporcionándoles tanto información como apoyo psicológico y dotándolas de recursos psicológicos que les permitan afrontar los conflictos cotidianos. También se presta esta atención a mujeres con discapacidad auditiva.

Guardia Psicológica 24 horas.

Atención psicológica a menores. El servicio tiene como objetivo atender a aquellos menores que, habiendo vivido situaciones de violencia de género, a criterio profesional, presenten una sintomatología susceptible de ser abordada desde el mismo.

Servicio Espacio. Atención Psicológica a hombres con problemas de control y violencia en el hogar. Es un servicio para hombre con problemas de control y conductas agresivas en el marco de las relaciones familiares o similares. El tratamiento es individual y especializado y no es sustitutivo de penas de carácter judicial.

Asesoría Laboral. Ofrece asesoramiento gratuito a las mujeres aragonesas, bien presencialmente en las sedes de Zaragoza, Huesca y Teruel, bien por teléfono, carta o correo electrónico. Su actividad se puede concretar en las siguientes actuaciones:

Asesoría Empresarial. Ofrece orientación gratuita a las emprendedoras, empresarias y empresas ubicadas en Aragón, para la puesta en marcha de los negocios, consolidación de los ya existentes y asesoramiento para la realización de planes y medidas de igualdad. Este servicio se ofrece bien presencialmente en las sedes de Zaragoza, Huesca y Teruel, bien por teléfono, carta o correo electrónico.

Asesoría Social. Se realiza estudio, valoración, diagnóstico de la situación de la mujer y atención a través de los recursos sociales existentes en la Comunidad Autónoma de Aragón.

Educadora familiar. Interviene y acompaña de forma integral a aquellas mujeres víctimas de violencia y sus hijas e hijos que lo precisen para su plena recuperación y así facilitar la integración y su normalización social.

Todas las actuaciones desarrolladas por las distintas Asesorías, se desarrollan de conformidad con la normativa vigente en materia de protección de datos.

Centro de Documentación.

En 2019, el Gobierno de Aragón, ha modificado la herramienta de trabajo del Portal con la que trabajan todos los Departamentos. Vignette ha sido sustituido por el gestor de contenidos Liferay.

La Información que reúne el CD es la relativa al propio Organismo, a la de otros Organismos y Entidades de Igualdad, ya sean nacionales, europeos o internacionales, sin olvidar la oportunidad de poder evaluar los recursos informativos, bases de datos y demás fuentes de información electrónica en Internet, en relación con la IGUALDAD.

Todas estas actuaciones permiten realizar una dinamización y actualización de contenidos de las páginas.

La información de carácter público; facilita las operaciones internas dentro de la propia administración, y promueve la integración de la ciudadanía en los procesos que se realizan, en nuestro caso en torno a la Igualdad, para que la información pueda llegar a hombres y mujeres.

2.- Actuaciones para fomentar la igualdad de oportunidades

2.1.- Incluir la perspectiva de género en las políticas del Gobierno de Aragón

Se pretende hacer realidad la transversalidad en las políticas de todos los Departamentos, a la vez que se intenta en el resto de Administraciones Públicas. Para ello

se celebran reuniones de información y cooperación, se firman convenios de colaboración y se realizan cursos de formación.

Para el cumplimiento de este objetivo fue aprobada, el 22 de marzo, la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón . En aplicación de la citada Ley se establecerán pautas generales de actuación de los poderes públicos.

2.2.- Participación de las mujeres en la cultura y educación

Las actividades que se desarrollan con el fin de conseguir este objetivo son diversas, pudiendo destacar las siguientes: programas de sensibilización para superar imágenes estereotipadas, realización de programas y exposiciones culturales, jornadas, muestras de cine, difusión de la aportación histórica de las mujeres al mundo de la cultura, etc. Parte de las actividades se realizan directamente por el IAM y otras en colaboración con la Universidad de Zaragoza mediante la celebración de un Convenio de Colaboración para el mantenimiento de la Cátedra de Género, que aglutina distintas actividades, detalladas en el punto quinto.

Se continuará con la convocatoria de diferentes concursos dirigidos al alumnado de los centros educativos de Aragón, para lograr que desde edades tempranas se conciencie sobre la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Por otro lado, dentro de esta área de actuación y como miembro del Consejo Aragonés del Deporte, se fomenta la participación de las mujeres en todos los ámbitos del mundo deportivo llevando a cabo acciones de sensibilización y de apoyo a grupos de mujeres deportistas.

En el ámbito de la educación, las actuaciones se desarrollan en dos ámbitos

diferenciados: en Centros educativos y en la Universidad.

Uno de los objetivos fundamentales del Instituto Aragonés de la Mujer es contemplar la educación en la igualdad en todas las etapas educativas, sensibilizando a la comunidad educativa hacia un nuevo sistema de valores en el que el desarrollo integral de las personas sea una realidad independientemente de que se trate de hombres o de mujeres, de manera que, entre otras cosas, desaparezcan los rasgos sexistas en el material didáctico utilizado en los centros educativos, y se aúnan esfuerzos para formar al profesorado en materia de igualdad de oportunidades.

En este sentido, existe una colaboración directa entre el Instituto Aragonés de la Mujer y el Departamento de Educación, Cultura y Deporte, desde donde se potencia la transversalidad en la educación no sexista.

Asimismo, se realizan actuaciones para integrar la perspectiva de género en diversos ámbitos relacionados con la Universidad y la educación de personas adultas.

En el año 2007, mediante la firma de un convenio de colaboración se creó la “Cátedra sobre Igualdad y Género”, entendida como un programa para la ejecución de actividades docentes e investigadoras afectas a los campos del saber relacionados con el ámbito de la igualdad y el género, siendo incluidas en este convenio todas las actividades que en años anteriores se desarrollaban mediante convenios específicos.

Siguiendo el criterio iniciado de años anteriores, en el año 2020 está prevista la firma del convenio con la Universidad de Zaragoza para el mantenimiento de la “Cátedra sobre Igualdad y Género”, que se concretará en el desarrollo de las siguientes actividades:

1. Seminario interdisciplinar de estudios de la mujer (siem), para la realización de actividades formativas y celebración del seminario “estudios de mujeres”.
2. Programa de formación: unidades de igualdad en la administración pública.

3. Realización de actividades culturales y formativas de transferencia ciudadana.
4. Celebración del xx seminario “estudios de mujeres”, con el ciclo de conferencias “voces y espacios femeninos”.
5. Celebración del máster en relaciones de género.
6. Prensas de la universidad de Zaragoza para la edición de estudios dedicados a la mujer y al género.
7. Actividades del observatorio de igualdad de género de la universidad de Zaragoza.
8. Girls day. “Una ingeniera en cada cole”.
9. Premio de investigaciones feministas en materia de igualdad IAM-UZ.
10. XV Coloquio de arte aragonés. las mujeres y el universo de las artes, una narración todavía incompleta.
11. Publicación premios investigación feministas.
12. Promoción de las mujeres en el deporte S.A.D.

2.3.- Colaboración con los medios de comunicación

Se persigue mantener una permanente colaboración con los medios de comunicación con el fin de que no se transmitan imágenes estereotipadas de los papeles de mujeres y hombres y se traten las noticias, en especial las relativas a violencia contra la mujer de acuerdo con criterios adecuados.

2.4.- Coordinación con todos los Departamentos y Organismo del Gobierno de

Aragón así como con otras Administraciones.

2.5.- Fomentar la participación de las mujeres en la economía y el empleo

Se promueven y desarrollan cursos formativos teniendo en cuenta las necesidades de las mujeres para favorecer su inserción y continuidad en el mercado de trabajo incentivando la participación de las mujeres en las nuevas tecnologías de la Información y Comunicación, realizando acciones formativas dirigidas a la mujeres emprendedoras que ponen en marcha un proyecto empresarial o estudiando nuevas alternativas formativo-ocupacionales que puedan ofertarse a las mujeres con mayor dificultad de acceso al empleo.

El Instituto Aragonés de la Mujer realiza acciones para mejorar la empleabilidad de las mujeres, entre las que se encuentran, desarrollar medidas para la implantación de Planes de Igualdad en las empresas, informarles de sus derechos y obligaciones derivados de las relaciones laborales, promoviendo el desarrollo de medidas de acción positiva en las empresas y organizaciones asentadas en Aragón y colaborando con otros Departamentos del Gobierno de Aragón para promover medidas de fomento de empleo estable y con las organizaciones sindicales y empresariales para el desarrollo de planes de actuación conjuntos dirigidos a la inserción laboral de las mujeres.

También se llevará a cabo la celebración de nuevos Convenios de Colaboración con diferentes entidades y empresas de la Comunidad Autónoma de Aragón, para mejorar la empleabilidad de mujeres víctimas de violencia.

Asimismo se informará y colaborará en la adopción de medidas de fomento de empleo y se estimulará y apoyará la actividad empresarial de las mujeres a través de los servicios de asesoría laboral y asesoría empresarial así como su directa participación en

programas comunitarios que inciden en el área de empleo.

Asimismo, se ha elaborado el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Aragón (2017-2020).

