

INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO

ANTEPROYECTO DE LEY DEL PRESUPUESTO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN EJERCICIO 2023



INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PRESUPUESTO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA PARA EL EJERCICIO 2023





Índice

Resumen ejecutivo	6
INTRODUCCIÓN.....	10
METODOLOGÍA.....	14
REALIDAD.....	17
Demografía.....	17
Violencia de género	24
Educación.....	25
Trabajo productivo y reproductivo	31
Desigualdades sociales derivadas de la COVID-19	41
REPRESENTACIÓN.....	45
Personal al servicio de la Comunidad Autónoma de Aragón.....	45
<i>Número de efectivos.....</i>	<i>45</i>
<i>Personal empleado por Departamentos.....</i>	<i>46</i>
<i>Por colectivo y sexo.....</i>	<i>47</i>
Tipo de personal	48
Escalas administrativas	49
Naturaleza del puesto ocupado	50

Complemento específico	51
Calidad del puesto	53
Uso de medidas de conciliación.....	55
Retribuciones salariales.....	57
Conclusiones	58
RECURSOS-RESULTADOS	63
a) Visibilización del trabajo doméstico.....	64
b) Evaluaciones de impacto de género.....	67
SECCIÓN 02. LA PRESIDENCIA.....	72
SECCIÓN 05. VICEPRESIDENCIA DEL GOBIERNO DE ARAGÓN.....	78
SECCIÓN 09. CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ARAGÓN.....	95
SECCIÓN 10. PRESIDENCIA Y RELACIONES INSTITUCIONALES.....	100
SECCIÓN 11 DEPARTAMENTO DE CIUDADANÍA Y DERECHOS SOCIALES....	123
SECCIÓN 12. HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	146
SECCIÓN 14. DEPARTAMENTO DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y MEDIO AMBIENTE	199
SECCIÓN 15. DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO	206
SECCIÓN 16. DEPARTAMENTO DE SANIDAD.....	220
SECCIÓN 17 DEPARTAMENTO DE CIENCIA, UNIVERSIDAD Y SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO	235
SECCIÓN 18. DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE.....	265
SECCIÓN 19. DEPARTAMENTO DE INDUSTRIA, COMPETITIVIDAD Y DESARROLLO EMPRESARIAL.....	296
SECCIÓN 51: INSTITUTO ARAGONÉS DE EMPLEO.....	318
SECCIÓN 53. INSTITUTO ARAGONÉS DE SERVICIOS SOCIALES.....	323
PROGRAMA 313.2 GESTIÓN Y DESARROLLO DE LOS SERVICIOS SOCIALES	323
SECCIÓN 54. INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER.....	334
SECCIÓN 55. INSTITUTO ARAGONÉS DE LA JUVENTUD.....	352
SECCIÓN 71. ARAGONESA SERVICIOS TELEMÁTICOS.....	360

SECCIÓN 72. INSTITUTO ARAGONÉS DEL AGUA.....	368
SECCIÓN 74. CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y TECNOLOGÍA AGROALIMENTARIA DE ARAGÓN	371
SECCIÓN 75. INSTITUTO ARAGONÉS DE GESTIÓN AMBIENTAL (INAGA).....	372
SECCIÓN 76. BANCO DE SANGRE Y TEJIDOS.....	378
SECCIÓN 77. AGENCIA DE CALIDAD Y PROSPECTIVA UNIVERSITARIA DE ARAGÓN (ACPUA)	383
SECCIÓN 78. INSTITUTO ARAGONES DE FOMENTO.....	388

Resumen ejecutivo

Como detalla la [Orden HAP/962/2022, de 30 de junio, por la que se dictan instrucciones para la elaboración de los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2023](#), tras la crisis sanitaria causada por la COVID-19, acontecimientos como la invasión de Ucrania por parte de Rusia y el crecimiento en los precios de la energía desde el segundo semestre de 2021 agravada por el conflicto bélico marcan el contexto internacional actual. Estos sucesos han generado un clima de inestabilidad, incertidumbre y volatilidad en los precios de la energía que, inevitablemente, impactarán en las cuentas públicas de la comunidad autónoma.

Las consecuencias de este contexto convulso, varían en función de situaciones (y la combinación de ellas) como la edad, el nivel socio-económico, el entorno urbano o rural o, en este caso, el género. Por tanto, se hace necesario prestar atención a ese impacto diferenciado entre hombres y mujeres con el objetivo de evitar consecuencias como la profundización de ciertas brechas de género.

En cuanto a las herramientas normativas para hacer frente a la desigualdad de género, la [Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón](#) supuso un avance demostrando el compromiso de los poderes públicos aragoneses con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Algunos de los pasos más importante en el desarrollo de la misma durante el año 2022 han sido la creación de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad, el aumento de personal desempeñando funciones en las Unidades de Igualdad de los diferentes Departamentos o el incremento de la formación en contenidos con perspectiva de género

Asimismo, contamos con el [II Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres \(2021-2024\)](#) que incorpora nuevas líneas de políticas de igualdad de género que den respuesta a la realidad actual en la que se encuentran las mujeres aragonesas.

Por otro lado, a nivel interno, también contamos con el [Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024](#)¹ que contiene un exhaustivo análisis desde una perspectiva de género de la situación del personal de la Administración General

¹ Orden HAP/1353/2020, de 28 de diciembre, por la que se da publicidad al Acuerdo de 23 de diciembre de 2020, del Gobierno de Aragón, por el que se otorga la aprobación expresa y formal, ratificándolo, Acuerdo de 17 de diciembre de 2020, de la Mesa Sectorial de Administración General, por el que se aprueba el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024.

y las medidas correspondientes que dan respuesta a las necesidades detectadas.

En cuanto a la evolución del impacto de género de los presupuestos se han producido mejoras cualitativas y cuantitativas. En primer lugar, se consolida el uso del “Anexo VIII: Impacto de género” tras la introducción en los presupuestos para el 2022. Con ello se ha conseguido un documento más homogéneo y con criterios unificados en relación con la evaluación de impacto de cada sección presupuestaria ayudando a la estandarización y a la sistematización de la información con el objeto de mejorarla evaluación global. Asimismo, el presente informe cuenta con una mayor cantidad de programas examinados desde una perspectiva de género.

Por otro lado, se incluye por primera vez el cálculo del peso del trabajo no reproductivo dentro del PIB aragonés tal y como recoge el artículo 38 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón. El estudio a este respecto ha sido elaborado por el Instituto Aragonés de la Mujer y se encuentra publicado en el [Portal de Transparencia](#) del Gobierno de Aragón.

En relación con la estructura, el informe comienza con el presente resumen ejecutivo y posteriormente se ofrece una introducción dedicada al marco normativo en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Para continuar, se aporta una breve explicación de la metodología usada en el análisis del impacto de género del Presupuesto para el ejercicio 2023. Visto estos apartados introductorios, el grueso de la estructura del Informe queda dividida en tres grandes bloques.

El primero de ellos está dedicado al análisis de la “Realidad” en donde se proporciona un diagnóstico de la situación de Aragón en aspectos como la demografía, la violencia de género, la educación, el trabajo reproductivo y no reproductivo o el poder y la toma de decisiones de acuerdo con información del Instituto Aragonés de Estadística de su publicación [“Datos Básicos de las Mujeres”](#). A continuación, el capítulo de “Representación” presenta la situación de empleo de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón desde una perspectiva de género para lo que se utilizan los datos del [Boletín estadístico del personal al servicio de la Comunidad Autónoma de Aragón](#) de diciembre de 2021 y recogidos en el Diagnóstico Plan de Igualdad de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón que forma parte del [Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024](#).

Por otro lado, la [Orden HAP/962/2022, de 30 de junio, por la que se dictan instrucciones para la elaboración de los Presupuestos de la Comunidad](#)

Autónoma de Aragón para el ejercicio 2023 hace mención a los fondos derivados del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR).

El 21 de julio de 2020, el Consejo Europeo acordó un instrumento excepcional de recuperación temporal conocido como Next Generation EU (Próxima Generación UE) por un importe de 750.000 millones de euros. El Fondo de Recuperación garantiza una respuesta europea coordinada con los Estados Miembros para hacer frente a las consecuencias económicas y sociales de la pandemia. El Mecanismo para la Recuperación y la Resiliencia (MRR) constituye el núcleo del Fondo de Recuperación y está dotado con 672.500 millones de euros,

El MRR tiene cuatro objetivos principales: promover la cohesión económica, social y territorial de la UE; fortalecer la resiliencia y la capacidad de ajuste de los Estados Miembros; mitigar las repercusiones sociales y económicas de la crisis de la COVID-19; y apoyar las transiciones ecológica y digital. Todos ellos van dirigidos a restaurar el potencial de crecimiento de las economías de la UE, fomentar la creación de empleo tras la crisis y promover el crecimiento sostenible.

Para alcanzar esos objetivos, cada Estado Miembro debe diseñar un Plan Nacional de Recuperación y Resiliencia que incluya las reformas y los proyectos de inversión necesarios para alcanzar esos objetivos. En el caso de España el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia .

Este Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia tiene cuatro ejes transversales que se vertebran en 10 políticas palanca, dentro de las cuales se recogen treinta componentes, que permiten articular los programas coherentes de inversiones y reformas del Plan:

- la transición ecológica
- la transformación digital
- la cohesión social y territorial
- la igualdad de género

Por tanto, como vemos, la **igualdad de género** es un **eje central** dentro de este Plan.

Asimismo, todas las consideraciones anteriores se encuentran alineadas con la **Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible**, en concreto con el ODS número 5 cuyo objetivo es lograr la igualdad entre los géneros; el ODS 10 que tiene como fin reducir la desigualdad entre y en países causada por motivos como el sexo, edad, discapacidad, raza, etnia o religión y el ODS 8, que busca promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el

trabajo decente para todas las personas o en el ODS4 denominado “Educación de calidad” que tiene entre otros objetivos eliminar las disparidades de género en la educación.

Siguiendo con la estructura del documento, por último, el apartado “Recursos-Resultados” examina los programas recibidos por parte de cada Departamento y que contiene para cada programa una breve descripción del mismo en términos de igualdad, se explican las principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género y se recogen los objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad que se han definido para el programa.

Todos estos programas analizados se encuentran alineados con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, siendo el ODS 5 el relativo a “Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas”. En el Portal de Transparencia del Gobierno de Aragón a través de la aplicación [VISUALGOB](#) pueden consultarse todos aquellos objetivos del Plan de Gobierno relacionados con el ODS 5.

En este sentido, en el análisis de los programas presupuestarios se observa una consolidación de la transversalidad o *mainstreaming* de género observada en la inclusión de esta en planes como el [V Plan Aragonés de Formación Profesional 2021-2024](#), el [Plan Director de Cooperación Aragón 2020-2023](#). En cuanto a la interseccionalidad esta es cristalizada a través de programas de apoyo a la inmigración, programas dedicados a las mujeres rurales o aquellos que tienen que ver con la discapacidad. En este sentido, fue publicado recientemente el [I Plan de Acción Integral para las Personas con Discapacidad en Aragón 2021-2024](#) que incluye la perspectiva de género de manera transversal a lo largo de todo el Plan.

INTRODUCCIÓN

La **igualdad entre hombres y mujeres** es un **principio universal** reconocido en el ámbito internacional, 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 uno 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. Por ejemplo, con la modificación del Tratado de la Unión Europea por el Tratado de Lisboa, de 13 de diciembre de 2007, la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres ha sido dotada de un mayor relieve, en especial a través de la regulación de la igualdad en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, jurídicamente vinculante desde la entrada en vigor del Tratado. Por su parte, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea recoge expresamente, en sus artículos 20, 21 y 23, la obligación de garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.

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, 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 en Aragón, 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 I 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. Resultado de la evaluación del mencionado I Plan Estratégico, el II Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2021-2024) incorpora nuevas líneas de políticas de igualdad de género como el de la juventud o el de las mujeres en el mundo rural.

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 II Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024) *“la inclusión del principio de interseccionalidad, el reconocimiento a las múltiples formas de desigualdad y discriminación que sufren algunas mujeres por sus condiciones o su situación vital es fundamental”*.

Estos dos principios, la **transversalidad** y la **interseccionalidad** resultan clave en la elaboración del Presupuesto. 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/926/2022, de 30 de junio, por la que se dictan instrucciones para la elaboración del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2023](#) detalla 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 las personas en cada una de las esferas de la vida pública y privada teniendo en cuenta otras circunstancias como el hecho de poseer una discapacidad/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 uno de los programas de gasto e ingresos que logren exprimir 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 de ejercicios 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.

METODOLOGÍA

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 mujeres**. 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 **3R (Realidad, Representación y Recursos-Resultados)** que se explica a continuación:

Realidad:

En esta sección se recogen los principales datos relacionados con la igualdad de género en la Comunidad Autónoma de Aragón en diferentes esferas como la educativa, la del trabajo productivo y no productivo, la salud o la representación y la participación política.

Representación:

En el segundo apartado dedicado a la representación de mujeres y hombres se analiza la presencia de unas y otros en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón con el objeto de ofrecer una fotografía sobre qué está ocurriendo.

Recursos-Resultados:

Por último, en este apartado se analizará en primer lugar el porcentaje del PIB aragonés que representa el trabajo de cuidados y, por otro, se examinan los diferentes Programas de cada Departamento desde una perspectiva de género. Esta sección contiene las fichas correspondientes a cada Sección y sus correspondientes Programas cumplimentadas por los diferentes órganos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón de acuerdo con el Anexo VIII de la [ORDEN HAP/962/2022, de 30 de junio, por la que se dictan instrucciones para la elaboración de los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2023.](#)

Realidad

REALIDAD

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 el mercado laboral, el trabajo de cuidados, la educación o la representación política de mujeres y hombres.

Asimismo, para consultar de manera periódica la 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.

Demografía

En el aspecto demográfico, podemos trazar tres elementos clave: el envejecimiento de la población, la despoblación y la población que vive en el ámbito rural.

Empezando con el envejecimiento, si prestamos atención a la **pirámide de población de Aragón de 2021** (*Figura 1*) destacamos los siguientes elementos:

- **Envejecimiento de la población:** el índice de envejecimiento² ha aumentado en los últimos años: en 2010 era del 92,1% en hombres y un 128% en mujeres. En 2021 aumenta en hombres hasta el 100% y en mujeres hasta el 137% (*Gráfico 1*).
- **Feminización del envejecimiento:** Como muestra el índice de envejecimiento, este es mayor en las mujeres.
- **Envejecimiento del envejecimiento:** es decir, aumenta la población mayor de 65 años y:

² Índice de envejecimiento= población de 65 y más / población de 0 a 19*100

“en un futuro a largo plazo, se producirá un incremento de la población más anciana, es decir, la que supere los 80 años: en 2015 era del 1,7 %, y se espera que ascienda al 5,3 % en 2060; por tanto, en 2060 habría 520.314 millones de personas mayores de 80 años, es decir, algo más de cuatro veces que en la actualidad. Según las estimaciones de Naciones Unidas, el 10,7% de la población de los países desarrollados superará los 80 años y el 4,5% en los países en desarrollo en el año 2060.”³

³ INFORME 2016 IMSERSO, Las Personas Mayores en España, P.37

Figura 1. Pirámide población Aragón



Gráfico 1. Índice de envejecimiento por sexo.



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

Fuente: Elaboración IAEST a partir de datos del Padrón municipal de habitantes. INE.

Otro de los aspectos a tener en cuenta en el caso de Aragón es el de la **despoblación**. El Tomo I de la Directriz Especial de Ordenación Territorial de Política Demográfica y contra la Despoblación aprobada por Decreto 165/2017, de 31 de octubre, del Gobierno de Aragón detalla que:

*“Las proyecciones de población muestran la evolución que seguiría la población de España en el caso de mantenerse las tendencias demográficas actuales (...). Según las **proyecciones publicadas en los 15 próximos años Aragón perdería 11.552 habitantes (un 0,9%), alcanzando una población de 1.318.893 en 2035**” (IAEST, Proyecciones de población de Aragón. 2020-2035).*

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 II Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024) en su eje 5 “Economía y empleo” dedica uno de sus apartados a la “Igualdad y medio rural”.

Por todo lo anterior, esta dinámica demográfica (envejecimiento, despoblación y entorno rural) 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.

Por otro lado, en la *Tabla 1* se muestran los **principales indicadores demográficos** de las **mujeres en Aragón** correspondientes a los años 2011 y 2021. En el caso de las mujeres, durante esta década han aumentado tanto la edad media, como la esperanza de vida al nacer, la edad del primer matrimonio y el índice de envejecimiento.

Tabla 1. Principales indicadores demográficos de la población femenina.

	Aragón		España	
	2011	2021	2011	2021
Edad media de la población⁽¹⁾				
Hombres	41,8	43,8	40,0	42,5
Mujeres	44,6	46,4	42,6	45,0
Esperanza de vida al nacimiento⁽²⁾				
Hombres	79,3	79,8	78,6	80,9
Mujeres	85,1	85,5	85,0	85,1
Edad al primer matrimonio⁽²⁾				
Hombres	33,5	37,4	32,2	37,1
Mujeres	31,2	34,7	31,0	34,9
Índice de envejecimiento (población 65 y más/población 0 a 19)				
Hombres	92,5	100,0	72,3	86,1
Mujeres	128,6	137,1	103,0	119,3
Índice de sobreenvjecimiento (población 85 y más/población 65 y más)				
Hombres	12,5	15,8	10,1	13,1
Mujeres	18,8	22,9	16,1	19,7
Composición por sexo				
Tasa de feminidad (mujeres/hombres)	100,6	102,4	102,7	104,0
Índice de potencialidad (mujeres de 20 a 34/mujeres de 35 a 49)	83,4	68,0	86,2	69,0

(1) Calculado con grupos quinquenales de edad. Padrón a 1 de enero de 2011 y 2021.

(2) Indicadores demográficos básicos (INE), datos de 2010 y 2020.

Fuente: Elaboración IAEST a partir de datos del Padrón municipal de habitantes. INE.

Prestando ahora atención a otro de los fenómenos demográficos básicos, las defunciones, la principal causa de muerte natural en las mujeres en el año 2020 es, por el siguiente orden:

- sistema circulatorio (26,7%)

- tumores (19,6%)
- enfermedades infecciosas y parasitarias (incluye COVID-19) (18,6%).

En los hombres:

- tumores (26,7%)
- sistema circulatorio (22,7%)
- enfermedades infecciosas y parasitarias (incluye COVID-19) (18,9%).

La cuarta causa de muerte en ambos sexos son las relacionadas con el sistema respiratorio (7,4% en mujeres y 9,6% en hombres). El el período de 2019 esta era la tercera causa de muerte natural en ambos sexos.

Asimismo, llama la atención el elevado número de mujeres con respecto a hombres de las defunciones causadas por Alzheimer (*Tabla 2*) siendo casi el triple de mujeres que de hombres que fallecen por esta causa.

Tabla 2. Defunciones causadas por la enfermedad Alzheimer. Año 2019 y 2020 (%)

Aragón 2019		Aragón 2020	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
31,6	68,4	26,1	73,9

Prestando ahora atención a las defunciones por causas no naturales, se observa una masculinización en los accidentes de tráfico y en los suicidios y lesiones autoinfligidas. Tanto en un caso como en otro encontramos 3 hombres por cada mujer (*Tabla 3* y *Tabla 4*) con cifras similares en Aragón y en España.

Tabla 3. Defunciones por accidente de transporte. Año 2019 y 2020 (%)

Aragón 2019		Aragón 2020	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
77,9	22,1	80	20

Es llamativo el repunte del porcentaje de defunciones de mujeres por suicidios aumentando en tan solo dos años casi 12,5 puntos porcentuales. En 2018 eran 3 hombres por cada mujer y ahora 2 hombres por cada mujer.

Tabla 4. Defunciones por suicidio y lesiones autoinfligidas. Año 2019 y 2020 (%)

Aragón 2019		Aragón 2020	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
79,2	20,8	67,6	32,4

Si desagregamos por edad, el porcentaje de hombres en todos los grupos de edad es más o menos constante. Sin embargo, en las mujeres observamos una concentración del porcentaje de estas en las franjas de edad de 40 a 49 años y de 50 a 59 años (*Tabla 5*).

Tabla 5. Defunciones por suicidio y lesiones autoinfligidas. % de hombres y mujeres por edad (año 2020)

Edades	Hombres	Mujeres
Menores de 30 años	13,0	9,1
De 30 a 39 años	14,5	12,1
De 40 a 49 años	13,0	24,2
De 50 a 59 años	15,9	24,2
De 60 a 69 años	10,1	9,1
De 70 a 79 años	11,6	9,1
De 80 a 89 años	15,9	9,1
De 90 y más años	5,8	3,0

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del IAEST

Violencia de género

La violencia de género es la expresión más dramática de la discriminación sufrida por las mujeres por el mero hecho de serlo. Esta es entendida, según la [Ley 4/2007, de 22 de marzo, de Prevención y Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia en Aragón](#) como “*todo acto o agresión contra las mismas, motivado por la pertenencia a dicho sexo de las víctimas, que tenga o pueda tener como consecuencia un daño físico o psicológico, así como las agresiones a su libertad e indemnidad sexuales, incluida la amenaza de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, que se realicen al amparo de una situación de debilidad, dependencia o proximidad física, psicológica, familiar, laboral o económica de la víctima frente al agresor*”.

En cuanto a los casos activo de género, se observa un aumento de cinco puntos porcentuales con respecto al año anterior (*Tabla 6*).

Tabla 6. Casos activos de violencia de género registrados policialmente, y aquellos en los que las mujeres cuentan con protección policial. Aragón.

	Año 2018		Año 2019		Año 2020		Año 2021	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Total casos activos de violencia de género registrados por la policía	1.690	100	1.661	100	1.511	100	1.635	100
Mujeres con protección policial	1.011	59,8	783	47,1	771	51,0	919	56,2

Datos sobre actuaciones para la protección y asistencia policial a las mujeres víctimas recogidas en el *Sistema de seguimiento integral en los casos de violencia de género (Sistema VdG o VIOGÉN)* operativo en España desde el año 2007.

Los casos activos se clasifican, según los formularios de *valoración policial*, por niveles de riesgo: no apreciado, bajo, medio, alto y extremo. El número de mujeres con protección policial coincide con la suma de los casos clasificados con nivel de riesgo “apreciado” (bajo, medio, alto o extremo).

Datos a 31 de diciembre.

Fuente: Boletín estadístico. Ministerio de Igualdad.

La *Tabla 7* muestra el número de dispositivos electrónicos de alarma en el ámbito de la violencia de género que alcanza la cifra más alta en el año 2020.

Tabla 7. Dispositivos electrónicos de alarma en el ámbito de la violencia de género. Aragón.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2121
Dispositivos con sistema de telelocalización* que pueden activar las mujeres en una situación de emergencia. <i>Usuarías en alta en el servicio a 31 de diciembre</i>	148	153	203	208	235	229	238
Dispositivos electrónicos para el seguimiento de las medidas de alejamiento impuestas al inculcado/condenado por órgano judicial. <i>Dispositivos activos a 31 de diciembre</i>	11	27	29	27	47	58	71

* ATENPRO: Servicio Telefónico de Atención y Protección para víctimas de violencia de género.

Fuente: Boletín estadístico. Ministerio de Igualdad.

En cuanto al número de asesinadas por violencia de género, a continuación, se ofrece una serie temporal de estos asesinatos en el ámbito estatal y en nuestra comunidad autónoma (*Tabla 8*).

Tabla 8. Asesinadas por violencia de género.

Unidad: número de mujeres.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Aragón	2	2	1	2	0	1	3	0	3	1	0	2
España	73	61	52	54	54	60	44	49	47	55	45	44

Fuente: Boletín estadístico. Ministerio de Igualdad.

El número de casos activos de violencia de género a 31 de mayo de 2022 en Aragón asciende a 1.741. El 57,4% de víctimas tienen protección policial. El número de internos que cumplen condena en centros penitenciarios con delitos de violencia de género es de 153 en nuestra comunidad (Fuente: IAEST).

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 es semejante. En cuanto al resto de enseñanzas y de acuerdo con los datos de la *Tabla 9*:

- 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 (90,1%) frente a la prevalencia de hombres matriculados en deportivas (86,6%).
- Se observa un mayor porcentaje de mujeres matriculadas en Educación adulta (67,6%) y en Educación a distancia (casi el 60,1%).

Tabla 9. Alumnado matriculado por tipo de enseñanza y sexo. Aragón. Curso 2020/2021.

	Total	Hombres	Mujeres	%Mujeres
Total	288.657	142.476	146.181	50,6%
Regimen general no universitario	215.277	112.618	102.659	47,7%
Educación Infantil	42.978	22.160	20.818	48,4%
Educación Primaria	77.493	40.012	37.481	48,4%
Enseñanza Secundaria Obligatoria (E.S.O.)	53.041	27.286	25.755	48,6%
Bachillerato	16.781	7.615	9.166	54,6%
Formación Profesional Básica	2.718	1.914	804	29,6%
Ciclos Formativos Grado Medio	9.523	5.695	3.828	40,2%
Ciclos Formativos Grado Superior	11.108	6.855	4.253	38,3%
Otros Programas Formativos de FP	620	443	177	28,5%
Educación Especial	1.015	638	377	37,1%
Regimen especial	15.720	5.851	9.869	62,8%
Artes	924	245	679	73,5%
Música	3.161	1.361	1.800	56,9%
Danza	162	16	146	90,1%
Idiomas presencial	11.101	3.903	7.198	64,8%
Deportivas	372	326	46	12,4%
Enseñanza universitaria *	34.730	16.275	18.455	53,1%
Educación de adultos	18.991	6.161	12.830	67,6%
Educación a distancia	3.939	1.571	2.368	60,1%

* Datos provisionales del curso 2020/2021. Ciclos, Grados, Máster y Doctorados.

Fuente: Elaboración IAEST a partir de datos de la Estadística de la enseñanza no universitaria. Departamento de Educación, Cultura y Deporte. Gobierno de Aragón; Estadística de la enseñanza universitaria. Ministerio de Universidades.

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 (*Gráfico 2*). 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 determinados 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.

▲ **Gráfico 2. Distribución del alumnado de enseñanzas no obligatorias de régimen general. Curso 2020-2021.**

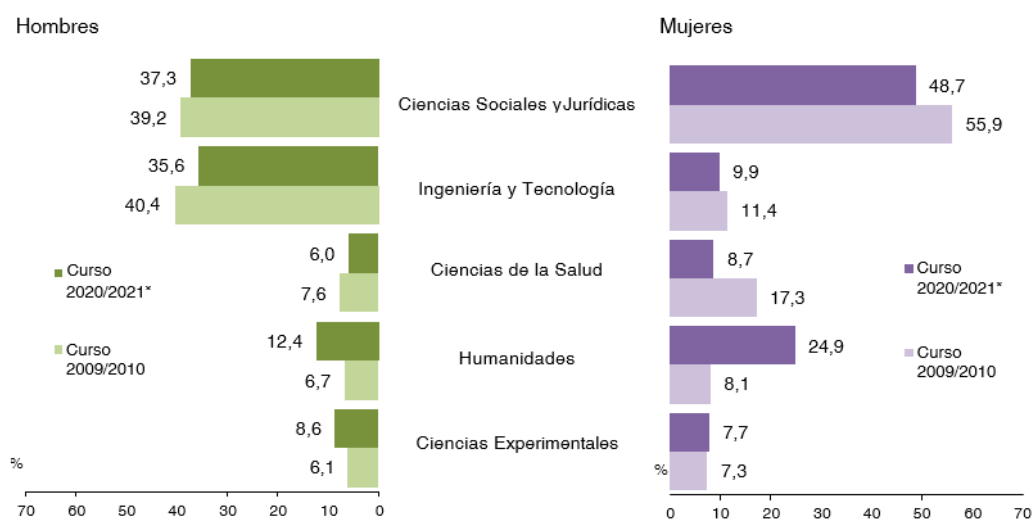


Fuente: Elaboración IAEST a partir de datos de la Estadística de la enseñanza no universitaria. Departamento de Educación, Cultura y Deporte. Gobierno de Aragón.

En lo que a los estudios universitarios se refiere (*Gráfico 2*), 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*).

Gráfico 3. Alumnado universitario por sexo y área de conocimiento (%)



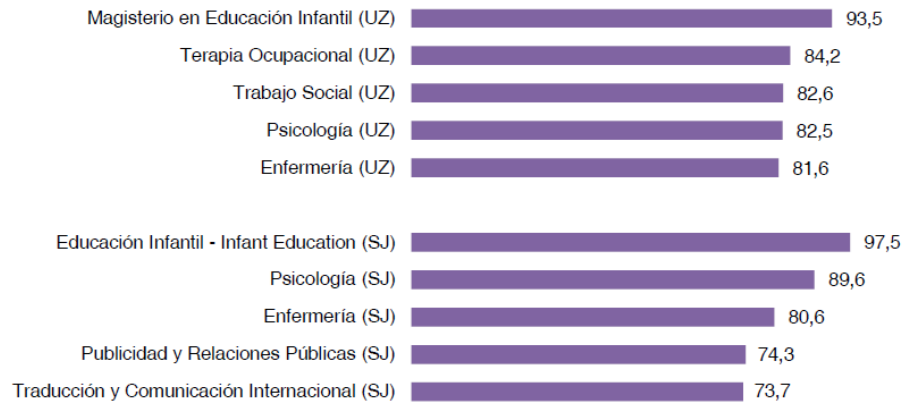
* Curso 2020/2021 datos provisionales.

Incluye alumnado de 1 y 2º ciclo, Grado y Máster.

Fuente: Elaboración IAEST a partir de datos de la Estadística de Estudiantes. Ministerio de Universidades.

Si prestamos atención a cada estudio de grado, se observan patrones diferenciados en función del sexo (*Gráfico 4* y *Gráfico 5*). Las mujeres son más del 80% en carreras que tienen que ver con las tareas de cuidado y menos del 15% en ingenierías como la mecánica, informática o la electrónica.

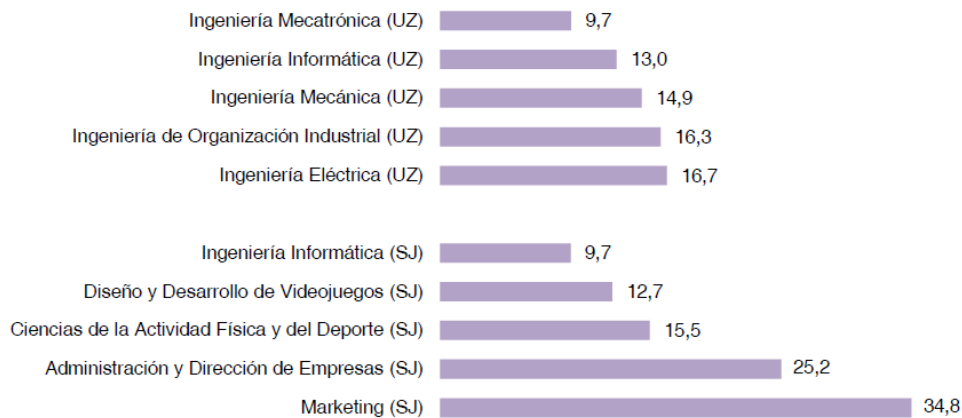
Gráfico 4. Estudios de Grado con mayor porcentaje de mujeres. Curso 2020-2021



UZ: Universidad de Zaragoza. SJ: Universidad de San Jorge.

Fuente: Elaboración IAEST a partir de datos de la Estadística de Estudiantes. Ministerio de Universidades.

Gráfico 5. Estudios de Grado con menor porcentaje de mujeres. Curso 2020-2021

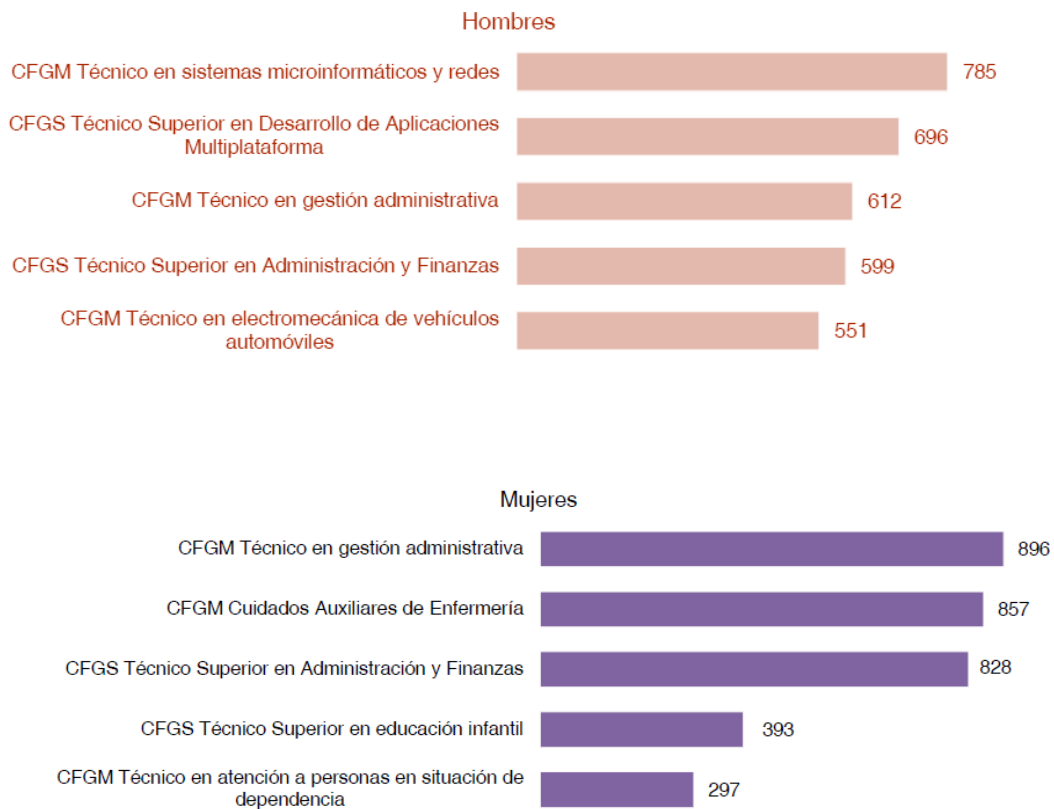


UZ: Universidad de Zaragoza. SJ: Universidad de San Jorge.

Fuente: Elaboración IAEST a partir de datos de la Estadística de Estudiantes. Ministerio de Universidades.

Como se ha indicado, algo similar ocurre con las enseñanzas no universitarias (*Gráfico 6*). Las familias profesionales que cuentan con menos mujeres matriculadas tienen que ver con las actividades relacionadas con informática, desarrollo de aplicaciones, 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 6. Estudios con mayor número de hombres alumnos. Curso 2020-2021



Fuente: Elaboración IAEST a partir de datos de la Estadística de la enseñanza no universitaria. Departamento de Educación, Cultura y Deporte. Gobierno de Aragón.

Trabajo productivo y reproductivo

Por trabajo productivo se entiende todo aquel por el que se obtiene beneficio económico, es decir, lo que conocemos como empleo. El trabajo reproductivo, por su parte, es un trabajo no remunerado y que tienen que ver con las labores de cuidado de personas y de mantenimiento del hogar. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

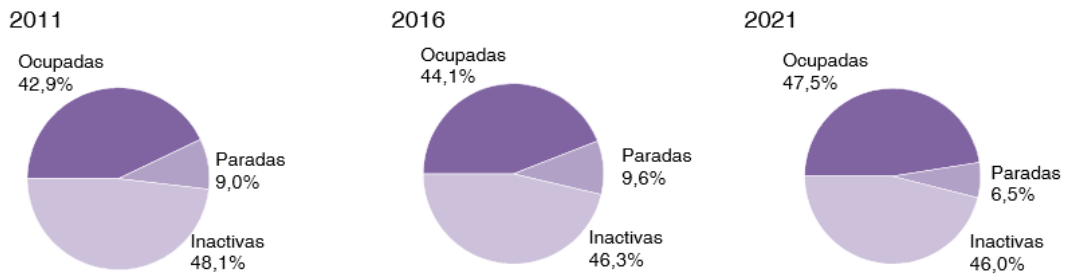
“las mujeres pasan más horas que los hombres realizando labores no remuneradas de cuidado de personas o trabajos reproductivos como cocinar, limpiar o cuidar a los niños, enfermos y ancianos. El trabajo no remunerado contribuye al bienestar social y sustenta el crecimiento económico a través de la reproducción de una fuerza de trabajo apta, productiva y capaz de aprender y crear. Sin embargo, ya que este trabajo no es remunerado, es invisible desde un punto de vista estadístico, y prácticamente no se tiene en cuenta en el Sistema de Cuentas Nacionales (SCN)”⁴

Pasemos a ver algunos datos en relación con ambos ámbitos. En primer lugar, en cuanto al **trabajo productivo**, observando los datos sobre el mercado laboral (*Gráfico 7*), las cifras de mujeres ocupadas suelen encontrarse sobre los 14 puntos porcentuales por debajo de la de los hombres ocupados. Algo similar ocurre con la cifra de inactivas que suele situarse unos 13 puntos porcentuales por encima de la de los hombres.

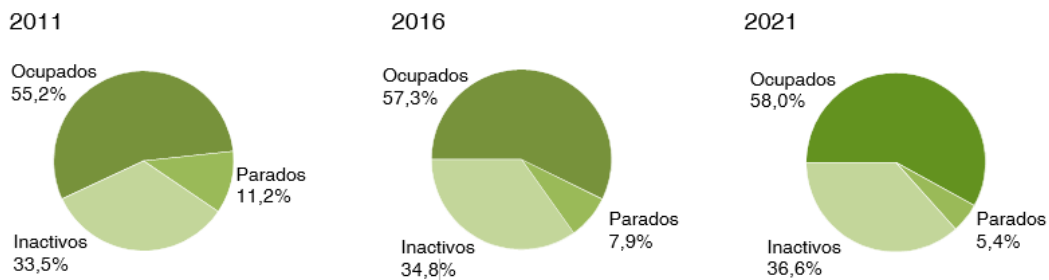
⁴ Guía de recursos sobre las cuestiones de género en las políticas de empleo y del mercado de trabajo. Organización Internacional de Trabajo, 2015, p. 24.

Gráfico 7. Actividad, ocupación y paro, de la población de 16 y más años, según sexo

Mujeres



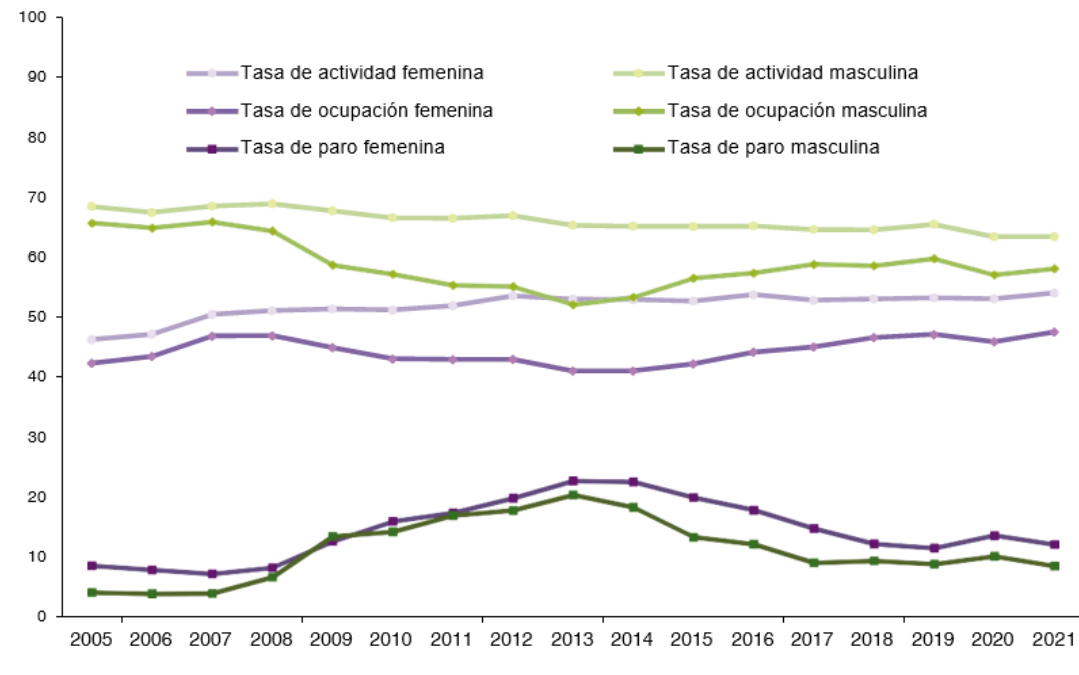
Hombres



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE.

Si prestamos atención al *Gráfico 8*, la tasa de actividad y de ocupación masculina es superior en el caso de los hombres y las mujeres son mayoría en el caso de tasa población inactiva.

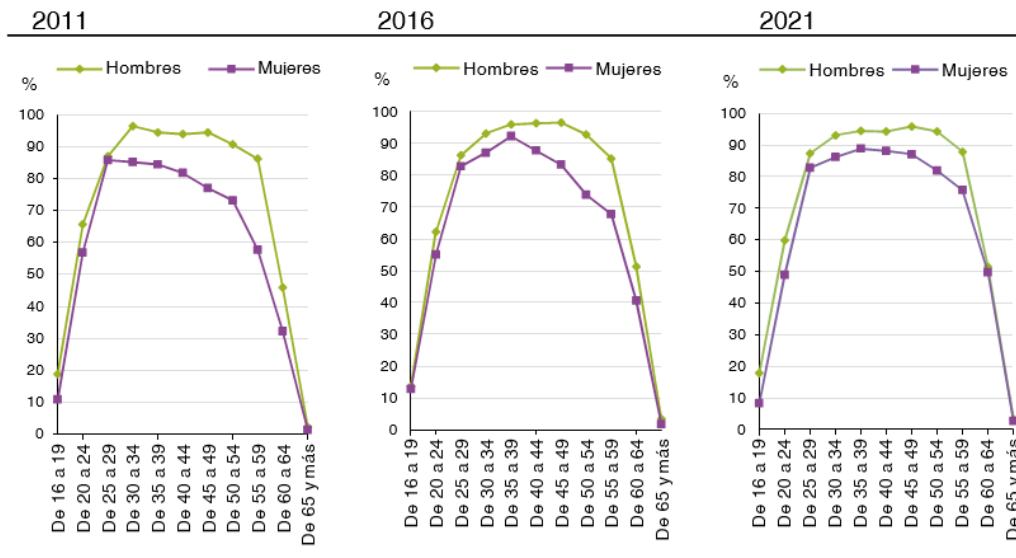
Gráfico 8. Evolución tasa de actividad, ocupación y paro de mujeres y hombres. Aragón



Serie revisada desde 2002 por el cambio de base poblacional de la Encuesta de Población Activa (EPA) derivada del Censo de Población y Viviendas de 2011.

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE.

Prestando atención ahora a la población activa en relación con la edad y el sexo, en todos los años se dibuja la misma tendencia: se observan niveles similares hasta los 29 años entre mujeres y primerhombres, pero a partir de este momento, la tasa de actividad de las mujeres cae. La edad media del primer matrimonio de las mujeres es de 34,7 años en 2021 y la edad media en la que una mujer es madre en España fue de 32,5 en el año 2021.

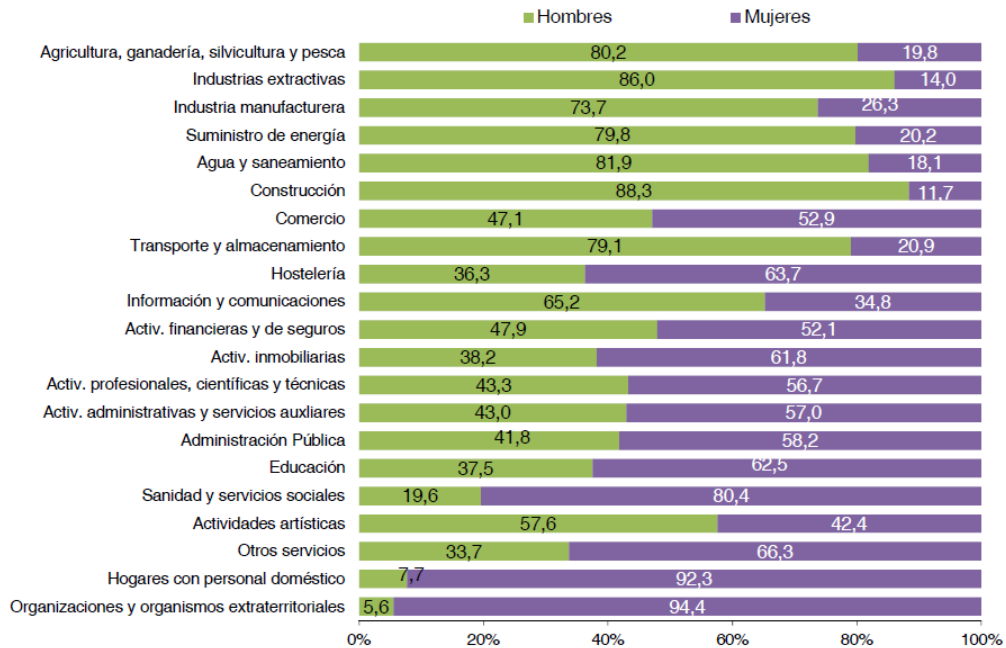
Gráfico 9. Tasa de actividad según sexo y tasa de hogar

Tasa de actividad (edades X-X₁) = Activos (edades X-X₁) sobre población (edades X-X₁) x100

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE.

En cuanto a la actividad económica, la realidad educativa anterior tiene su corolario en el mercado laboral. Los hombres son más del 80% en agricultura, ganadería, silvicultura y pesca; industrias extractivas, suministro de energía, construcción y transporte y almacenamiento. En cuanto a los ámbitos feminizados, las mujeres son más del 80% en sanidad y servicios sociales, hogares con personal doméstico y organizaciones y organismos extraterritoriales. 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 10*, las mujeres alcanzan más del 80% en la rama de Actividades sanitarias y servicios sociales.

Gráfico 10. Afiliaciones en alta al Régimen General de la Seguridad Social por sexo, según actividad económica de la empresa. Aragón. Año 2020.



Fuente: Elaboración IAEST a partir de datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Cuando se preguntan las razones para la elección del trabajo parcial (*Tabla 10*), se observan asimismo patrones de género: las mujeres afirman elegir este tipo de trabajo debido a sus obligaciones familiares o enfermedad propia o por no encontrar trabajos a jornada completa. En el caso de los hombres son mayoría cuando la causa es por formación o por no querer jornada completa.

Tabla 10. Distribución de la población ocupada en jornada parcial según motivo que la causa (% sobre el total de la población ocupada)

	2010			2020		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Total	100	20,6	79,4	100	19	81
Formación	7,8	3,8	4	8,9	3,2	5,7
Obligaciones familiares o enfermedad propia	25,3	0,4	24,9	25,2	1,3	23,9
No encontrar jornada completa	42,9	9,2	33,7	44,5	9,5	35
No querer jornada completa	8,9	0,8	8,2	8	1	6,9
Otras	15,2	6,4	8,7	13,3	3,9	9,4

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE.

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 cotidianidad, 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 igualdad 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).

Prestando atención ahora al **trabajo reproductivo**, como detalla el último informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), [“Trabajar para un futuro más prometedor”](#) la brecha de género la corresponsabilidad en las tareas de cuidado y, en general, de aquellas asociadas al trabajo reproductivo continúa siendo una asignatura pendiente:

*“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 remunerados 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).

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 11*, 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 11. 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 12*, 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 12. Frecuencia con que se realizan actividades de trabajo no remunerado. 2015 (% personas)

	Todos los días	Varias veces a la semana	Varias veces al mes	Con menos frecuencia	Nunca	Otros
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 personas ocupadas

Fuente: Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 6ª EWCS. 2015. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

<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 13*):

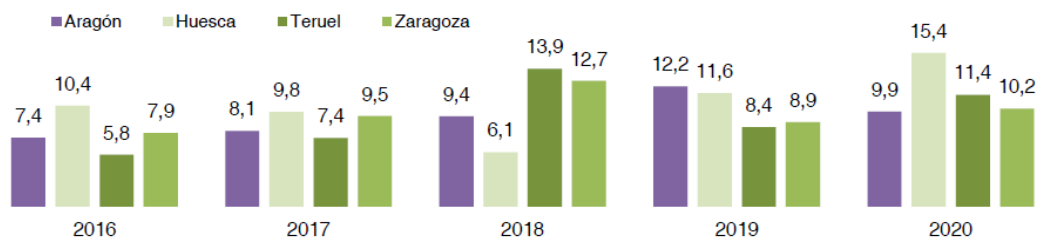
Tabla 13. Prestaciones de maternidad y paternidad. Aragón

Año	Percibidas por la madre	Percibidas por el padre	% de padres preceptores
2019	1727	33	1,90%
2018	6969	134	1,90%
2017	7448	178	2,40%
2016	7581	150	2,00%
2015	7631	146	1,90%
2014	7880	140	1,80%
2013	8131	165	2,00%
2012	8183	137	1,70%
2011	8927	194	2,20%
2010	8940	185	2,10%
2009	9242	162	1,80%

*Prestaciones reconocidas hasta 31/03/2019 por entrada en vigor R.D. 6/2019

Fuente: Datos básicos de las mujeres, Aragón, 2020.

En cuanto a la evolución de la ratio de hombres con excedencia por cuidado de familiares (*Gráfico 11*), desde 2015 se ha producido un ligero aumento, aunque con todo, el número de excedencias acogidas por hombres con respecto al número al que se acogen las mujeres es muy inferior.

Gráfico 11. Evolución de la ratio de hombres con excedencia por cuidado de familiares

Ratio: Excedencias de hombres / Excedencias de mujeres *100.

Fuente: Datos básicos de las mujeres, Aragón, 2020.

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”

En la apartado Resultados, se ofrece un cálculo del porcentaje del PIB dedicado al trabajo reproductivo y realizado por el Instituto Aragonés de la Mujer (IAM).

Desigualdades sociales derivadas de la COVID-19

El 3^{er} Informe sobre la desigualdad en Aragón tiene como objetivo el estudio de las desigualdades sociales derivadas de la COVID-19 y se encuentra disponible en el [Portal de Transparencia del Gobierno de Aragón](#).

A continuación, se ofrecen los datos más relevantes del informe desde una perspectiva de género en relación con las siguientes áreas:

- Mercado de trabajo
- Condiciones de vida

Cabe mencionar que existe una parte del estudio sin datos desagregados por sexo que impiden prestar atención a análisis más exhaustivos.

Mercado de trabajo:

- Se acelera la destrucción del trabajo temporal y se revierte la buena dinámica en el empleo fijo que se había registrado entre 2014 y finales de 2018 (p.21). Como sabemos, el trabajo temporal se encuentra fuertemente feminizado
- La brecha de género en los salarios se mantiene a lo largo de la última década. Los hombres reciben de media unos 4.500 euros anuales más que las mujeres en Aragón. Entre las causas encontramos la mayor prevalencia de las mujeres en ocupaciones más precarias, de mayor temporalidad y de jornadas más reducidas que los hombres. La brecha salarial entre hombres y mujeres parecía que iba estrechándose en años recientes, pero a partir del 2019 vuelve a aumentar, con una tendencia que parece mantenerse hasta la actualidad (p.21).

Condiciones de vida:

- Durante la última crisis financiera, las tasas de riesgo de pobreza de hombres y mujeres tendieron a igualarse, hasta el punto de situarse en los mismos niveles del bienio 2015-2016. En los años posteriores vuelve a incrementarse esta brecha de

género, con un repunte significativo en 2019 y 2020, hasta registrar una distancia de cinco puntos porcentuales por el importante aumento del riesgo de pobreza en las mujeres durante la pandemia (p.31)

- Existen ciertos perfiles de mujeres que presentan una vulnerabilidad económica mayor:
 - 1) las familias mono- parentales (ampliamente sobre-representadas por mujeres), de las cuales la mitad están en situación de riesgo de pobreza.
 - 2) las mujeres de más de 64 años que viven solas. Para estos dos perfiles la tasa de riesgo de pobreza llega al 42% en el periodo 2019-2020, siete veces más que los hogares unipersonales compuesto por hombres de más de 64 años (p.31).

Representación

REPRESENTACIÓN

Este apartado está dedicado al análisis de la situación y representación de mujeres y hombres en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón. Para examinar estas cuestiones disponemos de dos fuentes:

Por un lado, el [Boletín estadístico del personal al servicio de la Comunidad Autónoma de Aragón](#) de diciembre de 2021 y publicado el 16 de marzo de 2022.

Por otro lado, contamos con el Diagnóstico Plan de Igualdad de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón que forma parte del [Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024](#).

A continuación se ofrecen los datos más relevantes para conocer la situación en la que se encuentra el personal al servicio de la Comunidad Autónoma de Aragón. En el último apartado “Conclusiones” se presentan de manera breve las principales conclusiones extraídas del Diagnóstico que ha servido de base para la elaboración del Plan de Igualdad.

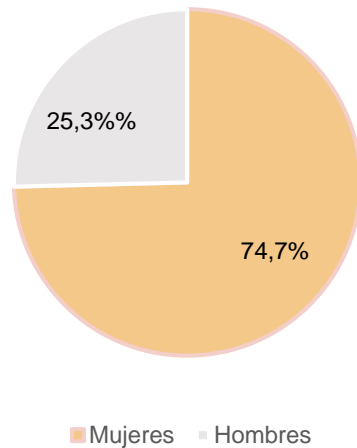
Personal al servicio de la Comunidad Autónoma de Aragón

Número de efectivos

Empezando con el número de efectivos, existe una **feminización del personal** al servicio de la Comunidad Autónoma de Aragón (casi el 75% del total son mujeres) con una ratio de **3 mujeres por cada hombre** (*Gráfico 13*).

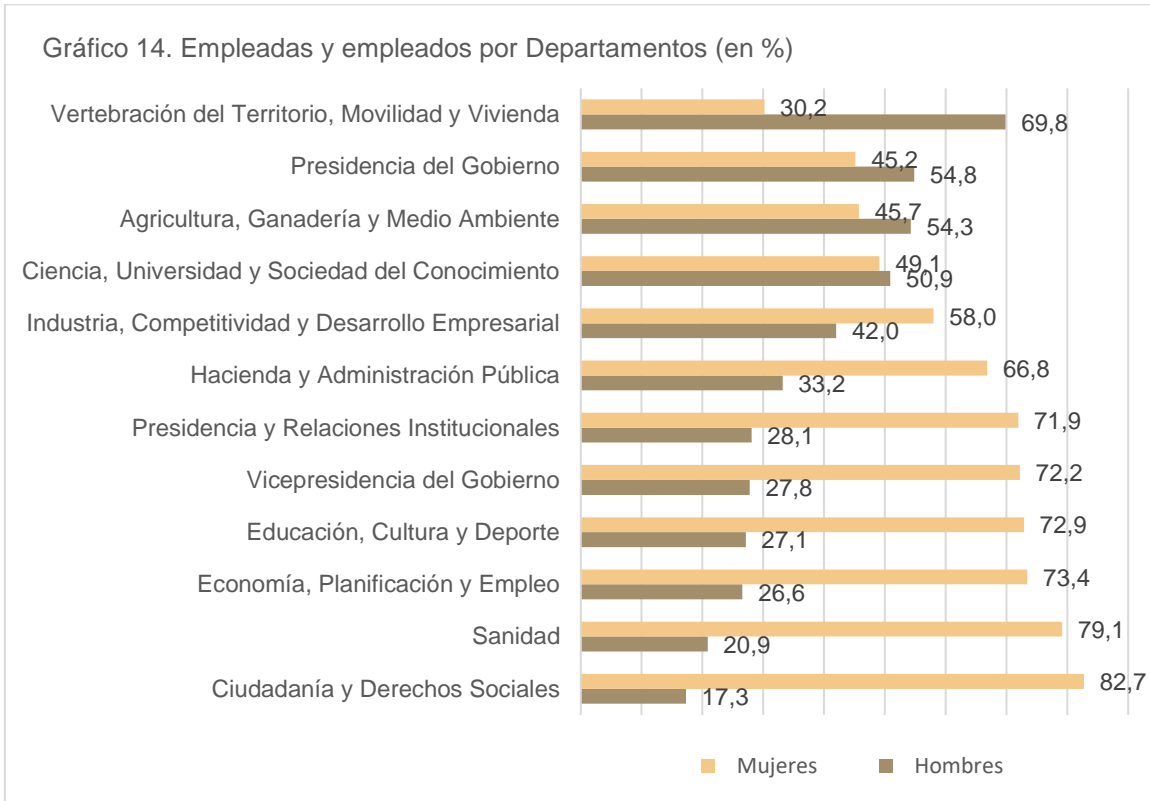
En cuanto a la **edad media**, en ambos casos, esta es similar siendo en los hombres de 47,2 años y en las mujeres de 46,5 años (Fuente: Boletín estadístico del personal al servicio de la Comunidad Autónoma de Aragón de diciembre de 2021).

Gráfico 13. Nº de empleadas y empleados



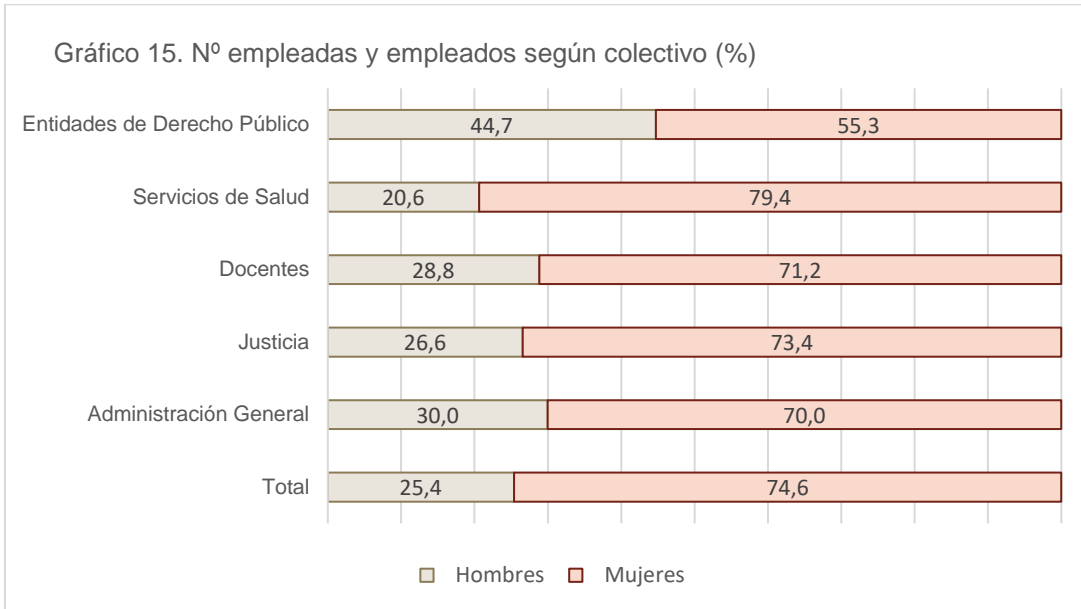
Personal empleado por Departamentos

En cuanto a la distribución de **mujeres y hombres en los diferentes Departamentos**, como se muestra en el *Gráfico 14*, existe una feminización de los Departamentos de Ciudadanía y Derechos Sociales o Sanidad. En otros como Vertebración del Territorio, Movilidad y Vivienda o Presidencia del Gobierno esta tendencia se invierte (Fuente: Boletín estadístico del personal al servicio de la Comunidad Autónoma de Aragón de diciembre de 2021).



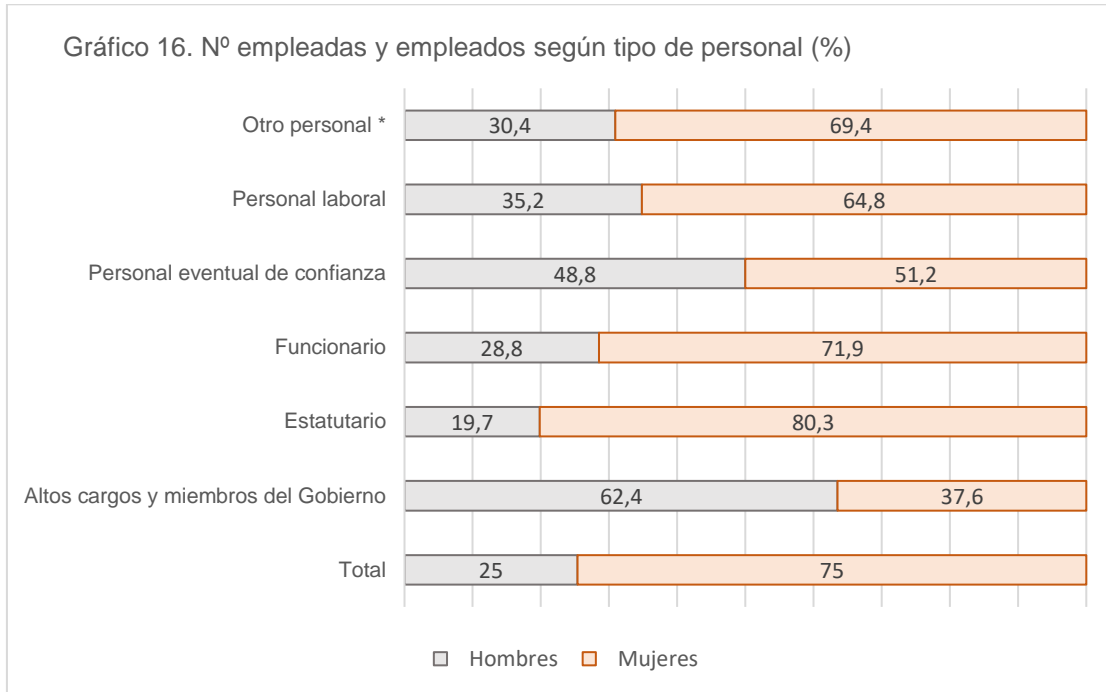
Por colectivo y sexo

Prestando atención a todos los colectivos, el porcentaje de mujeres supera el 70% en todos ellos salvo en el caso de las entidades de Derecho Público donde los hombres alcanzan casi el 45%. El colectivo que cuenta con el mayor porcentaje de mujeres es el de Servicios de Salud (casi el 80%) (Fuente: Boletín estadístico del personal al servicio de la Comunidad Autónoma de Aragón de diciembre de 2021).



Tipo de personal

En lo tocante al **tipo de personal**, las mujeres superan el 70% en todas las categorías salvo en el caso de “Altos cargos y personal eventual” donde la tendencia se invierte y los hombres representan casi el 64% del total y el 36% las mujeres. En el caso de personal eventual de confianza el porcentaje de hombres también es más amplio que en el resto donde alcanza casi el 50% (Fuente: Boletín estadístico del personal al servicio de la Comunidad Autónoma de Aragón de diciembre de 2021).



Escalas administrativas

Como detalla el Diagnóstico del Plan de Igualdad, en lo que respecta a las **escalas administrativas** (*Tabla 8*) el mayor porcentaje de mujeres se agrupa en las escalas para las que se asignan competencias y capacidades relacionadas con los cuidados directos a personas. Por el contrario, las escalas más masculinizadas se corresponden con atributos relacionados con la movilidad, el despliegue territorial y tareas manuales con intervención directa sobre inmuebles o infraestructuras (Fuente: Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024).

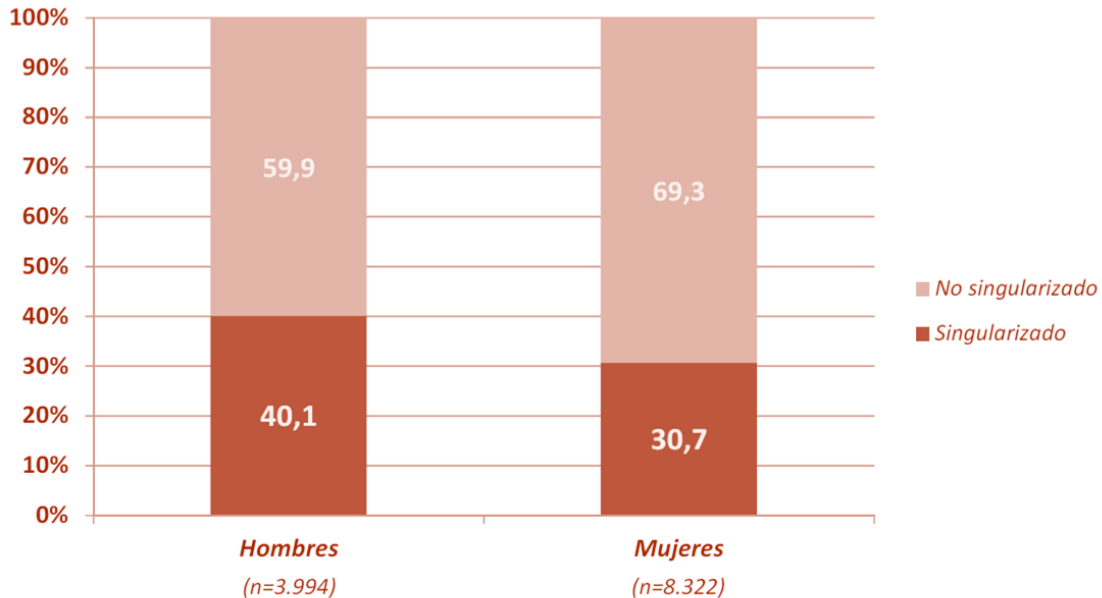
Tabla 8. Índice de feminización de las escalas administrativas

Extremadamente feminizadas	Escala Auxiliar de Enfermería Escala Técnica Sanitaria Escala de Auxiliares Facultativos	IF >500
Muy feminizadas	Escala Auxiliar Administrativa Escala de Ayudantes Facultativos Escala Auxiliar a extinguir Escala Superior de Administración Escala General Administrativa	IF >250/<500
Feminizadas	C. Gral. Auxiliar de la Admón. del Estado Escala Técnica de Gestión C. Gral. Advo. de la Admón. del Estado Escala Técnica Facultativa	IF >150/<250
Poco feminizadas	Escala Sanitaria Superior Escala Facultativa Superior Escala de Letrados de los Serv. Jcos.	IF >50/<150
Muy masculinizadas (nada feminizadas)	Proyectos y Obras Agrario Esc. Ejec. de Agentes Protec. Naturaleza Carreteras Mantenimiento Conservación	IF <50

Naturaleza del puesto ocupado

En relación con el **tipo de puesto de trabajo**, se manifiesta claramente una diferencia de, prácticamente, 10 puntos porcentuales en el índice de concentración por sexos. Los puestos de trabajo singularizados suponen el 40,1 % del cúmulo de puestos ocupados por hombres, mientras que para las mujeres esta condición se da en el 30,7 % de los casos (Fuente: Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024).

Gráfico 17. Índice de concentración de hombres y mujeres según la naturaleza del puesto de trabajo ocupado (%)



Complemento específico

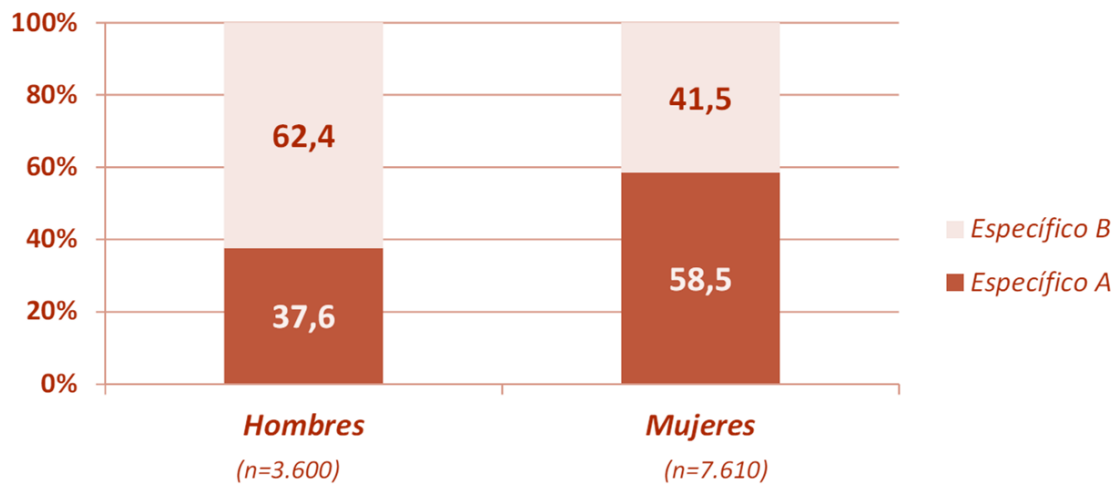
Las **retribuciones complementarias** representan un elemento básico de ordenación de los puestos de trabajo de la organización administrativa. Estas retribuciones se corresponden con la asignación del complemento específico A o B de cada puesto. El complemento específico B conlleva una dedicación de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

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 el 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 (*Gráfico 18*).

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 y 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 (Fuente: Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024).

Gráfico 18. Índice de concentración de mujeres y hombres según complemento específico de los puestos de trabajo (%)

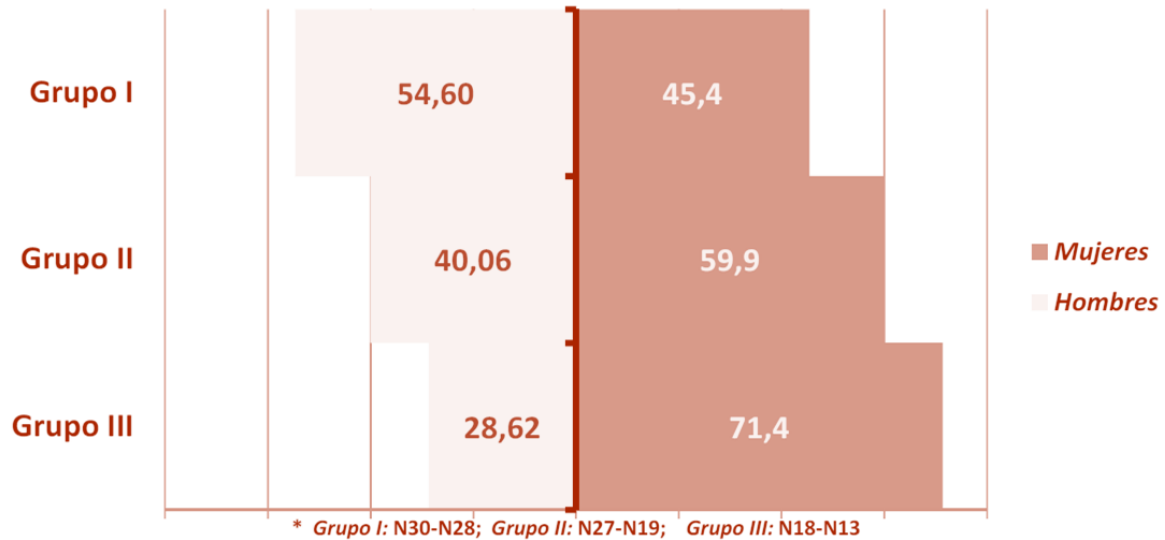


Fuente: Diagnóstico y Análisis Plan de Igualdad. Administración General, p. 51.

La distribución de hombres y mujeres según el **nivel de desempeño** (Gráfico 19) de los puestos muestra, con carácter general, que en los puestos con un nivel superior en el rango de la escala se registra una mayor presencia de hombres, que se atenúa y equilibra en los niveles del centro de la escala, siendo ya, en los niveles inferiores, cada vez más exigua en beneficio de una presencia de mujeres cada vez más numerosa y notoria.

Desde el punto de vista de la calidad de los puestos de trabajo, en el caso de las mujeres, menos de la mitad de los puestos (48,9%) están ocupados por su titular, lo que no ocurre en el grupo de hombres donde esta circunstancia es casi 14 puntos porcentuales superior (62,8%) (Fuente: Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024).

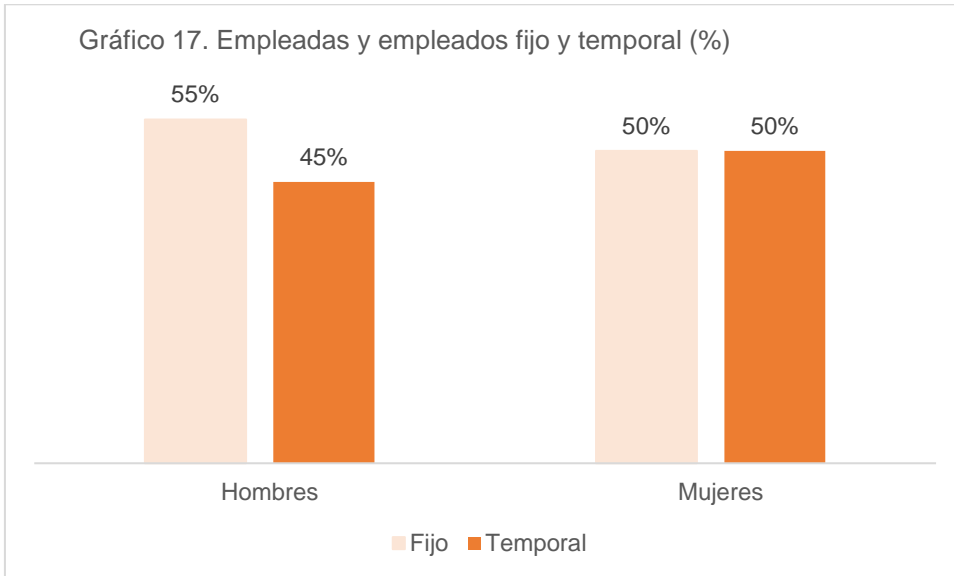
Gráfico 19. Distribución de mujeres y hombres según agrupación de niveles de desempeño⁵ de los puestos de trabajo



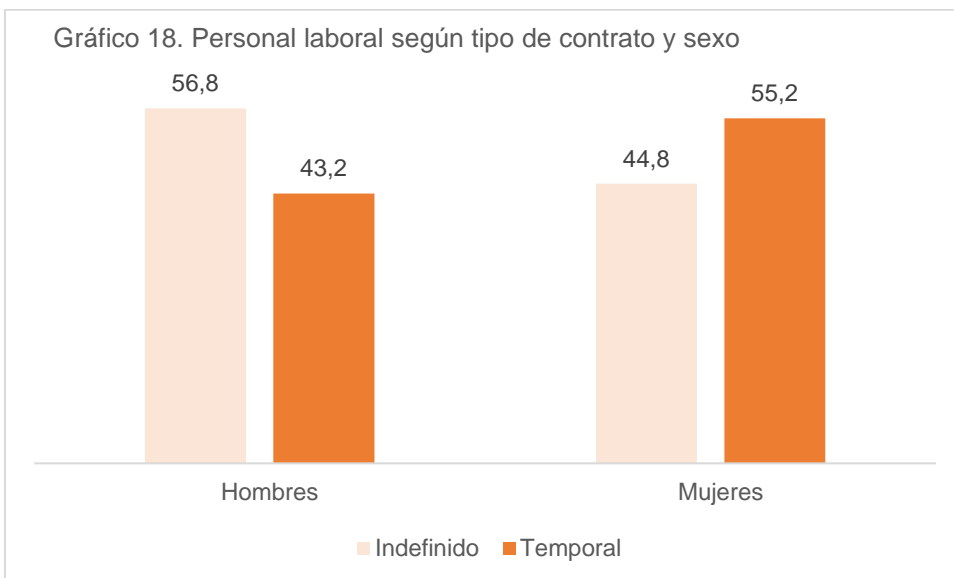
Calidad del puesto

Observando la distribución de hombres y mujeres en la categoría según sea fijo y temporal, el porcentaje de hombres (a pesar de la feminización) se encuentra en mayor medida concentrado en la categoría de fijo de lo que lo hace en el temporal. En las mujeres se encuentran distribuidas en igual medida (*Gráfico 17*) (Fuente: Boletín estadístico del personal al servicio de la Comunidad Autónoma de Aragón de diciembre de 2021).

⁵ Para facilitar la comprensión, se han agrupado los 17 niveles de desempeño del actual rango reglamentario, en tres grupos. El grupo I comprende los niveles 28, 29 y 30, es decir puestos de trabajo que, cualquiera que sea su naturaleza y posición organizativa, están reservados al intervalo exclusivo del grupo A1 y que se proveen, en todos los casos, por el procedimiento de libre designación. En el grupo II se han reunido los puestos de nivel 19 a nivel 27 y comprende intervalos correspondientes a los subgrupos A1, A2, y, en sus niveles máximos, C1. Finalmente, el grupo III reúne los puestos de nivel 13 a nivel 18, que corresponde con los niveles mínimos del subgrupo C1, el intervalo completo del subgrupo C2 y el nivel de desempeño de puestos de trabajo asignados para personal de las agrupaciones profesionales (E).



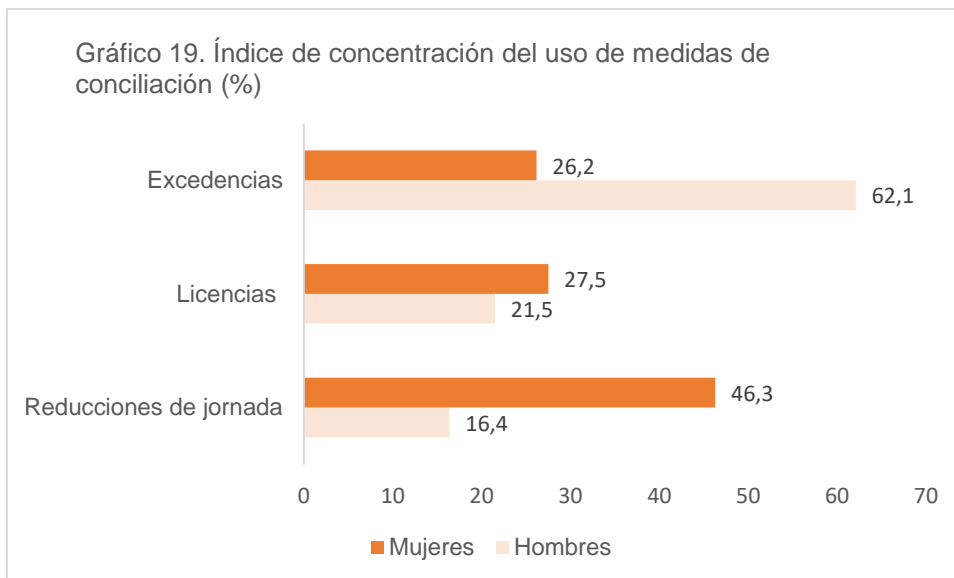
En el caso del personal laboral, el patrón se repite en el caso de los hombres. En el caso de las mujeres, aumenta el porcentaje de temporalidad. La diferencia entre la temporalidad de hombres y mujeres es de 12 puntos porcentuales.



Uso de medidas de conciliación

Tomando ahora los datos del Diagnóstico del Plan de Igualdad de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, se muestran dos patrones diferenciados para cada grupo de sexo:

- el grupo de las mujeres se acoge más a las modalidades de reducción de jornada que se vincula más a la guardia y cuidado de menores o familiares;
- mientras que los hombres se acogen a excedencias que pueden vincularse más a temas profesionales que a los relacionados con el cuidado o exigencias de carácter familiar.

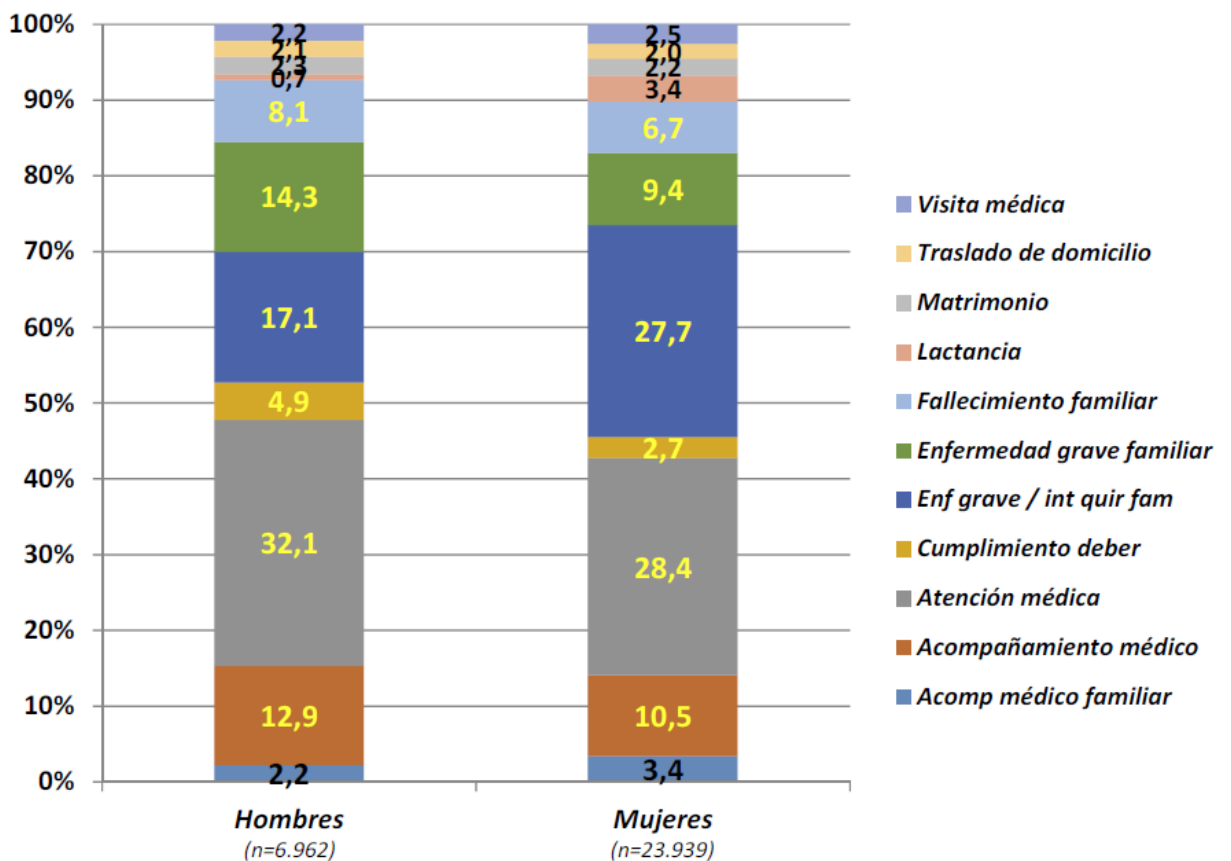


Entre las 20 modalidades de permiso que registra el sistema SIRHGA, hay 6 de ellas cuyo índice de distribución es notoriamente superior al 77,5 % del conjunto del sector, mostrando en todos los casos valores de su uso por mujeres iguales o superiores al 80,0 %. El índice de concentración del uso de los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

Cabe destacar, en todo caso, 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 (Fuente: Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024).

Gráfico 20. Concentración de los permisos por sexo (%)



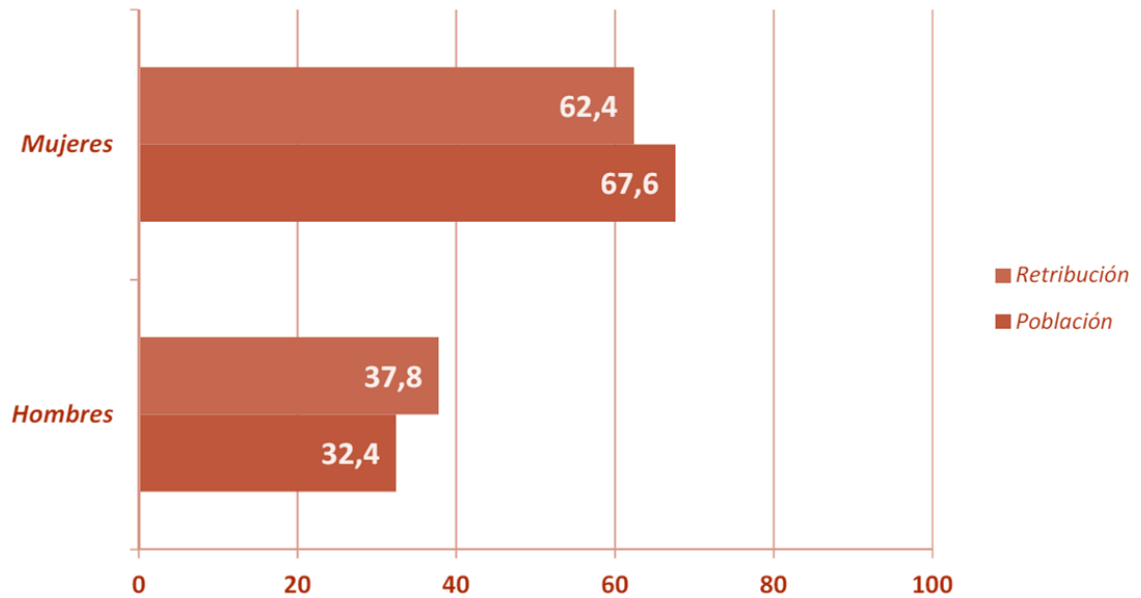
Como se observa en los datos arrojados por el Plan de Igualdad, cabe afirmar que hay dos patrones diferenciados para cada grupo de en relación con las medidas básicas de conciliación de la vida familiar y profesional que visibilizan la división sexual del trabajo:

- 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 señala de manera más detallada en el Plan, 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”.

Retribuciones salariales

Tras una primera observación en el Sector de la Administración General se observa la existencia de una brecha salarial (*Gráfico 21*) a favor de la población masculina. En primer lugar, se pone de manifiesto que el grupo de mujeres, que supone el 67,6 % de la población del sector, percibe el 62,4 % de la retribución asignada al sector, es decir una diferencia de 5,2 %. Por el contrario, el grupo de los hombres perciben el 37,8 % del valor de la nómina general del sector, cuando solo suponen el 32,4 %

Gráfico 21. Distribución general de las retribuciones entre la población del sector



A pesar de la creencia generalmente establecida de que no existe diferencias retributivas en la Administración de acuerdo a la información expuesta, se observa la enorme incidencia de las retribuciones complementarias en la configuración de la brecha salarial.