2.6.- Participación de las mujeres en el ámbito rural

Uno de los objetivos fundamentales del Instituto Aragonés de la Mujer es el de impulsar la participación de las mujeres en todos los ámbitos y muy especialmente en el rural, ámbito en el que las mujeres encuentran, por las características de su entorno, especiales dificultades de acceso a la información de acciones e iniciativas realizadas para ellas.

En concreto, se apoya la participación asociativa y se favorece la formación cultural y ocupacional de las mujeres rurales, especialmente en nuevas tecnologías y en agricultura biológica. También se potencia la participación de las asociaciones de mujeres de las Comarcas aragonesas en los programas europeos de desarrollo rural para facilitar la dinamización de las políticas de igualdad de oportunidades, promoviendo la creación de redes de información, formación y empleo en el ámbito rural, a la vez que se difunden experiencias de buenas prácticas.

Por otra parte, a través de los Centros Comarcales de Información y Servicios para la Mujer, gestionados mediante convenios de colaboración suscritos con las correspondientes Entidades Locales, se facilita a la mujer en el ámbito rural, apoyo social, psicológico y jurídico.

3.- Actuaciones para la prevenir y erradicar la violencia de género REVISIÓN Teresa

Una de las prioridades del IAM es la de acabar con el ciclo de violencia y dotar a las víctimas de las medidas de protección y garantías sociales necesarias para que cambie su situación. Se tienen que continuar con las medidas contempladas en la Ley 4/2007, de

Prevención y Protección Integral a las mujeres víctimas de violencia en Aragón así como con actuaciones que dan respuesta a las necesidades actuales que la problemática de la violencia contra las mujeres genera en la sociedad.

Se llevarán a cabo acciones de sensibilización y formación a la sociedad en general, a la comunidad educativa y a profesionales de distintos ámbitos.

En 2020 y dentro de las acciones del PROGRAMA DE INTERVENCIÓN FAMILIAR, se realiza la formación de los equipos multidisciplinares de los servicios sociales generales de Aragón a fin de capacitar a dichos profesionales para el desarrollo del programa.

La atención y acogida de las mujeres víctimas de violencia se realizan a través de los servicios propios del IAM (Teléfono 24 horas, asesorías social, jurídica, psicológica) y la red de Casas de Acogida y de Centros de Emergencia en las tres provincias.

Para la gestión de las Casas de Acogida, Centros de Emergencia de Huesca, Teruel y Zaragoza, se realizan acuerdos de acción concertada de acuerdo con la Ley 11/2016 de 15 de diciembre de Acción Concertada.

Asimismo se seguirán celebrando Convenios de Colaboración con algunas Entidades Locales como los Ayuntamientos de Utebo y Ejea de los Caballeros para sufragar gastos derivados de su vivienda tutelada y el asesoramiento psicológico prestado en la Casa de acogida del Ayuntamiento de Zaragoza.

La aprobación de la Ley 4/2007, de 22 de marzo, de Prevención y Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia en Aragón, obliga a la Administración de la Comunidad Autónoma a prestar una serie de servicios, entre los que se encuentra la atención integral a las mujeres víctimas de violencia. Esta atención multidisciplinar implica especialmente:

- a) Información a las víctimas, que comprenderá en todo caso asesoramiento jurídico.
- b) Atención psicológica.

- c) Apoyo social.
- d) Seguimiento de las reclamaciones de los derechos de las mujeres.
- e) Apoyo educativo a la unidad familiar.
- f) Formación preventiva en los valores de igualdad dirigida a su desarrollo personal y a la adquisición de habilidades en la resolución no violenta de conflictos.
- g) Apoyo a la formación e inserción laboral, sin perjuicio de las competencias legales de otros organismos y Administraciones públicas.

El Instituto Aragonés de la Mujer seguirá, durante el ejercicio 2020, con los servicios que ya venía prestando mediante la contratación de un equipo multidisciplinar formado por una psicóloga, una abogada, cuatro trabajadoras sociales dos en Zaragoza, una en Huesca y otra en Teruel y una administrativa (Servicio de Atención Social Integral y Punto de Coordinación de ordenes de Protección)

Se está llevando a cabo la gestión del Punto de Coordinación de las Ordenes Protección de la Comunidad Autónoma de Aragón que contempla la Ley 27/2003, de 31 de julio, Reguladora de la Orden de Protección de las víctimas de violencia doméstica, lo que conlleva la notificación de la Orden a la víctima, ofreciéndole información de todos los servicios y atención social integral e inmediata, valorando asimismo otras necesidades que pueda necesitar y que puedan ser ofrecidas desde otras instancias del Gobierno de Aragón u otras Administraciones.

Desde este equipo se gestionan las ayudas sociales que la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, contempla en su artículo 27.

Hay que señalar que el ámbito de protección y asistencia a la mujer que establece la Ley aragonesa, Ley 4/2007, de 22 de marzo, va más allá del concepto legal de violencia de género que se establece en la Ley Orgánica 1/2004, ya que pretende otorgar una protección más completa y general frente a cualquier tipo de violencia de la que es o puede ser víctima una mujer.

**INFORME SOBRE EL IMPACTO DE GÉNERO DEL
PROYECTO DE
PRESUPUESTOS 2020**

55. INSTITUTO ARAGONÉS DE LA JUVENTUD

ANÁLISIS DE IMPACTO DE GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

SECCIÓN 55: INSTITUTO ARAGONÉS DE LA JUVENTUD

El objetivo fundamental del anteproyecto de presupuestos al que se refiere este informe es sustentar, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón, el desarrollo de las políticas públicas dirigidas a la juventud.

Su pretensión es financiar el ejercicio de las competencias que el Instituto Aragonés de la Juventud tiene sobre programas, servicios y actividades que tengan a las personas jóvenes como destinatarias y procurando la participación de éstas en su diseño y ejecución. Se fija como finalidad última de estas políticas la de mejorar la calidad de vida de los jóvenes, promover el ejercicio de sus derechos, facilitar su acceso a la información y fomentar su participación e integración en la sociedad.

Los destinatarios del proyecto, en coherencia con la Ley, son fundamentalmente las personas físicas con edades comprendidas entre los 14 y 30 años, además de las administraciones públicas que lleven a cabo políticas de juventud y las personas físicas y jurídicas que desarrollen actividades juveniles de tiempo libre y, desde una perspectiva de género, promueve activamente la igualdad entre los jóvenes aragoneses facilitando por igual su acceso a la organización y promoción de la actividad, así como a su participación tanto desde la perspectiva profesional como responsables de las actividades, como desde la perspectiva de usuario, de acuerdo con la vocación transversal de la Ley de Juventud que se dirige a sus destinatarios con carácter universal, sin discriminación por razón de sexo, etnia, origen, edad, estado civil, ideológica, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

El artículo 3 de la Ley 6/2015, de 25 de marzo, de Juventud de Aragón tiene como uno de sus principios rectores: *“La promoción de la igualdad, con especial atención a las medidas correctoras de las desigualdades por razón de discapacidad, lugar de residencia, sexo y marginalidad o riesgo de exclusión social.”*. Es decir, no se articula ninguna acción que no tenga como eje la promoción, educación y formación en los principios de estricta igualdad de género.

En consecuencia, se puede afirmar que el impacto de la financiación de programas y actividades juveniles tiene un impacto positivo en las políticas de igualdad y no discriminación por razón de género especialmente porque, como se ha constatado en los últimos informes, perviven todavía algunos comportamientos machistas en la juventud que deben ser erradicados precisamente mediante acciones dirigidas específicamente a esa población.

En concreto, y como ejemplo de impacto directo en políticas de género, en el ejercicio 2019 el Instituto Aragonés de la Juventud, ha subvencionado mediante procedimiento de concurrencia competitiva a las siguientes entidades:

- Asociación Juvenil Movida, para un programa de enseñanza en igualdad, por importe de 12.500,00 €.
- Asociación Magenta, para un programa sobre difusión y formación para igualdad por un importe de 11.789,93 €.
- Asociación Juveniles Mujeres Libres, para dos programas, uno de ellos trata sobre la igual sin miedo, por un importe de 11.421,26 € y el otro sobre empoderamiento de las mujeres jóvenes, por importe de 11.831,63 €.
- Acción Familiar Aragonesa, para un programa dirigido a la prevención e intervención en situaciones de maltrato, acoso escolar y exclusión, por un importe de 3.633,52 €.
- Fundación Canfranc, para el programa denominado “Movil-izate, stop a la ciberviolencia”, por importe de 10.339,44 €.
- Federación Adea, para el “Programa Igualdad” por importe de 11.959,81€.
- Aplec, Inclusión + Igualdad, para un programa para prevenir la marginación y desigualdad social entre jóvenes de riesgo de exclusión social por un importe de 12.500,00 €.

Hay que destacar también la impartición de tres talleres de primeros auxilios psicológicos a víctimas de delitos sexuales dirigido a profesionales, impartidos por CAVIAS (Cen-

tro de atención a víctimas de abusos sexuales) por un importe de 2.820,00 euros, así como el concurso de microrelatos sobre la violencia de género, que desde el año 2015 el Instituto viene organizando, dirigido a jóvenes de 14 a 30 años, para que expresen su visión sobre este problema.