Conclusiones

A continuación, se presentan de manera sucinta las principales **conclusiones del Plan de Igualdad** de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón en relación con el personal al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón:

- ✓ La **Administración general** se encuentra **feminizada** (2 mujeres por cada hombre). Las mujeres representan el 67,54% del censo frente al 32,46% para los hombres).
- ✓ 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.

- ✓ 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.
- ✓ Los **puestos singularizados**, que suelen tener más nivel y más retribución, poseen una **mayor concentración de hombres** (a pesar de la feminización de la Administración General donde encontramos dos mujeres por cada hombre).
- ✓ **Grado personal consolidado**: la distribución de hombres y mujeres según el nivel (13 a 30) muestra que en los puestos con **un nivel superior se registra una mayor presencia de hombres**, que se atenúa en los niveles del centro de la escala, siendo ya, en los **niveles inferiores**, donde se da una presencia de **mujeres cada vez más numerosa**.

- ✓ En cuanto a la **forma de provisión**:
 - Puestos provistos por **concurso ordinario**: se distribuyen conforme al patrón general de distribución por sexos en el sector de Administración general, 68,0 % para las mujeres y 32,0 % para los hombres.
 - Puestos que se proveen por **libre designación y por nombramiento directo**, se deshace la equivalencia anterior a favor de los hombres y en menoscabo de las mujeres, agudizándose esta circunstancia cuanto más discrecional es la forma de provisión.

- ✓ En la **estructura de los Departamentos** encontramos los siguientes patrones:
 - Dos entornos **muy masculinizados**: de una parte, los departamentos de Desarrollo Rural y Sostenibilidad, y Vertebración Territorial, Movilidad y Vivienda y de otra parte el Departamento de Presidencia y la Presidencia de la Diputación General de Aragón (que son los órganos estructurantes a los que se adscriben mayor número de personas del colectivo de altos cargos y personal eventual que, como se ha visto, presenta un grado de masculinización muy elevado).
 - **Alto grado de feminización**: resulta relevante la agrupación de efectivos en los organismos públicos, especialmente en el IASS que reúne al 28,3 % de las mujeres del sector de Administración General, superando en más del doble los valores registrados para el colectivo de hombres en este organismo público.

- **Bajo grado feminización:** tres organismos que de manera significativa registran bajos valores de feminización: Centro de Investigación y Tecnología Agroalimentaria (CITA), Aragonesa de Servicios Telemáticos (AST) y el Instituto Aragonés de Gestión Ambiental (INAGA). Estos organismos comparten un perfil de proximidad en torno a las competencias atribuidas y relacionadas con la investigación y el desarrollo tecnológico, frente a la del resto de los organismos enfocadas al servicio, atención y cuidado de personas y grupo de personas.

- ✓ Respecto a las **Escalas y Clases de Especialidad:**
 - Un **mayor grado de feminización** se corresponde con escalas para las que se asignan competencias y capacidades relacionadas con los cuidados directos a personas, un dominio de actividad y ejercicio convencional y tradicionalmente atribuido a las mujeres.
 - Por el contrario, las **escalas muy masculinizadas** se corresponden con atributos relacionados con la movilidad y el despliegue territorial y tareas manuales con intervención directa sobre inmuebles o infraestructuras, ejercicios también vinculados tradicionalmente a actividades desarrolladas exclusiva o preferentemente por hombres.
 - Respecto al **personal funcionario** destacan:
 - en el grupo C1 las escalas de Agentes de Protección de la Naturaleza (93.6% hombres y 6.4% mujeres) y de Técnicos en Jardín de Infancia (98.3% mujeres y 1.7% hombres).
 - Respecto al **personal laboral** destacan:
 - en el grupo C2 las escalas de Técnicos en Cuidados Auxiliares de Enfermería (93.3% mujeres y 6.7% hombres) y Auxiliar Administrativo (80.9% mujeres y 19.1% hombres).
 - en el grupo C1, Oficial 1ª Conductor (98.2% hombres y 1.8% mujeres) y en el grupo C2 el Personal Esp. Servicios Domésticos (94.4% mujeres y 5.6% hombres).

✓ **Feminización del acogimiento de medidas para poder llevar a cabo el cuidado de familiares**, tal y como se muestra a continuación:

- **Excedencia voluntaria:** los hombres se acogen en mayor grado a medidas favorecedoras mientras que las mujeres lo hacen a situaciones de excedencia más distribuidas y exigencias personales más diversas. Reducción de 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 tienen que ver con salud propia o familiar.

En suma, como detalla el Plan de Igualdad, *“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.”*

Recursos - Resultados



RECURSOS-RESULTADOS

El apartado **Recursos-Resultados** recoge siguientes aspectos:

- a) Visibilización del trabajo reproductivo: porcentaje del PIB dedicado al trabajo doméstico y de cuidados.
- b) Las evaluaciones de impacto de género de las diferentes secciones que conforman el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Aragón.



a) Visibilización del trabajo doméstico

El artículo 38 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón dedicado a la “Visibilización del trabajo doméstico” detalla que:

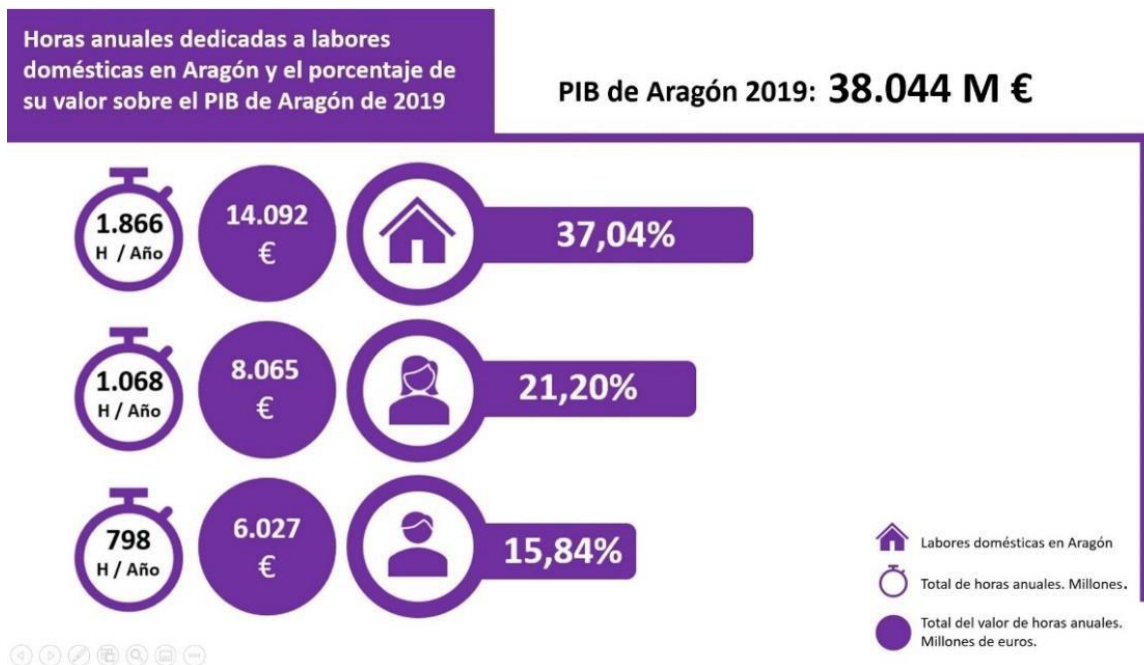
“La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón reconoce la función social y económica del trabajo doméstico y de cuidados de personas en situación de dependencia, así como las actividades feminizadas sin remuneración ni reconocimiento profesional. A tal efecto, las Administraciones públicas aragonesas 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”.

En el Portal de Transparencia se encuentra el informe denominado [“El valor del trabajo de los cuidados no remunerados en Aragón”](#).

El informe realizado por el IAM pretende ofrecer una fotografía en relación con el valor económico del trabajo reproductivo.

Como sabemos, el PIB es el principal indicador macroeconómico para calcular la riqueza de un país. Para incorporar este trabajo reproductivo al PIB se aplica el salario de las personas dedicadas a los servicios domésticos. En este sentido, el salario por hora utilizado se basó en el Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre, en el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2021 y en el que figura que el salario mínimo de empleadas y empleados de hogar será de 7,55€ por hora efectivamente trabajada.

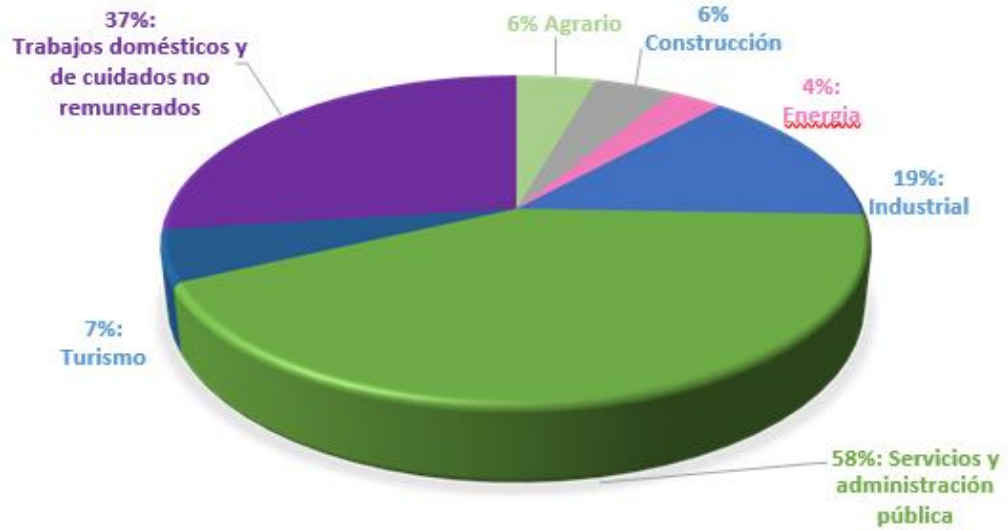
En cuanto a los resultados obtenidos, el estudio llega a la conclusión de que el valor total de las horas invertidas por hombres equivaldría al 15,84% del PIB aragonés, mientras que el valor de las horas de las mujeres equivaldría al 21,20%.



Fuente: [El valor del trabajo de los cuidados no remunerados en Aragón](#)

Por otro lado, en el siguiente gráfico el estudio refleja el porcentaje del PIB que el trabajo reproductivo podría suponer el 37% del total, si este trabajo fuera incluido en los cálculos del PIB. Esto supondría casi unos 15 millones de euros.

Comparativa entre sectores y aportación al PIB aragonés



Fuente: [El valor del trabajo de los cuidados no remunerados en Aragón](#)

b) Evaluaciones de impacto de género

Cada Departamento ha elaborado su **informe de impacto de género** de acuerdo con el modelo facilitado en el Anexo VIII de la Orden HAP/ HAP/962/2022, de 30 de junio, por la que se dictan instrucciones para la elaboración de los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2023.

La Orden HAP/962/2022 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) detallando en la primera columna aquellas con pertinencia de género:

Programas con pertinencia de género**Código- Sección**

-
- 02. LA PRESIDENCIA
 - 05. VICEPRESIDENCIA DEL GOBIERNO DE ARAGÓN
 - 09. CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ARAGÓN
 - 10. PRESIDENCIA Y RELACIONES INTERNACIONALES / INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER.
 - 11 DEPARTAMENTO DE CIUDADANÍA Y DERECHOS SOCIALES.
 - 12. DEPARTAMENTO HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 - 14. DEPARTAMENTO DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y MEDIO AMBIENTE
 - 15. DEPARTAMENTO ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO
 - 16. DEPARTAMENTO DE SANIDAD
 - 17 DEPARTAMENTO DE CIENCIA, UNIVERSIDAD Y SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO
 - 18. DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE
 - 19. DEPARTAMENTO DE INDUSTRIA, COMPETITIVIDAD Y DESARROLLO EMPRESARIAL.
-

Asimismo, los Organismos Autónomos a considerar para la elaboración del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Aragón

Programas con pertinencia de género**Código- Sección**

-
- 51: INSTITUTO ARAGONÉS DE EMPLEO
 - 53. INSTITUTO ARAGONÉS DE SERVICIOS SOCIALES
 - 54. INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER
 - 55. INSTITUTO ARAGONÉS DE LA JUVENTUD
 - 71. ARAGONESA SERVICIOS TELEMÁTICOS (AST)
 - 72. INSTITUTO ARAGONÉS DEL AGUA (IAA)

74. CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y TECNOLOGÍA AGROALIMENTARIA DE ARAGÓN

75. INSTITUTO ARAGONÉS DE GESTIÓN AMBIENTAL (INAGA)
76. BANCO DE SANGRE Y TEJIDOS

77. AGENCIA DE CALIDAD Y PROSPECTIVA UNIVERSITARIA DE ARAGÓN (ACPUA)

78. INSTITUTO ARAGONES DE FOMENTO

En cuanto a las Secciones sin pertinencia 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. Este es el caso de la Sección 01: Cortes de Aragón, la Sección 03: Consejo Consultivo de Aragón o de la Sección 04: Tribunal Administrativo de Contratos Públicos 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 del ejercicio presupuestario inmediatamente anterior. Con carácter general, 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 dedicadas a la 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, realidad que se evidencia en el programa de la Sección 14 de Ganadería, Agricultura y Medio Ambiente o en la Sección 11 correspondiente al Departamento de Ciudadanía y Servicios Sociales.

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.

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 el esfuerzo debe ir encaminado a la incorporación de 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, 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.

En las páginas que siguen se pasa a ofrecer la **evaluación de impacto de género** de los diferentes **programas** considerados con pertinencia de género que

forman parte de los **Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2023**.



SECCIÓN 02. LA PRESIDENCIA

SECCIÓN 02. Análisis de impacto de género de los programas presupuestarios

En relación con los presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón, Presidencia del Gobierno gestiona los siguientes programas de gastos:

Sección	Programas
02	1121 Presidencia y Órganos de la Presidencia

Identificación de los programas con pertinencia de género

A continuación, se relacionan los programas que se ha considerado poseen pertinencia de género porque afectan de manera directa a hombres y mujeres:

Sección	Programa con pertinencia de género
02	1121 Presidencia y Órganos de la Presidencia La ejecución de este programa posee pertinencia de género, no obstante se realizan una serie de observaciones en algunos de los apartados de las fichas.

Fichas de los programas de la Sección 02 con pertinencia de género

En este apartado se realiza una reflexión sobre de los **programas presupuestarios** que no poseen pertinencia de género que corresponden a Presidencia del Gobierno.

PROGRAMA 1121 Presidencia y Órganos de la Presidencia

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: 1121 Presidencia y Órganos de la Presidencia

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: Secretaria General de la Presidencia

SECCIÓN: Presidencia del Gobierno

Se presupuesta el crédito necesario para hacer frente a los gastos de personal y de gestión ordinaria que genera la actividad del Presidente, el Gabinete de la Presidencia, y la Secretaría General de la Presidencia.

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, 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
03 Secretaría General de la Presidencia como órgano directivo dependiente de la Presidencia del Gobierno	A. Conocimiento y control de la situación de las actuaciones concretas de los Departamentos, organismos públicos y empresas públicas dependientes del Gobierno de Aragón, en relación con el cumplimiento de objetivos y programas considerados de interés para la Presidencia.	
04 Dirección y ejecución de funciones sobre régimen jurídico, personal y gestión económico-presupuestaria, a través del Servicio de Asuntos Administrativos	B. Tramitación de los expedientes que se generen como consecuencia de la gestión de los créditos asignados a la Presidencia, contratación, subvenciones y convenios	Nº de expedientes
06 competencias en materia de conflicto de intereses, incompatibilidades y régimen sancionador establecidas en la Ley de Integridad y Ética públicas, mejora de la calidad y evaluación de las normas y coordinación del Plan Anual Normativo a través del Servicio de Integridad, Planificación y Calidad Normativa	D. Mejora de la calidad y evaluación de las normas y simplificación del ordenamiento jurídico aragonés	Nº de expedientes y de normas

Objetivos en relación con la igualdad de género 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	a	Refuerzo de la coordinación de las políticas de igualdad del Gobierno de Aragón
Eje 2 Transformación social: igualdad de trato. Objetivo 3 Perspectiva de género en la elaboración y definición de las políticas públicas	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 proyectos normativos

Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón	
ARTÍCULO	CONTENIDO
Artículo 6.La Administración de la Comunidad Autónoma	Art 6.2 Los diversos departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, en cuyo ámbito de gestión se ha de velar por el respeto y cumplimiento del objeto y fines en materia de igualdad de género establecidos en esta Ley, ejercerán en el desarrollo de sus competencias fundamentalmente las siguientes funciones; c) la garantía del uso no sexista del lenguaje en los documentos administrativos. e) 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.
Artículo 13 Unidades de igualdad de género	<p>Art. 13.1 Bajo la dependencia orgánica de la secretaría general técnica, secretaria general u órgano equivalente, se crearán, mediante las correspondientes relaciones de puestos de trabajo, unidades de igualdad de género en todos los departamentos y organismos autónomos, con el fin de impulsar, coordinar e implementar la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación en sus respectivas políticas. Uno de los requisitos de las unidades de igualdad de género será que tengan la formación habilitada por el Instituto Aragonés de la Mujer para el desarrollo de tal fin.</p> <p>Art. 13.2 Las unidades de igualdad de género desarrollarán las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las materias de competencia de cada departamento y organismos autónomos y en particular a) recabar la información estadística desagregada por sexos elaborada por los órganos del departamento y asesorar a los mismos en relación con su elaboración. c) velar por la utilización de un lenguaje inclusivo</p>

Artículo 18 Evaluación del impacto de género	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.
Artículo 19 Memoria explicativa de igualdad	<p>Art. 19.1 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</p> <p>Art. 19.2 La aprobación de la norma o adopción del acto administrativo de que se trate dejará constancia de la realización de la evaluación del impacto de género y de la memoria explicativa de igualdad.</p>
Artículo 22 Uso integrador y no sexista del lenguaje y de la imagen	Art. 22.1 Los poderes públicos 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 particulares.
Artículo 26 Ayudas y subvenciones	<p>Art. 26.3 La Administración de la Comunidad Autónoma denegará el otorgamiento de subvenciones, becas o cualquier otro tipo de ayuda pública a las empresas y entidades solicitantes sancionadas por resolución administrativa firme o condenadas por sentencia judicial firme, por acciones u omisiones consideradas discriminatorias por la legislación vigente por razón de género.</p> <p>A tal efecto las empresas y entidades solicitantes deben presentar, junto con la solicitud de la ayuda, una declaración responsable del hecho de no haber sido nunca objeto de sanciones administrativas firmes ni de sentencias firmes condenatorias.</p>

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

En primer lugar, entre las actividades propias de la Secretaría General de la Presidencia, en aplicación de la Ley 7/2018 de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Aragón y mediante Orden HAP/493/2019, de 24 de abril, se mantiene en la Relación de Puestos de Trabajo de la Presidencia el puesto número R.P.T. 52589, Coordinador/a de Análisis y Seguimiento de Proyectos, adscrito a la Secretaría General de la Presidencia, en el que se incluye en el apartado de Formación Específica «Formación habilitada por el Instituto Aragonés de la Mujer en relación con el principio de igualdad entre mujeres y hombres» y las características de dicho puesto son «Funciones propias del puesto en materia de análisis económico, seguimiento presupuestario y de igualdad de género».

En segundo lugar, en este programa se ha presupuestado en el estado de gastos del ejercicio 2022, una subvención a la Fundación Seminario investigación para la Paz, por un importe de 91.270 € que puede ser objeto de análisis en lo que corresponde a su objeto social y publicaciones. En la labor desarrollada por la Fundación (talleres, cursos, programas, etc.) destaca la alta participación de mujeres en dichas actividades. En el año 2021, se han llevado a cabo unos encuentros presenciales y *on line* sobre “Mujeres en Afganistán”, con la participación de María Jesús Luna Serreta, directora de la Fundación SIP, “Mujeres en las guerras: víctimas, sobrevivientes, constructoras de la paz., con la participación de María Dolores Martín, María Vilellas y Carmen Magallón Portolés, presidenta de la Fundación SIP. Asimismo, tanto la Presidenta como la Directora de la Fundación SIP han participado activamente en actividades relacionadas con el papel de las mujeres en la paz y la perspectiva de género. María Jesús Luna ha participado en Taller de medición para alumnado del CFGS “Promoción e la igualdad de género del IES Avempace”, y Carmen Magallón participó, entre otros, en el curso “Construcción de cultura de la paz con perspectiva de género”, organizado por la Fundación SIP en el Centro Cultural de España en Méjico, y en la conferencia “Mujer, ciencia y violencia”, en la Universidad Politécnica de Nicaragua, con motivo del Día Internacional contra la violencia hacia las mujeres”. Para este ejercicio 2023 el presupuesto destinado a conceder una subvención para la Fundación Seminario Investigación para la Paz, asciende a 105.270 €, ya que no se había incrementado el importe en varios ejercicios. Para la concesión y tramitación de esta subvención se aplica lo dispuesto en el artículo 26.3 de Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.

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

Desde el Servicio de Asuntos Administrativos, en su función de apoyo al seguimiento de las medidas incluidas en el Plan de Gobierno, destaca la conexión de los objetivos del Plan de Gobierno con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, mereciendo especial atención el ODS 5 el relativo a «Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas», que aparece en siete objetivos del Plan de Gobierno. El seguimiento del grado de ejecución en cada uno de ellos en el tercer año de la legislatura, en el mes de julio de 2022, es el siguiente:

1. Ruptura de la brecha de género en ciencia e investigación. Ejecución 83,33 %.
2. Desarrollar, con dotación presupuestaria suficiente, todas las previsiones contenidas en la Ley 18/2018, de 20 de diciembre, de Igualdad y Protección Integral contra la Discriminación por Razón de Orientación Sexual, Expresión e Identidad de Género en la Comunidad Autónoma de Aragón. Ejecución 100 %
3. Desarrollar, con dotación presupuestaria suficiente, todas las previsiones contenidas en la Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón. Ejecución del 50%
4. Impulsar medidas concretas para acabar con la brecha salarial y el techo de cristal que sufren las mujeres en Aragón. Ejecución 58,30 %.

5. Ahondar en Planes de choque contra la Violencia de Género, desarrollando el Dictamen de la Comisión Especial de estudio sobre las políticas y recursos necesarios para acabar con la violencia machista aprobado por las Cortes de Aragón. Ejecución 68,75 %
6. Desarrollar, con dotación presupuestaria suficiente, todas las previsiones contenidas en la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón. Ejecución 58,33 %
7. Trabajar por el aumento de recursos y liderazgo del Instituto Aragonés de la Mujer y la acción transversal y decidida de toda la Administración Aragonesa. Ejecución 41,67 %.

Estos datos, aunque no suponen una cuantificación del programa en impulsar y fomentar la perspectiva de género pueden ser de interés para recabar información sobre la ejecución del ODS número 5, de igualdad de género.

Finalmente, para los objetivos y actividades del programa, en los procedimientos y en la tramitación de los expedientes que se derivan de ellos, se aplica la normativa en materia de igualdad y se verifica la implantación del uso integrador y no sexista de todo tipo de lenguaje.



SECCIÓN 05. VICEPRESIDENCIA DEL GOBIERNO DE ARAGÓN

Tal y como establece la Orden HAP/962/2022, de 30 de junio, por la que se dictan instrucciones para la elaboración del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2023, *“La economía mundial se ha visto golpeada en los últimos dos años por una pandemia sanitaria provocada por el SARS-CoV-2 iniciada en 2020 y un crecimiento desmesurado en los precios de la energía desde el segundo semestre de 2021, que se ha agravado con el conflicto bélico en Ucrania. Estos acontecimientos han generado un clima de inestabilidad, incertidumbre y volatilidad en los precios de la energía que, inevitablemente, impactarán en las cuentas públicas de la comunidad autónoma.*

Esta coyuntura económica constituye de nuevo un desafío para la política presupuestaria de la Comunidad Autónoma de Aragón, cuyos Presupuestos para el ejercicio 2023, deben de ser capaces, no solo de dar respuesta a los desequilibrios presupuestarios existentes, sino de alentar la recuperación económica garantizando la sostenibilidad financiera de la Comunidad Autónoma.

Desplazado el epicentro crítico desde el ámbito sanitario a la situación de crisis de los mercados energéticos, la coyuntura fiscal no deja de ser incierta, por lo que una vez más se requiere un ejercicio responsable de cada uno de los actores encargados de la elaboración del Presupuesto, sin perder de vista el objetivo de alcanzar una eficiente asignación de los recursos públicos, profundizar en las bases de la reactivación económica y mantener el compromiso de la sostenibilidad de las cuentas públicas autonómicas”.

En este marco, y en cumplimiento del artículo 21 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, se elabora este informe de impacto de género de los programas de gastos del Departamento de Industria, Competitividad y Desarrollo empresarial.

De conformidad con el artículo 3 del Decreto 17/2020, de 26 de febrero, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Vicepresidencia, cuenta como órgano directivo con la Dirección General de Desarrollo Estatutario y Programas Europeos.

SECCIÓN 05. Análisis de impacto de género de los programas presupuestarios

En relación con los presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón, la Sección 05 Vicepresidencia del Gobierno de Aragón, gestiona los siguientes programas de gastos:

Sección	Programas
	1216- Comunidades Aragonesas en el Exterior

05 Vicepresidencia del Gobierno	1267- Actuaciones relativas al Desarrollo Estatutario
	6152- Actuaciones relativas a Programas Europeos

En cuanto al personal que forma parte de la Vicepresidencia, según el Boletín estadístico del personal al servicio de la Comunidad Autónoma de Aragón, explotación de la base de datos SIRHGA de diciembre de 2021, de las 16 personas que prestan servicios en ella, 12 son mujeres y 4 hombres, por lo que se trata de una unidad orgánica feminizada, como la mayor parte de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Identificación de los programas con pertinencia de género

A continuación, se relacionan los programas que se ha considerado poseen pertinencia de género porque afectan de manera directa a hombres y mujeres:

Sección	Programa con pertinencia de género
05 VICEPRESIDENCIA DEL GOBIERNO	1216- Comunidades Aragonesas en el Exterior
	1267- Actuaciones relativas al Desarrollo Estatutario
	6152- Actuaciones relativas a Programas Europeos

Fichas de los programas de la sección 05: Vicepresidencia del Gobierno con pertinencia de género

En este apartado se realiza una reflexión sobre el impacto de género de los **programas presupuestarios** considerados con pertinencia de género que corresponden a la **Vicepresidencia del Gobierno de Aragón**.

PROGRAMA 1267. ACTUACIONES RELATIVAS AL DESARROLLO ESTATUTARIO

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: 1267

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: Dirección General de Desarrollo Estatutario y Programas Europeos

SECCIÓN: Servicio de Desarrollo Estatutario y aragoneses en el Exterior

El programa económico 1267 tiene como finalidad esencial la financiación de las actuaciones contempladas en los apartados a) a f) del artículo 5 del Decreto 17/2020, de 26 de febrero, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Vicepresidencia, que desarrolla el Servicio de Desarrollo Estatutario y aragoneses en el Exterior, y que son las siguientes:

- La realización de estudios, emisión de informes y elaboración de propuestas sobre el desarrollo y aplicación del Estatuto de Autonomía.
- El estudio de los proyectos normativos que deban aprobarse para la efectividad de las previsiones del Estatuto de Autonomía.
- La protección, investigación y difusión del patrimonio político y jurídico de Aragón, así como de las señas de identidad aragonesas.
- La divulgación del conocimiento del Estatuto de Autonomía y del derecho aragonés, así como su desarrollo mediante la edición de publicaciones, la organización de jornadas, seminarios y otras formas de difusión.
- El seguimiento de las iniciativas estatales o de otras Comunidades Autónomas y, en su caso, de la Unión Europea, que puedan incidir en las competencias de la Comunidad Autónoma de Aragón.
- La elaboración de informes sobre cuestiones de conflictividad competencial.

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, 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
Objetivo 1: Coordinación, impulso, análisis y asesoramiento sobre la política de desarrollo estatutario, tanto a través de la coordinación y seguimiento de los proyectos normativos que deban aprobarse para la efectividad de las previsiones del Estatuto de Autonomía proposición, como a través de la coordinación de posibles traspasos de competencias del Estado a la Comunidad Autónoma de Aragón.	Impulso e informes de proyectos normativos	20 informes de proyectos normativos
	Informes seguimiento de la normativa estatal y de otras CCAA	10 informes de seguimiento
	Encargos a la Comisión Aragonesa de Derecho civil: Informes, propuestas de redacción anteproyectos de ley en materia de derecho foral aragonés...	3 encargos

Objetivo 2: Fomento de la investigación sobre el estado autonómico y su régimen jurídico, así como la divulgación de dicha investigación y del conocimiento del Estatuto de Autonomía de Aragón y del derecho aragonés, con especial atención al derecho foral propio, así como su desarrollo.	Celebración de jornadas sobre el Estatuto de Autonomía, derecho foral y debates autonómicos, seminarios y foros.	4 jornadas
	Material didáctico: guías, folletos, etc.	5 materiales
	Premios investigación y divulgación estatuto y derecho aragonés dirigidos a alumnado de primaria, ESO y bachillerato	1 premio
	Premios investigación y divulgación Estatuto y derecho aragonés dirigidos a Universitarios	1 premio
	Campaña de divulgación Estatuto y Derecho Aragonés entre escolares aragoneses	340 actividades

Objetivos en relación con la igualdad de género de acuerdo con la normativa vigente en la Comunidad Autónoma de Aragón:

II Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024)		
EJE/OBJETIVO	MEDIDA	CONTENIDO
Sensibilización y formación/ Fomentar en el personal que integra la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón, la formación en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.	Incorporar un uso integrador y no sexista del lenguaje en toda la documentación oficial, estadísticas, registros, (páginas web) y demás sistemas de información oficial, incorporando los datos desagregados por sexo y el análisis de los mismos desde una perspectiva de género, así como en las señales de los espacios corporativos y etiquetas de los uniformes de trabajo.	Inclusión de perspectiva de género en el material divulgativo elaborado. Campaña de divulgación Estatuto y Derecho Aragonés entre escolares aragoneses. Celebración de jornadas sobre el Estatuto de Autonomía, derecho foral y debates autonómicos, seminarios y foros. Impulso e informes de proyectos normativos. Informes seguimiento de la normativa estatal y de otras CCAA. Encargos a la Comisión Aragonesa de Derecho civil para la elaboración de normativa en materia de derecho civil foral aragonés.
Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón		
ARTÍCULO	CONTENIDO	
Artículo 16 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón	Inclusión de manera transversal del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el ámbito de las competencias ejercidas en relación con el desarrollo estatutario	
Artículo 17 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón	Inclusión del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el ámbito de las competencias ejercidas en relación con el desarrollo estatutario desde la interseccionalidad, visibilizando la diversidad	

Artículo 18 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón	Evaluación del impacto de género en el desarrollo de proyectos normativos
Artículo 22 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón	Uso de lenguaje exclusivo en publicaciones emitidas en desarrollo de las competencias en materia de desarrollo estatutario
Artículo 25 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón	Incorporación de cláusulas sociales de igualdad de género en procedimientos de contratación desarrollados en relación con las competencias de desarrollo estatutario
Artículo 26 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón	Incorporación de la perspectiva de género en bases y convocatoria de subvenciones para la investigación y divulgación del derecho estatutario y el derecho foral
Artículo 29 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón	Incorporación del enfoque de género en las actividades desarrolladas con alumnado de primaria, ESO y bachiller
Artículo 50 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.	Remoción de los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier sesgo o discriminación por razón de sexo con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y desarrollo de su carrera profesional. Facilitación a las empleadas y empleados públicos la conciliación de la vida personal, familiar y laboral sin menoscabo de la promoción profesional considerando las particularidades de jornada y horario de todos los tipos de puestos de trabajo.

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

Por las propias características de las actuaciones a desarrollar para el cumplimiento de los objetivos previstos en el programa de actuaciones relativas al desarrollo estatutario, resulta complejo para este órgano directivo describir la situación social de mujeres y hombres en relación con su ámbito de aplicación, en la medida en que el mismo se circunscribe a toda la población aragonesa. Por ello, debemos remitirnos a los datos generales referentes a la situación de mujeres y hombres en Aragón.

No obstante, es el propio carácter global y transversal de las políticas de desarrollo estatutario el que determina su impacto desde la perspectiva de género. El artículo 12 del Estatuto de Autonomía reconoce a todas las personas el derecho a vivir con dignidad, seguridad y autonomía, libres de explotación, de malos tratos y de todo tipo de discriminación, así como el derecho al libre desarrollo de su personalidad y capacidad personal. A su vez, el artículo 24 se refiere a la protección personal y familiar, consagrando que los poderes públicos aragoneses orientarán sus políticas de acuerdo con, entre otros objetivos, el de garantizar la igualdad entre el hombre y la mujer en todos los ámbitos, con atención especial a la educación, el acceso al empleo y las condiciones de trabajo. De ahí que, para la consecución de dicho principio

fundamental, se reconocen a la Comunidad Autónoma una serie de competencias, que, en áreas como la igualdad entre mujeres y hombre, son diversas y se ven, necesariamente, implicadas. Competencias en educación (artículo 73), sanidad (71.55), vivienda (71.10), igualdad social (71.37), cultura (71.43) ... no sólo se ven afectadas en la consecución del principio referido, sino que de hecho es imprescindible que se establezca un marco común y conjunto, de colaboración entre todos los departamentos y sectores afectados, para garantizar su realización óptima.

Así, la óptica de la perspectiva de género debe informar toda la política de desarrollo estatutario, al tratarse de un elemento transversal. Y es en ese sentido que cabe afirmar que la actividad en el programa de actuaciones referentes al desarrollo estatutario afecta a la situación social de todas las mujeres y hombres en Aragón.

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

- La ejecución del programa de actuaciones relativas al desarrollo estatutario implica el desarrollo de actividades específicas en las que hacer efectiva la integración de la perspectiva de género mediante ítems específicos:
- La supervisión del uso de lenguaje inclusivo.
- La consagración del principio de igualdad entre mujeres y hombres como elemento transversal que debe informar las políticas de desarrollo del Estatuto de Autonomía.
- La identificación y consideración de la pertinencia de género a la hora de abordar dichas actuaciones.

En concreto, dichos ítems tienen especial relevancia en las siguientes las actividades previstas en el programa:

- Emisión de informes sobre disposiciones con rango de ley y disposiciones reglamentarias, tanto del Estado como, en determinados casos, de otras comunidades autónomas.
- Emisión de informes sobre disposiciones con rango de ley y disposiciones reglamentarias de la Comunidad Autónoma de Aragón.
- Impulso e informe de proyectos normativos tanto estatales como autonómicos.
- Seguimiento de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, con especial atención a la que pudiera tener repercusiones para la Comunidad Autónoma de Aragón.
- Elaboración de estudios o informes relacionados con el estado autonómico y su régimen jurídico.
- Organización de jornadas, seminarios, debates, y otras formas de difusión.
- Edición de publicaciones:
 - o Edición de la Revista "Actualidad del Derecho de Aragón": fruto de la colaboración entre el Justicia de Aragón, el Gobierno de Aragón, la Facultad de Derecho de la Universidad de Zaragoza, la Asociación de Letrados de la Comunidad Autónoma de Aragón y el colegio de Graduados Sociales. Se trata de una publicación de naturaleza jurídica, abarcando su contenido desde entrevistas, noticias jurídicas y artículos de opinión, a comentarios sobre legislación aragonesa y desarrollo estatutario y sentencias de todos los órdenes

jurisdiccionales de los distintos órganos judiciales ubicados en el territorio aragonés, así como del Tribunal Constitucional.

- Convenio con el Observatorio de Derecho Público de Barcelona “Informe de Comunidades Autónomas”. Aragón forma parte desde el año 2007 del denominado “Foro de las Autonomías”, que se reúne anualmente en el Senado. Como consecuencia del Foro se elabora un libro denominado el “Informe de las Comunidades Autónomas”, que recoge la valoración y conclusiones del año autonómico inmediatamente anterior, informes normativos y jurisprudenciales, así como estudios monográficos sobre cuestiones de interés.
- Elaboración de material didáctico.
- Divulgación del conocimiento del derecho aragonés a través de las distintas redes sociales.
- Campaña de divulgación del Estatuto de Autonomía y del Derecho Aragonés entre el alumnado aragonés: Campaña de Actividades divulgativas sobre aspectos relacionados con el derecho, la identidad, los símbolos y el territorio.

PROGRAMA 1216. COMUNIDADES ARAGONESAS EN EL EXTERIOR

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: 1216

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: Dirección General de Desarrollo Estatutario y Programas Europeos

SECCIÓN: Servicio de Desarrollo Estatutario y aragoneses en el Exterior.

OBJETIVO: El Programa 1216 tiene como principal finalidad: favorecer y mejorar la participación de las Comunidades Aragonesas en el Exterior en la vida social y cultural 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, 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
Promover el apoyo a las casas y centros de Aragón para favorecer y mejorar su participación en la vida social y cultural de Aragón.	Reunión Consejo Comunidades Aragonesas en el Exterior (nº de reuniones)	2 reuniones

	Revista Casas de Aragón	1 revista
	Congreso de las Comunidades Aragonesas en el exterior	1 Congreso
	Elaboración de materiales divulgativos para las comunidades aragonesas en el exterior.	3 materiales
	Difusión de las señas de identidad aragonesas a través de las comunidades aragonesas en el exterior	2 difusiones
	Revista encuentro comunidades aragonesas en el exterior	1 revista
Favorecer e impulsar los programas de actividades de las casas y centros y fomentar la realización de intercambios entre los mismos.	Subvenciones a actividades de las casas	1 programa
	Desarrollo proyectos normativos relativos a comunidades aragonesas en el exterior	2 proyectos

Objetivos en relación con la igualdad de género de acuerdo con la normativa vigente en la Comunidad Autónoma de Aragón:

II Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024)		
EJE/OBJETIVO	MEDIDA	CONTENIDO
Sensibilización y formación/ Fomentar en el personal que integra la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón, la formación en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.	Incorporar un uso integrador y no sexista del lenguaje en toda la documentación oficial, estadísticas, registros, (páginas web) y demás sistemas de información oficial, incorporando los datos desagregados por sexo y el análisis de los mismos desde una perspectiva de género, así como en las señas de los espacios corporativos y etiquetas de los uniformes de trabajo.	Elaboración de materiales divulgativos para las comunidades aragonesas en el exterior: inclusión de perspectiva de género en el material divulgativo elaborado para las comunidades aragonesas en el exterior.
Sensibilización y formación/ Fomentar en el personal que integra la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón, la formación en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.	Incorporar un uso integrador y no sexista del lenguaje en toda la documentación oficial, estadísticas, registros, (páginas web) y demás sistemas de información oficial, incorporando los datos desagregados por sexo y el análisis de los mismos desde una perspectiva de género, así como en las señas de los espacios corporativos y etiquetas de los uniformes de trabajo.	Revista Casas de Aragón: inclusión de perspectiva de género en el material divulgativo elaborado para las comunidades aragonesas en el exterior.

Sensibilización y formación/ Fomentar en el personal que integra la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón, la formación en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.	Incorporar un uso integrador y no sexista del lenguaje en toda la documentación oficial, estadísticas, registros, (páginas web) y demás sistemas de información oficial, incorporando los datos desagregados por sexo y el análisis de los mismos desde una perspectiva de género, así como en las señales de los espacios corporativos y etiquetas de los uniformes de trabajo.	Subvenciones a actividades de las casas: inclusión de perspectiva de género en el programa de subvenciones a actividades y funcionamiento de las Casas y centros de Aragón en el exterior.	
	Incorporar un uso integrador y no sexista del lenguaje en toda la documentación oficial, estadísticas, registros, (páginas web) y demás sistemas de información oficial, incorporando los datos desagregados por sexo y el análisis de los mismos desde una perspectiva de género, así como en las señales de los espacios corporativos y etiquetas de los uniformes de trabajo.	Desarrollo proyectos normativos relativos a comunidades aragonesas en el exterior Inclusión de perspectiva de género en el desarrollo de proyectos normativos en relación con las comunidades aragonesas en el exterior	

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

ARTÍCULO	CONTENIDO
Artículo 16 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.	Inclusión de manera transversal del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el ámbito de las competencias ejercidas en relación con las comunidades aragonesas en el exterior.
Artículo 17 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.	Inclusión del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el ámbito de las competencias ejercidas en relación con las comunidades aragonesas en el exterior desde la interseccionalidad, visibilizando la diversidad del colectivo de mujeres afectado por dichas competencias.
Artículo 18 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.	Evaluación del impacto de género en el desarrollo de proyectos normativos en relación con las comunidades aragonesas en el exterior.
Artículo 22 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.	Uso de lenguaje exclusivo en publicaciones emitidas en desarrollo de las competencias en materia de comunidades aragonesas en el exterior.
Artículo 23 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.	Inclusión de la variable sexo en los instrumentos de registro de datos en relación con las comunidades aragonesas en el exterior.
Artículo 25 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.	Incorporación de cláusulas sociales de igualdad de género en procedimientos de contratación desarrollados en relación con las comunidades aragonesas en el exterior.

Artículo 26 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.	Incorporación de la perspectiva de género en bases y convocatoria de subvenciones públicas dirigidas a comunidades aragonesas en el exterior.
Artículo 81 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.	Fomento de presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos rectores de comunidades aragonesas en el exterior.

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

A la hora de analizar la situación social de las mujeres y hombres afectados por el programa de comunidades aragonesas en el exterior, la primera dificultad a la que nos enfrentamos es la ausencia de datos desagregados por sexos. Pese a que el artículo 6 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Aragón, establece la obligación de los diversos departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, -en cuyo ámbito de gestión se ha de velar por el respeto y cumplimiento del objeto y fines en materia de igualdad de género-, de *“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”*, lo cierto es que dicha obligación está pendiente de realización efectiva en el ámbito de la gestión de las comunidades aragonesas en el exterior.

En gran medida, ello se debe a que está pendiente de actualización normativa la regulación del Registro de Casas y Centros de Aragón, previsto en el vigente artículo 10 de la Ley 5/2000, de 28 de noviembre, de Relaciones con las Comunidades Aragonesas del Exterior, -actualmente desarrollado por Orden de 21 de mayo de 2002, del Departamento de Presidencia y Relaciones Institucionales-, y que no prevé la obligación de recoger datos desagregados de las comunidades en el exterior. También está pendiente de elaboración el censo de miembros de las comunidades aragonesas del exterior, que, conforme a la Disposición adicional primera de la Ley, debe promoverse por el Gobierno de Aragón a través del Instituto Aragonés de Estadística.

Dicha circunstancia habrá de verse solucionada con la aprobación de la nueva ley en materia de comunidades aragonesas en el exterior, cuyo anteproyecto está en tramitación en este momento. Tanto la nueva regulación del registro de comunidades aragonesas en el exterior como, particularmente, la creación del Registro de Aragoneses y Aragonesas en el exterior deberá permitir la recogida de datos desagregados, solventando la carencia referida y permitiendo, en ejercicios futuros, el análisis de la situación no sólo de las Casas y Centros en el exterior, sino también de los Aragoneses y Aragonesas en el Exterior, con perspectiva de género.

En este sentido, es fundamental que el desarrollo normativo de sendos instrumentos, para lo que se habilita expresamente al Gobierno de Aragón en la norma, establezcan la obligatoriedad de recoger los datos de manera desagregada.

En cualquier caso, sí que se dispone de datos de las juntas directivas de las casas y centros de Aragón en el exterior, a fecha actual. Examinados los mismos, se ha podido constatar lo siguiente:

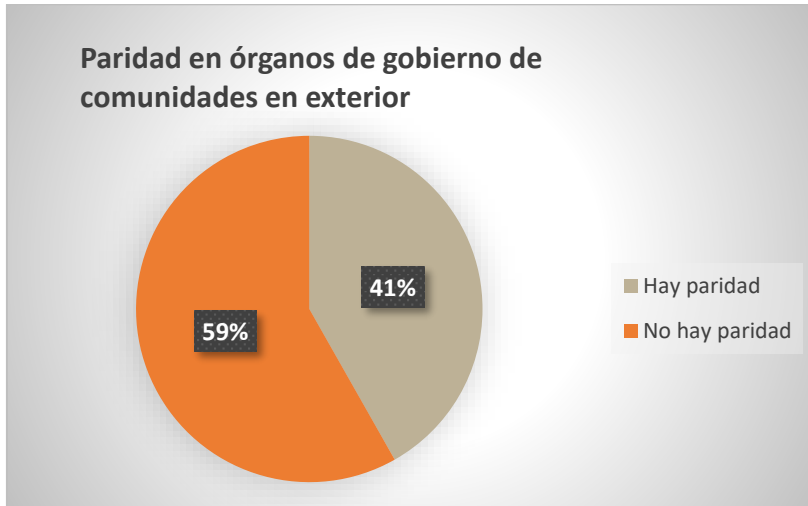
En primer lugar, debemos partir de que existen un total de 67 comunidades aragonesas en el exterior (66 casas y centros, más la federación de Comunidades Aragonesas en el exterior). Examinados los datos de la composición de sus juntas directivas, se constata que hay un total de 260 mujeres en las mismas, frente a 345 hombres.



De las 66 comunidades, en 18 la presidencia de la junta directiva la desempeña una mujer, frente a 48 en la que la detenta un hombre:



Entrando a un análisis individualizado, se observa que en 27 comunidades existe paridad en la composición de su órgano de gobierno, frente a 39 en las que no sucede así (no hay paridad):



Ello permite concluir en la existencia de una infrarrepresentación de mujeres en la composición de los órganos directivos de las Comunidades aragonesas en el exterior. Dicho dato sería cualitativamente más esclarecedor en el caso de que tuviésemos conocimiento del dato desagregado por sexo de los socios y las socias de las mismas. En cualquier caso, se detecta la necesidad de impulsar la paridad en las juntas de gobierno, de manera que se equilibre su composición y se favorezca la asunción por las mujeres de cargos representativos.

De manera significativa, la propia Federación de Comunidades Aragonesas en el exterior, entidad que aglutina a todas las casas y centros, presenta una estructura de su órgano de gobierno particularmente desequilibrada. De sus 8 miembros, únicamente una es una mujer, y la presidencia de la junta le corresponde a un hombre. Ello revela la necesidad de concienciar en la igualdad, e impulsar la paridad, como uno de los objetivos de esta Dirección General en materia de igualdad entre mujeres y hombres en sus políticas en relación con las Comunidades aragonesas en el exterior.

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

Las medidas contempladas en el presupuesto para el ejercicio 2022 en el programa 1216, Comunidades aragonesas en el exterior, tendrán un impacto positivo en materia de igualdad de género y no discriminación, en el siguiente sentido:

A) En primer lugar, y tal y como se ha señalado, la ausencia de datos desagregados por sexo se corregirá con el desarrollo del proyecto normativo que se prevé acometer durante el año 2021: la regulación del registro de Aragoneses y Aragonesas en el Exterior. De manera específica, se

ha presupuestado la creación de una aplicación para dicho registro, que habilitará la recogida de datos desagregados.

B) Dicho proyecto normativo integrará la perspectiva de género de manera transversal e interseccional, contribuyendo así a la consecución del principio de igualdad.

C) Dentro de las actuaciones del programa se incluye la convocatoria de subvenciones para la realización de programas y actividades relacionadas con Aragón y para la atención asistencial a situaciones de extrema necesidad de las personas socias de las Comunidades Aragonesas en el exterior, a cargo del capítulo IV (transferencias corrientes) y para lo que hay previsto un importe de 160.000 €.

Al objeto de impulsar la transversalidad de las políticas de género, se ha incluido entre los criterios reglados para la concesión de dichas subvenciones la integración de las perspectivas de género en el programa de actividades que se presente para solicitar la subvención por las casas y centros. Dicho criterio comporta la valoración de los siguientes aspectos:

- la paridad del órgano de gobierno.
- el uso de lenguaje inclusivo en sus comunicaciones y actividades.
- la previsión de actividades que potencien el papel y la visibilidad de las mujeres en la actividad de la casa, así como que reflejen el rol de la mujer en el contexto de la actividad de las casas como centros que visibilizan la identidad social y cultural aragonesa en su ámbito de actuación.

D) Dentro de las actuaciones a financiar, se incluye la celebración del Encuentro anual de Comunidades Aragonesas del Exterior. Dicho encuentro se aprovecha para impulsar y desarrollar actividades formativas y divulgativas para las casas, entre las que se plantea programar un taller de igualdad, que impulse la integración de la perspectiva de género en el funcionamiento de las casas y centros de Aragón en el exterior.

E) Una de las actuaciones incluidas en el programa es la Edición de la Revista de Casas y Centros de Aragón, para lo que se ha previsto un importe, dentro del subconcepto 226002 (Gastos de divulgación y promoción), de 3.000 €. A la hora de diseñar el contenido y edición de la revista, se prevé integrar la perspectiva de género, en un doble sentido:

- mediante el respeto y fomento del lenguaje inclusivo.
- a través de la inclusión de contenido que refleje dicha perspectiva, y fomente el principio de igualdad entre mujeres y hombres, potenciando la visibilidad de las mujeres y de su papel en el cometido de las casas y centros.

PROGRAMA 6152- ACTUACIONES RELATIVAS A PROGRAMAS EUROPEOS**a) Datos generales del programa presupuestario****PROGRAMA:** 615.2**CENTRO GESTOR RESPONSABLE:** Dirección General de Desarrollo Estatutario y Programas Europeos**SECCIÓN:** Servicio de Fondos Europeos

El programa económico 615.2 tiene como finalidad esencial la financiación de las actuaciones contempladas en el artículo 6 del Decreto 17/2020, de 26 de febrero, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Vicepresidencia, que desarrolla el Servicio Fondos Europeos, y que son las siguientes:

- a) La programación, seguimiento, evaluación, coordinación y verificación de las actuaciones de contenido económico y financiero que, en el marco de las competencias de la Comunidad Autónoma de Aragón, se derivan de las intervenciones de los Fondos Europeos.
- b) El apoyo técnico al conjunto de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón en la elaboración y presentación de la documentación requerida por los distintos planes y programas susceptibles de cofinanciación europea.
- c) La coordinación y seguimiento de ayudas públicas y su compatibilización ante la Unión Europea en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón.
- d) La coordinación y seguimiento de expedientes de infracción de la Unión Europea contra el Reino de España en el ámbito de las competencias de la Comunidad Autónoma de Aragón.
- e) La búsqueda, análisis, difusión y asesoramiento de líneas de financiación complementarias a los Fondos Europeos en el contexto del Marco Financiero Plurianual correspondiente en cada periodo presupuestario comunitario.

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, 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
Objetivo 01: asistencia y apoyo a los distintos departamentos del Gobierno de Aragón en el tratamiento de aspectos relacionados con la financiación a través de programas europeos.	Asistencias y apoyos a los Departamentos respecto a la financiación con programas europeos.	Número de asistencias y apoyos.
Objetivo 02: seguimiento, evaluación y control de las acciones llevadas a cabo por los departamentos del Gobierno de Aragón con la Unión Europea.	Control de las acciones.	Número de controles.
Objetivo 03: seguimiento y control de los regímenes de ayudas públicas, así como su compatibilidad, excepcionalidad y acumulación con otras ayudas.	Seguimiento y control de los regímenes.	Número de seguimientos y controles.
Objetivo 04: seguimiento del cumplimiento del derecho de la Unión Europea.	Seguimiento del cumplimiento.	Número de seguimientos.
Objetivo 05: gestión y seguimiento de los programas operativos FEDER y FSE ARAGÓN 2014-2020, incluyendo la dotación adicional de los fondos REACT-EU como parte regional del instrumento NEXT-GENERATION EU.	Gestión y seguimiento de programas.	Número de gestiones.

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

Por las propias características de las actuaciones a desarrollar para el cumplimiento de los objetivos previstos en el programa de actuaciones relativas al Servicio de Fondos Europeos, resulta complejo describir la situación social de mujeres y hombres en relación con su ámbito de aplicación, en la medida en que el mismo se circunscribe a toda la población aragonesa. Por ello, debemos remitirnos a los datos generales referentes a la situación de mujeres y hombres en Aragón.

Si bien de manera general todos los programas presupuestarios de gasto tienen repercusión sobre hombres y mujeres, el programa 615.2 Actuaciones relativas a Programas Europeos, se trata de un programa destinado al mantenimiento de los servicios internos del Gobierno de Aragón y 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.

Se trata de un programa que no gestiona los fondos directamente y por lo tanto las políticas de igualdad son desarrolladas posteriormente por los centros gestores.

No obstante, de manera general, se tiene en cuenta en todo momento uno de los principios horizontales del Artículo 9 Reglamento (UE) 2021/1060 del Parlamento Europeo y del Consejo de 24 de junio de 2021 por el que se establecen las disposiciones comunes relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo Plus, al Fondo de Cohesión, al Fondo de Transición Justa y al Fondo Europeo Marítimo, de Pesca y de Acuicultura, así como las normas financieras para dichos Fondos y para el Fondo de Asilo, Migración e Integración, el Fondo de Seguridad Interior y el Instrumento de Apoyo Financiero a la Gestión de Fronteras y la Política de Visados que señala que "2. Los Estados miembros y la Comisión velarán por que se tengan en cuenta y se promuevan la igualdad entre hombres y mujeres, la generalización de la consideración del género y la integración de la perspectiva de género a lo largo de la preparación, la ejecución, el seguimiento, la presentación de informes y la evaluación de los programas. 3. Los Estados miembros y la Comisión tomarán las medidas oportunas para evitar cualquier discriminación por razón de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual durante la preparación, la ejecución, el seguimiento, la presentación de informes y la evaluación de los programas. En particular, durante la preparación y la ejecución de los programas se tendrá en cuenta la accesibilidad para las personas con discapacidad".

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

Sobre el principio de asociación y partenariado, las fases de implementación de los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos se asientan sobre el respeto y aplicación de asociación con las autoridades regionales y locales, las autoridades urbanas y públicas, los interlocutores económicos y sociales, la sociedad civil y los organismos que promueven la inclusión social, los derechos fundamentales, la igualdad de género, la no discriminación y los derechos de las personas con discapacidad.

Los Estados miembros y la Comisión deben procurar la erradicación de las desigualdades, el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de la perspectiva de género, así como la lucha contra la discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Los Fondos no deben apoyar acciones que favorezcan cualquier tipo de segregación.

Específicamente, en el caso de FSE, dentro del Objetivo político 4: Una Europa más social mediante la aplicación del pilar europeo de derechos sociales, se destaca el ámbito de intervención 115 “Medidas para promover la igualdad de oportunidades y la participación activa en la sociedad”.



SECCIÓN 09. CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ARAGÓN

SECCIÓN 09 Análisis de impacto de género de los programas presupuestarios

En relación con los presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón, Consejo Económico y Social de Aragón gestiona los siguientes programas de gastos:

Sección	Programas
09	3329 Consejo Económico y Social de Aragón

Identificación de los programas con pertinencia de género

A continuación, se relacionan los programas que se ha considerado poseen pertinencia de género porque afectan de manera directa a hombres y mujeres:

Sección	Programa con pertinencia de género
09	3329 Consejo Económico y Social de Aragón La ejecución de este programa no posee pertinencia de género pero se cree necesario realizar una serie de observaciones en algunos de los apartados de las fichas.

Fichas de los programas de la sección 09 con pertinencia de género

En este apartado se realiza una reflexión sobre el impacto de género de los programas presupuestarios que a pesar de considerarse sin pertinencia de género se necesita realizar algunas consideraciones del mismo con respecto a la igualdad de género.

PROGRAMA 3329 Consejo Económico y Social de Aragón

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: 3329 Consejo Económico y Social de Aragón

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: Secretaría General de la Presidencia

SECCIÓN: Consejo Económico y Social de Aragón

Su 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. Estas funciones son:

- Realizar debates; emitir informes y dictámenes y efectuar propuestas, por propia iniciativa o a requerimiento de las Cortes de Aragón o de la Diputación General, sobre materias que conciernen a la competencia del Consejo.
- Informar los anteproyectos de ley que, a criterio de la Diputación General, tengan destacada trascendencia en el ámbito económico y social de Aragón, a excepción del anteproyecto de ley de presupuestos de la Comunidad Autónoma.
- Conocer las medidas de planificación económica y social que se elaboren por la Diputación General y que afecten de forma general a los intereses económicos y sociales de Aragón, así como las directrices generales para la creación y gestión de un sector público propio de la Comunidad Autónoma. Asimismo, el Consejo Económico y Social conocerá de la aplicación de dichos planes y de las posibles variaciones que pudieran establecerse.
- Proponer, de forma motivada, criterios y prioridades de actuación para el impulso de sectores económicos, el incremento del empleo y el equilibrio territorial dentro de la Comunidad Autónoma.
- Canalizar las demandas y propuestas que provengan de grupos con actividad económica y social en el ámbito de la Comunidad Autónoma sin representación en el Consejo, para lo que se les podrá invitar con voz y sin voto a la respectiva sesión del mismo.
- Emitir anualmente, dentro del primer semestre de cada año, un informe sobre la situación económica y social de la Comunidad Autónoma de Aragón, que remitirá a la Diputación General y a las Cortes de Aragón.
- Cualesquiera otras que estén directamente relacionadas con el desarrollo económico y social de Aragón y le sean atribuidas por la legislación vigente.

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, 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
1. Contribuir al conocimiento de la realidad económica y social de Aragón	A. Realizar un informe anual sobre la situación económica y social de Aragón	Nº publicaciones y de reuniones
	B. Elaboración de estudios sobre temas económicos o sociales	Nº publicaciones digitales de estudios

3.Facilitar el conocimiento y participación de los ciudadanos en la realidad económica y social de Aragón	C. Elaboración boletín trimestral de coyuntura	Nº de publicaciones
	A. Organización de jornadas de presentación de informes o estudios	Nº jornadas
4.Fomentar la investigación en temas económicos	B. Elaboración de resúmenes divulgativos de las publicaciones realizadas	Nº de publicaciones
	A. convocatoria de premios de investigación en temas económicos o sociales	Nº de premios
	B. Beca de formación y prácticas en materias socioeconómicas	Nº de becas

Objetivos en relación con la igualdad de género 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 1 sensibilización de toda la sociedad	1	Promover y divulgar la promoción igualdad entre mujeres y hombres en todas las esferas aragonesas

Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón	
ARTÍCULO	CONTENIDO
Artículo 6.La Administración de la Comunidad Autónoma	Art 6.2 Los diversos departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, en cuyo ámbito de gestión se ha de velar por el respeto y cumplimiento del objeto y fines en materia de igualdad de género establecidos en esta Ley, ejercerán en el desarrollo de sus competencias fundamentalmente las siguientes funciones; c) la garantía del uso no sexista del lenguaje en los documentos administrativos. e) 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.

Artículo 22 Uso integrador y no sexista del lenguaje y de la imagen	Art. 22.1 Los poderes públicos 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 particulares.

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

Los trabajos, estudios y publicaciones que realiza el CESA, además de buscar una aplicación inmediata que sirva para mejorar aspectos de la realidad económica, laboral o social de Aragón, analizan y divulgan aspectos relacionados con la igualdad de género. Así por ejemplo, dentro del informe sobre la situación económica y social de Aragón 2020, dentro del panorama laboral, en el epígrafe del mercado de trabajo y relaciones laborales se dedica un apartado al análisis por género del empleo en Aragón: población activa e inactiva, población ocupada, población parada, evolución de las tasas de actividad, empleo, y paro femeninas y la contratación laboral femenina en la variable sexo en la recogida de datos en aquellas actuaciones en las que sea posible y así poder conocer la existencia de una situación diferencia entre mujeres y hombres. También en este mismo informe, dentro del panorama social, y desde la perspectiva de género se incorporan las estadísticas de casos de la violencia género en Aragón, con un apartado específico, el 7.4 del Informe, relativo a la atención para mujeres víctimas de violencia, que refleja una disminución de casos de violencia de género en el año 2020, debido entre otros factores a la situación y confinamientos provocados por el COVID-19.

Y, por último, en las colecciones de estudios publicadas por el CESA en el año 2019, resaltamos “la Brecha salarial por género en Aragón: algunas propuestas para reducirla” estudio desarrollado por equipos de investigación de la Universidad de Zaragoza.

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

Entre las actuaciones presupuestadas en este programa destacamos, de una parte, la concesión de premios, en concreto el Premio de Investigación “Ángela López Jiménez” y, de otra parte, la concesión de becas de formación y prácticas en el Consejo Económico y Social de Aragón.

El impacto de género de estas actuaciones es neutro, ya que no se incluye ninguna medida específica al respecto. La finalidad de los premios es promover o divulgar la investigación en ámbitos que, versando sobre materias de trascendencia económica y social, tengan especial interés para Aragón y en el caso de la beca, la finalidad es la formación de un número importante de titulados universitarios en materias de carácter económico y social en las que actúa el Consejo Económico y Social de Aragón, con independencia del género de la persona premiada o becada. Ahora bien, sí que en los procedimientos y en la tramitación de los expedientes que se derivan de ellos, se aplica la normativa en materia de igualdad y se verifica la implantación del uso integrador y no sexista de todo tipo de lenguaje en los informes y resúmenes divulgativos de las publicaciones realizadas.

SECCIÓN 10. PRESIDENCIA Y RELACIONES INSTITUCIONALES

SECCIÓN 10. Análisis de impacto de género de los programas presupuestarios

SECCIÓN 10. PRESIDENCIA Y RELACIONES INSTITUCIONALES

En relación con los presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón, el Departamento de Presidencia y Relaciones Institucionales gestiona los siguientes programas de gastos:

Sección	Programas
10. PRESIDENCIA Y RELACIONES INSTITUCIONALES	1211.- Servicios Generales de Presidencia y Relaciones Institucionales
	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 en Relaciones Exteriores
	1421.- Servicios de Administración de Justicia
3232.- Promoción de la Mujer	

	4631.- Elecciones Institucionales
	6120.- Fondo Inversiones Teruel

Identificación de los programas con pertinencia de género

A continuación, se relacionan los programas que se ha considerado poseen pertinencia de género porque afectan de manera directa a hombres y mujeres:

Sección	Programa con pertinencia de género
10. PRESIDENCIA Y RELACIONES INSTITUCIONALES	1211.- Servicios Generales de Presidencia y Relaciones Institucionales
	1311.- Actuaciones de Relaciones Exteriores
	1259.- Cooperación con la Policía Local
	1421.- Servicios de Administración de Justicia
	3232.- Promoción de la Mujer. Instituto Aragonés de la Mujer

Fichas de los programas de la sección 10 con pertinencia de género

En este apartado se realiza una reflexión sobre el impacto de género de los **programas presupuestarios** considerados con pertinencia de género que corresponden al **Departamento de Presidencia y Relaciones Institucionales**.

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 se 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) 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, 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	
Elaboración y tramitación de las disposiciones normativas sobre materias de competencia del Departamento.	Incluye las evaluaciones de impacto de género.

Objetivos en relación con la igualdad de género de acuerdo con la normativa en la Comunidad Autónoma de Aragón:

II Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024)		
EJE/OBJETIVO	MEDIDA	CONTENIDO
Eje 1. Coordinación institucional	1,2,3,4,11 y 12	<p>1.Creación y funcionamiento de los órganos de cooperación y coordinación previstos en la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.</p> <p>2.Decreto que regule el funcionamiento y actuación que corresponde a las Unidades de Igualdad de género.</p> <p>3.Intensificar la transversalidad de género en las disposiciones normativas, en la definición y presupuestos de las políticas públicas y en el conjunto de todas las actividades de las Administraciones Públicas de Aragón enumeradas en el ámbito de aplicación de la Ley 7/2018.</p> <p>4.Fomentar la formación y sensibilización en materia de igualdad de género.</p> <p>11.Uso no sexista del lenguaje en los documentos administrativos.</p> <p>12. Impulsar la máxima desagregación de datos: territorial, de género, de edad y cualquier otra característica de</p>

		interés para el análisis de la situación de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Aragón.
<p>Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón</p>		
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 y organismos autónomos.	
Artículo 14. Comisión Interdepartamental para la Igualdad.	Su finalidad es coordinar la acción administrativa en materia de igualdad de los distintos departamentos y organismos autónomos, así como asegurar la aplicación y efectividad del principio de transversalidad de género. Se constituye al menos por un miembro de cada unidad de igualdad de cada departamento y organismo autónomo y la preside la persona titular del Instituto Aragonés de la Mujer.	
Artículo 18. Evaluación del impacto de género.	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.	
Artículo 19. Memoria explicativa de igualdad.	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 21. Enfoque de género en el presupuesto.	Se emitirá el informe de evaluación de impacto de género del anteproyecto de ley de presupuestos.	
---	---	--

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024, señala los objetivos que le son de aplicación a las Unidades de Igualdad:

Eje C) Sensibilización y formación.

Medida 7	Elaborar un código de buenas prácticas en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres
Plazo de implantación	2 años
Responsable de su implantación	Instituto Aragonés de la Mujer y Unidades de Igualdad
Indicadores de resultados	Publicación en BOA y difusión

Medida 9	Incluir un enlace a la web para publicar y divulgar las actuaciones realizadas en materia de igualdad
Plazo de implantación	2 años
Responsable de su implantación	Órgano responsable del Portal del Empleado y Unidades de Igualdad
Indicadores de resultados	Enlace en la página web incluido e identificado

Eje F) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Medida 1	Fomentar el uso corresponsable de los derechos de conciliación a través de acciones de formación, información y sensibilización en corresponsabilidad
Plazo de implantación	2 años
Responsable de su implantación	Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, Instituto Aragonés de la Mujer y Unidades de Igualdad
Indicadores de resultados	10 acciones de información y sensibilización realizadas Porcentaje anual de medidas de conciliación solicitadas por hombres

Eje G) Infrarrepresentación femenina

Medida 2	Evaluar, en aquellos colectivos donde las mujeres están infrarrepresentadas, si existen obstáculos y/o discriminación por razón de sexo.
Plazo de implantación	Desde 1 de enero de 2021
Responsable de su implantación	Unidades de Igualdad
Indicadores de resultados	Número de colectivos revisados

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

La Unidad de Igualdad de Género del Departamento de Presidencia y Relaciones Institucionales creada en 2019 elabora los informes de evaluación de impacto de género que incorporan una evaluación sobre el impacto por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género, que deben acompañar a los proyectos de disposiciones normativas. Asimismo, y en el caso de disposiciones normativas que puedan afectar a personas con discapacidad, también elabora el informe sobre impacto por razón de discapacidad. Todos ellos están disponibles a través del Portal de Transparencia del Gobierno de Aragón en el apartado "Información de relevancia jurídica: Normas en trámite de elaboración e Histórico de normas tramitadas".

Forma parte de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad cuya finalidad es coordinar la acción administrativa en materia de igualdad de los distintos departamentos y organismos autónomos, así como asegurar la aplicación y efectividad del principio de transversalidad de

género. Asimismo, y dado que el Departamento tiene las competencias en materia de igualdad de género, forma parte del Comité Consultivo contra la Discriminación por Identidad o Expresión de género, y del Observatorio Aragonés contra la Discriminación por Orientación sexual, Expresión e Identidad de Género.

En el año 2022 se ha finalizado la elaboración del I Plan de Acción Integral para las personas con discapacidad en Aragón en el cual se participó como integrante del grupo de trabajo creado al efecto.

Durante este año se ha continuado con la coordinación y colaboración con el Instituto Aragonés de la Mujer, principalmente, en lo que respecta al seguimiento de las acciones y medidas que los departamentos y organismos autónomos del Gobierno de Aragón realizan dentro de los objetivos fijados por la Ley 7/2018, de 2018, de 28 de junio. Así como en la adaptación de la Ley citada a Lectura Fácil (adaptación del texto, tanto en lenguaje como en el formato en el que se presenta, a una versión complementaria más resumida, sencilla y visual para facilitar su comprensión a un sector más amplio de la población que, de otra forma, puede tener dificultades y barreras de acceso) y que puede consultarse en el apartado de “Gobierno Fácil” en el Portal de Transparencia.

Se mantiene una comunicación constante e intercambio de documentación con otras Unidades de igualdad de Género, continuándose con el impulso de acciones formativas en esta materia. A este respecto, también coordina y elabora la información al Justicia de Aragón para su Informe Anual en materia de Igualdad de género.

Con carácter general, se promueve la necesidad de incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se llevan a cabo por los órganos del Departamento; así como en la utilización de un lenguaje inclusivo que supere un lenguaje discriminatorio que invisibiliza el femenino o lo sitúa en un plano secundario respecto al masculino.

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

Es previsible un impacto positivo de este programa en el objetivo de incorporar la perspectiva de género en el Departamento de Presidencia y Relaciones Institucionales. La elaboración de los correspondientes Informes de evaluación de impacto por razón de género de los proyectos de disposiciones normativas, además de promover la igualdad, también representa una oportunidad para la sensibilización del personal del departamento. En relación con ello, es relevante que el uso integrador y no sexista del lenguaje se vaya asumiendo como algo habitual.

El funcionamiento de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad como órgano colegiado de coordinación y seguimiento en materia de igualdad supone un importante paso en este ámbito. En este sentido, son de gran importancia las unidades de igualdad de género tanto para el seguimiento del cumplimiento del II Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024), como para la elaboración de las evaluaciones. Es en el año 2023 en el que se debe presentar una evaluación intermedia de la aplicación de dicho Plan Estratégico.

Asimismo, en este ejercicio se continuará fomentando la formación en materia de igualdad de género, en particular, para facilitar la implantación del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024. Del mismo modo, se promoverá el conocimiento del personal del departamento en esta materia tanto apoyando las acciones que se impulsan desde los diferentes órganos del mismo, como promoviendo su acceso a acciones formativas que se realicen desde el Instituto Aragonés de la Mujer y/o del Instituto Aragonés de Administración Pública.

PROGRAMA 1311: Actuaciones de Relaciones Exteriores

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: Actuaciones de Relaciones Exteriores

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: Servicio de Acción Exterior (Secretaría General Técnica).

SECCIÓN: Departamento de Presidencia y Relaciones Institucionales.

El principal objetivo del Programa es la proyección de Aragón y de su imagen en el exterior, entendiéndose por exterior no sólo la relación de Aragón en el ámbito transfronterizo e interregional, sino también en las relaciones con la Unión Europea, así como en el ámbito Internacional, de acuerdo con las competencias autonómicas reconocidas en el Estatuto de Autonomía de Aragón, aprobado por Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril.

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, se detallan los objetivos de igualdad de género que 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
1. Difusión de información en materia de Unión Europea y Acción Exterior. Dirección y gestión de Europe Direct Aragón.	Respuesta a consultas y solicitudes de información sobre la Unión Europea.	Nº. de consultas y solicitudes de información sobre la UE.

<p>2. Cooperación para la realización de actuaciones en materias relacionadas con la Unión Europea y para el desarrollo de proyectos europeos y con el exterior. Fomento de la cooperación transfronteriza.</p>	<p>Difusión de información y publicaciones sobre la Unión Europea y en materia de Acción Exterior a los distintos Departamentos del Gobierno de Aragón, así como a ciudadanos/as e instituciones y entidades.</p> <p>Organización y celebración de actos y eventos sobre la Unión Europea, y participación en actos de otras instituciones.</p> <p>Celebración de ciclo de charlas sobre UE en centros educativos de Aragón.</p> <p>Gestión de redes sociales y mantenimiento de la web Europe Direct Aragón.</p> <p>Firma de convenios de colaboración con entidades e instituciones, públicas o privadas.</p> <p>Convocatoria de subvenciones para financiar proyectos de cooperación transfronteriza entre la Comunidad Autónoma de Aragón y las Regiones francesas de Nueva Aquitania y Occitania.</p>	<p>Nº de Comunicaciones en materia de Acción Exterior y Unión Europea.</p> <p>Nº de publicaciones, folletos y otros materiales divulgativos difundidos.</p> <p>Organización de Jornadas o participación en ellas.</p> <p>Nº de Conferencias sobre la UE en centros educativos.</p> <p>Nº de noticias relacionadas con la UE en redes sociales y en la web.</p> <p>Nº de convenios suscritos.</p> <p>Nº de proyectos transfronterizos subvencionados.</p>
---	--	--

Objetivos en relación con la igualdad de género de acuerdo con la normativa en la Comunidad Autónoma de Aragón:

II Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024)		
EJE/OBJETIVO	MEDIDA	CONTENIDO
Eje 2. Participación y transformación social / Obj. 1 Sensibilización de toda la sociedad.	1	1.Promover y divulgar la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en todas las esferas aragonesas, y en especial a los medios de comunicación atendiendo a la diversidad y al principio de interseccionalidad.
Eje 2 / Obj. 2. Juventud.	2	2. Realización de jornadas, charlas, conferencias y otras actuaciones dirigidas a la juventud que promuevan una cultura igualitaria en el ámbito juvenil.
Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón		
ARTÍCULO	CONTENIDO	
Art. 76.1	76.1 Los poderes públicos de Aragón promoverán y consolidarán la igualdad de oportunidades y los derechos humanos de las mujeres en su acción exterior y en la política de cooperación para el desarrollo y de acción humanitaria.	

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

La Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón establece en su artículo 76.1: “Los poderes públicos de Aragón promoverán y consolidarán la igualdad de oportunidades y los derechos humanos de las mujeres en su acción exterior y en la política de cooperación para el desarrollo y la acción humanitaria”.

Las actuaciones propias del programa 1311 “Actuaciones de relaciones exteriores”, tanto las referidas a difusión de información europea, celebración de actos, jornadas; el apoyo y seguimiento en la aplicación y la transposición del Derecho de la Unión Europea; la celebración de convenios o la convocatoria de subvenciones de cooperación transfronteriza; así como la cooperación interregional y transfronteriza tanto de carácter bilateral como multilateral, van dirigidas a todas las personas interesadas.

En el año 2022 se ha publicado una convocatoria de subvenciones para la financiación de proyectos de cooperación transfronteriza entre la Comunidad Autónoma de Aragón y la región francesa de Nueva Aquitania. En la convocatoria se establece que las subvenciones se tramitarán de acuerdo, entre otros principios, con el de igualdad y no discriminación. Asimismo, se recoge la necesidad de presentar declaración responsable en la que la entidad solicitante haga constar que cumple con los requisitos exigidos por la legislación medioambiental, de transparencia, de no haber sido sancionada en materia laboral, de igualdad entre hombres y mujeres, de derechos de las personas LGTBI, de memoria democrática, de derechos y garantías de las personas con discapacidad y empleo inclusivo.

Las consultas realizadas por mujeres en relación con la convocatoria publicada han supuesto un porcentaje de un 36,36% y las formuladas por hombres un 63,64%.

El número de solicitudes presentadas fue un total de 18. Los representantes de las entidades solicitantes fueron mujeres en un 38,89% y hombres en un 61,11%. En cuanto a los responsables de los proyectos, el porcentaje de mujeres representa un 33,33% frente al 66,67% de hombres.

Tras la instrucción del procedimiento, fueron 16 las entidades beneficiarias. El porcentaje de mujeres que ostentan el cargo de representante en las entidades beneficiarias asciende al 37,50% y el de hombres al 62,50%. Así como, el porcentaje de mujeres responsables de los proyectos subvencionados alcanza un 37,50%, frente al 62,50% de los hombres.

Por otra parte, el Gobierno de Aragón, a través del Servicio de Acción Exterior, ha venido colaborando con la Federación aragonesa de Municipios, Comarcas y Provincias (FAMCP) mediante la firma de convenios de colaboración para la difusión de información de la Unión Europea y asistencia técnica de proyectos europeos de interés para las entidades locales aragonesas. En ejecución del objeto de estos convenios, la FAMCP se compromete a organizar diferentes jornadas y talleres en los que, en este ejercicio 2022, han participado mujeres en un porcentaje de un 62,07% y hombres en un 37,93%.

Se colabora, asimismo, con el Ministerio de Defensa, a través de la Academia General Militar de Zaragoza, mediante la firma de convenios de colaboración para la realización de cursos internacionales de defensa, con una periodicidad anual y una temática diferente cada año. El último curso realizado tuvo una participación de 105 alumnos, de los cuales 75 fueron hombres (71%) y 30 mujeres (29%). Los ponentes y moderadores del curso fueron mayoritariamente hombres (20 hombres y 1 mujer).

Por su parte, Europe Direct Aragón, junto a su esencial labor de difusión de información a la ciudadanía, organiza y participa en eventos dirigidos a divulgar las políticas europeas, sus instituciones y su historia; así como en actos conmemorativos de Días y Años Europeos; y organiza jornadas, cursos de formación, charlas informativas en centros escolares, entre otras actividades.

El porcentaje de consultas realizadas por mujeres relativas, entre otras materias, a becas, formación y empleo en la Unión Europea, asciende a un 63,16%, correspondiendo el 36,84% a consultas formuladas por hombres.

Entre los eventos, jornadas, charlas y cursos formativos organizados por Europe Direct cabe destacar los siguientes:

- Jornada de empleo y prácticas UE: se realiza habitualmente en el mes de octubre y, en la última jornada realizada, hubo una participación de 248 personas, de las cuales 73 fueron hombres y 175 mujeres.
- Curso de acceso a la función pública europea: se lleva celebrando dos ediciones para un total de 20 alumnos. En la última edición convocada, 15 de los alumnos fueron mujeres y 5 hombres.
- Jornada Marco financiero plurianual (15 de marzo): la jornada fue virtual con un total de 300 personas inscritas (240 mujeres y 60 hombres).
- Jornada POCTEFA: se celebró el día 26 de abril y participaron 44 hombres y 100 mujeres.
- Día de Europa: el día 9 de mayo la Sala de la Corona del Edificio Pignatelli reunió a 185 personas, representando el número de mujeres un porcentaje del 48,65% y el de hombres de un 51,35%.
- Charlas informativas sobre la Unión Europea: se realizan en centros educativos de todo el territorio aragonés y van dirigidas a alumnos de tercero y cuarto de la ESO. Se llevan a cabo en el último trimestre del ejercicio. Los datos desagregados por sexos de las últimas charlas realizadas fueron de un 48,8% de alumnas y de un 51,2% de alumnos.

De acuerdo con los datos expuestos, las mujeres han realizado menos consultas y representan menor porcentaje tanto en el cargo de representante de las entidades beneficiarias, como de responsables de los proyectos subvencionados en la convocatoria de subvenciones para la financiación de proyectos de cooperación transfronteriza. Asimismo, también participaron en mucha menor medida en el Curso celebrado en la Academia General Militar. No obstante, su participación es mayor en las Jornadas y Talleres organizados desde la Federación Aragonesa de Municipios, Comarcas y Provincias (FAMCP); realizan más consultas sobre becas, formación y empleo en la Unión Europea; y han participado en un importante número en comparación con los hombres, en las Jornadas y Curso de acceso a la función pública europea organizados por Europe Direct.

Es preciso destacar que la igualdad entre mujeres y hombres es uno de los objetivos de la Unión Europea. Con el paso de los años, la legislación, la jurisprudencia y las modificaciones de los Tratados han contribuido a reforzar este principio, así como su aplicación en la Unión Europea. El Parlamento Europeo siempre ha sido un ferviente defensor del principio de

igualdad entre hombres y mujeres.

Por ello, desde el Servicio de Acción Exterior, en su labor de comunicación, se hace difusión de toda iniciativa europea en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres, tales como el Plan de Acción para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres en la Acción Exterior 2021-2025; o los Objetivos de Desarrollo Sostenible, siendo el ODS 5 el relativo a «Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas», contribuyendo de esta forma a una labor fundamental de concienciación y sensibilización a la sociedad aragonesa en este ámbito.

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

La Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 de la Unión Europea articula el trabajo de la Comisión Europea en materia de igualdad entre hombres y mujeres y establece los objetivos estratégicos y las acciones clave para ese período. Su objetivo es lograr una Europa igualitaria desde el punto de vista de género en la que la violencia de género, la discriminación sexual y las desigualdades estructurales entre mujeres y hombres desaparezcan. Esta Estrategia convoca a trabajar juntos por una Europa con igualdad de género de tal forma que en 2025 se hayan logrado progresos efectivos para que mujeres y hombres gocen de las mismas oportunidades y puedan participar en la sociedad europea, y dirigirla en pie de igualdad.

Desde el Servicio de Acción Exterior, en su labor de comunicación, se contribuye a la difusión de esta Estrategia facilitando así el logro de su objetivo. Asimismo, se incluirá la variable sexo en la recogida de datos que se lleven a cabo en aquellas actuaciones en las que sea posible y así poder conocer la existencia de una situación diferencial entre mujeres y hombres.

En relación a la convocatoria de subvenciones de cooperación transfronteriza de 2022 (cuyo plazo máximo de justificación finaliza el 15 de noviembre de 2022), se ha solicitado a las entidades beneficiarias de subvenciones que incluyan, en la cuenta justificativa de la subvención, información acerca de las personas que han participado en los proyectos y de la población destinataria de los mismos, de manera desagregada por sexos, solicitud que se mantendrá en 2023. Esta información puede permitir conocer el hecho y situación diferencial entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos, y así también poder contribuir a incrementar el número de mujeres que son representantes de la entidad solicitante o responsables del proyecto a ejecutar.

Por otro lado, en relación con la colaboración mantenida con el Ministerio de Defensa, a través de la Academia General Militar de Zaragoza, y con la Federación aragonesa de Municipios, Comarcas y Provincias (FAMCP), mediante la firma de convenios de colaboración, se mantendrá la solicitud de información para el año 2023, acerca de las personas asistentes al curso y jornadas, respectivamente, separando estos datos por sexos. Asimismo, en el marco de todos los eventos, jornadas, charlas y cursos formativos organizados por Europe Direct Aragón a lo largo de 2023, se continuará recogiendo los datos de participación en los mismos de manera desagregada por sexos.

Esta recogida de datos posibilitará comprobar si la participación de las mujeres en las diferentes actuaciones que se llevan a cabo desde el Servicio de Acción Exterior, se mantiene alta y puede promoverse su implicación en aquellas en las que se ha detectado una menor participación.

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: Departamento de Presidencia y Relaciones Institucionales.

El programa 1259, gestiona las competencias que la Dirección General de Interior y Protección Civil, tiene atribuida en cuanto a la coordinación de las policías locales, conforme al Decreto de estructura del Departamento. El asesoramiento a los municipios en la aplicación e interpretación de la normativa a las policías locales de Aragón, cuando así realizan consultas a este centro gestor; la colaboración en la mejora de sus medios personales y materiales mediante las correspondientes subvenciones con destino a las entidades locales con Cuerpo de Policía Local; la gestión de un plan formativo específico para este colectivo funcional, que cuelga del Plan Anual aprobado por el IAAP pero sufragado con cargo a este programa económico y gestionado por la Dirección General, en cuanto a diseño de la carga lectiva; el lanzamiento de manera periódica de la correspondiente Edición para el acceso a la categoría de policía, tras los procesos selectivos realizados en los distintos municipios de Aragón; así como el desarrollo de herramientas que ayuden a la gestión de las funciones y capacidades de los Cuerpos de Policía Local que contribuyen a una mejor coordinación entre ellas y con las unidades y organismos del Gobierno de Aragón, constituyen todos ellos los pilares sobre los que se asienta la citada competencia de coordinación.

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, 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
----------	-----------	------------------

4. Diseño y gestión de Cursos de formación orientados a los distintos Cuerpos de Policía.	Cursos de formación.	Nº de cursos en las tres provincias. Nº de horas lectivas. Nº de asistentes.
5. Línea de subvención anual (anteriormente tramitada mediante convenios) con entidades locales con Cuerpos de Policía Local para el apoyo en la lucha contra la violencia de género, con la intención de fomentar su incorporación al sistema estatal VioGen.	Subvenciones/convocatoria anual para el apoyo en la lucha contra la violencia de género.	Nº solicitudes de los ayuntamientos

Objetivos en relación con la igualdad de género de acuerdo con la normativa en la Comunidad Autónoma de Aragón:

II Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024)		
EJE/OBJETIVO	MEDIDA	CONTENIDO
Eje 1. Coordinación institucional.	4	4. Fomentar la formación y sensibilización en materia de igualdad de género.
Eje 2. Participación y transformación social / Obj. 1 Sensibilización de toda la sociedad.	4 y 7	4. Garantizar la formación específica de Igualdad de género para profesionales de todos los ámbitos. 7. Acciones para prevenir las violencias contra las mujeres: sensibilización, prevención y detección, en coordinación con las medidas incluidas en el Plan Estratégico para la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres en Aragón.

Eje 3. Sistema educativo, cultura, ciencia y sociedad del conocimiento / Obj. 1 Sistema educativo.	20	20. Fomentar la incorporación de la mujer a las familias profesionales en las que actualmente existe una menor presencia.
Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón		
ARTÍCULO	CONTENIDO	
Art. 3.6	Principios generales de la actuación de los poderes públicos aragoneses: 6. La intervención para la prevención y protección integral a las mujeres víctimas de violencia en Aragón.	

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

En 2022 y con la intención de seguir con la lucha contra la violencia de género, así como la visibilización de la mujer dentro de este colectivo funcional, con alto número de profesionales del sexo masculino, son varias las acciones que se están llevando a cabo, a través de los distintos pilares a través de los cuales, este centro gestor, ejerce la coordinación de las policías locales en Aragón.

Formación:

En este sentido, en el plan formativo dependiente del Plan del IAAP, se ha incluido para este año 2022 de nuevo, formación policial ante la violencia de género. Sin perjuicio de la mayor demanda en esta materia que pueda requerirse por las distintas entidades locales que van incorporando entre las funciones de los Cuerpos de Policía Local, la lucha contra la violencia de género, el pasado mes de junio, se llevó a cabo un curso de formación publicado en el BOA con la siguiente denominación: “*Actuación policial ante violencia de género: Resiliencia frente a la violencia de género*” con una carga lectiva de 25 horas, en modalidad presencial y con el siguiente contenido, el cual fue totalmente interactivo y práctico:

Día 1: Enmarcar la violencia de género bajo el paradigma de la resiliencia.