INFORME SOBRE EL IMPACTO DE GÉNERO DEL
PROYECTO DE
PRESUPUESTOS 2020

71 E.P. ARAGONESA DE SERVICIOS TELEMÁTICOS

ANÁLISIS DE IMPACTO DE GÉNERO DE LOS PROGRAMAS P RESUPUESTARIOS

SECCIÓN 71: E.P. ARAGONESA DE SERVICIOS TELEMÁTICOS

Antecedentes

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 7/2001, de creación de la Entidad, los objetivos y funciones de AST son los que se reflejan a continuación:

- a) El cumplimiento y ejecución de las directrices estratégicas del Gobierno de Aragón en materia de servicios y sistemas corporativos de información y de telecomunicaciones, así como de la política que, en la materia, defina el Departamento de Presidencia y Relaciones Institucionales.
- b) Actuar como proveedor principal ante la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón para la cobertura global de las necesidades de ésta en relación con los servicios, sistemas y aplicaciones para la información y las telecomunicaciones.
- c) La coordinación de la actuación de la Administración de la Comunidad Autónoma con la de otras Administraciones públicas y entidades públicas o privadas, en materia de servicios y sistemas para la información y las telecomunicaciones, en el ámbito de funciones de la entidad.
- d) La promoción e impulso de la oferta y demanda de servicios y sistemas de información y de telecomunicaciones en el ámbito de Aragón, así como la contribución a la ejecución de las infraestructuras y la prestación de los servicios que se consideren necesarios para impulsar el desarrollo económico y social del territorio.

Objetivos específicos de este informe

Los objetivos específicos de este informe es el determinar la manera en que el presupuesto destinado por el Gobierno de Aragón en las actuaciones realizadas por Aragonesa de Servicios Telemáticos impacta a hombre y mujeres.

De esta manera podemos garantizar que este gasto no genera desigualdad, si no al contrario, equidad e igualdad de oportunidades.

Plan de igualdad

Aragonesa de Servicios Telemáticos ha desarrollado un Plan de Igualdad de trato y oportunidades entre las mujeres y hombres de AST 2019-2020. Los planes de igualdad son la herramienta fundamental para incorporar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas.

A nivel autonómico, desde 2018 contamos con la Ley 7/2018 de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, que viene a desarrollar y ampliar los derechos básicos definidos en la Ley Orgánica antes citada, conforme a sus competencias estatutarias.

Es en esta Ley, en el art. 39, donde dispone que las Administraciones públicas aragonesas aplicarán el principio de transversalidad de género en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas de empleo que se desarrollen en la C.A. de Aragón y sean de su competencia, y promoverán las condiciones necesarias para que la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres sea real y efectiva en las siguientes áreas (o ejes) de actuación, que vienen a contener y ampliar las materias que señala la Ley Orgánica, y que son:

- 1) En las condiciones de Acceso al empleo, selección de personal y contratación.
- 2) En la Formación y en la Promoción y clasificación profesional
- 3) En las Condiciones de trabajo (incluidas las retribuciones y la extinción del contrato)
- 4) En la Salud laboral y en las medidas de prevención y protección contra el mobbing, el acoso sexual y cualquier otra forma de acoso por razón de género en el trabajo
- 5) En la Conciliación y corresponsabilidad en la vida laboral, personal, familiar
- 6) En el Acceso y desempeño del trabajo por cuenta propia
- 7) En la no Discriminación por razón de género a las mujeres por embarazo o maternidad, en especial en el acceso al empleo.

La citada ley autonómica además hace hincapié en diversos aspectos en el ámbito público y que conviene señalar para tener presentes:

Artículo 22. Uso integrador y no sexista del lenguaje y de la imagen.

Artículo 25. Contratación pública.

Artículo 50. Empleo en el sector público aragonés.

Artículo 52. Protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de género.

Situación Actual de AST

Como Entidad de Derecho Público y parte del sector público del Gobierno de Aragón a Aragonesa de Servicios Telemáticos le son de aplicación la legislación en materia de personal como el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público –EBEP-, aprobado por R.D. Legislativo 5/2015, de 30 de octubre¹⁸, que en su artículo 1.3.d) incluyó el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres como fundamento de actuación de las Administraciones Públicas.

El EBEP en su disposición adicional séptima habla también de los planes de igualdad incluyendo estas obligaciones para las Administraciones Públicas:

1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

Por otra parte, la Mesa General de Negociación de la Administración de la C.A. de Aragón adoptó un Acuerdo con fecha 16 de mayo de 2017, sobre Medidas en materia social de promoción de la igualdad de oportunidades y conciliación de la vida personal, familiar, laboral y de reforma de la Función Pública, impulsando la elaboración de planes de igualdad en el ámbito de la C.A. de Aragón, asumido por esta entidad.

Finalmente, con fecha 28 de junio se promulga la Ley 7/2018 de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en vigor desde finales de julio de ese año, de la que ya hemos comentado algunos términos.

Análisis de la situación actual.

La plantilla de la entidad está formada por 73 personas con la siguiente distribución: representando las mujeres el 46,58% (34 mujeres) y los hombres el 53,42% (39 hombres).

Respecto a la distribución de efectivos y su detalle por género dentro de la estructura organizativa, estos son los datos:

Área/Dirección	Número de empleados	Hombre	Mujer
GERENCIA	6	0 0%	6 100%
RECURSOS	9	1 11,11%	8 88,89%
CLIENTES	12	6 50%	6 50%
TECNOLOGIA Y SISTEMAS	16	10 62,50%	6 37,50%
TELECOMUNICACIONES E INFRAESTRUCTURAS	19	16 84,21%	3 15,79%
SERVICIOS A USUARIOS	11	6 54,55%	5 45,45%

Impacto de Género

Pese al equilibrio general en el detalle por área se aprecia ciertas tendencias diferenciales alineadas con la realidad formativa y profesional de nuestro entorno.

Con el análisis detallado anteriormente podemos destacar los siguientes datos en nuestra entidad.

Nuestra plantilla global en cuanto a porcentaje de mujeres está prácticamente equilibrada, unos puntos porcentuales por encima se encuentran los hombres, pero nada significativo.

Equidad en el equipo de dirección 3 hombres y 3 mujeres, equilibran perfectamente la participación de las mujeres en los más altos cargos de responsabilidad de las áreas funcionales en la entidad.

Si bajamos a otro nivel de responsabilidad, como son los Responsables de Unidad, desequilibra el porcentaje desfavoreciendo a las mujeres sobre todo en Responsables de Unidades Técnicas. Si lo vemos en valores absolutos son 2 personas de diferencia.

Podemos destacar el predominio de las mujeres en las Direcciones de Clientes y de Recursos con un 50% y un 88,89% de participación respectivamente.

Por último, las áreas más penalizadas son las de Tecnología y Sistemas con un 37,5% de participación, aun así por encima de la participación de la mujer en el sector tecnológico (con un 25%), y la de Telecomunicaciones con un % de participación de las mujeres de tan sólo un 15,79%.

En lo que respecta a los procesos de formación y promoción profesional, la entidad fija las actuaciones en función de las necesidades detectadas. Los procesos de acceso a las actividades formativas, o son voluntarios, o son específicos por necesidades concretas de las áreas. En cuanto a los procesos de promoción profesional se realizan mediante convocatoria pública y con los requisitos marcados en el puesto en la plantilla de la entidad.

Las condiciones retributivas vienen vinculadas al puesto, según características definidas en la plantilla.

La entidad está comprometida con la prevención y la salud laboral de sus trabajadores. Se realizan sesiones formativas acordes a las necesidades de los puestos. Sin embargo, no dispone de un protocolo contra el *moobing*, el acoso sexual o cualquier otro tipo de acoso por razón de género.

Respecto a la conciliación y corresponsabilidad en la vida laboral, personal, familiar, la Entidad asume los acuerdos que en materia de conciliación tiene implantados la Administración de la Comunidad Autónoma y da cumplimiento a cuantas normas sean de aplicación en este aspecto.

Acciones previstas a realizar según nuestro Plan de Igualdad 2019-2020

A la vista del estudio de situación la entidad se plantea el siguiente plan de acción para los ejercicios 2019 y 2020:

La firma por parte de la dirección del compromiso de la empresa en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

El desarrollo de un protocolo contra el *mobbing*, el acoso sexual o cualquier otro tipo de acoso por razón de género.

El estudio para la definición de cláusulas sociales en los pliegos administrativos de contratación que valoren a las empresas que desarrollen medidas encaminadas a lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Incluir en los planes de formación anuales acciones formativas que incluyan materias referidas a la igualdad de oportunidades, las relaciones de género y la eliminación de la violencia en el trabajo.

Promover el cumplimiento del principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres en todos los órganos colegiados y de representación, en concreto en las

comisiones de selección de personal y en las de promoción interna y en los grupos de trabajo que se formen para diversas iniciativas internas.

Impulsar la utilización de un lenguaje no sexista y eliminar los sesgos de género en todos los documentos que produzca la entidad. Elaboración de una guía y formación.

Líneas de actuación en AST

Entre las actividades de Aragonesa de Servicios Telemáticos queremos destacar para este Informe de Impacto de Género las siguientes:

Pasarela de Pagos.