Día 2: Facilitar la detección de capacidades y recursos en mujeres supervivientes de violencia de género.

Día 3: Posibilitar el entrenamiento en la generación de espacios para la expresión del daño y la reconstrucción.

Día 4: Acompañar la reflexión sobre el papel profesional en la promoción de la resiliencia como prevención de la violencia de género.

Día 5: Prevenir el desgaste por empatía en las y los profesionales que entran en contacto con la violencia de género.

Además de ello, el curso de ingreso para las policías locales, Edición en esta ocasión número XXV, ha tenido un incremento en la carga lectiva en el ámbito de la violencia de género, habiéndose incrementado 6 horas de formación contando en estos momentos con 18 horas en este módulo. Además de ello y con la intención de tener una visión más amplia de las intervenciones, además de los formadores de Policía Nacional, han participado también docentes de Guardia Civil. Igualmente, y tal como se adelantó el pasado ejercicio, volveremos a contar con formación relativa a “Los delitos de odio. Atención a la diversidad sexual y de género”, habiéndose incrementado también en carga lectiva, de 3 a 6 horas de formación.

Campaña de sensibilización:

Tal como indicábamos el pasado año, desde tiempo, llevábamos observando los porcentajes muy bajos de presencia femenina en las Policías Locales de Aragón, por lo que se propuso al Instituto Aragonés de la Mujer, como una de las acciones del Pacto de Estado, solicitar financiación para lanzar una campaña, con diversas acciones, para incentivar a las mujeres, con la intención de que se visibilizara como posible salida profesional. En cualquier caso, se trataba de trasladar a la ciudadanía el día a día de la mujer en este colectivo, poniendo en valor finalmente a esta profesión. Si bien este ejercicio presupuestario desde Pacto de Estado, no ha habido financiación al respecto, sí que se sigue insistiendo a las Jefaturas de los distintos Cuerpos, en las charlas que desde las distintas entidades locales se fomentan en los respectivos colegios, se incluya también este aspecto, siendo además que la D.G sigue contando con elementos de merchandising, para poder apoyar la difusión de esta idea, habiendo realizado en este sentido peticiones por parte de Huesca, Alcañiz y Utebo.

Línea de subvención:

Como ya se trasladaba el pasado año, el Departamento de Presidencia y Relaciones Institucionales sigue contemplando la línea de subvención con las entidades locales para atención a víctimas de la violencia de género. En 2021, fueron 11 las poblaciones solicitantes de esta línea de subvención. En el ejercicio 2022, si bien de nuevo desde Pacto de Estado no ha habido posibilidad de subir la cifra destinada a esta acción de fomento, contando con un crédito inicial de 200.000,00 euros, nos encontramos en plazo de solicitud.

Esta línea de subvención, al igual que se hizo en su momento con los convenios firmados desde 2018 con varias poblaciones de Aragón con Cuerpo de Policía Local, pretende seguir siendo un medio de apoyo a los municipios, entendida la conveniencia de que todos ellos puedan llegar a incorporarse al sistema VioGen, tal como así se está produciendo conforme las últimas noticias

(Barbastro, Caspe y Fraga han sido las últimas en incorporarse) de manera que exista un único sistema que permita la coordinación y la interrelación entre los distintos Cuerpos y Fuerzas de Seguridad. En este sentido, pretende ahora continuar esta línea de fomento, entendiendo que los sistemas de apoyo a la víctima deben aunarse en uno, evitando duplicidades de recursos y dobles victimizaciones que conlleven a una pérdida de eficacia del sistema y por ende de protección.

El segundo de los puntos por los que apuesta este Departamento, es por la incentivación de la necesaria formación con la que los profesionales, puedan llegar a abordar situaciones de violencia tanto con la víctima de forma directa como con el resto de integrantes de la unidad familiar. La necesaria empatía, el conocimiento de los protocolos, la existencia de los cauces legales y vías de asesoramiento, deben ser conocidas previamente por estos profesionales, para que esas funciones a realizar puedan llegar a ser óptimas y eficaces.

Desarrollo normativo:

Destacar también el desarrollo normativo que este Departamento ha llevado a cabo con relación al nuevo DECRETO 92/2022, de 15 de junio, del Gobierno de Aragón, por el que se regula la dotación de medios técnicos y de defensa y la uniformidad de los Cuerpos de Policía Local de Aragón. (BOA de 24 de junio de 2022). Esta regulación ha querido tener en cuenta las diferencias y necesidades morfológicas de mujeres y hombres integrantes de los Cuerpos de Policía Local, recogiendo en el texto que, la necesidad de que los medios materiales y uniformidad estarán adaptados para su uso indiferente por hombres o mujeres.

Además de la culminación de este Decreto aludido, el último de los pasos que esta Dirección General quiere llevar a cabo es impulsar del proyecto por el que se apruebe el Reglamento marco de organización de las policías locales de Aragón. El mismo fue objeto de consulta pública previa, siendo éste el último de los textos que cerraría el desarrollo reglamentario de la Ley de Coordinación de las Policías Locales en Aragón. En este decreto, pretenden abordarse y debatirse aspectos tan importantes y relacionados directamente con la mujer y la incorporación de la misma a esta profesión como tales:

- La eliminación o no de la altura para este colectivo.
- La modificación de las pruebas físicas que conforme a la experiencia impiden o dificultan la incorporación de la mujer a esta profesión.
- La incorporación de distintos baremos, actualizados en función de sexos, que permitan la declaración de apta/o en las pruebas físicas.

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

Desde la Dirección General se es consciente de que debe continuarse por consolidar una formación estándar, uno de los pilares de la coordinación de las policías locales, el cual debe seguir potenciándose dentro de este colectivo funcional. El continuar con jornadas y cursos sobre violencia de género, con todo el espectro posible de profesionales intervinientes, contribuye a la puesta en común de las realidades que vivimos socialmente. En concreto en 2023, se volverá a incidir en la formación a impartir para los agentes de nuevo ingreso, pues ello

son los nuevos profesionales que se incorporan a la realidad social y laboral, y los que acabaran velando por la seguridad de la mujer.

Asimismo, se debe seguir apostando por el papel de las policías locales, colectivo que puede disponer de información muy relevante dada su condición de policía de barrio o de proximidad, siendo fundamental la transmisión de información y datos. En este sentido incidir que la Jornada del día 23 de junio de 2021 pretendió el fomento de, precisamente, la firma de convenios con el Estado para la lucha conjunta con la violencia, y los resultados como ha podido verse estos años siguientes, se están produciendo dada la incorporación progresiva de los municipios.

Con relación a la campaña de sensibilización, esperamos que la misma siga siendo una ventana para una posible salida profesional, principalmente para las mujeres, esperando lograr que tanto los posibles opositoras como luego funcionarias, estén presentes en las distintas plantillas de policía local aragonesa, aportando esa doble visión de vida (hombre-mujer), que sin lugar a duda debe coexistir, en este y en todos los ámbitos laborales. En esta línea de trabajo como decíamos se va a trabajar en el ámbito reglamentario en la necesidad de modificación de pruebas físicas que deben ser superadas para acceder a la condición de personal funcionario en los correspondientes procesos selectivos, debiendo realizar una profunda reflexión, respecto a la tipología de pruebas actuales, así como la necesaria distinción entre las marcas a superar por hombres y mujeres, aspectos que se han empezado a trabajar con el departamento competente en deporte.

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) 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, 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
<p>1.Provisión de los medios personales necesarios para el funcionamiento de la Justicia.</p> <p>2.Mantenimiento y funcionamiento de los edificios y centros al servicio de la Administración de Justicia.</p> <p>3.Provisión de medios materiales necesarios para el funcionamiento de la Administración de Justicia.</p> <p>4.Pago de los gastos derivados del funcionamiento de la Justicia en la Comunidad Autónoma de Aragón.</p> <p>5.Asistencia Jurídica Gratuita.</p> <p>6.Financiación de la actividad y mantenimiento de los Juzgados de Paz.</p> <p>7.Inversiones en sedes Judiciales.</p> <p>8.Modernización Administración de Justicia. Tecnologías de la Información y Comunicación.</p>

Objetivos en relación con la igualdad de género de acuerdo con la normativa en la Comunidad Autónoma de Aragón:

II Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024)		
EJE/OBJETIVO	MEDIDA	CONTENIDO
Eje 1. Coordinación institucional.	4	4.Fomentar la formación y sensibilización en materia de igualdad de género.
Eje 2. Participación y transformación social / Obj. 1 Sensibilización de toda la sociedad.	4 y 7	4.Garantizar la formación específica de Igualdad de género para profesionales de todos los ámbitos. 7. Acciones para prevenir las violencias contra las mujeres: sensibilización, prevención y detección, en coordinación con las medidas incluidas en el Plan Estratégico para la prevención y

		erradicación de la violencia contra las mujeres en Aragón.
Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón		
ARTÍCULO	CONTENIDO	
Art. 3.6	Principios generales de la actuación de los poderes públicos aragoneses: 6. La intervención para la prevención y protección integral a las mujeres víctimas de violencia en Aragón.	

c) 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, para cuya atención se presupuestaron un total de 408.800 euros en 2022.

Se continúa destacando 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 Comunidad Autónoma de Aragón, creado en 2017. Retribuye la especialidad, atendiendo al volumen de procesos judiciales existentes y la implicación e inmediatez en la actuación de los funcionarios por las diligencias urgentes que deben atender y que les lleva a prolongar su jornada de trabajo ordinaria.

Además, el Gobierno de Aragón creó en septiembre de 2017 la Unidad de Valoración Forense Integral (UVFI) 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 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 2023.

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

En el Presupuesto se contemplan una serie de acciones formativas tanto para personal funcionario que trabaja 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 39135, relativas al Eje 3, 3.1 Justicia, y que se prevé solicitar para el año 2023. 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 con el 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 (fondo 39135)
- Convenio entre el Gobierno de Aragón y el CERMI ARAGÓN relativo a la formación en materia de violencia de género para médicos/as forenses, equipos psicosociales, oficinas de asistencia a las víctimas y funcionarios/as judiciales, en ejecución de las medidas del Eje 3, 3.1 Justicia, del Pacto de Estado contra la Violencia de Género.

La dotación propuesta es de 10.000 euros financiados mediante el fondo financiador del Pacto de Estado contra la Violencia de Género (fondo 39135)

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 2022, en lo que va de año, se han tramitado 1.891 expedientes que se refieren a mujeres víctimas de violencia de género (174 en vía civil y 1.717 en vía penal).

Finalmente, desde la Dirección General de Justicia se iniciaron en 2022 los trámites para promover la elaboración e implantación de un plan de igualdad específico para el personal de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Aragón.



SECCIÓN 11 DEPARTAMENTO DE CIUDADANÍA Y DERECHOS SOCIALES.

Al departamento de Ciudadanía y Derechos Sociales, le corresponde, de acuerdo con el Decreto 24/2020, de 26 de febrero, del Gobierno de Aragón, por el que se regula su estructura orgánica, le corresponde, entre otras las siguientes: *“La propuesta y ejecución de las directrices del Gobierno de Aragón sobre la acción social que comprende la protección de las distintas modalidades de familia, infancia, personas mayores, personas con discapacidad, integración de inmigrantes, cooperación para el desarrollo con los países más desfavorecidos, políticas de igualdad social, juventud, menores, y protección y defensa de consumidores y usuarios.*

Para el ejercicio de sus competencias, el departamento se organiza en los siguientes órganos directivos:

- Secretaría General Técnica.
- Dirección General de Gobierno Abierto e Innovación.
- Dirección General de Cooperación al Desarrollo e Inmigración.
- Dirección General de Igualdad y Familias.
- Dirección General de Protección de Consumidores y Usuarios.

En relación con los presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón, el Departamento de Ciudadanía y Derechos Sociales gestiona los siguientes programas de gastos:

Sección	Programas
11	3111 Servicios Generales de Ciudadanía y Derechos Sociales
	3132 Gestión y Desarrollo de los Servicios Sociales
	3231 Promoción de la Juventud
	1268 Información y Participación Ciudadana
	4431 Control del Consumo
	3133 Política Integral de Apoyo a las Familias
	1341 Cooperación al Desarrollo
	3241 Igualdad y Apoyo a la Inmigración

SECCIÓN 11. Análisis de impacto de género de los programas presupuestarios

Identificación de los programas con pertinencia de género

A continuación, se relacionan los programas que se ha considerado poseen pertinencia de género porque afectan de manera directa a hombres y mujeres:

Sección	Programas
11	3111 Servicios Generales de Ciudadanía y Derechos Sociales
	1268 Información y Participación Ciudadana
	4431 Control del Consumo
	3133 Política Integral de Apoyo a las Familias
	1341 Cooperación al Desarrollo
	3241 Igualdad y Apoyo a la Inmigración

Fichas de los programas de la sección 11 Departamento de Ciudadanía y Derechos Sociales con pertinencia de género

En este apartado se realiza una reflexión sobre el impacto de género de los programas presupuestarios considerados con pertinencia de género que corresponden al Departamento de Ciudadanía y Derechos Sociales.

PROGRAMA 3111: SERVICIOS GENERALES DE CIUDADANÍA Y DERECHOS SOCIALES

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: 3111 “SERVICIOS GENERALES DE CIUDADANÍA Y DERECHOS SOCIALES”

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA

SECCIÓN: 11 Ciudadanía y Derechos Sociales

A la Secretaría General Técnica del Departamento de Ciudadanía y Derechos Sociales le corresponde las competencias generales atribuidas a estos centros directivos por el Decreto legislativo 2/2001, de 3 de julio, del Gobierno de Aragón, además de las relativas a inspección de centros y actividades sociales, la planificación en materia de servicios sociales y la gestión y coordinación de las ayudas públicas.

En el marco de estas atribuciones, la Secretaría General Técnica de este departamento, realiza una labor de coordinación general de la actividad de los órganos directivos en materia de igualdad de género, así como la propia de la Secretaría en el ámbito de su actividad, de la que cabe destacar la gestión de subvenciones y la actividad planificadora.

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

OBJETIVO	ACTIVIDAD	UNIDAD DE MEDIDA
1. Identificar e integrar la perspectiva de género en la actividad administrativa del departamento.	Tener en cuenta la perspectiva de en los documentos administrativos, tanto en los procedimientos internos del departamento, como en los destinados a los ciudadanos	Revisión lenguaje, incorporación de documentos con análisis de género.
2. Fomento de la incorporación de medidas igualdad por parte de las entidades que son beneficiarias de subvenciones.	Tener en cuenta en los criterios de valoración la adopción de planes de igualdad por parte de las entidades, así como la financiación de programas que tienen por objeto específico la igualdad por razón de género o prevención de la violencia en este ámbito.	Valoración de entidades y aprobación de programas de las entidades beneficiarias.
3. Introducción de la perspectiva de género en los instrumentos de planificación de los servicios sociales.	Elaboración de medidas y actuaciones específicas de igualdad de género	Análisis de los indicadores.

Objetivos en relación con la igualdad de género 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	3 Intensificar la transversalidad de género en las disposiciones normativas, en la definición y presupuestos de las políticas públicas y en el conjunto de todas las actividades de las Administraciones Públicas de Aragón enumeradas en el ámbito de aplicación de la Ley 7/2018. 11. uso no sexista del lenguaje en los documentos administrativos.	Incorporación de esta documentación en la actividad del departamento supervisando la elaborada por los centros directivos del mismo. Revisión del lenguaje inclusivo por parte de la Secretaría General Técnica.

	12. Impulsar la máxima desagregación de datos: territorial, de género, de edad y cualquier otra característica de interés para el análisis de la situación de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Aragón.	Supervisión de la actuación de los centros directivos del mismo del 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 y organismos autónomos,
Artículo 25. Contratación pública	El Gobierno de Aragón incorporará en el marco de la legislación vigente, 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 que incorporen el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad.
Artículo 26. Ayudas y subvenciones	La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón incorporará entre las bases reguladoras de las subvenciones públicas la integración de la perspectiva de género en el proyecto, así como la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes.

PROGRAMA 1268: INFORMACIÓN Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: 1268 “INFORMACIÓN Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA”

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: DIRECCION GENERAL DE GOBIERNO ABIERTO E INNOVACION SOCIAL

SECCIÓN: Ciudadanía y Derechos Sociales

Dentro de la actividad de la Dirección General de Gobierno Abierto e Innovación Social se persigue un enfoque de fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todas sus acciones. Además de este posicionamiento de carácter transversal, existe un objetivo

específico para Fomentar la participación ciudadana de mujeres y reforzar la perspectiva de género en los procesos deliberativos del LAAAB, a través de un programa específico denominado “Aspasia”:

- Inclusión de perspectiva de género en los procesos de participación ciudadana tanto autonómicos como locales y en las consultas públicas previas.
- Inclusión de la perspectiva de género en los proyectos de co-diseño de servicios a través del fomento de la participación desde la perspectiva de género en los mismos.
- Formación a la sociedad civil en perspectiva de género y procesos de participación.

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 discriminatorios bajo la perspectiva de género.

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, 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 “Aspasia”:

OBJETIVO	ACTIVIDAD	UNIDAD DE MEDIDA
El empoderamiento de la mujer para promover la participación ciudadana y política con perspectiva de género y la visibilidad de la mujer en los asuntos públicos. Se resume así = Participación + Feminismo + Comunidad.	1. Formación 2. Visibilización	1.1 Píldoras formativas. 1.2 Espacio de Aprendizaje Compartido. 2.1 Editatonas (Wikipedia). 2.2 Artículos y crónicas.

Objetivos en relación con la igualdad de género 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	Participación ciudadana con perspectiva de género	Con los pilares de la participación ciudadana, el feminismo y la generación de comunidad se pretende: promover una mirada más amplia y compleja sobre la perspectiva de género y la participación ciudadana; visibilizar a las personas, y especialmente a las mujeres, que contribuyen a una sociedad equitativa en diferentes sectores y ámbitos de la vida pública;

		generar una comunidad para impulsar la participación ciudadana con perspectiva de género. Se plantea la consecución de estos objetivos a través de la ejecución de distintas actividades de formación, investigación y movilización ciudadana.
Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón		
ARTÍCULO	CONTENIDO	
Art 3.4	La participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos de decisión públicos y privados	

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

Se plantea la necesidad de incorporar la perspectiva de género no solo en los procesos de participación ciudadana tanto autonómicos como locales y en las consultas públicas previas sino también en los proyectos de co-diseño de servicios generando servicios públicos inclusivos e incluyentes. Para todo esto es fundamental la formación a la sociedad civil en perspectiva de género y procesos de participación.

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

Visibilizar a la mujer en aquellos ámbitos en los que está infrarrepresentada, mejorar las normas y políticas públicas para que incorporen la perspectiva de género desde el inicio de su tramitación e incorporar la perspectiva de género en el diseño de los servicios públicos.

PROGRAMA 4431 “CONTROL DEL CONSUMO”

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: 4431 “CONTROL DEL CONSUMO”

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: Dirección General de Protección de Consumidores y Usuarios

SECCIÓN: 11 Ciudadanía y Derechos Sociales

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. Cabe destacar en este sentido el art. 13.1.k) del Decreto 150/2016, de 11 de octubre, del Gobierno de Aragón, por el

que se aprueba el Reglamento regulador de los Servicios de Atención a Consumidores y Usuarios, de las Hojas de Reclamaciones y por el que se crea el Distintivo de Calidad de Consumo de la Comunidad Autónoma de Aragón, para cuyo otorgamiento es necesario presentar un compromiso formalizado en el que se plasme la voluntad del empresario de eliminar cualquier tipo de discriminación de género en la venta de productos o prestación de servicios, en cuanto a los precios ofertados, así como su presentación comercial.

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, 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
Garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en las actuaciones de consumo	Registro de consultas y reclamaciones de consumo	Número de atenciones registradas desagregadas por sexo
	Otorgamiento Distintivo Calidad de Consumo	Número de distintivos otorgados
	Concurso de relatos de Igualdad y consumo responsable	Número de relatos presentados

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

Por lo que se refiere a los datos personales relativos a las atenciones a personas consumidoras atendidas teniendo como punto de referencia el sexo, se aprecia un mayor número de solicitudes por parte de las mujeres, situándose en 9 puntos porcentuales superior al de los hombres.

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

Eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer, favoreciendo la aplicación de medidas que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de consumo.

PROGRAMA 3133: POLÍTICA INTEGRAL DE APOYO A LAS FAMILIAS

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: 3133 “Política Integral de Apoyo a las Familias”

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: Dirección General de Igualdad y Familias

SECCIÓN: 11 Ciudadanía y Derechos Sociales

El Área de Familias tiene por objeto la planificación, ejecución, control y coordinación de las políticas en materia de apoyo y protección a las estructuras familiares, a través de programas de atención y apoyo, y medidas transversales que contribuyan a mejorar su bienestar, prestando una atención específica a aquellas familias que se encuentran en situaciones de especial dificultad o vulnerabilidad social y/o económica

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.

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, 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
A. Seguimiento y apoyo de las acciones que se desarrollen para llevar a la práctica el principio transversal de igualdad.	A.1 Puesta en marcha de actuaciones a través del Observatorio de Familia.	Nº y valoración de actuaciones realizadas.
	A.2 Implicación de todo el Gobierno aragonés en la adopción de las medidas acordadas por el Observatorio de Familia.	Nº y valoración de las actuaciones realizadas.
	A.3 Implantación de horarios racionales en la propia administración.	Medidas adoptadas. Valoración
	A.4 Implantación de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración autonómica.	Medidas adoptadas. Valoración
	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.	Medidas adoptadas. Valoración
	A.6 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.	Estudio de indicadores sociofamiliares.

<p>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.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>B.3 Actuaciones de apoyo a las familias monoparentales, de forma especial aquéllas que se encuentran en situación de vulnerabilidad.</p> <p>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.</p>	<p>Nº de proyectos realizados. Valoración</p> <p>Nº de proyectos realizados. Valoración</p> <p>Nº y valoración de medidas</p> <p>Nº y valoración de actuaciones.</p> <p>Nº de familias atendidas</p>
<p>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.</p>	<p>C.1 Prestación del servicio de mediación familiar con carácter gratuito, como medio de solucionar la conflictividad en el seno de las familias e incrementar la igualdad.</p> <p>C.2 Actuaciones que sirvan para dar a conocer la mediación familiar: Jornadas, Seminarios, edición de guías.</p>	<p>Nº y valoración de actuaciones</p> <p>Nº de proyectos realizados. Valoración</p>
<p>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.</p>	<p>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.</p> <p>D.2 Actividades de difusión y sensibilización en materia de</p>	<p>Nº y valoración de actividades</p> <p>Nº y valoración de actuaciones</p>

	<p>parentalidad positiva: Jornadas, Seminarios sobre parentalidad positiva.</p> <p>D.3 Elaboración de materiales técnicos para profesionales y responsables de programas de apoyo a las familias en materia de parentalidad positiva.</p> <p>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.</p>	Nº y valoración de actuaciones
--	--	--------------------------------

Objetivos en relación con la igualdad de género 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
<p>1. Coordinación institucional Objetivo: Sensibilización de toda la sociedad</p>	<p>1. Intensificar la transversalidad de género en las disposiciones normativas, en la definición y presupuestos de las políticas públicas y en el conjunto de todas las actividades de las Administraciones Públicas de Aragón.</p> <p>2. Fomentar la formación y sensibilización en materia de igualdad de género.</p> <p>3. Impulsar la comunicación y coordinación con las ONG's del tercer sector que trabajan en igualdad de género.</p>	<p>Introducción de la perspectiva de g en todas las actuaciones de la DG el prisma de la igualdad corresponsabilidad.</p> <p>Jornadas y seminarios</p> <p>Subvenciones</p> <p>Memorias de los servicios desagregados mujeres-hombres</p>
<p>2. Participación y transformación Social: Objetivo 1. Sensibilización de toda la sociedad</p>	<p>4. Uso no sexista del lenguaje en los documentos administrativos.</p> <p>5. Impulsar la máxima desagregación de datos.</p>	<p>Convocatoria de subvenciones dirigidas a las entidades del tercer sector desarrollen programas de apoyo conciliación y corresponsabilidad.</p> <p>Jornadas y seminarios</p>

	<p>servicios a la infancia, a la dependencia y atención temprana.</p> <p>3. Apoyo a la prestación de servicios que faciliten la conciliación de vida personal, familiar y laboral en el territorio.</p> <p>4. Fomentar, a través de diferentes estrategias o programas, la parentalidad positiva y la corresponsabilidad.</p> <p>5. Potenciar servicios de carácter social de atención y cuidado de niños y niñas, apoyo a familias monomarentales, personas dependientes o con discapacidad.</p> <p>6. Sensibilización de la sociedad en la importancia de la conciliación y la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares.</p>	
Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón		
<p style="text-align: center;">ARTÍCULO</p> <p>Capítulo III. Conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal.</p> <p>Artículo 55. Principios de actuación en la conciliación y corresponsabilidad.</p>	<p style="text-align: center;">CONTENIDO</p> <p>Convocatorias de subvenciones dirigidas a las entidades locales y sociales para el desarrollo de proyectos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad.</p> <p>Acciones de promoción de la conciliación en las empresas.</p>	

<p>Artículo 56. Derecho y deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado.</p> <p>Artículo 57. Organización de espacios, horarios y creación de servicios.</p> <p>Artículo 58. Conciliación en las empresas.</p> <p>Artículo 59. Conciliación en la función pública.</p> <p>Artículo 60. Medidas en materia educativa.</p> <p>Artículo 61. Servicios sociales.</p> <p>Artículo 64. Igualdad de género en las políticas de servicios sociales.</p>	<p>Colaboración en el desarrollo de medidas de conciliación en la administración pública</p> <p>Acciones de formación y divulgación</p> <p>Actuaciones para fomentar la igualdad de los derechos y deberes de las mujeres y de los hombres y la corresponsabilidad en la vida familiar, atendiendo a la diversidad familiar.</p> <p>Desagregación de datos por sexo</p>
---	---

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

Las familias, sujetas al cambio social, son objeto y sujeto de todas aquellas experiencias y circunstancias que conforman la realidad actual. Y una de ellas es la segregación a partir de los estereotipos de género y el papel desigual entre las mujeres y los hombres. Diferencias que se observan dentro y fuera del seno familiar y que repercuten, de manera directa o indirecta sobre el mismo. Una sociedad en la que hombres y mujeres no gozan de los mismos derechos y oportunidades, se convierte en una sociedad injusta. Del mismo modo, una familia en la que no exista una responsabilidad compartida y que no permita el pleno desarrollo de todos sus miembros (con especial interés hacia los menores), es una familia "injusta".

En este análisis, no se puede perder de vista una de las realidades más importantes que presenta la sociedad actual, que no es otra que el fenómeno de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y el impacto que está produciendo en la institución familiar. Además, si ambos miembros de la pareja entran en el mundo laboral, las necesidades que surgen en torno a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se modifican (e incrementan). Y cada vez es más evidente la preocupación e interés que suscita el alcanzar el equilibrio que haga compatible la asunción de responsabilidades familiares y la dedicación al trabajo fuera del hogar para mujeres y hombres.

La evolución social que aquí estamos reflejando, ha propiciado, de manera acelerada, una reestructuración de los roles de la llamada familia tradicional, lo que supone asumir unos cambios importantes en la actitud y en el comportamiento de sus componentes. Se hace necesario, por un lado, un nuevo reparto de las funciones y responsabilidades familiares entre la pareja, y por otro, la concienciación de la sociedad en general y el apoyo, desde las instituciones y de las empresas, para que se puedan armonizar ambas facetas.

Y en este punto, señalar que en familias con hijos e hijas o con personas dependientes, las necesidades de éstos pasan a un primer término. Es preciso adoptar las medidas oportunas para facilitar que las responsabilidades parentales se puedan ejercer en unas condiciones adecuadas, especialmente en situaciones de posible conflicto familiar, social o económico. Y ello sin abandonar el desarrollo de otros ámbitos esenciales para un desarrollo integral y armónico de las personas, tales como el laboral y el personal.

Ya nadie niega que existen diferencias en relación a las condiciones sociales entre mujeres y hombres, como muestran las fuentes estadísticas relativas a los diversos ámbitos sociales: educación, empleo, participación social y política, riqueza, salud, etc. La vida cotidiana transcurre conforme a unos parámetros de distribución del tiempo y responsabilidades familiares que resta oportunidades equivalentes para ambos géneros, dando lugar a situaciones de desigualdad y discriminación social.

Si bien es cierto que se han dado pasos de gigante en materia de equidad de género y que la legislación actual contempla múltiples medidas que la amparan, no es menos cierto que aún queda camino por andar para llegar a que esa igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva. Y es que los datos son evidentes tal y como se puede comprobar en las estadísticas que se ofrecen más adelante. Aún es preciso seguir insistiendo en la corresponsabilidad como condición imprescindible en el camino hacia la igualdad entre mujeres y hombres, así como en la promoción de lo que viene llamándose “nuevas masculinidades” y que hace referencia a la implicación verdadera y compartida del hombre en las tareas del hogar y en las responsabilidades familiares.

Por todo ello, los **objetivos generales que se persiguen a través del programa de apoyo a las familias relacionados con el impacto de género son:**

1. Promover el desarrollo de un **modelo de convivencia familiar y social más igualitario** que permita el desarrollo integral de todos sus miembros.
2. Desarrollar un modelo de relaciones laborales que facilite la **corresponsabilidad para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral**, así como el desarrollo profesional de hombres y mujeres por igual.
3. Promover **cambios en aspectos de la vida económica, social y política** que garanticen la igualdad de oportunidades.

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

La política familiar se caracteriza por su alcance transversal, por lo que a través de las actuaciones de este programa podemos, modestamente, favorecer la introducción de la perspectiva de género en los diferentes ámbitos sectoriales. Además, las medidas para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral entran de lleno en el terreno de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito familiar, aludiendo a la corresponsabilidad en las tareas parentales, a la sensibilización, así como a las medidas de estructuración de la jornada laboral que permitan el desarrollo integral de mujeres y hombres. De igual modo, se contemplan medidas que impulsarán la implicación compartida de los hombres en las responsabilidades familiares y

del hogar, lo que tendrá efectos positivos en la “descarga” de la mujer y en la eliminación de su papel como cuidadora principal, lo que le permitirá su desarrollo personal y profesional en igualdad de condiciones.

La situación de partida deja de manifiesto evidentes desigualdades por razón de género, que, todavía a día de hoy, están repercutiendo de forma negativa y hasta discriminatoria en el desarrollo personal, social y profesional de las mujeres. Y todo ello, sin duda, condiciona las relaciones intrafamiliares.

Se prevé, por tanto, que las medidas implementadas tendrán un impacto positivo en materia de género y de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Es necesario aunar objetivos y tener presente la perspectiva de género en las diferentes actuaciones y ello permitirá la transformación de patrones de género todavía persistentes y que están afectando de manera negativa a las mujeres

PROGRAMA 1341. COOPERACIÓN AL DESARROLLO

a) Datos generales del programa presupuestario

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: Dirección General Cooperación al Desarrollo e Inmigración

SECCIÓN: 11 Ciudadanía y Derechos Sociales

Este programa presupuestario tiene asignados los siguientes objetivos:

- Preparación y elaboración del Plan Anual de la Cooperación Aragonesa para el Desarrollo 2022.
- Gestión de las ayudas del Fondo de Solidaridad con los países más desfavorecidos.
- Seguimiento y evaluación de los proyectos/programas subvencionados.
- Formación de las personas que trabajan en la Cooperación al Desarrollo.
- Participación y realización de actuaciones de sensibilización, información y educación para el desarrollo, impulsando también la Estrategia Aragonesa de Educación para el Desarrollo y la Ciudadanía Global (EpDCG).
- Elaboración de la Memoria anual del Consejo Aragonés de Cooperación para el Desarrollo.
- Apoyo administrativo a la Comisión Autonómica de Cooperación para el Desarrollo y al Consejo Aragonés de Cooperación para el Desarrollo.
- Coordinación con otras Administraciones Públicas que ejecutan gastos en materia de Cooperación para el Desarrollo, así como el funcionamiento de grupos de trabajo mixtos.
- Estrategia aragonesa de Acción Humanitaria y de Emergencia de Aragón 2020-2023.
- Elaboración del anteproyecto de ley relativo a la cooperación al desarrollo en Aragón.
- Estudio sobre el impacto de la Cooperación aragonesa al Desarrollo.

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 especialmente lo establecido en el Plan Director de la

Cooperación aragonesa para el Desarrollo 2020-2023, los objetivos generales del programa en materia de igualdad son:

OBJETIVO	ACTIVIDAD	UNIDAD DE MEDIDA
1. Proteger los derechos humanos y promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas	Priorizar los proyectos de formación y promoción que tengan como objetivo la igualdad entre géneros.	Número de proyectos de formación y de personas formadas en este ámbito.
2. Lograr la igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres, la participación equitativa e igualitaria en los procesos de desarrollo y la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres, así como la mejora de la salud materno infantil y el aumento de la representación de las mujeres en el Gobierno	Valorar proyectos con perspectiva de género. Valorar participación de las mujeres en los proyectos Realizar seguimiento del impacto en la igualdad de oportunidades de los proyectos	Seguimiento de los resultados alcanzados en la justificación y evaluación de los proyectos.

Objetivos en relación con la igualdad de género de acuerdo con la normativa vigente en la Comunidad Autónoma de Aragón:

II Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024)

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	CONTENIDO
Eje 2, objetivo 4	1. Promoción de encuentros, conferencias, jornadas o foros sobre género y cooperación.... 2. Promoción de campañas de sensibilización sobre la situación de las mujeres en las zonas geográficas en las que se realizan acciones de cooperación con fondos del Gobierno de Aragón 3. Avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en la cooperación aragonesa para el desarrollo. 4. Actuaciones de formación para que los y las agentes de cooperación incorporen efectivamente la perspectiva de género en los proyectos.	Realización de estas actividades por parte de la Dirección General, así como el fomento y apoyo de las realizadas por las entidades dedicadas a la cooperación al desarrollo. Realización de estas actividades por parte de la Dirección General, así como el fomento y apoyo de las realizadas por las entidades dedicadas a la cooperación al desarrollo. Realización de estas actividades por parte de la Dirección General, así como el fomento y apoyo de las realizadas por las entidades dedicadas a la cooperación al desarrollo. Realización de estas actuaciones por parte de la Dirección General, así como el fomento y apoyo de las realizadas por las entidades dedicadas a la cooperación al desarrollo. Realización de estas actuaciones por parte de la Dirección General, así como el fomento y apoyo de las realizadas

	<p>5. Realización de proyectos, programas y actuaciones en el marco de la prioridad sectorial del Plan Director de la Cooperación Aragonesa para el Desarrollo (2020-2023) que se centra en la consecución de la igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres, la participación equitativa e igualitaria en los procesos de desarrollo, y la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres.</p> <p>6. Inclusión de la perspectiva de género en la convocatoria y valoración de las subvenciones de proyectos de cooperación al desarrollo.</p> <p>7. Promover y visibilizar los proyectos impulsados y dinamizados por mujeres.</p>	<p>por las entidades dedicadas a la cooperación al desarrollo.</p> <p>Inclusión en los proyectos de subvención presentados por las entidades.</p> <p>Apoyo y fomento a las entidades que prioricen estos objetivos, así como programas específicos que contribuyan a su consecución</p>
--	--	---

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

ARTÍCULO	CONTENIDO
Artículo 76	<p>Los poderes públicos de Aragón promoverán y consolidarán la igualdad de oportunidades y los derechos humanos de las mujeres en su acción exterior y en la política de cooperación para el desarrollo y de acción humanitaria.</p> <p>Todas las políticas, planes, documentos de planificación estratégica, tanto sectorial como geográfica, y herramientas de programación operativa de la cooperación aragonesa para el desarrollo incluirán el principio de igualdad de género de forma transversal, con medidas concretas e indicadores de género para su seguimiento y evaluación.</p> <p>La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón promoverá actuaciones de formación para los y las agentes de cooperación, tanto del ámbito público como privado, que incorporen efectivamente la perspectiva de género.</p>

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

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. En 2023 deberá elaborarse el Plan Anual correspondiente a dicha anualidad.

Tal y como el Plan Director de la Cooperación aragonesa para el Desarrollo 2020-2023 refleja, la Agenda 2030, sus objetivos y metas, constituyen el marco que guía las actuaciones de la cooperación aragonesa, constituyéndose como reto en dicho Plan Director 2020-2023 avanzar en la implementación de la Agenda 2030. Los Estados que impulsaron esta agenda están “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 el Plan Director 2020-2023 se recoge la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los cuatro principios transversales del Plan, señalando que ha de ser tenida en cuenta en todas y cada una de las actuaciones de la cooperación aragonesa para el desarrollo.

Así mismo, una de las siete prioridades sectoriales que recoge el Plan Director se centra en la igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres, la participación equitativa e igualitaria en los procesos de desarrollo y la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres, refiriéndose el texto de dicha prioridad sectorial al Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5 “Igualdad de género”.

Por otro lado, el II Plan Estratégico para la Igualdad entre mujeres y hombres en Aragón (2021-2024), que se encuentra en proceso de elaboración, recoge en su eje de actuación participación y transformación social, la actuación relativa a “Cooperación al desarrollo con perspectiva de género”, dado que la desigualdad entre hombres y mujeres es un problema universal, considerándose que la política de cooperación para el desarrollo debe promover y consolidar la igualdad de oportunidades y los derechos humanos de las mujeres.

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

Los proyectos de cooperación al desarrollo que se subvencionan desde la Dirección General de Cooperación al Desarrollo e Inmigración tratan de avanzar en la igualdad de género en los países en vías de desarrollo, mediante su implantación progresiva, previendo que poco a poco se conseguirá mejorar en la igualdad de género y obtener resultados en esta materia; Además se realizan actividades de sensibilización de la sociedad aragonesa para visibilizar la situación en los países en vías de desarrollo, así como en los propios países fomentando la igualdad efectiva entre géneros. El impacto de género, tanto en los países en vía de desarrollo como en Aragón, queda acreditado en los informes finales de cada proyecto.

PROGRAMA 3241 “APOYO A LA INMIGRACIÓN”**a) Datos generales del programa presupuestario****PROGRAMA:** 3241 “APOYO A LA INMIGRACIÓN”**CENTRO GESTOR RESPONSABLE:** Dirección General Cooperación al Desarrollo e Inmigración**SECCIÓN:** 11 Ciudadanía y Derechos Sociales

Subvencionar proyectos para la acogida e integración de personas de origen extranjeros, que den respuesta a las necesidades específicas de estas personas que no se pueden atender desde los proyectos generales. Son líneas de financiación vinculadas a la igualdad de oportunidades y a la igualdad de trato y no discriminación, con una perspectiva de género transversal que valora los proyectos como parte de los procesos de emancipación de las mujeres migrantes.

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, 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
1. Identificar e integrar la perspectiva de género, que transforma la concepción, métodos y criterios aplicados en la gestión administrativa	Tener en cuenta la perspectiva de género, incluyendo el uso de un lenguaje inclusivo, en el estudio y la redacción de la convocatoria, documentación de gestión, modelos remitidos a entidades solicitantes o beneficiarias y sistemas de medición de los resultados y del impacto de los proyectos subvencionados	Revisión lenguaje, líneas de financiación y criterios de valoración de los proyectos a financiar desde la perspectiva de género Definir indicadores desglosados por género de seguimiento de ejecución y de resultados.
2. Impulsar 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.	Valorar proyectos con perspectiva de género Valorar participación de las mujeres en los proyectos	Criterio de valoración sobre estereotipos y roles de género que se trabajan en el proyecto % de mujeres que han participado y obtención de Rdos de estas. Datos desglosados por género.

3. Identificar Objetivos, Actividades y Criterios transversales de actuación en materia de igualdad de oportunidades con impacto de género.	Realizar seguimiento del impacto en la igualdad de oportunidades de los proyectos	Seguimiento de indicadores de Resultados a los 6 meses de finalizado el proyecto financiado
---	---	---

Objetivos en relación con la igualdad de género 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
Artículo 17	El principio de interseccionalidad de las mujeres migrantes se tiene en cuenta en la definición de las líneas de financiación y los criterios de valoración de los proyectos a financiar.
Artículo 72	<p>El principio de Interculturalidad se tiene presente en la definición de las líneas de financiación y los criterios de valoración de los proyectos a financiar.</p> <p>Los proyectos favorecen la integración y participación de las mujeres migrantes, conforme al principio de igualdad de género. Siendo una línea transversal que se trabaja en la gran mayoría de ellos, la información tanto de los hombres migrantes como de las mujeres migrantes de los derechos derivados de la igualdad de géneros.</p>

I Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2017-2020)		
EJE/OBJETIVO	MEDIDA	CONTENIDO
Eje 2, objetivo 1	4. Apoyo a entidades del Tercer Sector y Agentes sociales más representativos que desarrollan programas de apoyo y de inserción socio-laboral a las mujeres que son potenciales víctimas de múltiple discriminación y en situación de vulnerabilidad, debido a la interseccionalidad de sus condiciones o situaciones de vida, tales como mujeres migrantes, ...	Se financia a Entidades sociales y agentes sociales más representativos para el apoyo en la atención a las necesidades específicas que tienen las mujeres migrantes en su inserción socio-laboral (apoyo en sus trámites administrativos de extranjería, clases de español, conocimientos del contexto cultural laboral, itinerarios específicos para atención a personas recién llegadas.
Eje 2, objetivo 1	11. Líneas específicas de formación para el empleo de colectivos con especial dificultad de inserción, con especial atención (...) mujeres migrantes, (...) Así como que tengan espacios para el cuidado de menores si los hubiera mientras realizan la formación.	Un % importante de los proyectos financiar actividades de formación prelaboral (cursos de español, de habilidades sociales y conocimientos sobre la cultural laboral, la búsqueda de empleo, ...) necesarios para poder acceder a los cursos de formación. Se valora que existan espacios de cuidado de los menores de 3 años y se tenga en cuenta el horario escolar.
Eje 2, objetivo 1	13. Establecer mecanismos de control para eliminar los ejes de desigualdad habituales mediante programas de actuación que permitan tratar de manera específica la discriminación múltiple, en la que la discriminación de sexo se combina con (...) la pertenencia a determinadas etnias o religiones, (...).	Se puntúa la existencia de protocolos de detección y atención a situaciones de discriminación, incluyendo la intersectorial por ser mujer migrante, detectadas en la realización del proyecto. Las situaciones se producen en cualquier ámbito de su vida, fundamentalmente se detecta en el laboral y social.
Eje 2. Objetivo 1	15. Desarrollar acciones de control para la mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras de hogar, y las del cuidado de personas	Se financian proyecto de apoyo y formación, para la realización del trabajo que incluyen módulos de derechos laborales y se valoran actividades de visibilización del colectivo, con una mayoría de mujeres migrantes. Se valora que las entidades beneficiarias (Entidades sociales y entidades locales) tengan aprobado y vigente Plan de Igualdad, con comité de seguimiento.
Eje 2. Objetivo 1	16. (...) impulsar acciones para incrementar dichos planes a (...) entidades privadas de menos de 250	Se financian la realización de cursos de alfabetización digital para migrantes con graves dificultades para moverse en este mundo tecnológico, que requiere conocimientos hasta para

Eje 2, objetivo 10	trabajadores/as que no están obligadas por ley para que también lo realicen 3. Fomentar programas formativos y de acceso a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación para mujeres, con objeto de superar la brecha digital de género y mejorar su capacitación profesional. .	pedir citas previas en la Administración o para la búsqueda de empleo.. Una parte importante de los cursos los reciben mujeres migrantes.
--------------------	--	---

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

La situación de las personas de origen extranjero que residen en Aragón era de una alta vulnerabilidad social, y con la pandemia esta situación ha crecido. Los trabajadores extranjeros se concentran en sectores de mayor precarización y temporalidad: en el Régimen Especial de Empleadas de Hogar o en el Régimen Especial Agrario. El sector del empleo doméstico está altamente feminizado, pero además es un sector donde las personas extranjeras y las de origen extranjero con nacionalidad española adquirida tienen especial peso. El 55,5% de las personas que trabajan tienen nacionalidad extranjera. Cuando se produce destrucción de empleo en este sector lo hace más entre la población extranjera que entre la española, en un comportamiento similar a otros sectores económicos.