La pasarela facilita la liquidación de tasas a través de Internet y en relación con los servicios de las entidades financieras adheridas.

Plataforma e-learning (teleformación).

La plataforma de formación on-line ofrece un sistema educativo a distancia, en el que se integra el uso de las tecnologías de la información junto con elementos pedagógicos para la formación, capacitación y enseñanza de alumnos on-line. A través de la plataforma eLearning se pueden crear y gestionar plataformas educativas, es decir, espacios donde un centro educativo, institución o empresa, gestiona recursos proporcionados por unos docentes y autoriza el acceso de los alumnos a esos recursos.

Servicios Administración electrónica y equipamientos necesarios para su prestación.

Creación de la Plataforma Aragonesa de Servicios Administrativos, como elemento básico y fundamental para el intercambio de servicios entre las AA.PP. de Aragón y la prestación homogénea y coherente de sus servicios al ciudadano, profesional y empresa.

Impacto de Género

En relación con el avance de los servicios en Administración electrónica, se trata de mantener el servicio en igualdad de oportunidades a hombres y mujeres. Favorecer las platafor-

mas de teleformación supone ofrecer oportunidades a mujeres que, por la imposibilidad de conciliar su vida familiar, no pueden acceder a una formación presencial.

Las plataformas de administración electrónica, pretende llegar a las mujeres como pilar principal de la familia en el territorio rural por lo que debería tener para ello todos los medios electrónicos a su alcance.

Se pretende avanzar en este aspecto de comunicación con el ciudadano en situaciones de igualdad entre hombres y mujeres.

INFORME SOBRE EL IMPACTO DE GÉNERO DEL
PROYECTO DE
PRESUPUESTOS 2020

73. INSTITUTO ARAGONÉS DE
CIENCIAS DE LA SALUD

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que todas las políticas públicas en España deben asumir no sólo el compromiso de la erradicación de la desigualdad de género, sino la integración transversal del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Su artículo 14 establece como criterio general de la actuación de los poderes públicos el compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.

La evaluación previa del impacto en función del género es una herramienta eficaz para esta intervención a favor de la igualdad de oportunidades desde las políticas públicas, pues hace posible la integración del principio de igualdad y de los objetivos de las políticas de igualdad en las políticas generales, y además contribuye a la mejora de la calidad de las iniciativas públicas, pues facilita una toma de decisiones basada en una mejor información.

El IACS entiende que la finalidad, por tanto, de los informes de impacto de género es garantizar la contribución de una norma o programa al desarrollo de la igualdad de oportunidades, ya que se dirige a determinar en qué grado dicha norma o dicho programa contribuirá al logro de los objetivos de las políticas de igualdad y a la reducción de las desigualdades que se identifiquen en su ámbito de aplicación y, a partir de ese análisis, propone, en caso necesario, una reformulación de la disposición que permita evitar los impactos negativos o potenciar los positivos.

En resumen, podemos decir que el Informe de Impacto de Género es, además de una exigencia en el procedimiento de elaboración de las disposiciones normativas, una herramienta técnica que facilita la información necesaria para que las políticas y medidas del IACS puedan diseñarse de manera que contribuyan al desarrollo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Con ello se evita también que un resultado desigual para mujeres y hombres disminuya la eficacia de funcionamiento del IACS.

El IACS, cuenta en su personal con una estructura más que respetuosa con los valores de la igualdad de género. De las 110 personas actuales en su plantilla en la fecha de redacción de esta memoria, 74 son mujeres y 36 hombres.

La política salarial también es equitativa, siendo el salario base y los complementos exactamente iguales para hombres y mujeres, abonándose a cada cual conforme a su categoría profesional con independencia del sexo.

El IACS respeta y fomenta la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, recogiendo en su convenio colectivo facilidades para ello, como la jornada laboral continua flexible, la flexibilidad horaria, reducciones de jornada y distintos permisos y licencias para favorecerlo, recogidos en su Convenio Colectivo, siendo los mismos conocidos por todos los trabajadores de la organización.

INFORME SOBRE EL IMPACTO DE GÉNERO DEL
PROYECTO DE
PRESUPUESTOS 2020

74. CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y TECNOLOGIA
AGROALIMENTARIA



INFORME IMPACTO GÉNERO DEL ANTEPROYECTO DE PRESUPUESTOS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y TECNOLOGÍA AGROALIMENTARIA DE ARAGÓN PARA EL EJECICIO 2020.

(Introducción)

El 28 de septiembre de 2019 se ha publicado en el Boletín Oficial de Aragón la Orden HAP/1117/2019, de 9 de septiembre, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2020.

Esta Orden exige la elaboración de un informe de impacto de género de sus programas de gasto por parte de las secciones presupuestarias y resto de entes del sector público

A este respecto, resulta preciso señalar que el 1 de julio de 2011 aprobó el I Plan de Igualdad de Género del Centro de Investigación y Tecnología Agroalimentaria de Aragón (CITA), que contempla 31 acciones orientadas a desarrollar el compromiso institucional del Centro con el principio de igualdad entre hombres y mujeres. Sin embargo, ninguna de ellas se refiere con carácter específico a la elaboración de los presupuestos del Centro.

En este sentido, una vez que se ha informado de ello a la Comisión de Igualdad del CITA, se ha elaborado el presente informe.

El objetivo de este informe de impacto de género es determinar si esta actuación (presupuestos para el ejercicio 2020) va a contribuir a equilibrar la participación de mujeres y hombres en el CITA, tanto desde un punto de vista cuantitativo como cualitativo, o si, por el contrario, de su aplicación no se producirán variaciones en la situación de partida.

1ª fase: Identificación de la situación de partida

La norma que se pretende aprobar afecta a todo el personal del CITA; no a la estructura y composición de órganos del Centro, ya que esto se encuentra regulado por la normativa correspondiente y, por consiguiente, no resultan afectados por los presupuestos.

El 27 de junio de 2011 la Comisión de Igualdad del CITA, como trámite previo a la elaboración del Plan de Igualdad, emitió un informe diagnóstico



sobre la igualdad entre hombres y mujeres en el Centro. Entre otras cuestiones, se hacía constar que la distribución por sexo del personal era la siguiente.

	Hombres	Mujeres	Total
Personal investigador	36	33	69
Personal investigador en formación	9	10	19
Personal técnico de investigación	6	12	18
Personal administrativo y otros	26	27	53
Personal de laboratorio	7	39	46
Personal de campo	47	4	51

Las consecuencias que se extrajeron, relativas al personal del Centro (excluidas las relativas al ámbito organizativo), fueron las siguientes.

- En algunos puestos de trabajo se verifica un importante desequilibrio en el desempeño de puestos de trabajo de laboratorio (7 hombres y 39 mujeres) y campo (47 hombres y 4 mujeres), debido probablemente a que los puestos adscritos funcionalmente han venido participando tradicionalmente de forma mayoritaria un determinado sexo en la provisión de dichos puestos.

- Se verifica un elevado grado de temporalidad en el empleo (42,97%), derivado de la idiosincracia propia de los organismos públicos de investigación, que contrata a personal, bajo la modalidad de obra o servicio determinado, financiados por subvenciones concedidas para la ejecución de proyectos de investigación. No obstante, a fecha de 20 de abril de 2011, dicha temporalidad afecta en mayor medida a las mujeres (54,40%) que a los hombres.

- Se constata que en la categoría laboral de investigador/a, analista de laboratorio y técnico de investigación el salario medio anual de los hombres es superior al de las mujeres. Ello se debe principalmente a que los puestos de jefe de unidad I+D, de mayor nivel, los ha obtenido, por concurso, los hombres, salvo un caso, y que en el resto de categorías se debe a la coyuntura derivada de las contrataciones temporales con cargo a proyectos de investigación, que afecta en un mayor grado a las mujeres, lo que conlleva en algunos casos la asignación de complementos retributivos inferiores.

Como contrapartida, en las categorías laborales de secretario/a de dirección (en este caso poco representativo) y auxiliar de laboratorio



el salario medio anual de las mujeres es mayor que el de los hombres; circunstancia debida a la coyuntura derivada de las contrataciones temporales con cargo a proyectos de investigación, que afecta la temporalidad en un mayor grado a los hombres, lo que trae como consecuencia en algunos casos la asignación de complementos retributivos inferiores.

- Se constata que existe una distribución global por niveles muy equilibrada entre hombres y mujeres, salvo en los puestos en los que se asigna más de cuatro y cinco niveles en los que se aprecia una asignación proporcional mayor a favor de los hombres, que es debido fundamentalmente al hecho de que de los cinco puestos de jefe de unidad I+D que tienen asignado cuatro niveles más que el básico (nivel 26) cuatro lo desempeñan hombres y uno una mujer. Por su parte, los tres puestos de jefe de unidad I+D que tienen asignado cinco niveles por encima del nivel base lo ocupan hombres.

- En la distribución de la asignación de los complementos de especial dedicación, se comprueba que el 83,97% de los hombres desempeñan puestos de trabajo que tienen asignado el complemento de especial dedicación (complemento específico B), mientras que en las mujeres es del 75,20%. Se comprueba que ello es consecuencia de que todos los puestos de plantilla (de naturaleza permanente) tienen el complemento de especial dedicación; puestos de plantilla que son desempeñados en mayor proporción por hombres (66,44% del total de hombres frente al 47,26% del total de las mujeres).

A este respecto, se verifica que si se toma como referencia al personal temporal, que no tiene asignado obligatoriamente el complemento de especial dedicación, el 50% de los hombres y el 45,58% de las mujeres desempeñan puestos que tienen asignado dicho complemento.

Por tanto, se desprende que la asignación en un mayor porcentaje del complemento específico B a los hombres no obedece a una política discriminatoria por sexo, sino a que los puestos de naturaleza permanente son provistos en mayor proporción por hombres.

- El complemento de penosidad se percibe en un mayor porcentaje por hombres.

- Se constata que el complemento retributivo de doble función únicamente lo ha percibido en el año 2010 los hombres, lo cual se deriva principalmente de que los puestos que, en principio, dan lugar a su percepción (personal de campo) están desempeñados casi en su totalidad por hombres.

- Se refleja que el 80% de las horas extraordinarias las han realizado los hombres y el 20% restante las mujeres. A este respecto, se constata que la práctica totalidad de los hombres han optado por



percibir el complemento retributivo y que las mujeres por descanso semanal.

Respecto a este segundo caso, se verifica que, al margen de que esa opción pudiera ser la preferida por las mujeres, tres de las nueve trabajadoras son funcionarias; régimen jurídico que les dificulta el percibo de horas extraordinarias.

En consecuencia, se estimó que no existía ninguna situación discriminatoria por sexo en la provisión de puestos y percibo de retribuciones, ya que las diferencias se debían a cuestiones diversas ajenas a una eventual política discriminatoria.

En este sentido, a 15 de octubre de 2015 los datos fueron los siguientes.

	Hombres	Mujeres	Total
Personal investigador	20	36	56
Personal investigador en formación	4	7	11
Personal técnico de investigación	7	9	16
Personal administrativo y otros	21	27	48
Personal de laboratorio	10	36	46
Personal de campo	47	3	50
TOTAL	109	118	227

A 29 de agosto de 2016 los datos fueron los siguientes.

	Hombres	Mujeres	Total
Personal investigador	19	38	57
Personal investigador en formación	4	7	11
Personal técnico de investigación	7	10	17
Personal administrativo y otros	21	27	48



Personal de laboratorio	14	36	50
Personal de campo	49	3	52
TOTAL	114	121	235

A 22 de septiembre de 2017 la información era la siguiente.

	Hombres	Mujeres	Total
Personal investigador	20	40	60
Personal investigador en formación	4	3	7
Personal técnico de investigación	7	12	19
Personal administrativo y otros	22	23	45
Personal de laboratorio	6	42	48
Personal de campo	52	3	55
TOTAL	111	123	234

El 1 de agosto de 2018 la información era la siguiente.

	Hombres	Mujeres	Total
Personal investigador	21	47	68
Personal investigador en formación	7	3	10
Personal técnico de investigación	7	9	19
Personal administrativo y otros	17	29	46
Personal de laboratorio	5	40	45
Personal de campo	55	2	57
TOTAL	112	130	242



Finalmente, a 16 de septiembre de 2019 la información es la siguiente.

	Hombres	Mujeres	Total
Personal investigador	23	43	66
Personal investigador en formación	5	8	13
Personal técnico de investigación	7	12	19
Personal administrativo y otros	25	28	53
Personal de laboratorio	5	36	41
Personal de campo	47	3	50
TOTAL	115	127	242

Respecto a la situación existente en el año 2011, se comprueba lo siguiente.

- Globalmente, se consolida la mayor presencia de mujeres (127) que de hombres (115).

- Un elemento relevante a tener en cuenta, dada la naturaleza del CITA de organismo público de investigación, el desequilibrio constante y progresivo en los puestos de investigador, consolidándose una mayor ocupación de estos puestos por mujeres (actualmente, 65,15%).

- Continúa el desequilibrio en el desempeño de puestos de trabajo de laboratorio (5 hombres y 36 mujeres) y campo (47 hombres y 3 mujeres), debido probablemente a que en la provisión de estos puestos han venido participando de forma mayoritaria un determinado sexo en la provisión de dichos puestos.

- Se verifica un elevado grado de temporalidad en el empleo (45,45%), derivado de la idiosincracia propia de los organismos públicos de investigación, que contrata a personal, bajo la modalidad de obra o servicio determinado, financiados por subvenciones concedidas para la ejecución de proyectos de investigación. Dicha temporalidad afecta prácticamente en igual medida a las mujeres (46,45%) que a los hombres (44,34%).

- Se constata que en la categoría laboral de analista de laboratorio y técnico de investigación el salario medio anual de los hombres es superior al de las mujeres. Ello se debe a la coyuntura derivada de las contrataciones temporales con cargo a proyectos de



investigación, que afecta en un mayor grado a las mujeres, lo que conlleva en algunos casos la asignación de complementos retributivos inferiores (al no tener asignados los complementos de especial dedicación y de desarrollo profesional).

Si esta comparativa se realiza entre el personal fijo de laboratorio, el salario es igual entre sexos.

A diferencia de la situación del año 2011, no existe una diferencia de nivel en los puestos de investigador que tienen asignada la función de jefe de unidad I+D. Por otra parte, tampoco se produce ahora discriminación en los puestos de las categorías de secretario/a de dirección y auxiliar de laboratorio.

- Se constata que existe una distribución global por niveles muy equilibrada entre hombres y mujeres; es más, a diferencia del año 2011, se mantiene una dinámica de inexistencia de una situación de un desequilibrio a favor de los hombres en la asignación de puestos de más de tres niveles.

- En la distribución de la asignación de los complementos de especial dedicación, se comprueba que el 84,34% de los hombres desempeñan puestos de trabajo que tienen asignado el complemento de especial dedicación (complemento específico B), mientras que en las mujeres es del 78,74%. Esto es, se produce una tendencia que ha conducido a una casi situación de igualdad.

- Una vez asignados a todos los puestos de laboratorio el complemento de penosidad, se ha logrado una igualdad entre sexos, ya que en años anteriores se percibía en un mayor porcentaje por hombres, debido principalmente a que los puestos ligados a tareas de campo (que conlleva el percibo de dicho complemento) son desempeñados por hombres, a diferencia de los puestos de laboratorio.

- Se constata que el complemento retributivo de doble función únicamente lo vienen percibiendo desde el año 2010 los hombres, lo cual se deriva principalmente de que los puestos que, en principio, dan lugar a su percepción (personal de campo) están desempeñados casi en su totalidad por hombres.

En consecuencia, se ha producido una mayor igualdad en la asignación de niveles, y, por consiguiente, en las retribuciones. No obstante, prosiguen algunos elementos que denotan la persistencia de una cierta desigualdad (en unos casos a favor de los hombres y en otros de las mujeres). Se estima que, al igual que en el año 2011, las diferencias se deben a cuestiones diversas ajenas a una eventual política discriminatoria de este Centro.



En especial, la situación de desigualdad se produce en el hecho de que la provisión de puestos de trabajo de naturaleza no permanente se lleva a cabo a través de procesos de selección; escenario sobre el que no cabe realizar ninguna acción que valore con mayor puntuación el sexo por resultar contraria al principio de igualdad que rige dichos procedimientos. Esto es, las posibles situaciones de desigualdad

En este sentido, se considera que el instrumento que ha venido a aportar una mayor igualdad han sido los presupuestos, principalmente a través de la ejecución del Capítulo I del estado de gastos, que ha tenido su plasmación en la relación de puestos de trabajo (amortización de puestos de investigador de mayor nivel y, como contrapartida, creación de puestos de nivel igual al del resto de investigadores).

2ª fase: Previsión de resultados

En la memoria del anteproyecto de presupuesto del CITA para el año 2020 se recogen los siguientes objetivos.

- garantizar el adecuado desarrollo de proyectos de investigación.
- la conservación la infraestructura científica
- el mantenimiento de recursos humanos.

Para el cumplimiento del mantenimiento de los recursos humanos se ha incluido en el presupuesto una partida de 8.333.752 euros (esto es, el 62,41%) dotación que se estima suficiente para ello, distribuido de la siguiente forma.

- Capítulo I (puestos de trabajo de naturaleza permanente): 7.633.752 euros.
- Capítulo VI (puestos de trabajo de naturaleza no permanente): 700.000 euros aproximados (200.000 euros en doctores, 222.000 euros en concepto de personal investigador en formación y el resto personal contratado con cargo a proyectos de investigación o de apoyo a la investigación financiado con recursos externos finalistas).

Lo expuesto posibilitará llevar a cabo una política continuista de recursos humanos que, teniendo en cuenta la evolución desde el año 2011, permite prever que proseguirá la lenta, pero continuada, evolución hacia una mayor igualdad de género.

Además, como elemento que coadyuvará a dicha igualdad, se va a incluir en el Plan de Formación del personal propio del Centro para el año 2020 los siguientes cursos:

- "Igualdad en el ámbito laboral" (modalidad teleformación)



- "Prevención y tratamiento de casos de acoso sexual" (modalidad presencial).