Las brechas salariales son mucho mayores si se compara salarios medios de hombres españoles con mujeres extranjeras.

A la precariedad laboral que viven las personas extranjeras que están integradas en Aragón, se le unen otro tipo de dificultades, que mantienen estas personas, pero especialmente viven con más intensidad las que acaban de realizar un proyecto migratorio y quieren asentarse en Aragón, las dificultades del idioma, de la documentación en extranjería, de las brechas culturales y digitales, y la vivencia de la lacra de la discriminación que dificulta su acceso a algunos servicios públicos, al mercado laboral y a una vivienda digna en igualdad de condiciones.

Las oportunidades de las personas migrantes son más reducidas que las de las españolas, pero si encima a la nacionalidad se le suma el género, la interseccionalidad de su discriminación reduce muchas oportunidades para tener una vida digna. Y a ambos factores se les une el ser madre sola, la vulnerabilidad se convierte en extrema, y aumenta el sufrimiento de las mujeres y de sus hijos e hijas.

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

Las subvenciones apoyen a las personas migrantes, aumentan su igualdad de oportunidades al realizar una intervención profesional que busca su emancipación y les da herramientas para empoderarse y visibilizar su situación y la denegación de sus derechos, en tantos ámbitos en los que se les acompaña y especialmente en el empleo, donde se les capacita para conocer mejor la cultura laboral española, en sistemas de búsqueda activa de empleo y con itinerarios de acompañamiento mensual o quincenal para poder encontrar trabajo y mejorar la formación que a largo plazo les permitirá abordar la precariedad y promocionar.

SECCIÓN 12. HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

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:

- Secretaria 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.

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
--	-----------------------------

Sección 12. 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.

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 2022**, 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:

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

B) 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

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:

II Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024)

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	CONTENIDO
1. Coordinación institucional	3	Intensificar la transversalidad de género en las disposiciones normativas, en la definición y presupuestos de las políticas públicas y en el conjunto de todas las actividades de las Administraciones Públicas de Aragón enumeradas en el ámbito de aplicación de la Ley 7/2018.
	5	Impulso de Planes de Igualdad en el sector público.
	10	Intercambio de buenas prácticas tanto en el ámbito nacional como internacional.
	11	Uso no sexista del lenguaje en los documentos administrativos.
	12	Impulsar la máxima desagregación de datos: territorial, de género, de edad y cualquier otra característica de interés para el análisis de la situación de mujeres y hombres 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	<p>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.</p> <p>b) Facilitar a las empleadas y empleados públicos la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, sin menoscabo de la promoción profesional,</p>

	<p>considerando las particularidades de jornada y horario de todos los tipos de puestos de trabajo.</p> <p>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.</p> <p>d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los órganos relacionados con procesos de selección de personal y provisión de puestos.</p> <p>e) Establecer protocolos de actuación y protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de género y la violencia contra la mujer.</p> <p>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.</p> <p>g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.</p>
--	--

Pacto de Estado contra la violencia de género			
EJE	MEDIDA	CONTENIDO	AGENTES RESPONSABLES
EJE 2. MEJORA DE LA RESPUESTA INSTITUCIONAL: COORDINACIÓN. TRABAJO EN RED. 2.3. Laboral	85	Difundir y dar a conocer el Protocolo de Movilidad para funcionarias víctimas de violencia de género de la Administración General del Estado, ampliando su ámbito de acción a las diferentes Administraciones y promoviendo su utilización en todos los casos, implicando en su difusión a los y las representantes sindicales.	MFTFP CCAA Organizaciones sindicales
	71	Promover el uso del teletrabajo en aquellos casos de violencia de	MFTFP CCAA

<p>EJE 3. PERFECCIONAMIENTO DE LA ASISTENCIA, AYUDA Y PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS.</p> <p>3.1 Justicia</p>	<p>144</p>	<p>género en que sea posible y solicitado por la propia víctima, particularmente en el ámbito de las Administraciones Públicas.</p> <p>Facilitar el derecho de las víctimas al Olvido Digital La víctima de Violencia de Género ha de estar asistida por su derecho específico y propio a que se borre de Internet la publicación de datos en Boletines Oficiales (como ayudas) que puedan facilitar a quien lo desee su localización.</p>	<p>MPRCI CCAA</p>
--	------------	--	-----------------------

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 ha servido 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. Asimismo en el apartado [Representación](#) del presente informe se muestran datos sobre el personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón del año 2022.

A continuación se presentan las principales conclusiones del informe “*Diagnóstico y Análisis Plan de Igualdad. Administración General*”⁶:

- La **Administración general** se encuentra **feminizada** (2 mujeres por cada hombre).
- 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.
- 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 mientras que las mujeres lo hacen a situaciones de excedencia más

⁶ Una versión extendida de las principales conclusiones del Informe puede encontrarse en la evaluación de impacto de género de los presupuestos para el ejercicio 2020.

distribuidas y exigencias personales más diversas. Reducción de 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 tienen que ver con salud propia o familiar.

En definitiva, como detalla el Informe, *“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”.*

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

En primer lugar, durante el pasado ejercicio presupuestario, se aprobó el **Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024**⁷. Este Plan representa 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.

El Plan de Igualdad cuenta con una Comisión Sectorial de Administración General para el control y seguimiento del mismo. Entre las medidas más destacadas se encuentra el Eje J cuya medida 1 es “Elaborar un protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo”.

A continuación se ofrece el seguimiento de las medidas relativas al Plan de Igualdad:

Eje D) Promoción profesional.	Objetivo 1. Promover la igualdad en la promoción y carrera vertical de la mujer, fomentando la paridad en la distribución por sexos en los diferentes niveles y categorías profesionales.	
Nº de medida	Contenido de la medida	Seguimiento

⁷ Orden HAP/1353/2020, de 28 de diciembre, por la que se da publicidad al Acuerdo de 23 de diciembre de 2020, del Gobierno de Aragón, por el que se otorga la aprobación expresa y formal, ratificándolo, Acuerdo de 17 de diciembre de 2020, de la Mesa Sectorial de Administración General, por el que se aprueba el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024

1	Se incluirá la valoración como mérito de los cursos realizados en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en todos los puestos que se convoquen.	HAP/706/2021, de 7 de junio, por la que se regula la valoración de los méritos y se establecen los baremos para la provisión de puestos de trabajo por concurso de méritos en el ámbito de la Administración General de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón (BOA del 23)
4	Eliminación de todos los elementos subjetivos en los baremos de los concursos de méritos: valoración exclusivamente de lo descrito en la relación de puestos de trabajo.	HAP/706/2021, de 7 de junio, por la que se regula la valoración de los méritos y se establecen los baremos para la provisión de puestos de trabajo por concurso de méritos en el ámbito de la Administración General de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón (BOA del 23)

Eje E) Condiciones de trabajo	Objetivo. Conocer y corregir las causas que provocan la desigualdad salarial.	
Nº de medida	Contenido de la medida	Seguimiento
2	Adecuar la ropa de trabajo a las características físicas del personal	El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales participa en la determinación de las prendas de trabajo, teniendo en cuenta las características físicas del personal femenino

Eje F) Ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	Objetivo. Eliminar los obstáculos que impiden la participación de las mujeres en todos los ámbitos y niveles de la Administración, fomentando la corresponsabilidad de mujeres y hombres.	
Nº de medida	Contenido de la medida	Seguimiento

2	Fomentar el uso corresponsable de los derechos de conciliación incluyendo como mérito en los baremos para la provisión de puestos de trabajo el tiempo de disfrute de excedencia por cuidado de hijos o familiares, así como la reducción de jornada por guarda legal.	HAP/706/2021, de 7 de junio, por la que se regula la valoración de los méritos y se establecen los baremos para la provisión de puestos de trabajo por concurso de méritos en el ámbito de la Administración General de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón (BOA del 23)
5	Revisar el permiso de maternidad y lactancia, con el fin de igualar el derecho del cuidado del menor, a las familias monoparentales, pudiendo acogerse a esta medida las personas que queden viudas.	Instrucción de 23 de junio de 2021, de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, por la que se establece el permiso por nacimiento, por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente y lactancia, para los empleados y empleadas públicas que formen una unidad familiar monoparental (BOA del 30)

Eje I) Salud laboral	Objetivo. Promocionar la salud laboral de las empleadas públicas desde una perspectiva de género.		
Nº de medida	Contenido de la medida	Plazo de implantación	Seguimiento
1	Incorporar la perspectiva de género a las evaluaciones de riesgos laborales.	Desde 1 de enero de 2021	En las evaluaciones realizadas por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales se incluye, expresamente, la perspectiva de género
2	Elaborar, por parte de los Departamentos, un catálogo de puestos de trabajo exentos de riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.	2 años	El riesgo durante el embarazo y la lactancia natural se incluye en las relaciones de puestos de trabajo
3	Elaborar un procedimiento específico que contemple la adaptación o el cambio de puesto de trabajo ante la situación de embarazo o	1 año	En sesión de 6 de abril de 2022, de la Mesa General de Negociación, se aprobó, por unanimidad, un Procedimiento de

	periodo de lactancia natural.		maternidad y lactancia natural
4	Incluir la perspectiva de género en el plan de formación en prevención de riesgos laborales.	Desde 1 de enero de 2021	Los planes de formación del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales incluyen, expresamente, la perspectiva de género

Nº de medida	Contenido de la medida	Seguimiento
2	Elaboración de un protocolo de actuación para las condiciones de trabajo de la mujer embarazada y en periodo de lactancia.	En sesión de 6 de abril de 2022, de la Mesa General de Negociación, se aprobó, por unanimidad, un Procedimiento de maternidad y lactancia natural
3	Establecer una prórroga en el disfrute de asuntos particulares para que cuando una mujer embarazada no pueda disfrutar de sus asuntos particulares, por estar de baja por incapacidad temporal por motivo de embarazo, pueda disfrutarlos tras su incorporación a continuación de sus vacaciones.	INSTRUCCIÓN de 12 de abril de 2022, de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, por la que se establece un nuevo régimen de disfrute del permiso por asuntos particulares en situaciones de embarazo o lactancia, en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón.
4	Impulsar la adopción de medidas para la retribución de las guardias no realizadas durante el embarazo y permiso por lactancia.	RESOLUCIÓN de 12 de abril de 2022, del Director General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, por la que se establecen medidas en materia retributiva como consecuencia de cambio de puesto de trabajo o adaptación del mismo por motivo de embaraz
5	Exención del turno de noche sin merma retributiva durante el embarazo y la lactancia.	RESOLUCIÓN de 12 de abril de 2022, del Director General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, por la que se establecen medidas en materia retributiva como consecuencia de cambio de puesto de trabajo o adaptación del mismo por motivo de embaraz

6	Establecimiento del permiso retribuido para las mujeres embarazadas a partir de la semana 37.	INSTRUCCIÓN de 13 de abril de 2022, de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, por la que se establece un permiso retribuido para las mujeres embarazadas en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón.
---	--	---

Por otro lado, ha sido aprobada diferente normativa que contiene elementos clave para reducir las brechas de género en nuestra Administración:

- Orden por la que se modifica la Orden por la que se regula la valoración de los méritos y se establecen los baremos para la provisión de puestos de trabajo por concurso de méritos en el ámbito de la Administración General de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

En este caso, el hecho de que se puntúe el acogimiento a situaciones de excedencia por cuidado de hijos o hijas o familiares o por reducción de jornada por guarda legal, **deja de penalizar en la promoción y carrera personal** a quienes se acojan a estas situaciones (mayoritariamente mujeres, como hemos visto) y constituye un cálculo inclusivo de la antigüedad que se considera positivo para reducir la brecha en la carrera profesional de las mujeres.

Todos los informes de impacto de género sobre normativa relacionada con el Programa 1221: Dirección y Administración de la Función Pública pueden ser consultados en el apartado [Histórico de normas tramitadas](#) del Portal de Transparencia.

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

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 formativas	A. Formación dentro del Plan con fondos propios del IAAP o Pacto de Estado, a través del IAM	Nº de cursos A Pacto de Estado Fondos propios G.A
	B. Formación dentro del Plan con fondos finalistas	Nº de cursos B.

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

II Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024)		
EJE/OBJETIVO	MEDIDA	CONTENIDO
1. Coordinación institucional	4	Fomentar la formación y sensibilización en materia de igualdad de género.
	11	Uso no sexista del lenguaje en los documentos administrativos.
	12	Impulsar la máxima desagregación de datos: territorial, de género, de edad y cualquier otra característica de interés para el análisis de la situación de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Aragón.
2. Participación y	3	Reconocimiento de la realidad territorial como una especificidad propia en la formación de profesionales, con especial mención a la realidad de las mujeres en el medio rural.

transformación social			
5. Economía y empleo	12	Formación en dirección y liderazgo, dirigido a mujeres para alcanzar puestos de responsabilidad.	
	16	Establecer un porcentaje mínimo de participación de mujeres en acciones formativas dirigidas a sectores en los que se hallen subrepresentadas.	

Pacto de Estado contra la violencia de género			
EJE	MEDIDA	CONTENIDO	AGENTES RESPONSABLES
8. Visualización y atención a otras formas de violencia contra las mujeres	250	Introducir módulos transversales sobre violencia sexual y sus tipologías, en los contenidos de las acciones formativas desarrolladas por y para empresas privadas y las Administraciones Públicas.	IMIO MPTFP INAP CCAA

Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024⁸.

Eje A) Acceso al empleo, selección de personal y provisión de puestos de trabajo.

Medida 1	Garantizar que los miembros de los Tribunales estén formados en materia de igualdad.
Plazo de implantación	Desde 1 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2022
Responsable de su implantación	Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios a través del Instituto Aragonés de Administración Pública
Indicadores de resultados	25% de integrantes de los Tribunales con formación en igualdad

Medida 2	Incluir en los temarios de las pruebas selectivas de acceso al empleo temas relacionados con la normativa en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
Plazo de implantación	Desde 1 de enero de 2021
Responsable de su implantación	Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios a través del Instituto Aragonés de Administración Pública
Indicadores de resultados	100% de pruebas selectivas convocadas en cuyos temarios se incluyen los citados temas

Medida 3	Una vez finalizado cada proceso selectivo se realizará un análisis interno que incluya, al menos, una relación numérica y porcentual, desagregada por sexo, entre personas admitidas en el proceso, personas que realizan la prueba y personas aprobadas, en cada una de las pruebas realizadas.
Plazo de implantación	Desde 1 de enero de 2021
Responsable de su implantación	Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, a través del Instituto Aragonés de Administración Pública
Indicadores de resultados	25% de procesos selectivos analizados

Eje C) Sensibilización y formación.

Medida 1	Se promoverá que los cursos ofertados se realicen en horario laboral mayoritario, para favorecer la conciliación de la vida personal y familiar, adoptando la flexibilidad necesaria en su caso.
Plazo de implantación	Desde 1 de enero de 2021
Responsable de su implantación	Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, a través del Instituto Aragonés de Administración Pública

⁸ Orden HAP/1353/2020, de 28 de diciembre, por la que se da publicidad al Acuerdo de 23 de diciembre de 2020, del Gobierno de Aragón, por el que se otorga la aprobación expresa y formal, ratificándolo, Acuerdo de 17 de diciembre de 2020, de la Mesa Sectorial de Administración General, por el que se aprueba el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024

Indicadores de resultados	60% de acciones formativas en horario laboral mayoritario
----------------------------------	---

Medida 2	Mantener la formación en igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres y los cursos sobre lenguaje no sexista.
Plazo de implantación	Desde 1 de enero de 2021
Responsable de su implantación	Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios a través del Instituto Aragonés de Administración Pública e Instituto Aragonés de la Mujer
Indicadores de resultados	4 cursos y/o vídeos impartidos durante la vigencia del Plan de Igualdad

Medida 3	Impartir formación sobre el acoso sexual y por razón de sexo, así como otras formas de violencia de género.
Plazo de implantación	Desde 1 de enero de 2021
Responsable de su implantación	Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios a través del Instituto Aragonés de Administración Pública e Instituto Aragonés de la Mujer
Indicadores de resultados	8 cursos impartidos en el plan de formación del I.A.A. Póvideos en el Portal del Gobierno de Aragón

Medida 4	Impartir formación obligatoria en materia de igualdad al personal de nuevo ingreso y al personal que ostente responsabilidades directivas y de gestión de personal.
Plazo de implantación	Desde 1 de enero de 2021
Responsable de su implantación	Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios a través del Instituto Aragonés de Administración Pública e Instituto Aragonés de la Mujer
Indicadores de resultados	4 cursos impartidos durante la vigencia del Plan de igualdad

Medida 10	Impartir cursos y talleres de formación en igualdad y no discriminación por razón de sexo dirigido a todo el personal y, especialmente a los hombres en acciones formativas sobre nuevos valores de la masculinidad y corresponsabilidad familiar.
Plazo de implantación	Desde 1 de enero de 2021
Responsable de su implantación	Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios a través del Instituto Aragonés de Administración Pública e Instituto Aragonés de la Mujer
Indicadores de resultados	4 cursos y talleres impartidos y número de asistentes. Hacer estudio comparativo en años sucesivos

Eje D) Promoción profesional.

Medida	Cursos de formación para preparar la promoción interna y cruzada, realizados fuera de horario de trabajo.
Plazo de implantación	Desde 1 de enero de 2022
Responsable de su implantación	Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios
Indicadores de resultados	4 cursos correspondientes a las categorías y clases de especialidad más demandadas.

Eje G) Infrarrepresentación femenina.

Medida 1	Impartir cursos y talleres de formación en Dirección y Liderazgo, priorizando la selección de mujeres hasta alcanzar una cuota de participación del 75% de las mismas.
Plazo de implantación	Desde 1 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2024
Responsable de su implantación	Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios a través del Instituto Aragonés de Administración Pública

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 y que ha servido como elemento de apoyo técnico a los trabajos de elaboración del Plan de Igualdad de este sector de la Administración. 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.

A continuación se ofrece un resumen de las conclusiones de ambos documentos⁹:

- En relación con este aspecto, los resultados de la encuesta de detección de necesidades formativas a empleadas y empleados públicos, los hombres muestran una mayor proactividad a expresar sus necesidades en el cuestionario web que las mujeres.
- 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.
- Según la materia de la acción formativa, las materias que más se aproximan al valor de igualdad son la formación sectorial y las habilidades para el trabajo.
- 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.
- 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.

⁹ Se puede consultar la versión detallada en la [Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto para el 2022](#) del Programa 1231

- 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.

Finalmente, cabe considerar 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 disfrutaban 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).

Plan anual de formación del Instituto Aragonés de Administración Pública para el año 2022

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/8/2022, de 14 de enero, por la que se publica el Plan anual de formación del Instituto Aragonés de Administración Pública para el año 2022](#) la que recoge las **acciones formativas** en diferentes ámbitos de actuación dirigidas a personal de administraciones públicas de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Estas acciones formativas se encuentran alineadas con la consecución de **objetivos de carácter transversal** tendentes a la promoción y el desarrollo, de entre otros, la **igualdad de género** y los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** de la Agenda 2030. Con respecto a estos últimos, el ODS número 5 se corresponde con la igualdad de género.

Cada uno de los 17 ODS se divide en diferentes metas. En el caso del ODS número 5, - relativo a la igualdad de género -, se detalla entre sus metas la **mejora del uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres**. En este sentido, cobra especial relevancia la formación de las empleadas en competencias digitales que las hagan competitivas en el contexto de la presente revolución de las TIC.

El Plan del año 2022, al igual que el anterior, se estructura en congruencia con los objetivos y prioridades de la organización en función de sus necesidades formativas y que serán concretadas por los distintos departamentos y organismos públicos. Se conforma de este modo una formación a demanda de la Administración y diseñada en base a quienes sean demandantes y sus necesidades *ad hoc*. Estas actividades formativas tendrán carácter obligatorio para el personal.

Dentro de la formación general se incluye la denominación “Igualdad, atención a la diversidad y Objetivos de Desarrollo Sostenible”. A continuación se detallan los cursos contemplados en relación con estas materias:

INSTITUTO ARAGONÉS DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA- PLAN ANUAL DE FORMACIÓN 2022
PROGRAMA DE FORMACIÓN DEL AÑO 2022. INSTITUTO ARAGONÉS DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
FORMACIÓN GENERAL: “Igualdad, atención a la diversidad y Objetivos de Desarrollo Sostenible”
PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO DEL AÑO 2022 DEL PERSONAL DEL SERVICIO ARAGONÉS DE SALUD, SANITARIO O NO, DESTINADO EN INSTITUCIONES Y CENTROS SANITARIOS
Igualdad de género en la Administración Pública
PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO DEL AÑO 2022 DEL PERSONAL DOCENTE DE NIVELES NO UNIVERSITARIOS
Igualdad de oportunidades en el alumnado: atención socioemocional, protección de la salud y de situación de riesgo social
Plan de igualdad en el centro, fomentando la igualdad en el aula
Sensibilizar en la igualdad de oportunidades a alumnado en EPA: conceptualización, estrategias y actividades.
Coordinación de los planes de igualdad de centro
Jornada inicial para personas que coordinan por primera vez el Plan de igualdad (Primaria)
Jornada inicial para personas que coordinan por primera vez el Plan de igualdad (Secundaria)
Formación sobre género, igualdad, identidad, interseccionalidad
La persona en el centro - Convivencia, Igualdad e Inclusión
Seminario de coordinación de los planes de igualdad
Cambio metodológico con la igualdad como referencia
Actividades formativas en materia de igualdad y su aplicación en la enseñanza (varias ediciones)
Visión al futuro: somos más conviviendo positivamente y en igualdad
Igualdad, convivencia positiva
Convigual - Seminario de convivencia e igualdad.
Convivencia positiva e igualdad
Banco de recursos para la Igualdad
Convivencia e Igualdad
Igualdad
Seminario de Convivencia, igualdad e inclusión educativa

Coordinadores/as de igualdad
Estrategias para el desarrollo y aplicación del plan de igualdad en el aula
La igualdad de género en los conservatorios profesionales de música
Seminario para personas Coordinadoras de Convivencia e igualdad
Formación Coordinadores de Igualdad.
Formación sobre género, igualdad, identidad y ajuste social
Educando en igualdad.
Salto de las Tecnologías de la Información y Comunicación a las Tecnologías del aprendizaje y la Comunicación en un Colegio Bilingüe VI: Transformar el patio fomentando la igualdad y la buena convivencia
Mejora de la convivencia e igualdad a través de mediación y recursos tecnológicos.
Mejora de la convivencia en el centro: observatorio de la convivencia, mediación escolar, tutorías individuales, hermano-a mayor e Igualdad
PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA AÑO 2022 CON PARTICIPACIÓN DE PERSONAL DE ENTIDADES LOCALES DE ARAGÓN Y DE OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS
Actuación policial ante la violencia de género

Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024

Como se ha mencionado, el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024 **recoge medidas que afectan al Programa 1231**. A continuación se detallan aquellas medidas en las que el IAAP ha realizado acciones:

EJE A) Acceso al empleo, selección de personal y provisión de puestos de trabajo.	Objetivo. Eliminar o remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de sesgo o discriminación por razón de sexo en la selección, acceso y provisión de puestos de trabajo de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.	
Nº de medida	Contenido de la medida	Indicadores de resultados
1	Garantizar que los miembros de los Tribunales estén formados en materia de igualdad.	25% de integrantes de los Tribunales con formación en igualdad

2	Incluir en los temarios de las pruebas selectivas de acceso al empleo temas relacionados con la normativa en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.	100% de pruebas selectivas convocadas en cuyos temarios se incluyen los citados temas
3	Una vez finalizado cada proceso selectivo se realizará un análisis interno que incluya, al menos, una relación numérica y porcentual, desagregada por sexo, entre personas admitidas en el proceso, personas que realizan la prueba y personas aprobadas, en cada una de las pruebas realizadas.	25% de procesos selectivos analizados
4	Realización de campañas en medios de comunicación para fomentar el acceso al empleo público dirigidas al sexo menos representado cuando se trate de puestos de trabajo masculinizados o feminizados.	2 campañas durante la vigencia del Plan de igualdad
6	Utilizar lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo público y en las convocatorias de procesos selectivos.	Totalidad de ofertas y convocatorias de procesos selectivos con lenguaje inclusivo
7	Incluir la formación en igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en los baremos de méritos de las pruebas selectivas de acceso al empleo y provisión de puestos de trabajo.	Totalidad de pruebas selectivas de acceso y provisión

Eje C) Sensibilización y formación.	Objetivo. Fomentar en el personal que integra la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón, la formación en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.	
Nº de medida	Contenido de la medida	Indicadores de resultados
1	Se promoverá que los cursos ofertados se realicen en horario laboral mayoritario, para favorecer la conciliación de la vida personal y familiar, adoptando la flexibilidad necesaria en su caso.	60% de acciones formativas en horario laboral mayoritario

2	Mantener la formación en igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres y los cursos sobre lenguaje no sexista.	4 cursos y/o vídeos impartidos durante la vigencia del Plan de Igualdad
3	Impartir formación sobre el acoso sexual y por razón de sexo, así como otras formas de violencia de género.	8 cursos impartidos en el plan de formación del I.A.A.P o vídeos en el Portal del Gobierno de Aragón
4	Impartir formación obligatoria en materia de igualdad al personal de nuevo ingreso y al personal que ostente responsabilidades directivas y de gestión de personal.	4 cursos impartidos durante la vigencia del Plan de igualdad
5	Realizar campañas de sensibilización para evitar que los estereotipos de género afecten en la elección de los cursos.	4 campañas realizadas
6	Hacer campañas de sensibilización en materia de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación por razón de sexo dirigidas al personal, principalmente en fechas relevantes para la Igualdad de Género, que en todo caso incluirá el 8 de marzo (día internacional de la mujer trabajadora) y el 25 de noviembre (día internacional de eliminación de la violencia contra la mujer).	16 campañas realizadas y ámbito territorial de las mismas
9	Incluir un enlace en la web para publicar y divulgar las actuaciones realizadas en materia de igualdad.	Enlace en la página web incluido e identificado
10	Impartir cursos y talleres de formación en igualdad y no discriminación por razón de sexo dirigido a todo el personal y, especialmente a los hombres en acciones formativas sobre nuevos valores de la masculinidad y corresponsabilidad familiar.	4 cursos y talleres impartidos y número de asistentes. Hacer estudio comparativo en años sucesivos

Eje D) Promoción profesional.	Objetivo 2.Fomento de la promoción interna y cruzada, puesto que las mujeres ocupan mayoritariamente los grupos inferiores de clasificación.	
1	Cursos de formación para preparar la promoción interna y cruzada, realizados fuera de horario de trabajo.	4 cursos correspondientes a las categorías y clases de especialidad más demandadas.

Eje G) Infrarrepresentación femenina.	Objetivo. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos, niveles y categorías profesionales de la Comunidad Autónoma de Aragón.	
Nº de medida	Contenido de la medida	Indicadores de resultados
1	Impartir cursos y talleres de formación en Dirección y Liderazgo, priorizando la selección de mujeres hasta alcanzar una cuota de participación del 75% de las mismas.	4 cursos durante la vigencia del Plan de Igualdad

Eje J) Prevención y protección contra el acoso sexual y por razón de sexo.	Objetivo. Atención a las situaciones de especial protección referidas a la violencia de género, acoso sexual y por razón de género, así como proteger la integridad de las mujeres víctimas de acoso en el entorno laboral.	
Nº de medida	Contenido de la medida	Indicadores de resultados
3	Formación para la prevención de la violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo.	12 actividades de formación realizadas en el Plan de Formación anual

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

Por tanto, en la línea de años anteriores, **se ha continuado con la incorporación de cursos con temática de género** en los programas formativos del IAAP. Asimismo se espera que se sigan incorporando programas sobre estas cuestiones con el fin de aumentar la sensibilidad en estos temas de todo el personal de la Administración e incrementar el número de personas con formación de género en nuestra administración, algo que, sin duda, contribuirá al **desarrollo y mejora del perfil de todo el funcionariado**.

En relación con el objetivo de conciliación de la vida personal, laboral y profesional, los **criterios de selección del alumnado en las actividades formativas** desarrolladas por el IAAP, establecen que *“con el objeto de actualizar conocimientos se **otorgará preferencia**, durante el plazo de un año desde el reingreso o reincorporación, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación y siempre que cumplan los requisitos de esta instrucción 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**”*. Esta provisión contribuye, por tanto, a los objetivos de igualdad de género en nuestra Administración.

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.

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

Igualdad de género

Puesto que el proceso de **incorporación de la perspectiva de género** en cada una de las fases de las políticas públicas (transversalidad de género) es un proceso de relativa reciente aparición, este se encuentra en constante proceso de mejora y adaptación. En este sentido, para pasar a un **impacto transformador de género** (Eckman, 2002) se formulan las algunas recomendaciones a tener en cuenta en **próximos Planes anuales de formación del IAAP** y que van en consonancia con los ejes y medidas previstos en el Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Administración General 2021-2024:

Se aconseja profundizar en la inclusión de **indicadores de género** tales como: “número de participantes desagregados por sexo” “número de participantes en cursos de igualdad desagregados por sexo”, “número de acciones formativas con temática de género”, como detalla la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón que establece en su artículo 6 los diversos Departamentos tienen entre sus funciones “*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).

Con la perspectiva transversal en mente, el enfoque de género debería atravesar cada uno de los cursos y sus contenidos, así que se aconseja **incluir el enfoque de género en los cursos y no solamente en los cursos con temática exclusiva de género**, como si se tratara de bloques monolíticos.

Por otro lado, en cuanto a la feminización/masculinización de determinados cursos, se aconseja fomentar la **representación equilibrada en la participación de hombres y mujeres** en todos los cursos. Entendiendo que se trata de un ámbito de actuación que excede este Informe, cabría preguntarse si están funcionando los canales de comunicación interna, plantearse incentivos para que unas y otros escojan ciertos cursos y corregir así esta segmentación.

En relación con la **denominación de los cursos**, siguiendo el artículo 22 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón **respecto al uso integrador y no sexista del lenguaje y de la imagen** se considera que debería adaptarse en un futuro a un lenguaje integrador **en todos los cursos**.

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

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 E. Atención oficina 060 y protocolos de adhesión	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	A. Inserción de Documentos electrónicos y mantenimiento de información general C. Mantenimiento web de Servicios a la Ciudadanía	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 B. Edición de páginas web: elementos Portal, creación de páginas	Nº de actuaciones

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

II Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024)		
EJE/OBJETIVO	MEDIDA	CONTENIDO
Eje 1. Coordinación institucional	11	Uso no sexista del lenguaje en los documentos administrativos.

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 trabajo reproductivo suele retratar a mujeres desempeñando el trabajo de cuidados. De la misma manera, resultado de un lenguaje androcéntrico, se suele nombrar en masculino profesiones tremendamente feminizadas enfermería. En primer lugar, este hecho invisibiliza 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.

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

Conscientes de lo anterior, se realizó, - 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 y se realiza un seguimiento permanente de estas cuestiones.

Como novedad, fue aprobado el **Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024**¹⁰. Este contempla en el EJE C) Sensibilización y formación, “incluir un enlace en la web para publicar y divulgar las actuaciones realizadas en materia de igualdad” (medida 9). Esta sección se ha incluido en la página de Inicio de la Intranet donde se ha dedicado un espacio a las actuaciones dedicadas en material de igualdad.

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 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*

¹⁰ Orden HAP/1353/2020, de 28 de diciembre, por la que se da publicidad al Acuerdo de 23 de diciembre de 2020, del Gobierno de Aragón, por el que se otorga la aprobación expresa y formal, ratificándolo, Acuerdo de 17 de diciembre de 2020, de la Mesa Sectorial de Administración General, por el que se aprueba el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024

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:

II Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024)

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	CONTENIDO
--------------	--------	-----------

Eje 1. Coordinación institucional	1	Creación y funcionamiento de los órganos de cooperación y coordinación previstos en la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.
	2	Decreto que regule el funcionamiento y actuación que corresponde a las Unidades de Igualdad de género.
	3	Intensificar la transversalidad de género en las disposiciones normativas, en la definición y presupuestos de las políticas públicas y en el conjunto de todas las actividades de las Administraciones Públicas de Aragón enumeradas en el ámbito de aplicación de la Ley 7/2018.
	4	Fomentar la formación y sensibilización en materia de igualdad de género.
	10	Intercambio de buenas prácticas tanto en el ámbito nacional como internacional.
	12	Impulsar la máxima desagregación de datos: territorial, de género, de edad y cualquier otra característica de

		interés para el análisis de la situación de mujeres y hombres 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		
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.		

Como novedad, fue aprobado el **Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024**¹¹. A continuación se detallan los objetivos que les son de aplicación a las Unidades de Igualdad:

Eje C) Sensibilización y formación.

Medida 7	Elaborar un código de buenas prácticas en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
Plazo de implantación	2 años
Responsable de su implantación	Instituto Aragonés de la Mujer y Unidades de Igualdad
Indicadores de resultados	Publicación en BOA y difusión.

Medida 9	Incluir un enlace en la web para publicar y divulgar las actuaciones realizadas en materia de igualdad.
Plazo de implantación	2 años
Responsable de su implantación	Órgano responsable del Portal del Empleado y Unidades de Igualdad
Indicadores de resultados	Enlace en la página web incluido e identificado

Eje F) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Medida 1	Fomentar el uso corresponsable de los derechos de conciliación a través de acciones de formación, información y sensibilización en corresponsabilidad.
Plazo de implantación	2 años
Responsable de su implantación	Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, Instituto Aragonés de la Mujer y Unidades de Igualdad
Indicadores de resultados	10 acciones de información y sensibilización realizadas Porcentaje anual de medidas de conciliación solicitadas por hombres

Eje G) Infrarrepresentación femenina.

Medida 2	Evaluar, en aquellos colectivos donde las mujeres están infrarrepresentadas, si existen obstáculos y/o discriminación por razón de sexo.
Plazo de implantación	Desde 1 de enero de 2021
Responsable de su implantación	Unidades de igualdad
Indicadores de resultados	Número de colectivos revisados

¹¹ Orden HAP/1353/2020, de 28 de diciembre, por la que se da publicidad al Acuerdo de 23 de diciembre de 2020, del Gobierno de Aragón, por el que se otorga la aprobación expresa y formal, ratificándolo, Acuerdo de 17 de diciembre de 2020, de la Mesa Sectorial de Administración General, por el que se aprueba el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024

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. 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

En el desarrollo de estas funciones desde esta Unidad de Igualdad durante 2021:

Se han llevado a cabo evaluaciones de impacto de género de diferentes proyectos normativos tanto finalizados como en proceso de elaboración así como sus correspondientes memorias explicativas de igualdad (todos ellos disponibles a través del Portal de Transparencia del Gobierno de Aragón en el apartado Información de relevancia jurídica: [Normas en trámite](#) e [Histórico de normas elaboradas](#)).

Desde esta Unidad se lleva a cabo la coordinación y la elaboración del documento final de la evaluación de impacto de género de cada ejercicio presupuestario. Este año como novedad se ha introducido el Anexo VIII: Informe de impacto de género en la ORDEN HAP/962/2022, de 30 de junio, por la que se dictan instrucciones para la elaboración de los Presupuestos de la

Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2023 para que los diferentes Departamentos la cumplimenten.

Desde la Unidad de Igualdad del Departamento de Hacienda se han realizado cursos de formación en materia de igualdad de género: presupuestos perspectiva de género, igualdad en los procesos de selección o sobre el Plan de Igualdad dirigido a personal de nuevo ingreso.

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.

En cuanto al Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024, la Unidad de Igualdad forma parte de la Comisión de seguimiento para la implementación del Plan Igualdad.

Dentro de las funciones de asesoramiento y supervisión se han realizado labores de revisión del lenguaje de los proyectos normativos.

También se produce la colaboración con el IAM en asuntos como la gestión de los fondos procedentes del Pacto de Estado contra la Violencia de Género o en la evaluación de los Planes Estratégicos elaborados por el IAM.

Asimismo se ha producido una comunicación con otras Unidades de Igualdad con el intercambio de buenas prácticas y de documentación sobre igualdad de género. Este año a partir de la creación de la Comisión Interdepartamental de Igualdad constituido como foro de trabajo de las Unidades de Igualdad de los diferentes departamentos.

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 que de manera incremental, año a año se continúe con la profundización de las tareas asignadas a la Unidad de Igualdad.

Entre los objetivos próximos se sitúa la consecución de las medidas contempladas en el **Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024** en lo tocante a las Unidades de Igualdad.

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 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:

II Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024)

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	CONTENIDO
1. Coordinación institucional	3	Intensificar la transversalidad de género en las disposiciones normativas, en la definición y presupuestos de las políticas públicas y en el conjunto de todas las actividades de las Administraciones Públicas de Aragón enumeradas en el ámbito de aplicación de la Ley 7/2018.
	10	Intercambio de buenas prácticas tanto en el ámbito nacional como internacional.
	12	Impulsar la máxima desagregación de datos: territorial, de género, de edad y cualquier otra característica de interés para el análisis de la situación de mujeres y hombres 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. 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”* (Estrategias para la integración de la perspectiva de género en los presupuestos públicos, Instituto de la Mujer, Serie Observatorio nº 17, p.139).

la cesión de tributos del Estado a las Comunidades Autónomas de régimen común.

En cuanto a los impuestos indirectos, se han llevado a cabo diversos estudios sobre el IVA que ponen de manifiesto lo siguiente (La igualdad de género en el derecho privado, la extranjería y el derecho tributario, Escuela Virtual de Igualdad, p.114):

- Las mujeres tienen una posición económica de desventaja en relación con los hombres, que provoca una mayor incidencia fiscal del IVA sobre las mujeres, que mayoritariamente se sitúan en niveles de renta inferiores, y encabezan las familias monoparentales.
- Las normas sociales y, en particular, el rol de cuidadoras de las mujeres produce distintos patrones de consumo en función del sexo que puede llevar a las mujeres a soportar una mayor carga del IVA si los productos vinculados al cuidado no están exentos de pago del impuesto o no se les aplica un gravamen reducido.
- Existen sesgos androcéntricos en el diseño de la norma relacionados con la definición de los bienes y servicios de “primera necesidad” y el tipo de gravamen que se le aplica que también pueden repercutir en mayor medida sobre las mujeres. A menudo, en el mercado se fija un precio mayor a los productos dirigidos específicamente a las mujeres, lo cual repercute en un incremento del IVA (la llamada “tasa rosa”).

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

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)

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 quienes sean descendientes que bebe del tradicional modelo propio de países del Sur del *male bread winner*.

La “desgravación por esposa dependiente” supone una reducción de los impuestos familiares sobre el trabajo del cónyuge con ingresos (generalmente el hombre), con lo que el presupuesto familiar se ve favorecido. Pero esta ventaja para la familia supone un desincentivo al empleo de las mujeres casadas: cuando una mujer económicamente dependiente de su marido se enfrenta a la decisión de aceptar un puesto de trabajo, la pérdida de la desgravación por esposa dependiente origina un alto tipo impositivo efectivo sobre el trabajo que la mujer se está planteando realizar. Este impacto se agrava por las reglas aplicables en declaración conjunta: el

efecto de la progresividad sobre la acumulación de rentas hace que el ingreso de la mujer se grave al tipo marginal del marido¹².

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 hija 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, 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 BiZi. Por otro lado,

¹² ¿Afectan los impuestos a la (des)igualdad de género? El caso del IRPF español. Autoras: Bibiana Medialdea García y María Pazos Morán, p.17, Instituto de Estudios Fiscales.

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. Si prestamos atención a la evolución, tal y como recogía el informe de impacto de género previo¹³, se observan las siguientes tendencias:

- El porcentaje de declaraciones hechas por hombres es más elevado.
- El importe es asimismo mayor en el caso de los hombres.
- En relación con el importe medio, la ratio hombre-mujer muestra una reducción de la brecha en este aspecto.

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 1*, en este impuesto aparece como declarante un mayor número de mujeres aunque la diferencia no es muy notable. Sin embargo, pese a representar un número similar, el importe de las declaraciones del año 2020 es más elevado en el caso de los hombres (13.446.319.398) que en el de las mujeres (12.153.824.238).

Tabla 1. Patrimonio total		
Año	Declarantes en %	
	% de hombres	% mujeres
2020	48,12	51,88
2019	48	52
2016	47,96	52,04
2015	48,05	51,95
2014	48,12	51,88
2013	48	52
2012	48,34	51,66

¹³ Se puede consultar la versión detallada en la [Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto para el 2022](#) del Programa 6311

2011	48,41	51,59
------	-------	-------

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Agencia Tributaria

Impuesto sobre sucesiones y donaciones.

Se ha consultado el Informe sobre el Impuesto sobre sucesiones y donaciones de Aragón de 2021 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

Transversalidad de género

Según el Consejo de Europa, el *mainstreaming* de género (traducida como transversalidad de género) es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evolución de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas públicas, a todos los niveles, en todas las etapas y por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas [Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en *mainstreaming* del Consejo de Europa (EG-S-MS)]”.

Es decir, frente a un enfoque anterior que buscaba la igualdad entre mujeres y hombres a través de políticas sectoriales, la transversalidad de género plantea que la perspectiva de género se sitúe en el centro de todas las políticas públicas llevando a cabo la revisión y posterior reconfiguración de todos aquellos factores estructurales que generan la desigualdad de género.

Esta estrategia de la transversalidad de género se despliega a través de diferentes herramientas e instrumentos tales como la recolección de datos desagregados por sexo, las auditorías de género, los informes de impacto de género o los presupuestos sensibles al género.

En este sentido, la inclusión de la perspectiva de género resulta clave en la política fiscal. En las últimas décadas han proliferado los estudios a este respecto desde diferentes ámbitos como el académico o el institucional: desde la literatura científica, desde centros especializados de formación e investigación como el Instituto de Estudios Fiscales así como desde diferentes organizaciones internacionales como la OCDE, el Consejo de Europa o la propia UE. Todos ellos advierten que la política fiscal no es neutral al género, así como de la importancia de llevar a cabo análisis y estudios que identifiquen posibles sesgos y desequilibrios de género.

Dicho lo anterior, se recomienda esta inclusión del enfoque de género en la propuesta de revisión anual de las tasas y precios públicos así como los diferentes informes sobre fiscalidad. Esta perspectiva de género se necesita otra de las herramientas del *mainstreaming* de género: los datos desagregados por sexo.

Estudio de los impuestos desde una perspectiva de género

En cuanto a la metodología, de manera ideal, 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)

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

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: Dirección General de Contratación

SECCIÓN: Departamento de Hacienda y Administración Pública

Al Programa 6411 Junta Consultiva de Contratación Administrativa y Registros de la Dirección General de Contratación 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 Velar por el debido y estricto cumplimiento de la normativa reguladora de la contratación pública	Nº de informes Circulares Recomendaciones

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

II Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024)		
EJE/OBJETIVO	MEDIDA	CONTENIDO
Eje 5.1. Empleo e igualdad	9	Potenciar la inclusión de cláusulas sociales en la contratación pública, teniendo como herramienta la Guía de Cláusulas Sociales en la Contratación Pública elaborada por el Instituto Aragonés de la Mujer en el año 2020.
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

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:

--

II Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024)		
EJE/OBJETIVO	MEDIDA	CONTENIDO
Eje 5.1. Empleo e igualdad	9	Potenciar la inclusión de cláusulas sociales en la contratación pública, teniendo como herramienta la Guía de Cláusulas Sociales en la Contratación Pública elaborada por el Instituto Aragonés de la Mujer en el año 2020.
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 y PROGRAMA 6412: 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 9/2021, de 30 de diciembre, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2022, en su Disposición adicional Decimoctava “Reservas sociales de contratos para el año 2022” 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 presupuestario, será del 3%”. Así como varias leyes sectoriales, entre las que sobresale el artículo 25 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.

Asimismo, cabe destacar el Decreto 103/2022, de 29 de junio, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueban los Reglamentos que regulan la organización y funcionamiento del Registro de Contratos y del Registro de Licitadores de la Comunidad Autónoma de Aragón. En él, el artículo 6 del Reglamento que regula la organización y funcionamiento del Registro de Licitadores de la Comunidad Autónoma de Aragón establece la obligación de remitir a la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de Aragón información desagregada por sexos para el caso de las personas físicas.

Por otro lado, el proyecto de Ley de Uso Estratégico de la Contratación Pública de la Comunidad Autónoma de Aragón regula criterios sociales para lograr una contratación pública socialmente responsable. Entre estos criterios, el artículo 41 recoge medidas de igualdad, como la incorporación en los pliegos de licitación cláusulas sociales que refuercen el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad de género, así como la obligación de atender a las particularidades biológicas, psicológicas y sociales de las mujeres y los hombres, en aquellos contratos en los que los servicios o bienes a suministrar tengan por receptores últimos a una persona física, con especial énfasis en el campo de la investigación y la atención médica.

Además, en los contratos que tengan por objeto la atención de las víctimas de violencia de género o el desarrollo de acciones encaminadas al impulso de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se ponderará entre los criterios de adjudicación el cumplimiento de las condiciones necesarias para obtener un distintivo o marca de excelencia en materia de igualdad, emitido por organismo autorizado, o, en general, la adopción de medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades por razón de género, siempre que las mismas permanezcan en el tiempo y mantengan su efectividad.

Finalmente, en los contratos que tengan por objeto el fomento de la igualdad de oportunidades y la lucha contra la discriminación en relación con la orientación sexual, la identidad y la expresión de género, se valorará en los pliegos de licitación el hecho de que las empresas licitadoras hayan adoptado medidas con ese mismo fin dentro de su organización, siempre que esas medidas permanezcan en el tiempo y mantengan su efectividad.

Además de lo señalado, la Dirección General de Contratación ha elaborado un documento sobre Directrices de Contratación Pública Socialmente Responsable en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, cuyo objetivo es facilitar a los centros gestores herramientas y bases para la incorporación de cláusulas sociales en las distintas fases de los procedimientos de contratación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, sus Organismos autónomos y las Entidades del sector público. Esta guía incorpora un catálogo de cláusulas sociales agrupadas en diversas materias sociales, siendo una de estas la igualdad.

La contratación pública puede utilizarse estratégicamente para garantizar que los adjudicatarios cumplen sus obligaciones en materia de igualdad y, quizás, también para fomentar que establezcan medidas más allá de lo legalmente exigido.

En materia de igualdad, se incluye la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres que abarca, por ejemplo, el concepto de paridad de género que, además de englobar la escasa representación de las mujeres en sectores tradicionalmente masculinos como la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, también comprende la escasa representación de los hombres en sectores como la atención sanitaria, la asistencia social, la atención a la infancia y la educación primaria. Además, el concepto de igualdad no se limita exclusivamente a la consideración del hombre y la mujer, sino que también engloba aquellas medidas necesarias para lograr la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación de todos los empleados por razones de orientación sexual, expresión e identidad de género, incluyendo por tanto a los integrantes del colectivo LGTBI+.

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

La novedad introducida en el Decreto citado permitirá extraer información desagregada por sexos en el caso de los licitadores inscritos en el Registro que tengan la consideración de personas físicas. A pesar de que existen muchos licitadores que tienen la consideración de persona jurídica y, por tanto, no puede estudiarse su desagregación por sexos, se podrán analizar los datos extraídos con la finalidad de detectar posibles tendencias u otro tipo de comportamiento.

Asimismo, también se espera que las medidas de igualdad recogidas en el proyecto de Ley de Uso Estratégico de la Contratación Pública de la Comunidad Autónoma de Aragón fomenten la igualdad de oportunidades y la lucha contra la discriminación en otros ámbitos distintos a la Administración Pública.

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.

Asimismo, el texto refundido de la Ley del Presidente o Presidenta y del Gobierno de Aragón aprobado mediante Decreto Legislativo 1/2022, de 6 de abril, del Gobierno de Aragón en su artículo 39 dedicado a los Principios de buena regulación establece que “la redacción de los textos legislativos utilizará un lenguaje integrador y no sexista”.

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*”.

SECCIÓN 14. DEPARTAMENTO DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y MEDIO AMBIENTE

En relación con los presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón, el Departamento de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente gestiona los siguientes programas de gastos:

Sección	Programa
14010-SGT Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente	4423 Gestión Ambiental * 5121 Gestión e Infraestructura de Recursos Hidráulicos* 7111 Servicios Generales de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente 712.2 Coordinación y Gestión de Servicios Agroambientales
14020-DG Producción Agraria	7123 Producción Agraria y Gestión de Ayudas
14030-DG Calidad y Seguridad Alimentaria	7161 Calidad y Seguridad Alimentaria
14040-DG Cambio Climático y Educación Ambiental	4422 Protección y Mejora del Medio Ambiente
14050-DG Desarrollo Rural	5311 Mejora de Estructuras Agrarias y Desarrollo Rural
14060-DG Medio Natural y Gestión Forestal	5331 Protección y mejora del Medio Natural 5332 Conservación de la Biodiversidad y Desarrollo Sostenible
14070.- DG Innovación y Promoción Agroalimentaria	7121 Desarrollo Agroalimentario y Fomento Asociativo

* No se hace referencia posterior ya que son programas gestionados por entidades de derecho público que elaboran su propia memoria.

SECCIÓN 14. Análisis de impacto de género de los programas presupuestarios

A) Identificación de los programas con pertinencia de género

A continuación, se relacionan los programas que se ha considerado poseen pertinencia de género porque afectan de manera directa a hombres y mujeres:

Sección	Programa
14010.-SGT Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente	7111 Servicios Generales de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente
14020.-DG Producción Agraria	7123 Producción Agraria y Gestión de Ayudas
14030.-DG Calidad y Seguridad Alimentaria	7161 Calidad y Seguridad Alimentaria
14050.-DG Desarrollo Rural	5311 Mejora de Estructuras Agrarias y Desarrollo Rural
14070.- DG Innovación y Promoción Agroalimentaria	7121 Desarrollo Agroalimentario y Fomento Asociativo
14060-DG Medio Natural y Gestión Forestal	5332 Conservación de la Biodiversidad y Desarrollo Sostenible

B) Fichas de los programas de la sección 14 Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente con pertinencia de género

711.1 Servicios Generales de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente

a) Datos generales**PROGRAMA:** 7111 Servicios Generales de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente**CENTRO GESTOR RESPONSABLE:** SGT Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente**SECCIÓN:** 14010**FINALIDAD:** Este programa contempla la mayoría de actuaciones relacionadas con la actividad de la Unidad de Igualdad del Departamento:

- Elaboración de informes de impacto de género
- Mantenimiento de la página Web de mujeres rurales
- Organización de jornadas y otro tipo de actuaciones de visibilidad y empoderamiento de las mujeres del medio rural
- Colaboración con el IAM para gestión de los fondos procedentes del Pacto de Estado contra la Violencia de Género
- Formación del personal del Departamento en perspectiva de género

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, 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	Actividad	Unidad de Medida
Plan de igualdad		
Incorporar un uso integrador y no sexista del lenguaje en toda la documentación oficial	Revisión del lenguaje en todas las normas elaboradas en el Departamento	Número de normas revisadas
Incluir un enlace en la web para publicar y divulgar las actuaciones realizadas en materia de igualdad.	Creación de una página web de la Unidad de Igualdad, así como un Espacio en Intranet: https://www.aragon.es/-/igualdad-agricultura-ganaderia-medio-ambiente	Consultas realizadas
Evaluar, en aquellos colectivos donde las mujeres están infrarrepresentadas, si existen obstáculos y/o discriminación por razón de sexo	Análisis realizados en colaboración con la Universidad de Zaragoza	Datos estadísticos Número de estudios y resultados
Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Aragón		
Art. 13. Unidades de igualdad de género.	Puesta en marcha de la Unidad de Igualdad	Nº de acciones realizadas
Art. 18. Evaluación del impacto de género	Elaboración de informes	Nº de informes realizados
Art. 25. Contratación pública	Cláusulas de género en la contratación	Nº de contratos en los que se incorpora este tipo de cláusulas
Plan estratégico de igualdad		

Plan Estratégico: Difusión entre las mujeres y las asociaciones de mujeres del medio rural de los programas de asistencia y de las medidas que puedan beneficiarse, de los incentivos existentes para mujeres titulares de explotaciones agrarias y el acceso a líneas de financiación.	Actividad de la página web www.aragon.es/mujeresrurales	Consultas realizadas
Impulsar el movimiento cooperativo y otras formas de asociacionismo de agricultoras y ganaderas en el medio rural y fomentar la entrada de mujeres en los órganos de dirección y toma de decisiones	Colaboración con las organizaciones agrarias y otros organismos asistiendo a charlas y con incentivos en los contratos y subvenciones	Incremento del número de mujeres incorporadas

7123 Producción Agraria y Gestión de Ayudas

a) Datos generales

PROGRAMA: 7123 Producción Agraria y Gestión de Ayudas

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: DG Producción Agraria

SECCIÓN: 14020

FINALIDAD: El fin de mayor relevancia del programa, es el de asegurar el apoyo directo a las rentas de los agricultores y agricultoras, como elemento fundamental en el mantenimiento de la población y la actividad económica en el medio rural aragonés. Siendo la brecha de género muy evidente en el sector, se introducen cláusulas en la concurrencia competitiva a favor de los expedientes impulsados por mujeres. Las principales acciones son:

- Ayudas directas a la renta del sector agrario
- Mejora de la sostenibilidad
- Inversiones a la competitividad

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, 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	Actividad	Unidad de Medida
Plan estratégico de igualdad		
Fomento del empleo por cuenta propia y ajena de las mujeres e incentivar que asuman copropiedades en el mundo rural	Puntos adicionales en expedientes impulsados por mujeres.	Nº de expedientes

Adoptar medidas de acción positiva que favorezcan el acceso de las mujeres a la titularidad o cotitularidad de las explotaciones familiares agrarias	El mismo	Nº de mujeres incorporadas
--	----------	----------------------------

7161 Calidad y Seguridad Alimentaria

a) Datos generales

PROGRAMA: 7161 Calidad y Seguridad Alimentaria de Ayudas

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: DG Calidad y Seguridad Alimentaria

SECCIÓN: 14030

FINALIDAD: La principal finalidad del programa de "Calidad y Seguridad Alimentaria" es la vigilancia y control de la salubridad y calidad de las producciones agrarias en Aragón. La medida en la que se incluye una modulación relacionada con la perspectiva de género es la subvención para la adaptación de la ganadería extensiva a los retos ambientales y a los desafíos socio territoriales. En ella se incluye como criterio prioritario Que sus explotaciones sean de titularidad compartida o de jóvenes y/o mujeres

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

Objetivo	Actividad	Unidad de Medida
Plan estratégico de igualdad		
Fomento del empleo por cuenta propia y ajena de las mujeres e incentivar que asuman copropiedades en el mundo rural	Puntos adicionales en expedientes impulsados por mujeres.	Nº de expedientes
Subvención destinada a paliar los sobrecostes en las explotaciones de ovino/caprino, derivados de las situaciones de riesgo provocadas por la presencia de oso/lobo y la adopción de medidas de autoprotección como incentivos a la sostenibilidad de las explotaciones ganaderas.	Para poder recibir el 100% de la prima, una de las opciones que se consideran es que la explotación sea de titularidad compartida o de mujer.	Nº de expedientes

5311 Mejora de Estructuras Agrarias y Desarrollo Rural

a) Datos generales

PROGRAMA: 5311 Mejora de Estructuras Agrarias y Desarrollo Rural

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: DG Desarrollo Rural

SECCIÓN: 14050

FINALIDAD: El programa persigue el incremento de la generación endógena de recursos en nuestro medio rural en aras al desarrollo de su tejido socio-económico, al rejuvenecimiento y mantenimiento de su población, así como revertir su masculinización y, por ende, a una mejora de la ordenación territorial en la Comunidad Autónoma. Sus principales acciones son:

- Mejora de infraestructuras agrarias. Prioriza los expedientes liderados por mujeres
- Desarrollo local leader. Se persigue la diversificación económica y la mejora de los servicios a la población en el medio rural. Para ello la Estrategias de Desarrollo Local Participativo, incluidas en el PDR, están basadas en la participación de los propios habitantes del territorio en la definición y en la gestión de acciones encaminadas a la consecución de los objetivos citados. Incorpora medidas de apoyo a empresas lideradas por mujeres.
- Transferencia tecnológica, formación, asesoramiento y cooperación en al ámbito del PDR. Incluye también medidas de apoyo a mujeres.

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

Objetivo	Actividad	Unidad de Medida
Plan estratégico de igualdad		
Fomento del empleo por cuenta propia y ajena de las mujeres e incentivar que asuman copropiedades en el mundo rural	Puntos adicionales en expedientes impulsados por mujeres.	Nº de expedientes
Incorporación de la perspectiva de género en la elaboración, ejecución y difusión del Programa de Desarrollo Rural	Medidas en la nueva programación del PDR. - Ayudas directas PAC: Se contempla un incremento del importe del 15 % para el caso de mujer y titularidad compartida para la ayuda de Complemento a Jóvenes - Ayudas desarrollo rural (agroambientales, agricultura ecológica, zonas con limitaciones naturales): Se establecen criterios de selección en caso de que existan limitaciones presupuestarias, entre ellos se da relevancia al hecho de que sea mujer la solicita	Nº de Expedientes cuya promotora sea una mujer

7121 Desarrollo Agroalimentario y Fomento Asociativo

a) Datos generales

PROGRAMA: 7121 Desarrollo Agroalimentario y Fomento Asociativo

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: DG Innovación y Promoción Agroalimentaria

SECCIÓN: 14070

FINALIDAD: Dentro del presupuesto de la Dirección General de Innovación y Promoción Agroalimentaria, gestionadas por el Servicio de Ayudas a las Organizaciones de Mercados, se incluyen estas dos medidas que son de concurrencia competitiva y que tienen impacto de género positivo en caso de superarse el presupuesto y deba de realizarse una selección de expedientes.

- Reestructuración y reconversión de viñedo
- Subvención de intereses a explotaciones agropecuarias

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, 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	Actividad	Unidad de Medida
Plan estratégico de igualdad		
Fomento del empleo por cuenta propia y ajena de las mujeres e incentivar que asuman copropiedades en el mundo rural	Puntos adicionales en expedientes impulsados por mujeres.	Nº de expedientes
Incorporación de la perspectiva de género en la elaboración, ejecución y difusión del Programa de Desarrollo Rural	Medidas en la nueva programación del PDR.	Nº de Expedientes cuya promotora sea una mujer

5332 Conservación de la Biodiversidad y Desarrollo Sostenible

a) Datos generales

PROGRAMA: 5332 Conservación de la Biodiversidad y Desarrollo Sostenible

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: DG Medio natural y Gestión Forestal

SECCIÓN: 14060

FINALIDAD: Dentro del presupuesto de la Dirección General de Medio natural y Gestión Forestal, se incluyen subvenciones para inversiones en activos físicos en Espacios Naturales Protegidos en el marco del Programa de Desarrollo Rural para Aragón que son de concurrencia competitiva y que, en el apartado de la mejora de la eficiencia energética de las explotaciones

de ganadería extensiva, se otorgan 10 puntos cuando la persona titular de la explotación para la que se solicita la subvención sea mujer.

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, 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	Actividad	Unidad de Medida
Plan estratégico de igualdad		
la mejora de la eficiencia energética de las explotaciones de ganadería extensiva.	10 puntos adicionales en expedientes impulsados por mujeres.	Nº de expedientes

SECCIÓN 15. DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO

En relación con los presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón, el Departamento de Economía, Planificación y Empleo, gestiona los siguientes programas de gastos:

Sección	PROGRAMAS
15	6112 Servicios Generales de Economía, Planificación y Empleo
	3225 Fomento del Empleo
	5511 Elaboración y Difusión Estadística
	6122 Promoción y Desarrollo Económico
	6315 Estudios Económicos y Regulación
	6421 Actuaciones en materia de Defensa de la Competencia
	3151 Relaciones Laborales
	6125 Planificación y Desarrollo Económico

Identificación de los programas con pertinencia de género.

A continuación, se relacionan los programas que se han considerado poseen pertinencia de género porque afectan a hombres y mujeres:

Sección	PROGRAMAS
15	5511 Elaboración y Difusión Estadística
	6122 Promoción y Desarrollo Económico
	3151 Relaciones Laborales
	6125 Planificación y Desarrollo Económico

Fichas de los programas de la sección 15 con pertinencia de género.

En este apartado se realiza una reflexión sobre el impacto de género de los programas presupuestarios considerados con pertinencia de género que corresponden al Departamento de Economía, Planificación y Empleo.

SECCIÓN 15. Análisis de impacto de género de los programas presupuestarios

Programa: 555.1 ELABORACIÓN Y DIFUSIÓN ESTADÍSTICA

a) Datos generales del programa presupuestario

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: DIRECCIÓN GENERAL DE ECONOMÍA (Instituto Aragonés de Estadística)

Breve descripción del programa:

Desarrollar la actividad estadística para los fines de la Comunidad Autónoma, según competencia exclusiva recogida en el Estatuto de Autonomía (artº 71.49) y su desarrollo legislativo.

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, 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
Promoción y cobertura de información estadística	Operaciones estadísticas	Número
Comunicación y difusión	Noticias publicadas	Número
Planificación, organización y gestión	Convenios de producción y coordinación estadística	Número

Objetivos en relación con la igualdad de género de acuerdo con la normativa vigente en la Comunidad Autónoma de Aragón:

II Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024)

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	CONTENIDO
Eje 1: Coordinación institucional.	12. Impulsar la máxima desagregación de datos: territorial, de género, de edad y cualquier otra característica de interés para el análisis de situación de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Aragón	1. Elaboración y difusión anual de "Datos Básicos de las mujeres en Aragón".

Eje 1: Coordinación institucional.	12. Impulsar la máxima desagregación de datos: territorial, de género, de edad y cualquier otra característica de interés para el análisis de situación de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Aragón	2. Mantenimiento de la información relativa al área temática "Estadísticas de Género".
Eje 1: Coordinación institucional.	12. Impulsar la máxima desagregación de datos: territorial, de género, de edad y cualquier otra característica de interés para el análisis de situación de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Aragón	3. Siempre que sea posible, se elabora y difunde la desagregación de la información estadística por categoría de género/sexo .
Eje 1: Coordinación institucional.	12. Impulsar la máxima desagregación de datos: territorial, de género, de edad y cualquier otra característica de interés para el análisis de situación de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Aragón	4. Atender las solicitudes de información desagregada en el caso que no esté disponible en la web, siempre que no afecte al secreto estadístico y la protección de datos.

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

ARTÍCULO	CONTENIDO
23	Elaboración de estadísticas y publicaciones con perspectiva de género.

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

La estadística pública tiene entre uno de sus puntos más importantes la obtención de información desde la perspectiva de género/sexo. El diseño de las operaciones estadísticas relativas a personas tiene como base principal la categorización por género/sexo. Los resultados estadísticos son difundidos siempre que se pueda por género/sexo, vigilando el cumplimiento del secreto estadístico y la protección de datos.

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

En el periodo del Plan, la decisión de publicar anualmente Datos Básicos de la Mujeres en Aragón desde 2017, ha supuesto un impulso en la difusión de las Estadísticas de Género en Aragón. Además, se ha reestructurado las áreas de la web incluyendo explícitamente un apartado de Estadísticas de Género. La interacción de los seguidores de nuestra cuenta de Twitter (@IAEST) con los tuits relativos a la mujer han tenido un alto nivel de actividad dentro de nuestro contexto, lo que se entiende como un impacto positivo en la concienciación de la sociedad aragonesa respecto la desigualdad entre mujeres y hombres.

Programa: 612.2 PROMOCIÓN Y DESARROLLO ECONÓMICO

a) Datos generales del programa presupuestario

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: Servicio de Promoción Económica

Breve descripción del programa:

Subvenciones para realizar en Aragón proyectos empresariales vinculados a la movilidad sostenible o al sector farmacéutico que incluyan desarrollo experimental y/o investigación industrial.

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, 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
Mejora de las condiciones del empleo para las mujeres a través del fomento de los planes de igualdad	Se establece como criterio de valoración para determinar el orden de prelación en la concesión de subvenciones a través de la convocatoria la aprobación de planes de igualdad	Aprobación de un plan de igualdad en la empresa

Objetivos en relación con la igualdad de género de acuerdo con la normativa vigente en la Comunidad Autónoma de Aragón:

II Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024)

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	CONTENIDO
Eje 5. Economía y empleo Objetivo 1. Empleo e Igualdad	4. Intensificar las acciones dirigidas a fomentar la elaboración voluntaria de Planes de igualdad mediante apoyo económico, así como para la evaluación de la implementación de los planes de igualdad.	Calidad en el empleo

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

ARTÍCULO	CONTENIDO
42 y 44	La Comunidad Autónoma de Aragón, en el ámbito de sus competencias, promoverá la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en las condiciones y calidad del empleo, tanto por cuenta propia como ajena. A tal efecto, la diferencia de sexo no podrá ser en ningún momento motivo para la existencia de discriminación lesiva en cualquiera de las condiciones de trabajo, contratación, formación, promoción, retribución o extinción de la relación laboral.

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

En la actualidad sigue existiendo una alarmante falta de vocación por parte de mujeres a la hora de decantarse por las denominadas carreras STEM (Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), cuando paradójicamente son las que generan más empleo, en plena cuarta revolución industrial y vislumbrando ya la próxima, la sociedad 5.0, de hecho, según datos de la Organización de Naciones Unidas (ONU), menos del 30% de investigadores científicos son mujeres. Por otra parte, en nuestro país, las mujeres ocupan el 25% de las plazas de catedráticas de universidad y profesoras de investigación en el Centro Superior de Investigaciones Científicas (CSIC).

Esto es así, en parte, debido a la brecha aún existente en cuanto a igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado laboral, así como las diferencias salariales.

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

Dada la situación detectada en el apartado anterior, lo que se pretende añadiendo este criterio en la convocatoria, es fomentar la mejora en las condiciones de trabajo de mujeres cualificadas en Ciencias y Tecnologías, para que de este modo se reduzca la brecha existente entre hombres y mujeres en este ámbito. Y más a largo plazo, conseguir que estas carreras universitarias sean más atractivas para nuestras jóvenes estudiantes.

Programa: 315.1 RELACIONES LABORALES

a) Datos generales del programa presupuestario

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: Servicio:030 DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, AUTÓNOMOS Y ECONOMÍA SOCIAL.

SECCIÓN: RELACIONES LABORALES.

FINALIDAD DEL PROGRAMA:

El programa 3151, persigue como objetivo principal la promoción y el fomento de la igualdad en el ámbito de la relación laboral.

El programa va destinado a financiar actividades que derivan del ejercicio de la función propia de ejecución de la legislación en materia laboral tanto en relaciones laborales, lo que incluye el fomento de la igualdad en el ámbito laboral, como en prevención de riesgos laborales desde una perspectiva integral, así como la planificación y desarrollo de la economía social en Aragón y el apoyo e impulso del sector del trabajo autónomo, en el marco de lo dispuesto en la normativa vigente en esta materia, sin perjuicio de las competencias ejercidas por otros organismos del Gobierno 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, 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
FOMENTO DE IGUALDAD EN ÁMBITO LABORAL	Planes de igualdad para PYMES	EUROS
FOMENTO DE IGUALDAD EN ÁMBITO LABORAL	Programa de Formación en Igualdad Laboral.	EUROS
FOMENTO DE IGUALDAD EN ÁMBITO LABORAL	Programa de Formación Desarrollo Directivo Mujeres	EUROS
FOMENTO DE IGUALDAD EN ÁMBITO LABORAL	Cátedra Desarrollo Directivo Femenino	EUROS
FOMENTO DE IGUALDAD EN ÁMBITO LABORAL	Convenios de colaboración en materia de IGUALDAD	NÚMERO DE CONVENIOS

Objetivos en relación con la igualdad de género de acuerdo con la normativa de la Comunidad Autónoma de Aragón:

- Promoción del principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales, para lo que se prevé gestionar la materia a través de los grupos de trabajo específicos creados en el seno del Consejo de Relaciones Laborales de Aragón desarrollando proyectos con este carácter, fomentando actuaciones de sensibilización, información y asesoramiento a sus representantes, delegados y asociados, cubriendo así el más amplio sector empresarial por tamaño y actividad, acciones de promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral, y en particular, el asesoramiento a las empresas para la implantación de planes y medidas de igualdad.
- El control del cumplimiento de la legislación laboral, control y registro de los convenios colectivos y planes de igualdad, así como, la gestión de subvenciones y ayudas públicas de promoción y fomento de la igualdad en el ámbito de la relación laboral.

- Apoyo a las PYMES, con el fin de promover el principio de igualdad en el ámbito laboral y la no discriminación en las relaciones laborales, mediante la elaboración e implantación de planes de igualdad.
- Financiación de ayudas destinadas a los agentes sociales para el desarrollo de acciones de igualdad en el ámbito laboral y promocionar la igualdad entre hombres y mujeres en los centros de trabajo en todos los ámbitos. Persiguiendo los siguientes objetivos específicos: sensibilizar a los hombres y a las mujeres en el valor de la igualdad, propiciar que los centros de trabajo sean el ámbito donde se aborden medidas de igualdad entre mujeres y hombres, dotar a los y las representantes de las personas trabajadoras de herramientas para fomentar los planes de igualdad y otras medidas de igualdad en las empresas y apoyar las actuaciones que se lleven a cabo en materia de igualdad en los centros de trabajo.
- Colaborar con la Universidad de Zaragoza, a través de la Cátedra de Desarrollo Directivo Femenino, en la realización de acciones conjuntas, centradas en promover la igualdad de oportunidades, mediante foros de debate, desarrollando buenas prácticas para poner en marcha en las empresas y organizaciones y proporcionar a las mujeres directivas y jóvenes pre-directivas cursos formativos.
- Colaborar con la Fundación Escuela de Organización Industrial (EOI FSP), desarrollando actuaciones en materia de igualdad, encaminadas a visibilizar la carrera directiva de las mujeres, realizando programas formativos dirigidos a fomentar el desarrollo directivo femenino en Aragón, cuyos objetivos fundamentales son la formación de mujeres en habilidades técnicas y competenciales de dirección y el fomento de la igualdad de oportunidades en el acceso a los cargos de responsabilidad y dirección por las mujeres.

II Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024)

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	CONTENIDO
Eje 5. Economía y empleo Objetivo 1. Empleo e Igualdad	4. Intensificar las acciones dirigidas a fomentar la elaboración voluntaria de Planes de igualdad mediante apoyo económico, así como para la evaluación de la implementación de los planes de igualdad.	Asesoramiento a PYMES en planes y medidas de igualdad en la empresa, mediante incentívación para promover dichos planes.

Eje 5. Economía y empleo Objetivo 1. Empleo e Igualdad	11. Actuaciones de difusión de buenas prácticas en las empresas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Realización y difusión de compromisos con la igualdad y la no discriminación o guías de buenas prácticas en igualdad en los distintos sectores de actividad, con asociaciones empresariales y organizaciones sindicales más representativas y otras organizaciones aragonesas.
Eje 5. Economía y empleo Objetivo 1. Empleo e Igualdad	2. Fomentar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las empresas, fundamentalmente en las desigualdades en las retribuciones. 11. Actuaciones de difusión de buenas prácticas en las empresas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Desarrollar acciones de sensibilización sobre igualdad de género e igualdad de trato de la mujer en el sector empresarial.
Eje 5. Economía y empleo Objetivo 1. Empleo e Igualdad	4. Intensificar las acciones dirigidas a fomentar la elaboración voluntaria de Planes de igualdad mediante apoyo económico, así como para la evaluación de la implementación de los planes de igualdad.	Apoyo a la elaboración de Planes de Igualdad a las empresas de menos de 50 trabajadores/as que no están obligadas por ley o convenio colectivo para que también lo realicen
Eje 5. Economía y empleo Objetivo 1. Empleo e Igualdad	12. formación en dirección y liderazgo, dirigido a mujeres para alcanzar puestos de responsabilidad.	Formación en Dirección y Liderazgo, dirigido a mujeres para que puedan alcanzar los puestos más altos de responsabilidad en las empresas de la Comunidad.
Eje 5. Economía y empleo Objetivo 1. Empleo e Igualdad Objetivo 3. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares.	5.1.11. Actuaciones de difusión de buenas prácticas en las empresas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. 5.3.3 Promover la ampliación de medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral para que se recojan en los convenios colectivos.	Fortalecimiento de medidas de negociación colectiva y promoción de convenios colectivos con cláusulas de género que garanticen la igualdad en el ámbito laboral y la conciliación de la vida familiar, personal y laboral. Se velará para que los convenios Colectivos que se suscriban en Aragón promuevan la superación de las brechas de género, y que no contengan cláusulas contrarias al principio de igualdad entre mujeres y hombres, y que hagan un uso no sexista del lenguaje. Se incentivará el uso de medidas de conciliación por parte de los hombres, para promover otro modelo de cuidador más acorde con la corresponsabilidad, entre mujeres y hombres. E irá acompañado del preceptivo Informe de impacto de Género.

Ley 7/2018, de 29 de junio, de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.

ARTÍCULO	CONTENIDO
41.- Igualdad en el trabajo.	Promoverá que se revisen los convenios y categorías profesionales para detectar sesgos de género y revertirlos, así como que se implanten planes de igualdad de calidad
41.- Igualdad en el trabajo.	En el seno de la Comisión Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el Gobierno de Aragón propondrá anualmente la planificación de campañas de inspección dirigidas a combatir la discriminación por razón de género, y especialmente la discriminación salarial, el acoso sexual y el acoso por razón de género
44.- Calidad en el empleo y el autoempleo.	La Comunidad Autónoma de Aragón fomentará la conciliación de la vida laboral, familiar y personal sin menoscabo de la promoción profesional o laboral
44.- Calidad en el empleo y el autoempleo.	El Gobierno de Aragón, en colaboración con los agentes económicos y sociales, promoverá el trabajo estable y de calidad de las mujeres y los hombres de Aragón para la consecución del principio de igualdad de género, incluida la formación continua, la participación en la empresa, la productividad, la prevención de riesgos laborales, la competitividad, la responsabilidad social empresarial y el valor del trabajo, así como medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal
45.-Planes de igualdad.	La Comunidad Autónoma de Aragón fomentará y apoyará la elaboración de planes de igualdad por las empresas con domicilio social en Aragón o que dispongan de un centro de trabajo en nuestra Comunidad, en aquellos casos de establecimiento voluntario
45.-Planes de igualdad.	La Comunidad Autónoma de Aragón fomentará y apoyará la elaboración de planes de igualdad por las empresas con domicilio social en Aragón o que dispongan de un centro de trabajo en nuestra Comunidad, en aquellos otros casos de establecimiento voluntario, en concreto el apoyo en asesoramiento técnico y ayudas de carácter económico para su elaboración en los casos de establecimiento voluntario.
46. -Presencia equilibrada en los órganos directivos de las empresas.	La Comunidad Autónoma de Aragón fomentará y promoverá acciones para que las empresas y otras entidades privadas se comprometan a alcanzar el objetivo de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección, especialmente en aquellos sectores profesionales más feminizados.
47. –Negociación colectiva	El fomento, en el marco del Consejo de Relaciones Laborales, de que, en los convenios colectivos de ámbito autonómico o inferior, se incluyan cláusulas antidiscriminatorias y para la igualdad de género conforme a lo establecido en la legislación laboral vigente, que hagan

	prevaler la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en las condiciones de acceso al empleo, selección de personal y contratación, formación, promoción profesional y clasificación profesional, condiciones de trabajo, incluidas las de retribución y extinción del contrato, en la salud laboral y en las medidas de prevención y de protección ante el acoso sexual y por razón de género en el trabajo, así como en la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
47. –Negociación colectiva	El desarrollo de medidas de sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres y de prevención de la discriminación por razón de género, así como de la incorporación de la perspectiva de género en la negociación colectiva.
47. –Negociación colectiva	La realización de acciones de formación dirigida a los agentes sociales y económicos que capacite a sus integrantes en materia de igualdad de género, para la incorporación del principio de igualdad de oportunidades y de trato y el análisis de género en sus áreas de trabajo, así como del uso integrador y no sexista del lenguaje, con especial incidencia en aquellas personas que participen en las mesas de negociación.
47. –Negociación colectiva	La realización de acciones con el objetivo de incrementar la participación de las mujeres de forma activa en los procesos de negociación colectiva, a fin de promover una representación equilibrada entre hombres y mujeres en los espacios de negociación.
47. –Negociación colectiva	La incorporación en los convenios del uso integrador y no sexista del lenguaje, así como en los documentos, formularios y soportes que se produzcan en el marco de la negociación colectiva.
47. –Negociación colectiva	La promoción de la inclusión en los convenios colectivos del correspondiente informe de impacto de género.
48. –Seguridad y Salud Laboral	La Comunidad Autónoma de Aragón velará por el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los planes de prevención de riesgos en el ámbito de su competencia y promoverá un concepto integral de salud laboral, teniendo en cuenta los riesgos físicos y psicosociales desde una perspectiva de género. En ningún caso las diferencias físicas y los estereotipos de género asociados justificarán diferencias lesivas al principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de seguridad y salud laboral.
48. –Seguridad y Salud Laboral	Los planes de prevención de riesgos que se apliquen a los centros de trabajo de la Comunidad Autónoma de Aragón prestarán especial atención a la salud de las trabajadoras durante el embarazo, en el período inmediato a su reincorporación laboral tras el parto y durante la lactancia.
48. –Seguridad y Salud Laboral	Los departamentos competentes en materia de salud y seguridad y de salud laboral deben registrar, debidamente desglosados por sexo, edad y ocupación, los procesos de incapacidad temporal, tanto por contingencias comunes como por contingencias profesionales, a fin de identificar datos poblacionales relevantes sobre las enfermedades que afectan a las trabajadoras.
48. –Seguridad y Salud Laboral	Las Administraciones públicas aragonesas fomentarán la visibilización y la concienciación de las desigualdades de género en el ámbito laboral, y garantizarán, en cualquier caso, la realización de programas de formación específica destinados a los agentes sociales y a los

	servicios de prevención en materia de seguridad y salud laboral desde una perspectiva de género.
49. –Acoso sexual y acoso por razón de género.	Las Administraciones públicas aragonesas adoptarán las acciones pertinentes para evitar y combatir el acoso sexual o por razón de género en el ámbito laboral, tanto desde su dimensión discriminatoria y atentatoria de la dignidad humana como de riesgo profesional de carácter psicosocial.
49. –Acoso sexual y acoso por razón de género.	El departamento competente en materia de igualdad, con la colaboración de los agentes sociales y económicos, impulsará la elaboración de protocolos de actuación frente al acoso sexual y por razón de género, la difusión de códigos de buenas prácticas, así como la realización de campañas informativas y de acciones de formación.

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

En el ámbito de las relaciones laborales desde el año 2018, los grupos de trabajo específicos creados en el seno del Consejo de Relaciones Laborales de Aragón, han revisado y hecho un estudio muy exhaustivo de los convenios colectivos, y en concreto lo relativo a igualdad en materia de acceso al empleo, clasificación profesional, formación, promoción, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género. El análisis y su seguimiento posterior permiten constatar la escasez de cláusulas en materia de igualdad en la negociación colectiva. Por lo tanto, es imprescindible impulsar acciones formativas específicas en estas materias dirigidas a los representantes legales de las empresas.

Por otra parte, aunque en los últimos años el número de mujeres que ocupan cargos directivos va aumentando en las empresas aragonesas, es cierto que es necesario mejorar la igualdad y el equilibrio de género en sus equipos.

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

Desarrollar cursos formativos, tanto en el ámbito de las empresas, como en el de la Universidad, que vayan dirigidos a las mujeres pre-directivas, mandos intermedios y jóvenes universitarias, les permitirán estar preparadas, unas, para seguir afianzándose como directivas o para dar el salto a puestos de dirección y otras, para visibilizar la carrera directiva en edad universitaria, inspirarles y darles referentes en habilidades técnicas y competenciales de dirección.

Por otra parte, mediante el impulso de la elaboración de planes de igualdad y la inclusión de medidas en los convenios colectivos permitirá concienciar a las empresas, en la importancia que tiene garantizar un acceso equitativo a las oportunidades de desarrollo laboral de sus trabajadoras y trabajadores, ayudando a retener el mejor talento, mejorando su rendimiento y favoreciendo el buen clima laboral, resultando sus empresas más productivas y, por ende, el aumento de sus beneficios económicos.

Programa: 612.5 PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO ECONÓMICO

a) Datos generales del programa presupuestario

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: DIRECCIÓN GENERAL DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO ECONÓMICO (Servicio de Planificación para el Desarrollo Económico)

Breve descripción del programa:

Subvenciones para realizar en Aragón proyectos empresariales que incluyan desarrollo experimental y/o investigación industrial en economía circular.

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, 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
Contratación de mujeres ligadas al desarrollo de actividades de investigación contenidas en el proyecto de Investigación y/o Desarrollo, objeto de la convocatoria	Se aplica como uno de los criterios de adjudicación de las ayudas, la contratación de mujeres investigadoras.	Número de mujeres investigadoras contratadas por la empresa.

Objetivos en relación con la igualdad de género de acuerdo con la normativa vigente en la Comunidad Autónoma de Aragón:

II Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024)

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	CONTENIDO
Eje 3. Sistema educativo, cultura, ciencia y sociedad del conocimiento.	27. Adopción de medidas para estimular la presencia y el liderazgo de las mujeres en los grupos de investigación y, en general, en el sistema de I+D+i.	Creación de empleo de calidad

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

ARTÍCULO	CONTENIDO
42 y 44	La Comunidad Autónoma de Aragón, en el ámbito de sus competencias, promoverá la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en las condiciones y calidad del empleo, tanto por cuenta propia como ajena. A tal efecto, la diferencia de sexo no podrá ser en ningún momento motivo para la existencia de discriminación lesiva en cualquiera de las condiciones de trabajo, contratación, formación, promoción, retribución o extinción de la relación laboral.

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

En la actualidad sigue existiendo una alarmante falta de vocación por parte de mujeres a la hora de decantarse por las denominadas carreras STEM (Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), cuando paradójicamente son las que generan más empleo, en plena cuarta revolución industrial y vislumbrando ya la próxima, la sociedad 5.0, de hecho, según datos de la Organización de Naciones Unidas (ONU), menos del 30% de investigadores científicos son mujeres. Por otra parte, en nuestro país, las mujeres ocupan el 25% de las plazas de catedráticas de universidad y profesoras de investigación en el Centro Superior de Investigaciones Científicas (CSIC).

Esto es así, en parte, debido a la brecha aún existente en cuanto a igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado laboral, así como las diferencias salariales.

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

Dada la situación detectada en el apartado anterior, lo que se pretende añadiendo este criterio en la convocatoria, es fomentar la contratación de mujeres cualificadas en Ciencias y Tecnologías, para que de este modo se reduzca la brecha existente entre hombres y mujeres en este ámbito. Y más a largo plazo, conseguir que estas carreras universitarias sean más atractivas para nuestras jóvenes estudiantes.

SECCIÓN 16. DEPARTAMENTO DE SANIDAD

La actual estructura orgánica del Departamento de Sanidad y del Servicio Aragonés de Salud se aprueba por el Decreto 122/2020, de 9 de diciembre, del Gobierno de Aragón.

De acuerdo con lo establecido en el citado Decreto, quedan adscritos al Departamento de Sanidad los organismos públicos Servicio Aragonés de Salud (52010), Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud (73010) y Banco de Sangre y Tejidos (76010), con las funciones que les atribuyen sus normas específicas de creación y funcionamiento.

Los órganos directivos de que dispone el Departamento para el ejercicio de sus competencias son los siguientes:

- Secretaría General Técnica (16010).
- Dirección General de Salud Pública (16040).
- Dirección General de Asistencia Sanitaria (16020).
- Dirección General de Transformación Digital, Innovación y Derechos de los Usuarios (16030).

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 (que crea el Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud), la Ley del Servicio Aragonés de Salud, cuyo Texto Refundido fue aprobado por Decreto Legislativo 2/2004, de 30 de diciembre, la Ley 5/2014, de 26 de junio, de Salud Pública de Aragón y la Ley 3/2005, de 12 de mayo, de creación de la entidad pública aragonesa del Banco de Sangre y Tejidos.

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.

Mientras, el Banco de Sangre y Tejidos de Aragón es la entidad pública encargada de 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.

Por su parte, el Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud es una entidad pública con fines de colaboración en el desarrollo de los servicios del Sistema de Salud de Aragón, mediante la formación de los recursos humanos, el fomento de la investigación, la asesoría y cooperación y el aumento del conocimiento sobre la salud de la población y sus determinantes.

SECCIÓN 16. Análisis de impacto de género de los programas presupuestarios

Los poderes públicos y Administraciones aragonesas tienen la obligación de adoptar las medidas necesarias para eliminar cualquier forma de discriminación directa o indirecta con el objetivo de conseguir la igualdad plena de derechos entre mujeres y hombres. 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.