A tal efecto, para la financiación del eventual gasto que la organización de estos cursos conlleve se ha contemplado en el subconcepto presupuestario 227009 del Capítulo II dotación necesaria para ello; financiación que se articulará a través del sistema de bonificaciones de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

3ª fase: Valoración del impacto de género

En consecuencia, se estima una valoración positiva del anteproyecto de presupuestos elaborado para el ejercicio 2020, ya que contribuirá a mantener la evolución positiva hacia una igualdad entre los hombres y las mujeres que se viene produciendo en los últimos años.

4ª fase: Recomendaciones

Se recomienda llevar a cabo un seguimiento del impacto de género de la aplicación de los presupuestos; seguimiento que se producirá en la elaboración del anteproyecto de presupuestos para el ejercicio 2021 que se realizará previsiblemente en el mes de septiembre de 2020.

En Zaragoza, a 18 de septiembre de 2019.

El Director de Gestión

Fdo: Ricardo Sánchez Luengo

INFORME SOBRE EL IMPACTO DE GÉNERO DEL
PROYECTO DE
PRESUPUESTOS 2020

75. INSTITUTO ARAGONÉS DE
GESTIÓN AMBIENTAL

Antecedentes

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 10/20123, de 19 de diciembre, del Instituto Aragonés de Gestión Ambiental, los objetivos y funciones de INAGA son los que se detallan a continuación:

- a) Mejorar la calidad de la prestación de los servicios de la administración ambiental.
- b) Conseguir mayor economía, eficiencia y eficacia en la gestión medioambiental autonómica.
- c) Promover e impulsar la participación pública en la toma de decisiones en materia de medio ambiente en su ámbito competencial.
- d) Agilizar y simplificar la tramitación de los procedimientos administrativos de contenido ambiental.
- e) Fomentar la divulgación de la información ambiental, especialmente la relativa a su ámbito competencial.
- f) Realizar una continua revisión de los procedimientos e informes ambientales para su simplificación, racionalización y mejora, así como para su actualización y adecuación a la normativa de aplicación.
- g) Desarrollar la integración progresiva de procedimientos de autorizaciones e informes distintos que confluyen en un mismo proyecto.
- h) Desarrollar la evaluación continua de su actividad fomentando la participación y colaboración de entidades sociales, corporaciones de derecho público, asociaciones profesionales y colectivos interesados en el ámbito de la actividad del Instituto.

Objetivos específicos de este informe

Los objetivos específicos de este informe es el determinar la manera en que el presupuesto destinado por el Gobierno de Aragón en las actuaciones realizadas por el Instituto Aragonés de Gestión Ambiental impacta a hombres y mujeres.

De esta manera podemos garantizar que este gasto no genera desigualdad, sino al contrario, equidad e igualdad de oportunidades.

Plan de igualdad

A nivel autonómico, desde 2018 contamos con la Ley 7/2018 de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, que viene a desarrollar y ampliar los derechos básicos definidos en la Ley Orgánica antes citada, conforme a sus competencias estatutarias.

Es en esta Ley, en el art. 39, donde dispone que las Administraciones públicas aragonesas aplicarán el principio de transversalidad de género en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas de empleo que se desarrollen en la C.A. de Aragón y sean de su competencia, y promoverán las condiciones necesarias para que la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres sea real y efectiva en las siguientes áreas (o ejes) de actuación, que vienen a contener y ampliar las materias que señala la Ley Orgánica, y que son:

- 1) En las condiciones de Acceso al empleo, selección de personal y contratación.
- 2) En la Formación y en la Promoción y clasificación profesional
- 3) En las Condiciones de trabajo (incluidas las retribuciones y la extinción del contrato)
- 4) En la Salud laboral y en las medidas de prevención y protección contra el mobbing, el acoso sexual y cualquier otra forma de acoso por razón de género en el trabajo
- 5) En la Conciliación y corresponsabilidad en la vida laboral, personal, familiar
- 6) En el Acceso y desempeño del trabajo por cuenta propia
- 7) En la no Discriminación por razón de género a las mujeres por embarazo o maternidad, en especial en el acceso al empleo.

La citada ley autonómica además hace hincapié en diversos aspectos en el ámbito público y que conviene señalar para tener presentes:

Artículo 22. Uso integrador y no sexista del lenguaje y de la imagen.

Artículo 25. Contratación pública.

Artículo 50. Empleo en el sector público aragonés.

Artículo 52. Protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de género.

Situación Actual de INAGA

Como Entidad de Derecho Público y parte del sector público del Gobierno de Aragón al Instituto Aragonés de Gestión Ambiental le son de aplicación la legislación en materia de personal como el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por R.D. Legislativo 5/2015, de 30 de octubre¹⁸, que en su artículo 1.3.d) incluyó el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres como fundamento de actuación de las Administraciones Públicas.

El EBEP en su disposición adicional séptima se refiere también de los planes de igualdad incluyendo estas obligaciones para las Administraciones Públicas:

1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

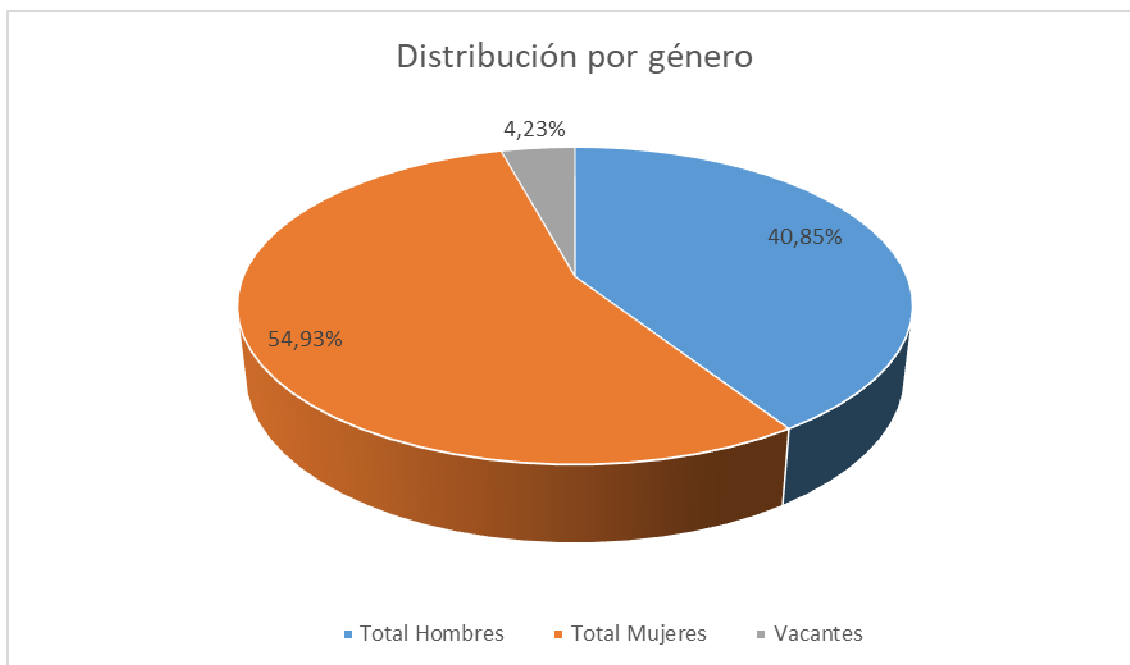
Por otra parte, la Mesa General de Negociación de la Administración de la C.A. de Aragón adoptó un Acuerdo con fecha 16 de mayo de 2017, sobre Medidas en materia social de promoción de la igualdad de oportunidades y conciliación de la vida personal, familiar, laboral y de reforma de la Función Pública, impulsando la elaboración de planes de igualdad en el ámbito de la C.A. de Aragón, asumido por esta entidad.

Finalmente, con fecha 28 de junio se promulga la Ley 7/2018 de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en vigor desde finales de julio de ese año, de la que ya hemos comentado algunos términos.

Análisis de la situación actual.

La plantilla de la entidad está formada por 71 personas con la siguiente distribución por género, incluidas vacantes.

TOTAL PLANTILLA INAGA	71
Total Hombres	29
Total Mujeres	39
Vacantes	3



Respecto a la distribución de efectivos y su detalle por género dentro de la estructura organizativa, estos son los datos:

Área/Dirección	Número de empleados adscritos	Hombre	Mujer
DIRECCIÓN	1	1	0
		100%	0%
SECRETARIO GENERAL, JEFATURAS AREA Y DELEGADOS OFICINAS	6	5	1
		83%	17%
JEFES DE UNIDAD TÉCNICA Y TÉCNICOS ASIMILADOS	31	17	14
		55%	45%
PERSONAL ADMINISTRATIVO	9	1	8
		11%	89%
PERSONAL AUXILIAR ADMINISTRATIVO	19	3	16
		16%	84%
CONSERJE- CONDUCTOR	2	2	0
		100%	0%

Impacto de Género

La plantilla del Instituto presenta una implantación del género femenino de un 57% respecto al masculino que es del 43% si bien, en el ámbito técnico, los hombres representan un 60% (23 técnicos) mientras que las mujeres representan un 40% (15 técnicas), si bien, en el ámbito de dirección técnica, el personal directivo está representado en un 83 % por hombres (6 directivos) y en un 17% por mujeres (1 directiva).

En lo referente al ámbito administrativo, la plantilla del Instituto, tiene una representación de mujeres de un 89% (24) y un 11% está representado por hombres (4).

Se puede concluir, que, en el ámbito técnico, hay una ligera implantación, superior de hombres respecto a mujeres, dándose la situación contraria en el ámbito administrativo.

Las condiciones retributivas vienen vinculadas al puesto, según características definidas en la relación de puestos de trabajo.

La entidad está comprometida con la prevención y la salud laboral de sus trabajadores. Se realizan sesiones formativas acordes a las necesidades de los puestos en el marco del proceso formativo del Instituto Aragonés de Administración Pública. Sin embargo, no dispone de un protocolo contra el mobbing, el acoso sexual o cualquier otro tipo de acoso por razón de género.

Respecto a la conciliación y corresponsabilidad en la vida laboral, personal, familiar, la Entidad asume los acuerdos que en materia de conciliación tiene implantados la Administración de la Comunidad Autónoma y da cumplimiento a cuantas normas sean de aplicación en este aspecto.

Acciones previstas a realizar en 2020

A la vista del estudio de situación la entidad se plantea el siguiente plan de acción para el ejercicio 2020:

- La firma por parte de la dirección del compromiso de la empresa en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

- El desarrollo de un protocolo contra el mooving, el acoso sexual o cualquier otro tipo de acoso por razón de género.
- El estudio para la definición de cláusulas sociales en los pliegos administrativos de contratación que valoren a las empresas que desarrollen medidas encaminadas a lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Incluir en los planes de formación anuales acciones formativas que incluyan materias referidas a la igualdad de oportunidades, las relaciones de género y la eliminación de la violencia en el trabajo.
- Promover el cumplimiento del principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres en todos los órganos colegiados y de representación, en concreto en las comisiones de selección de personal y en las de promoción interna y en los grupos de trabajo que se formen para diversas iniciativas internas.
- Impulsar la utilización de un lenguaje no sexista y eliminar los sesgos de género en todos los documentos que produzca la entidad. Elaboración de una guía y formación.

Líneas de actuación en INAGA

Entre las actividades del Instituto queremos destacar para este Informe de Impacto de Género las siguientes:

- Pasarela de Pagos.

La pasarela facilita la liquidación de tasas a través de Internet y en relación con los servicios de las entidades financieras adheridas.

- Servicios Administración electrónica y equipamientos necesarios para su prestación.

Impacto de Género

En relación con el avance de los servicios en Administración electrónica, se trata de mantener el servicio en igualdad de oportunidades a hombres y mujeres. Favorecer las plataformas de teleformación supone ofrecer oportunidades a mujeres que, por la imposibilidad de conciliar su vida familiar, no pueden acceder a una formación presencial.

Las plataformas de administración electrónica, pretende llegar a las mujeres como pilar principal de la familia en el territorio rural por lo que debería tener para ello todos los medios electrónicos a su alcance.

Se pretende avanzar en este aspecto de comunicación con el ciudadano en situaciones de igualdad entre hombres y mujeres.

INFORME SOBRE EL IMPACTO DE GÉNERO DEL
PROYECTO DE
PRESUPUESTOS 2020

76. E.P. ARAGONESA BANCO DE SANGRE
Y TEJIDOS

ANÁLISIS DE IMPACTO DE GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

SECCIÓN 76: ENTIDAD PÚBLICA ARAGONESA DEL BANCO DE SANGRE Y TEJIDOS PARA EL EJERCICIO DE 2020

El presente informe se elabora en cumplimiento de lo establecido en el artículo 19 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el que se establece que los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género.

El artículo 2 de la Ley 3/2005, de 12 de mayo, de creación de la Entidad Pública Aragonesa del Banco de Sangre y Tejidos señala como finalidad de la entidad llevar a cabo las actuaciones que correspondan al Sistema de Salud de Aragón en lo relativo a hemodonación, procesamiento, preservación, almacenamiento, conservación y distribución de los componentes sanguíneos y tejidos humanos, así como a la coordinación de la Red Transfusional de Aragón. Tendrá las condiciones de Centro Comunitario de Transfusión y de Banco de Tejidos Humanos de la Comunidad Autónoma de Aragón.

El artículo 6 de la mencionada Ley enumera las funciones atribuidas a la entidad:

1. El Banco de Sangre y Tejidos de Aragón, para el desarrollo y cumplimiento de sus fines, tiene asignadas las funciones específicas que se detallan en los apartados siguientes.
 - Como Centro Comunitario de Transfusión de Aragón, desempeñará las funciones siguientes:
 - a) Coordinar las actuaciones de los Centros y Servicios en la Red Transfusional del Sistema de Salud de Aragón.

- b) Planificar y promover la donación de sangre y componentes sanguíneos en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Aragón.
- c) Efectuar la extracción de sangre total y componentes sanguíneos en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Aragón, para su posterior uso como hemoderivados terapéuticos.
- d) Desarrollar programas de plasmaféresis y citaféresis no terapéuticos basados en la donación altruista.
- e) Procesar y obtener los componentes de la sangre que, en cada caso, se precisen, tanto si proceden de sangre total como si proceden de unidades de donante único.
- f) Responsabilizarse del intercambio de plasma que, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón, se realice con la industria fraccionadora.
- g) Disponer de un inventario actualizado referente a donantes, recursos materiales y humanos y actividad de los diferentes Centros y Servicios de transfusión, tanto públicos como privados, así como de las necesidades y consumos de sangre y componentes sanguíneos del ámbito territorial asignado, con el fin de conocer la disponibilidad de componentes sanguíneos.
- h) Planificar la cobertura de las necesidades y gestionar la distribución de sangre y componentes sanguíneos de todos los Centros de Transfusión Sanguínea y Servicios de Transfusión, públicos o privados, de la Comunidad Autónoma de Aragón, así como atender las necesidades de sangre y componentes sanguíneos de otras Comunidades que lo solicitaren.
 - i) Recibir, para la verificación de su idoneidad y posterior distribución, los componentes sanguíneos procedentes de Centros de Transfusión Sanguínea ajenos a la Comunidad Autónoma de Aragón.
 - j) Responsabilizarse del suministro de sangre y componentes sanguíneos en los casos de pacientes sensibilizados o de necesidades derivadas de circunstancias de emergencia.
 - k) Establecer, supervisar y mantener actualizado un sistema de calidad basado en criterios de buena práctica, común para todos los Centros y Servicios implicados de la Comunidad Autónoma.
 - l) Controlar la red de hemovigilancia.

- m) Comunicar al donante cualquier resultado anómalo de su estado de salud.
- n) Fomentar programas de autotransfusión y ahorro de sangre en todos los centros hospitalarios de la Comunidad Autónoma.
- ñ) Emitir informes relativos a sus competencias técnicas a petición de las autoridades competentes, incluyendo la apertura y/o modificación de actividades de los Centros de Transfusión y Servicios de Transfusión de la Comunidad Autónoma de Aragón.
- o) Ser el centro de referencia para aquellos casos de poca incidencia en la población cuyo diagnóstico o tratamiento implique la disponibilidad de sangre, componentes de la sangre o reactivos de uso poco frecuente.
- p) Implantar programas de formación del personal sanitario vinculado a la hemoterapia.
- q) Desarrollar labores de investigación en relación con todas las funciones encomendadas.
- r) Cualesquiera otras análogas o relacionadas con las anteriores.

➤ Como Banco de Tejidos Humanos, desempeñará las siguientes funciones específicas:

- a) Coordinar los equipos encargados de la obtención de tejidos.
- b) Procesar, preservar, almacenar, conservar, controlar, distribuir y transportar tejidos humanos.
- c) Colaborar con los centros sanitarios aragoneses acreditados en la realización de las diferentes variedades de terapias sustitutivas o trasplantes hematopoyéticos en adultos y niños.
- d) Colaborar con los centros sanitarios acreditados en la realización de las diferentes variedades de terapias celulares o regenerativas que los avances técnicos y evidencia científica justifiquen que sean aplicados y realizados en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón.
- e) Establecer normas técnicas de selección de donantes y procesamiento de tejidos, de acuerdo con los conocimientos científicos del momento, garantizando la trazabilidad del proceso.

- f) Disponer de sistemas de calidad para cada tejido, desde su obtención hasta su entrega para el implante.
 - g) Mantener la documentación acreditativa de las actuaciones con otros centros.
 - h) Mantener una seroteca de los donantes.
 - i) Disponer de registros de los donantes de tejidos y receptores de los mismos.
 - j) Responsabilizarse del intercambio de tejidos con otros bancos y, en su caso, solicitar autorización para la entrada o salida de tejidos de España.
 - k) Participar en programas de formación del personal sanitario referentes a las actividades de la entidad.
 - l) Emitir informes a petición de las autoridades sanitarias competentes.
 - m) Desarrollar labores de investigación en relación con todas las funciones encomendadas.
 - n) Cualesquiera otras análogas o relacionadas con las anteriores.
2. Para la realización de las funciones de promoción de la donación de sangre y tejidos, el Banco de Sangre y Tejidos de Aragón podrá formalizar mecanismos de colaboración con entidades públicas y privadas relacionadas con la actividad del mismo. El Banco de Sangre y Tejidos establecerá los mecanismos y procedimientos de actuación en la ejecución de actividades de promoción, así como la fórmula de financiación de las mismas, y proporcionará asesoría científico-técnica a las entidades mencionadas en el párrafo anterior, con el fin de alcanzar el cumplimiento de los objetivos establecidos en el marco de la colaboración.

Del análisis de las competencias atribuidas y su reflejo en la gestión de los diferentes programas de gasto de la Entidad Pública Aragonesa del Banco de Sangre y Tejidos anteriormente citadas se puede determinar que dada la naturaleza de las competencias que tienen asumidas, de carácter marcadamente técnico-sanitario, la ejecución de los programas de gasto que tienen asignados no tiene ningún impacto de género, al no estar vinculados con los objetivos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Dado el impacto que sobre la sociedad pueden tener las actividades vinculadas al punto 2.b) *Planificar y promover la donación de sangre y componentes sanguíneos en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Aragón*, se indican a continuación los objetivos incluidos en el Plan Anual de Promoción, junto a diversos datos estadísticos caracterizadores del perfil del donante, así como del perfil de usuario de los medios de comunicación pública implementados por la entidad para promover la donación de sangre:

OBJETIVOS DE LAS ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN:

Según se contempla en el Plan anual de promoción del Banco de Sangre y Tejidos de Aragón, la estrategia de promoción de la entidad tiene como fin último la obtención de los recursos suficientes para satisfacer las demandas existentes. En este documento, se indica que este objetivo general se alcanzará con la consecución de los siguientes objetivos específicos:

- Objetivo 1. El incremento del número de nuevos donantes, entendiendo como tales a las personas que acuden por primera vez al centro de donación.
- Objetivo 2. La fidelización de donantes ya captados, entendiendo como tales a las personas que han donado con anterioridad y se encuentran registrados en la base de datos de donantes.

Estos objetivos se han concretado en el desarrollo de acciones específicas:

- La gestión de contenidos dinámicos de la página web
- La optimización de las cuentas de redes sociales (Facebook, Instagram y Twitter)
- El envío a suscriptores de un boletín electrónico de periodicidad mensual
- El análisis de la satisfacción y motivaciones del donante a través de una encuesta

- La organización de eventos de implicación del donante (Semana de la Salud, Somos1, Al Banco en familia).
- El desarrollo de proyectos en coordinación con centros educativos (EducoDono).
- El diseño y difusión de campañas informativas.
- El diseño y distribución de cartelería informativa sobre donación de sangre.

Según datos de la Entidad Pública Aragonesa el número de donantes mujeres es inferior al de hombres en su cómputo global. Se observa que durante los ocho primeros meses de 2019 se han registrado 29.839 ofrecimientos, de las cuales, 18.893 (el 63,3%) corresponden a hombres y 10.946 (el 36,6%) a mujeres. Durante el mismo periodo de 2018, el porcentaje de ofrecimientos masculinos fue del 63,3% y el 36,6% correspondió a mujeres.

Sin embargo, en los datos referentes a los nuevos donantes, registrados en el periodo enero-agosto de 2019 los porcentajes se igualan (52,3 hombres por 47,6 mujeres), siendo muy similares a los registrados en el mismo periodo del año anterior (53,1% de hombres y 46,9 de mujeres).

Por edades, se encuentran incrementos significativos en la donación femenina de menor edad. En la franja de 18 a 25 años, si en enero-agosto de 2019 el porcentaje de mujeres donantes era 54,5%, en el mismo periodo de 2018, el porcentaje era 52,7%.

En cuanto a la repercusión en los medios de comunicación pública (redes sociales y página web), se aprecia un mayor seguimiento por parte del público femenino: en Facebook, el 74% de los fans son mujeres, de las cuales la mitad tienen edades comprendidas entre los 25 y 44 años; en twitter el 53% de los seguidores son mujeres y el 47% hombres; en Instagram el 67% son mujeres y el 33% hombres. En cuanto a la página web, un 54% de los suscriptores al Boletín de donante son mujeres, frente a un 46% de hombres.

Por último, indicar, en referencia al punto 4 del citado artículo 6 Ley 3/2005, de 12 de mayo, de creación de la Entidad Pública Aragonesa del Banco de Sangre y Tejidos, que

junto al plan anual de promoción desarrollado por la Entidad Pública Aragonesa del Banco de Sangre, se realizan actividades de promoción a través de las Asociaciones de Donantes de la Comunidad Autónoma. Para su financiación se concede una subvención anual prevista el capítulo IV del Presupuesto de la Entidad Pública Aragonesa del Banco de Sangre y Tejidos, cuya línea de subvención es neutra en cuanto a impacto de género, ya que se establece según criterios normativos de la propia ley de creación de la Entidad.

INFORME SOBRE EL IMPACTO DE GÉNERO DEL
PROYECTO DE
PRESUPUESTOS 2020

77. AGENCIA DE CALIDAD Y
PROSPECTIVA UNIVERSITARIA

ANÁLISIS DE IMPACTO DE GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

SECCIÓN 77. AGENCIA DE CALIDAD Y PROSPECTIVA UNIVERSITARIA (ACPUA)

Capítulo I: PERSONAL ACPUA

La ACPUA cuenta en su personal con una estructura respetuosa con los valores de la igualdad de género. De las siete personas que componen su plantilla a finales de 2019, 4 son mujeres y 3 son hombres. La política salarial también es equitativa, siendo el salario base y los complementos exactamente iguales para hombres y mujeres.

Además, la Agencia incorpora las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, instauradas dentro del Gobierno de Aragón. En la actualidad dos personas disfrutan de una reducción de la jornada laboral por cuidado de hijos menores de 12 años. En cuanto a la jornada laboral, esta es flexible, pudiendo el personal adaptar su hora de entrada y salida de acuerdo a sus preferencias o necesidades, garantizando siempre una permanencia mínima de 9:00 horas a 14:00 horas y la realización de 39,5 horas a la semana tal y como consta en el Convenio.

En la Agencia existe un decidido compromiso, tal y como recoge nuestro Código Ético en su punto 10 por el respeto a los derechos humanos, la diversidad y la tolerancia, la no discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, color, sexo, idioma, religión, opinión, origen, o cualquier otra condición o circunstancia personal y/ o social, incluido el acoso laboral.

O. RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS Y PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL LUGAR DE TRABAJO. El personal y los colaboradores de ACPUA respetarán y promoverán el respeto a los derechos humanos, la diversidad y la tolerancia, la no discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, color, sexo, idioma, religión, opinión, origen, o cualquier otra condición o circunstancia personal y/o social, no tolerando el acoso laboral o el acoso en cualquiera de sus vertientes.

Todos y cada uno de los trabajadores/as y colaboradores/as de ACPUA deben conocer y asumir un compromiso por escrito con estos principios éticos mediante la aceptación de dicho Código Ético.

Además, ACPUA se encuentra adherida a los 10 Principios del Pacto Mundial de la declaración de Naciones Unidas en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción <http://www.pactomundial.org/> y a la Declaración de Luxemburgo sobre salud y responsabilidad en el entorno de trabajo <http://www.enwhp.org/workplace-health-promotion.html>.

Capítulo 11: ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN DE LA CULTURA DE LA CALIDAD

ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN

La actividad central de la ACPUA son los programas de evaluación que gestiona. Dichos programas se centran en la evaluación de titulaciones, de centros o instituciones y de la actividad investigadora en el sistema universitario aragonés. Para desarrollar estos procesos, la ACPUA cuenta con comités y paneles de evaluadores y evaluadoras en los que se por supuesto se aplica el principio de igualdad de oportunidades y de no discriminación. En la composición de los comités se busca el equilibrio en la composición de los mismos, tanto en el perfil de estudiantes como en el de vocales. De hecho, el Procedimiento de selección de las personas que componen estos comités y paneles está publicado en la página Web de la ACPUA establece: "A la hora de componer los paneles se tendrán en cuenta los siguientes criterios: Paridad de sexos: se procurará que exista una presencia similar de hombres y mujeres [...]. "

La ACPUA continuará en 2020 trabajando dentro de lo establecido tanto en su Código Ético como en su Procedimiento de selección de expertos en evaluación buscando el equilibrio entre hombres y mujeres en la composición de sus comités y paneles de evaluación.

SEMINARIOS ACPUA DE CALIDAD UNIVERSITARIA

Los seminarios ACPUA son un lugar interdisciplinar de encuentro e intercambio de conocimientos, métodos y experiencias alrededor del gran tema de la calidad de la enseñanza superior en Aragón, continuará su desarrollo durante el ejercicio 2020. Estos seminarios, de periodicidad mensual, se constituyen como un foro abierto a la participación de toda la co-

munidad universitaria. En la elección de los y las ponentes se tiene en procurar lograr una estructura equilibrada en género.

Finalmente, la ACPUA ha mostrado ante la Universidad de Zaragoza su interés por acoger en la asignatura del prácticum a una estudiante del Máster en Relaciones de Género.