En los Anexos de la Orden HAP/962/2022, de 30 de junio, por la que se dictan instrucciones para la elaboración del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2023, se incluyen los siguientes programas de gasto en la **Sección 16** (DEPARTAMENTO DE SANIDAD):

- 411 Administración General de Sanidad
 - 411.1 Servicios Generales de Sanidad

- 413 Acciones Públicas relativas a la Salud
 - 413.1 Protección y Promoción de la Salud
 - 413.2 Servicios de Atención al Usuario
 - 413.4 Salud Pública

Como se ha indicado, el Departamento de Sanidad tiene adscritos organismos públicos que constituyen otras secciones presupuestarias y gestionan sus propios programas de gasto, que se relacionan a continuación pero que no son incluidos en la presente memoria:

Sección 52: SERVICIO ARAGONÉS DE SALUD

- 412 Hospitales, Servicios, Asistencias y Centros de Salud

- 412.1 Asistencia Sanitaria

Sección 73: INSTITUTO ARAGONÉS DE CIENCIAS DE LA SALUD

- 542 Investigación Técnica y Aplicada
 - 542.5 Investigación y Desarrollo en el Área de la Salud

Sección 76: E.P. ARAGONESA BANCO DE SANGRE Y TEJIDOS

- 412 Hospitales, Servicios, Asistencias y Centros de Salud
 - 412.4 Producción de componentes sanguíneos y de tejidos para uso sanitario

3.1.- Centro gestor: SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA. Programa 4111

A) Contenido y Finalidad del Programa

El Programa 4111.- Servicios Generales de Sanidad - comprende el ejercicio de las funciones de dirección, planificación, organización y control de las actuaciones del Departamento de Sanidad, encargado de la propuesta y ejecución de la política del Gobierno de Aragón en materia de salud para asegurar a los ciudadanos el derecho a la protección de salud. Recoge la totalidad de los gastos que realiza la Secretaría General Técnica del Departamento de Sanidad, de acuerdo con las competencias que le atribuye tanto la Ley de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, como el Decreto 122/2020, de 9 de diciembre, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba la estructura orgánica del Departamento de Sanidad y del Servicio Aragonés de Salud.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Las líneas de actuación previstas para el ejercicio 2023 con mayor impacto de género son las siguientes:

1. La coordinación y supervisión de las propuestas de **disposiciones normativas** del Departamento. Se analiza si el proyecto normativo tiene pertinencia de género. Para medir el impacto de género es necesario identificar las diferencias sociales y las causas que las producen, así como investigar sobre las consecuencias que dichas diferencias tienen sobre la posición que ocupan mujeres y hombres, y las oportunidades que unas y otros tienen.
2. La **gestión económica y presupuestaria**. Se trata de velar por la adecuada integración de la perspectiva de género en las ayudas y subvenciones, y de promover la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de contratación pública del Departamento de Sanidad.
3. Incorporación en la **contratación pública** de condiciones especiales de ejecución del contrato de carácter social dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.
4. El tratamiento de la **información y documentación** de carácter general del Departamento. Se verifica la implantación del uso integrador y no sexista de todo tipo de lenguaje.
5. La gestión del personal adscrito al Departamento. Se garantiza el cumplimiento del principio de igualdad en la política de **recursos humanos**, a través de la autorización de la flexibilidad horaria para el cuidado de hijos, así como de licencias y permisos para los empleados públicos que permitan la conciliación de su vida personal y laboral, fomentando de este modo la corresponsabilidad.
6. La dirección y coordinación de la **prevención de los riesgos laborales** del personal del Departamento y de sus Organismos Públicos. Se trata de eliminar los riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores; con especial atención al personal vulnerable y a trabajadoras embarazadas.
7. Asimismo, el objetivo principal para el año 2023 es el impulso de las medidas contenidas en la **Estrategia Aragonesa de Recuperación** Económica y Social de

Aragón para combatir los efectos de la crisis social y económica provocada por la pandemia de la COVID-19. Se trata de poner en marcha medidas políticas, económicas, sociales y ambientales de ámbito autonómico que, en el medio plazo, contribuyan a una adecuada recuperación del territorio, de las políticas públicas, de la economía productiva y del empleo; lo cual tiene un enorme impacto de género.

En cuanto a la previsión de actuaciones de la Unidad de Igualdad del Departamento, adscrita a la Secretaría General Técnica, se continuará con las medidas ya iniciadas de seguimiento y evaluación de Planes y Estrategias en materia de igualdad, la elaboración de los Informes de Impacto de Género y en general, la supervisión del cumplimiento de la normativa de igualdad a todos los niveles y en coordinación con el Instituto Aragonés de la Mujer.

3.2.- Centro Gestor: DIRECCIÓN GENERAL DE ASISTENCIA SANITARIA. Programas: 4131 y 5425

A) Contenido y Finalidad del Programa 4131

El Programa 4131.- Protección y Promoción de la Salud, recoge la totalidad de los gastos que gestiona la Dirección General de Asistencia Sanitaria en materia de prestación de servicios sanitarios.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Las políticas, estrategias y programas de salud de la Comunidad Autónoma de Aragón integrarán la perspectiva de género en su formulación, desarrollo y evaluación de calidad, las distintas necesidades de mujeres y hombres y las medidas necesarias para abordarlas adecuadamente.

Las líneas de actuación previstas para el ejercicio 2023 con mayor impacto de género son las siguientes:

1. Ordenación y Planificación de la **oferta y recursos sanitarios**. Durante el año 2023 se pretende continuar con la definición y actualización de la Cartera de Servicios

Sanitarios del Sistema de Salud de Aragón, su organización territorial y los criterios y condiciones de acceso de los ciudadanos a los mismos.

Se incorporarán los Centros de Atención Especializada a la oferta de libre elección de médico especialista y de hospital. Se establecerán plazos máximos para las primeras consultas de asistencia especializada y procedimientos diagnósticos, así como un sistema de garantías que aseguren el cumplimiento de aquellos.

2. Colaboración en la **docencia** de los profesionales sanitarios de la Comunidad Autónoma, que incluye la planificación estratégica de la formación continuada en ciencias de la salud, y las funciones relativas a la supervisión de la actividad de la Comisión de Formación de las Profesiones Sanitarias en cuanto a la acreditación de la formación continuada en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón.

En la formación continua del personal al servicio de las organizaciones sanitarias, se garantizará la integración sistemática de nuevos avances e iniciativas que favorezcan la promoción específica de la salud de las mujeres y prevengan su discriminación.

3. Dirección y desarrollo de la **política farmacéutica**, que incluye: la ordenación e inspección de los establecimientos de elaboración, distribución y dispensación de medicamentos y productos sanitarios; la relación con los Colegios Oficiales de Farmacia de Aragón; y las políticas de uso racional del medicamento, mediante el establecimiento de criterios, control y seguimiento de la prescripción y dispensación de medicamentos en la Comunidad Autónoma.

Los tratamientos farmacológicos de patologías asociadas al varón o la mujer no suelen gozar de priorización por razón de género. Por ello, todas las actuaciones que se realicen en esta materia tienen un impacto indirecto en el género, en la medida en que el acceso a las prestaciones y la política farmacéutica se ejerce en condiciones de igualdad para ambos sexos.

4. Establecimiento y gestión de **sistema de información, evaluación y garantía de calidad**. Se incorporará en los registros o cualquier sistema de información médica y

sanitaria, indicadores de género que permitan conocer los datos relativos a mujeres y hombres, tanto de forma desagregada por sexos como de modo global.

5. **Elaboración de planes y Estrategias de Salud.** Son actuaciones sobre problemas de salud que, bien por su elevada prevalencia o bien por suponer una mayor carga asistencial, familiar, social y económica, requieren un abordaje integral, que tenga en cuenta todos los aspectos relacionados con la asistencia sanitaria, así como la coordinación con otros Departamentos o Instituciones, 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.
- Recogida de información desagregada por sexo y edad en los sistemas de información sanitaria.
- Reforzar la perspectiva de género en las políticas de salud.
- El desarrollo de la Estrategia de Atención al Parto Normal y de Salud Reproductiva en los aspectos relacionados con el embarazo, puerperio, lactancia materna y corresponsabilidad en la crianza.
- Se impulsará la aplicación de medidas que permitan la atención específica a las necesidades en materia de salud que, por razón de género, presenten las mujeres.

En especial, debe destacarse la Estrategia de Violencia de Género y las actuaciones previstas dentro del Pacto de Estado en materia de Violencia de Género aprobado en diciembre de 2017. Incluye el perfeccionamiento de la asistencia, ayuda y protección que se ofrece a las mujeres víctimas de violencia de género y descendientes; el impulso de la formación de los

distintos agentes para garantizar la mejor respuesta asistencial, y la visualización y atención de otras formas de violencia contra las mujeres, prestando especial atención a la violencia sexual, a la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual, a la mutilación genital femenina y a los matrimonios forzados. En general, se trata de cumplir con el mandato legal de formar y sensibilizar sobre la prevención de la violencia de género.

Las medidas que se van a desarrollar para la ejecución del Pacto de Estado, son las siguientes:

- Mejorar la atención a mujeres y menores con problemas de salud mental víctimas de violencia contra la mujer.
 - Formación a profesionales del ámbito sanitario y social de la atención a la violencia contra la mujer desde el ámbito sanitario.
 - Finalización y difusión del Protocolo de violencia sexual en los servicios de urgencias hospitalarios de la Comunidad Autónoma de Aragón.
6. Definición y gestión de los instrumentos que reconocen el aseguramiento público. Se centra en la definición y coordinación de la política de **contratos-programa, convenios y conciertos** con entidades públicas y privadas para la provisión de la cartera de servicios; en la evaluación y control de las prestaciones sanitarias, así como el control de acceso a las mismas. Asimismo, incluye la planificación del transporte sanitario no urgente, el establecimiento de criterios y procedimientos de autorización para derivar pacientes a otros centros sanitarios ajenos al Sistema de Salud de Aragón; y la gestión del desplazamiento de personas en tratamiento de hemodiálisis y de radioterapia a los centros sanitarios con el fin de efectuar el tratamiento.

También se dará un impulso a la utilización de las nuevas tecnologías entre los órganos administrativos del Departamento y los ciudadanos, que permita la tramitación telemática y el establecimiento de una ventanilla única electrónica en el entorno sanitario.

7. **Coordinación en salud mental.** Se encarga de la gestión de los planes y programas de salud mental y coordinación de los dispositivos dedicados a salud mental.

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, el cual ha sido prorrogado recientemente ampliando su vigencia hasta próximo ejercicio 2023. Este acuerdo se elaboró teniendo en cuenta la perspectiva de género, es decir, la incidencia entre mujeres y hombres.

También se van a destinar recursos específicos para la atención en recursos específicos para salud mental infanto juvenil y para trastornos de la conducta alimentaria. En estos casos, se trata de avanzar científicamente en la prevención, diagnóstico y tratamiento de enfermedades que afectan con alto índice de prevalencia a las mujeres.

8. El objetivo principal para el año 2023 es el impulso de las medidas contenidas en la **Estrategia Aragonesa de Recuperación** Económica y Social de Aragón para combatir los efectos de las crisis social y económica provocada por la pandemia de la COVID-19. Las medidas acordadas en la citada Estrategia para el ámbito sanitario que corresponden a este programa son las siguientes:

- Plan especial de choque en el área de salud mental.
- Estudio y refuerzo especial del servicio de ambulancias.
- Plan de refuerzo de la Atención Primaria.
- Plan de Contingencia Sanitario para el período COVID-19
- Incrementar los recursos disponibles para la inversión en I+D+i en el ámbito sanitario.
- En la colaboración público privada en esta pandemia es preciso estudiar formas de colaboración efectivas ante nuevos estados de emergencia o saturación del sistema.
- Integración de las farmacias dentro del sistema sanitario con la creación de una cartera de servicios remunerados.

A) **Contenido y Finalidad del Programa 5425**

El Programa 5425.- Investigación y Desarrollo en el Área de la Salud, recoge la totalidad de los gastos que gestiona la Dirección General de Asistencia Sanitaria en materia investigación científica. A estos cometidos se dedican, por un lado, el Instituto Aragonés de Ciencias de la

Salud (IACS) y, por otro lado, la Fundación privada de iniciativa pública “Fundación Instituto de Investigación Sanitaria de Aragón”.

La Fundación se constituye como instrumento de colaboración entre el Servicio Aragonés de Salud, el Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud y la Universidad de Zaragoza, y tiene como objeto la consecución de los fines que tienen legalmente atribuidos los Institutos de Investigación Sanitaria en el ámbito del complejo hospitalario constituido por el Hospital Universitario Miguel Servet y el Hospital Clínico Universitario Lozano Blesa a efectos de innovación, desarrollo e investigación biomédica.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón garantizará en las diferentes líneas y proyectos de investigación biomédica:

- a) La incorporación del enfoque de género, de forma que permita conocer los diferentes modos de enfermar y de respuesta terapéutica de las mujeres y los hombres, tanto en sus aspectos de ensayos clínicos como en la actividad asistencial.
- b) Las medidas y actuaciones necesarias para avanzar científicamente en la prevención, diagnóstico y tratamiento de enfermedades que afecten de modo exclusivo o con alto índice de prevalencia en las mujeres y en las niñas, y de las que afecten de modo diferente a hombres y mujeres.

3.3.- Centro Gestor: DIRECCIÓN GENERAL DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL, INNOVACIÓN Y DERECHOS DE LOS USUARIOS. Programa: 4132

A) Contenido y Finalidad del Programa

El programa 4132.- Servicios de Atención al Usuario, recoge la totalidad de los gastos que gestiona la Dirección General de Transformación Digital, Innovación y Derechos de los Usuarios, cuyos principales objetivos son: velar por los derechos de los usuarios del Sistema de Salud de Aragón, establecer los principios, estrategias y programas que permitan mejorar la equidad, la

accesibilidad universal y la calidad de los servicios del Sistema de Salud de Aragón, gestión y coordinación del Portal de Salud Informa, la tarjeta sanitaria y la Escuela de Salud, e impulso de la bioética en Aragón.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Las actuaciones con mayor incidencia en impacto de género para el ejercicio 2023 son las siguientes:

1. 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.
2. Desarrollo y ampliación del servicio **Salud Informa** como ventanilla única para las relaciones no presenciales entre el ciudadano y el sistema sanitario.
3. 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.
4. 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.
5. El objetivo principal para el año 2023 es continuar el impulso de las medidas contenidas en la **Estrategia Aragonesa de Recuperación** Económica y Social de Aragón para combatir los efectos de las crisis social y económica provocada por la pandemia de la COVID-19. Las medidas acordadas en la citada Estrategia para el ámbito sanitario que corresponden a este programa son las siguientes:

- Blindaje de lo universal: mantenimiento de la tarjeta sanitaria sin excepciones y sin límite temporal.

3.4.- Centro Gestor: DIRECCIÓN GENERAL DE SALUD PÚBLICA. Programa: 4134

A) Contenido y Finalidad del Programa

El programa 4134.- Salud Pública, recoge los objetivos y actividades relacionados con las áreas competenciales definidas en la Ley de Salud de Aragón correspondientes al ámbito de la salud pública y en la Ley de Salud Pública de Aragón que gestiona la Dirección General de Salud Pública.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

1.- El objetivo principal para el año 2023 es seguir impulsando las medidas contenidas en la Estrategia Aragonesa de Recuperación Económica y Social de Aragón para combatir los efectos de las crisis social y económica provocada por la pandemia de la COVID-19. Las medidas acordadas en la citada Estrategia para el ámbito sanitario que corresponden a este programa son las siguientes:

- Refuerzo del sistema de vigilancia epidemiológica.
- Protocolos de colaboración entre Sanidad Pública, 061 y Salud Laboral.

2.- **Prevención de la enfermedad.** Dentro de este objetivo se incluye, fundamentalmente, el programa de vacunaciones sistemáticas en la infancia y adolescencia, así como la aprobación de un calendario sistemático de vacunación en todas las edades de la vida en la Comunidad Autónoma y recomendaciones de vacunación en grupos de riesgo y circunstancias especiales.

Asimismo, se gestionan los programas de prevención y control de determinadas enfermedades, los de detección precoz de enfermedades, dirigidos a toda la población o a sectores o grupos concretos; y los de prevención y control de enfermedades transmisibles en los centros escolares.

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 año 2023 se seguirá vacunando a las mujeres embarazadas, en el tercer trimestre de gestación, de la tosferina. 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.

Con la situación actual de crisis sanitaria, la mayor parte de los esfuerzos se concentran en la enfermedad por Covid-19. Se dispone de la información estadística necesaria desagregada por sexos.

3. **Salud laboral.** Se trata de integrar un sistema de información de salud laboral en el sistema de información de salud pública, fomentar la vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras, colaborar en la actuación de los servicios de prevención de riesgos laborales, vigilancia y protección de la salud de las personas en su ámbito laboral, y ejercer la coordinación de la pandemia por Covid-19.

4. **Información en salud pública:**

- a) Desarrollo de un sistema de vigilancia de salud y sus determinantes.
- b) Realizar un análisis epidemiológico continuo del estado de salud de la población.
- c) Desarrollar y mantener redes telemáticas de información sobre salud pública.
- d) Aportar la información necesaria para facilitar la gestión, evaluación e investigación sanitaria.

- e) Garantizar la seguridad de la información.

Se incorporan en los registros o en cualquier sistema de información de salud pública, los indicadores de género que permitan conocer los datos relativos a mujeres y hombres, tanto de forma desagregada por sexos como de modo global.

5. Vigilancia en Salud Pública:

- a) Obtención, análisis, interpretación y difusión de la información relacionada con el estado de salud de la población y los factores que la condicionan.
- b) Sistemas de alerta precoz y respuesta rápida para la detección y evaluación de incidentes, riesgos, síndromes, enfermedades y otras situaciones que puedan suponer una amenaza para la salud de la población.
- c) Sistema de atención a alertas en salud pública.
- d) Registros de enfermedades y determinantes de la salud.

En la situación actual de crisis sanitaria, los mayores esfuerzos se concentran en la vigilancia de la enfermedad por Covid-19.

6. Prevención de las adicciones, que incluye los siguientes objetivos:

- a) Promover hábitos saludables y tomar las medidas oportunas para la prevención de las adicciones en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón.
- b) Elaboración, gestión, ejecución, seguimiento y evaluación de los correspondientes programas de prevención.
- c) Sistema de vigilancia en materia de adicciones con impacto poblacional.

- d) Apoyo a las Entidades Locales de la Comunidad Autónoma de Aragón para la financiación de las competencias compartidas en materia de prevención de drogodependencias y otras conductas adictivas.
- e) Subvenciones a entidades sin ánimo de lucro que desarrollen proyectos de promoción de la salud y prevención de las adicciones de acuerdo con las líneas previstas en el II Plan Autonómico sobre Drogodependencias y otras conductas adictivas.
- f) Subvenciones a entidades sin ánimo de lucro que desarrollen 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.
- g) Desarrollar la Estrategia Nacional sobre Drogas dando prioridad a las acciones para la prevención del abuso de sustancias, teniendo en cuenta la mayor prevalencia del consumo de alcohol, tabacos y psicofármacos en las mujeres.

El Departamento de Sanidad ha impulsado 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 y se incorporan pautas que atiendan a las especificidades de las mujeres en situación de riesgo o de exclusión social.

Para el cumplimiento de los objetivos enunciados, se tendrán en cuenta las diferencias de género en prevalencias en determinadas sustancias. Así mismo, se incluirán pautas o protocolos que atiendan a las especificidades de mujeres en situación o riesgo de exclusión social.

SECCIÓN 17 DEPARTAMENTO DE CIENCIA, UNIVERSIDAD Y SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO

En relación con los presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón, el Departamento de Ciencia, Universidad y Sociedad del Conocimiento gestiona los siguientes programas de gastos:

Sección 17	Programas
Departamento de Ciencia, Universidad y Sociedad del Conocimiento	1265 Servicios Telemáticos
	4229 Evaluación de la Calidad de la Enseñanza Superior
	5411 Servicios Generales de Ciencia, Universidad y Sociedad del Conocimiento
	5421 Investigación Agroalimentaria
	5422 Investigación y Tecnología Aplicada a la Industria
	4228 Educación Universitaria
	5423 Investigación, Desarrollo e Innovación Tecnológica
	5424 Investigación y Desarrollo Sociedad de la Información
	5426 Administración Electrónica

Identificación de los programas con pertinencia de género

A continuación, se relacionan los programas que se ha considerado poseen pertinencia de género porque afectan de manera directa a hombres y mujeres. Quedan excluidos del 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.

Sección 17	Programa con pertinencia de género
Departamento de Ciencia, Universidad y Sociedad del Conocimiento	4228 Educación Universitaria
	5411 Servicios Generales de Ciencia, Universidad y Sociedad del Conocimiento
	5423 Investigación, Desarrollo e Innovación Tecnológica

	5424 Investigación y Desarrollo Sociedad de la Información
	5426 Administración Electrónica

Fichas de los programas de la sección 17 con pertinencia de género

En este apartado se realiza una reflexión sobre el impacto de género de los **programas presupuestarios** considerados con pertinencia de género que corresponden al **Departamento de Ciencia, Universidad y Sociedad del Conocimiento**.

SECCIÓN 17. Análisis de impacto de género de los programas presupuestarios

PROGRAMA 4228 Educación Universitaria

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: 4228 Educación Universitaria

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: Dirección General de Universidades

SECCIÓN: 17 Departamento de Ciencia, Universidad y Sociedad del Conocimiento

El programa presupuestario *Educación Universitaria*, que se adscribe a la Dirección General de Universidades, es el instrumento para la gestión de las competencias en materia de educación universitaria, en concreto contiene la financiación para:

- a) La planificación, programación y ordenación de la educación superior.
- b) El ejercicio de las competencias previstas en la Ley de Ordenación del Sistema Universitario de Aragón y la Ley Orgánica de Universidades.
- c) La inspección, control y sanción del cumplimiento de la normativa universitaria.
- d) Promoción y fomento del estudio universitario.

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, 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
1. Fomentar la mejora y calidad del sistema universitario.	2. Implantación de planes y modelos de calidad.	Número de planes y modelos de calidad implantados.
4. Potenciación del sistema universitario aragonés	1. Becas complementarias de movilidad: Convocatoria de Becas Complementarias al Programa Erasmus+. 2. Ayudas títulos de máster estratégicos cofinanciadas por el Fondo Social Europeo. 3. Becas de movilidad en los campus universitarios de Aragón. 4. Becas salario.	% grado de ejecución
6. Mejorar las relaciones con la sociedad	Realización y financiación de jornadas, encuentros, simposium, etc.; convenios en aspectos complementarios al ámbito estrictamente académico y desarrollado por agentes sociales, entidades y/o colectivos universitarios.	% grado de ejecución

Objetivos en relación con la igualdad de género de acuerdo con la normativa vigente en la Comunidad Autónoma de Aragón:

II Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024)

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	CONTENIDO
1. Coordinación institucional.	11	Uso no sexista del lenguaje en los documentos administrativos.
	12	Impulsar la máxima desagregación de datos: territorial, de género, de edad y cualquier otra característica de interés para el análisis de la situación de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Aragón.
3. Sistema educativo, cultura, ciencia y sociedad del conocimiento.	2	Formación para equipos directivos, a todo el profesorado y otros agentes en materia de igualdad de género y diversidad para su aplicación a las metodologías docentes.

	26	Impulsar políticas de igualdad entre las mujeres y los hombres en el ámbito científico, tecnológico y académico con la colaboración de la comisión Asesora de Mujer y Ciencia								
<p>Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ARTÍCULO</th> <th>CONTENIDO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Artículo 22. Uso integrador y no sexista del lenguaje y de la imagen</td> <td>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.</td> </tr> <tr> <td>Artículo 29. Principios de igualdad en educación.</td> <td>El sistema educativo aragonés velará por la consecución de niveles máximos de igualdad educativa y de calidad para todo el alumnado, hombres y mujeres, de forma que el acceso, la permanencia en el sistema educativo y los resultados obtenidos sean independientes de sus condiciones personales de género, de origen, de salud, sociales, culturales o económicas.</td> </tr> <tr> <td>Art. 35. Igualdad de oportunidades en la enseñanza superior.</td> <td>Las universidades aragonesas promoverán la implantación de la perspectiva de género en la enseñanza universitaria, en sus asignaturas y en los proyectos docentes. Se establece la obligatoriedad para el profesorado y los demás agentes educativos de las enseñanzas superiores de recibir formación en género, en relación con su labor docente y con la materia de la propia especialidad.</td> </tr> </tbody> </table>			ARTÍCULO	CONTENIDO	Artículo 22. Uso integrador y no sexista del lenguaje y de la imagen	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.	Artículo 29. Principios de igualdad en educación.	El sistema educativo aragonés velará por la consecución de niveles máximos de igualdad educativa y de calidad para todo el alumnado, hombres y mujeres, de forma que el acceso, la permanencia en el sistema educativo y los resultados obtenidos sean independientes de sus condiciones personales de género, de origen, de salud, sociales, culturales o económicas.	Art. 35. Igualdad de oportunidades en la enseñanza superior.	Las universidades aragonesas promoverán la implantación de la perspectiva de género en la enseñanza universitaria, en sus asignaturas y en los proyectos docentes. Se establece la obligatoriedad para el profesorado y los demás agentes educativos de las enseñanzas superiores de recibir formación en género, en relación con su labor docente y con la materia de la propia especialidad.
ARTÍCULO	CONTENIDO									
Artículo 22. Uso integrador y no sexista del lenguaje y de la imagen	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.									
Artículo 29. Principios de igualdad en educación.	El sistema educativo aragonés velará por la consecución de niveles máximos de igualdad educativa y de calidad para todo el alumnado, hombres y mujeres, de forma que el acceso, la permanencia en el sistema educativo y los resultados obtenidos sean independientes de sus condiciones personales de género, de origen, de salud, sociales, culturales o económicas.									
Art. 35. Igualdad de oportunidades en la enseñanza superior.	Las universidades aragonesas promoverán la implantación de la perspectiva de género en la enseñanza universitaria, en sus asignaturas y en los proyectos docentes. Se establece la obligatoriedad para el profesorado y los demás agentes educativos de las enseñanzas superiores de recibir formación en género, en relación con su labor docente y con la materia de la propia especialidad.									

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

La composición por género del estudiantado universitario a nivel nacional muestra actualmente una mayor proporción de mujeres (56 % a nivel nacional y 53,4 % en Aragón) que de hombres. Si bien en determinados estudios existe una brecha considerable entre hombres y mujeres, como

por ejemplo en estudios de Ingeniería, siendo en este caso superior la presencia de hombres (76 %) frente a mujeres (24 %). En este sentido, las acciones que desarrolla la Dirección General de Universidades pretenden contribuir a la reducción de la brecha de género existente actualmente en las ramas de conocimiento que se corresponden con los estudios STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), en los cuales es necesario abogar por una mayor prevalencia de las mujeres, para conseguir romper con los estereotipos de género que perpetúan esta brecha.

Con respecto al objetivo de *Fomentar la mejora y calidad del sistema universitario*, el Acuerdo de 24 de marzo de 2021, del Gobierno de Aragón, por el que se establecen los principios y objetivos que guiarán la programación de las enseñanzas universitarias oficiales en la Comunidad Autónoma de Aragón para el periodo 2021-2024 (publicado mediante Orden CUS/358/2021, de 7 de abril, en BOA nº 84, de 19 de abril de 2021) recoge cuestiones de interés desde el enfoque de género:

— Las universidades tendrán un plan de formación inicial de su profesorado durante el primer año de desarrollo de su labor docente y abierto al resto del personal docente e investigador, en el que se habrá de fomentar la formación en metodologías docentes innovadoras, metodologías de enseñanza telemática y en valores constitucionales, incluyendo la lucha contra el cambio climático, la conservación del medio ambiente, el respeto a la diversidad afectivo sexual y la igualdad entre hombres y mujeres como principios fundamentales.

— Las enseñanzas universitarias oficiales de Grado, Máster y Doctorado promoverán la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en relación con la carrera docente y fomentarán una participación equilibrada del estudiantado en todas las disciplinas y áreas del conocimiento, teniendo en cuenta la perspectiva de género. De igual modo promoverán que, en la docencia y en los trabajos de investigación sobre diferentes áreas de conocimiento se integre dicha perspectiva y se haga un uso de lenguaje no sexista.

En segundo lugar, al objetivo *Potenciación del sistema universitario aragonés* responden varias líneas de subvención gestionadas por la Dirección General de Universidades, en las que puede observarse lo siguiente:

— Becas complementarias a las ayudas del programa Erasmus+ y a las de otros programas de movilidad internacional.

Están dirigidas a un sector de población económicamente desfavorecido con el fin de que las familias con bajos recursos económicos puedan llevar a cabo intercambios académicos mediante becas de movilidad internacional. En la convocatoria del año 2021, de las 125 becas concedidas, 82 correspondieron a mujeres y 43 a hombres, lo que supone que las mujeres constituyen el 65,6% de las personas beneficiarias.

Por otro lado, en la convocatoria publicada en junio de este año para el curso 2022-2023 (Orden CUS/592/2022, de 6 de mayo, por la que se convocan las becas complementarias a las del Programa Erasmus + y a las de otros programas de movilidad internacional para el curso académico 2022/2023) se incluye una deducción del nivel de renta familiar a favor de las rentas procedentes de familias monoparentales, de acuerdo con la modificación de las bases reguladoras llevada a cabo por la Orden CUS/435/2021, de 28 de abril. No podemos olvidar que,

según el estudio elaborado en 2018 por la Fundación Tomillo por encargo del Gobierno de Aragón, *Estudio sobre las familias monoparentales en Aragón, para su reconocimiento y aplicación de políticas específicas*, en la Comunidad Autónoma las personas progenitoras de las familias monoparentales con algún hijo menor de 25 años son principalmente mujeres (75%) — frente a un 25% de hombres—, las cuales, además, sufren más paro y precariedad laboral. Por tanto, estamos ante una medida que favorece la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En concreto, la convocatoria contempla una deducción de 400 € por cada hija o hijo cuando se trate de familias monoparentales de carácter general y de 600 € por cada hijo o hija cuando se trate para familias monoparentales de carácter especial.

— Ayudas para la realización de estudios de Máster Universitario Estratégico del Sistema Universitario de Aragón en el marco del Programa Operativo del Fondo Social Europeo.

Su objetivo es eliminar las barreras económicas de personas de los grupos desfavorecidos para el acceso a los títulos oficiales de Máster universitario calificados como estratégicos por el Gobierno de Aragón por su potencial efecto multiplicador en materia de empleo, de desarrollo de I+D+i, de cohesión social y de desarrollo económico en Aragón. A este respecto cabe destacar que entre los títulos oficiales de Máster Universitario que han sido definidos como estratégicos en las últimas convocatorias se encuentra el Máster Universitario en Relaciones de Género impartido por la Universidad de Zaragoza.

A partir de los datos disponibles en esta Dirección General sobre la concesión de las ayudas para la realización de estudios de Máster Universitario Estratégico para el curso 2021-2022, se observa una presencia equilibrada entre mujeres y hombres: de las 146 ayudas otorgadas, 74 fueron para hombres y 68 para mujeres, no constando el género de 4 personas beneficiarias.

En estas ayudas se aplica el criterio de género para dirimir posibles empates ante situaciones en las que el expediente académico no sea suficiente para establecer el orden de prelación entre las solicitudes presentadas.

— Becas de movilidad en los campus universitarios en Aragón.

Con esta línea de ayudas se pretende minorar las barreras económicas para la movilidad de las personas que se matriculen en titulaciones universitarias de Grado o Máster habilitante en las universidades que integran el Sistema Universitario de Aragón y tengan la residencia habitual de la unidad familiar en un municipio de Aragón distinto a aquel en que cursen sus estudios.

A partir de los datos disponibles en la Dirección General sobre la concesión de las becas de movilidad en los campus universitarios en Aragón para el curso 2021-2022, se observa una mayor presencia de mujeres entre las personas beneficiarias: de las 1157 becas otorgadas, 765 fueron para mujeres y 392 para hombres; lo que supone que las mujeres constituyen algo más del 66%.

En estas becas también se aplica el criterio de género para dirimir posibles empates ante situaciones en las que el expediente académico no sea suficiente para establecer el orden de prelación entre las solicitudes presentadas.

— Becas salario para la realización de estudios oficiales de Grado en el Sistema Universitario de Aragón.

Se trata de una línea de ayudas, que se implantó por primera vez en el ejercicio 2021. El objetivo de estas becas es garantizar que ninguna persona que cumpla las condiciones para cursar estudios universitarios con aprovechamiento quede excluida de ello por razones económicas. Así, su finalidad es fomentar el acceso al Sistema Universitario y el desarrollo y finalización de estudios universitarios oficiales de Grado por estudiantes con bajos niveles de renta y alto rendimiento académico.

A partir de los datos disponibles en la Dirección General sobre la concesión de las becas salario para la realización de estudios universitarios en Aragón para el curso 2021-2022, se observa una mayor presencia de mujeres entre las personas beneficiarias: de las 11 becas otorgadas, 8 fueron para mujeres y 3 para hombres; lo que supone que las mujeres constituyen casi el 73%.

Debe señalarse que la Orden CUS/1007/2022, de 30 de junio, por la que se convocan las becas salario para la realización, por primera vez, de estudios oficiales de Grado en el Sistema Universitario de Aragón en el curso académico 2022/2023, incluye como un primer criterio de desempate durante el proceso de valoración de solicitudes, la integración de la persona solicitante en una unidad familiar monoparental, lo que ha de ponerse en relación con lo indicado anteriormente en el análisis de las becas complementarias a las ayudas del programa Erasmus+ y a las de otros programas de movilidad internacional: en la Comunidad Autónoma las personas progenitoras de las familias monoparentales con algún hijo menor de 25 años son principalmente mujeres (75%) —frente a un 25% de hombres—, las cuales, además, sufren más paro y precariedad laboral. Por tanto, estamos ante una medida que favorece la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Tras el análisis de las becas gestionadas por la Dirección General, cabe añadir que esa especial consideración de las familias monoparentales también tiene repercusión en la compensación que anualmente se realiza en favor de la Universidad de Zaragoza por la minoración de precios públicos decidida anualmente por el Gobierno de Aragón. Así, el Decreto 109/2022, de 13 de julio, del Gobierno de Aragón, por el que se fijan los precios públicos por la prestación de servicios académicos universitarios para el curso 2022/2023 incluye la extensión del régimen de reducción del precio de matrícula que se aplica a las familias numerosas de carácter general al alumnado perteneciente a una familia monoparental, así como la exención del pago de precios públicos reconocida a las víctimas de violencia de género y a sus hijas e hijos.

Por otro lado, las bases reguladoras de las subvenciones destinadas a las asociaciones de estudiantes sin ánimo de lucro en el ámbito universitario, aprobadas mediante Orden CUS/1115/2022, de 14 de julio (BOA nº 147, de 29 de julio de 2022), contemplan como uno de los criterios de valoración de las solicitudes: “el fomento de la igualdad de género y respeto a la diversidad”.

Por último, hay que mencionar que a la Dirección General de Universidades le corresponde el desarrollo de medidas del Pacto de Estado contra la violencia de género. El 5 de agosto de 2021 se dictó la Resolución de la Directora General del Instituto Aragonés de la Mujer por la que se asigna al Departamento de Ciencia, Universidad y Sociedad del Conocimiento veinte mil euros (20.000 €) en aplicación del Protocolo General de Actuación entre el Instituto Aragonés de la Mujer y los Departamentos colaboradores del Gobierno de Aragón en relación con la recepción, gestión y justificación de fondos procedentes del Pacto de Estado contra la violencia de género

en virtud de una Resolución de 21 de junio de 2021 de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género. En este marco se llevó a cabo un contrato administrativo para la organización de las II Jornadas *inSEX*, de información sobre educación sexual integral e inclusiva en la Universidad de Zaragoza.

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

En cuanto al Acuerdo de 24 de marzo de 2021, del Gobierno de Aragón, por el que se establecen los principios y objetivos que guiarán la programación de las enseñanzas universitarias oficiales en la Comunidad Autónoma de Aragón para el periodo 2021-2024, se valora muy positivamente la importante presencia de la perspectiva de género y la consideración de la igualdad entre hombres y mujeres como uno de los principios fundamentales que debe contemplar el plan de formación inicial del profesorado. Las medidas contempladas en el Acuerdo junto a las desarrolladas en el marco del Pacto de Estado contra la Violencia de Género incidirán de forma positiva en la comunidad universitaria.

En esa misma línea el Modelo Global de Financiación de la Universidad de Zaragoza para el periodo 2022-2026 (publicado mediante Orden CUS/603/2022, de 19 de abril, en BOA nº 91, 13 de mayo 2022) incluye acciones y medidas sociales en defensa de la igualdad entre hombres y mujeres, tales como el programa de formación inicial del profesorado y el establecimiento de un punto violeta en cada campus universitario.

Conforme a los datos disponibles de anteriores convocatorias, se estima que las diferentes líneas de ayudas y becas continuarán beneficiando de forma igualitaria a mujeres y hombres, o, incluso, presentarán un mayor protagonismo femenino. La incorporación de la perspectiva de género en la valoración de las solicitudes de subvenciones destinadas a las asociaciones de estudiantes sin ánimo de lucro en el ámbito universitario tiene implicaciones en el diseño de las actuaciones para las que se solicitará subvención, pudiendo aquellas convertirse en eficaces instrumentos de sensibilización de la comunidad universitaria en particular y de la ciudadanía en general. Además, se considera que las medidas adoptadas en favor de las familias monoparentales tendrán un impacto positivo de género.

Tal y como se recoge en el Plan Estratégico de Subvenciones del Ciencia, Universidad y Sociedad del Conocimiento para el periodo 2020-2023, continuarán recogándose datos desagregados por sexo para poder valorar el impacto de género de las distintas medidas y actuaciones llevadas a cabo. Ello permitirá profundizar en la inclusión de la perspectiva de género en las evaluaciones del Plan Estratégico de Subvenciones 2020-2023.

PROGRAMA 5411 Servicios Generales de Ciencia, Universidad y Sociedad del Conocimiento
--

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: 5411 Servicios Generales de Ciencia, Universidad y Sociedad del Conocimiento

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: Secretaría General Técnica

SECCIÓN: 17 Departamento de Ciencia, Universidad y Sociedad del Conocimiento

La finalidad de este programa es, fundamentalmente, dar cobertura a las necesidades del Departamento y de la Secretaría General Técnica de Ciencia, Universidad y Sociedad del Conocimiento, que como órganos administrativos horizontales desempeñan competencias tanto específicas como generales relacionadas con el resto de los centros directivos del Departamento o con las líneas estratégicas establecidas por el equipo directivo. Asimismo, incluye las aportaciones para financiar gastos de funcionamiento que el Departamento realiza a las entidades de derecho público que tiene adscritas, que se recogen como subvenciones nominativas en programas independientes: Instituto Tecnológico de Aragón (ITA), Centro de Investigación y Tecnología Agroalimentaria (CITA), Aragonesa de Servicios Telemáticos (AST), Agencia de Calidad y Prospectiva Universitaria de Aragón (ACPUA).

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, 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
5. Prestar asesoramiento y servicios de carácter jurídico al Departamento y entidades adscritas	1. Impulsar procedimientos normativos competencia del departamento y prestar asesoramiento en todas sus fases.	Nº proyectos de ley, reglamento y bases reguladoras competencia del departamento aprobadas.
6. Garantizar una adecuada coordinación y planificación	1. Elaborar, actualizar y evaluar el Plan Estratégico de Subvenciones del departamento. 2. Colaborar en la formulación, seguimiento y evaluación de planes interdepartamentales (plan normativo, plan de igualdad entre mujeres y hombres, plan de discapacidad, programa de participación...). 3. Asesorar en la planificación sectorial del departamento.	Nº de planes (aprobación y modificación) Nº de actuaciones de seguimiento y evaluación de planes

Objetivos en relación con la igualdad de género de acuerdo con la normativa vigente en la Comunidad Autónoma de Aragón:

II Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024)		
EJE/OBJETIVO	MEDIDA	CONTENIDO
1. Coordinación institucional	3	Intensificar la transversalidad de género en las disposiciones normativas, en la definición y presupuestos de las políticas públicas y en el conjunto de todas las actividades de las Administraciones Públicas de Aragón enumeradas en el ámbito de aplicación de la Ley 7/2018.
	11	Uso no sexista del lenguaje en los documentos administrativos.
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 y organismos autónomos.	
Artículo 18. Evaluación del impacto de género.	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.	
Artículo 19. Memoria explicativa de igualdad.	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.	

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

Desde que mediante la Orden HAP/339/2019, de 14 de marzo, se modificó la Relación de Puestos de Trabajo del entonces Departamento de Innovación, Investigación y Universidad, creando la unidad de igualdad prevista en el artículo 13 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, se han venido desarrollando las funciones atribuidas a esas unidades. En especial, desde la Secretaría General Técnica se han elaborado y supervisado evaluaciones de impacto de género de diferentes planes y proyectos normativos, y se ha incluido la perspectiva de género en la evaluación anual del Plan Estratégico de Subvenciones 2020-2023, ofreciendo una oportunidad de retroalimentación en el proceso de modificación de las diferentes bases reguladoras. A su vez, se ha asesorado a los órganos del Departamento y a las entidades de derecho público adscritas sobre cuestiones relacionadas con la igualdad de género, incidiendo en la importancia de utilizar un lenguaje inclusivo, de la participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos colegiados y de recabar información estadística desagregada por sexo.

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

Se espera un impacto positivo, ya que desde la Secretaría General Técnica se continuará trabajando en la misma línea y se tratará de profundizar y fortalecer la perspectiva de género en todas las políticas y actuaciones impulsadas en el Departamento, cumpliendo así uno de los objetivos formulados en el Plan de Gobierno 2019-2023.

La coordinación mantenida hasta ahora con el Instituto Aragonés de la Mujer se ha visto reforzada con la creación de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad tras la aprobación del Decreto 72/2021, de 2 de junio, del Gobierno de Aragón, órgano en el que están representados todos los departamentos y organismos autónomos del Gobierno de Aragón y que persigue hacer efectivo el principio de transversalidad de género.

PROGRAMA 5423 Investigación, Desarrollo e Innovación Tecnológica**a) Datos generales del programa presupuestario**

PROGRAMA: 5423 Investigación, Desarrollo e Innovación Tecnológica

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: Dirección General de Investigación e Innovación

SECCIÓN: 17 Departamento de Ciencia, Universidad y Sociedad del Conocimiento

El programa contiene financiación para cumplir las funciones asignadas a la Dirección General de Investigación e Innovación en el artículo 7 del Decreto 7/2020, de 10 de febrero, del Gobierno de Aragón; entre otras, las siguientes: la planificación, programación, dirección, coordinación, seguimiento y evaluación de las políticas de I+D+i que se desarrollen en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón y las acciones asociadas a esas políticas; la promoción

y el fomento de la actividad investigadora en Aragón, especialmente entre las personas investigadoras jóvenes; la promoción y difusión de la cultura científica y tecnológica en toda la sociedad aragonesa, con especial atención en el ámbito educativo.

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, 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
1. Fomento de la Investigación. Desarrollo tecnológico e Innovación; conexión entre la actividad científica y su aplicación como elemento de desarrollo regional en el marco de la Unión Europea.	2. Ayudas a la contratación de personal investigador predoctoral en formación.	Nº de contratos
	3. Fomento, financiación y consolidación de los Grupos de Investigación reconocidos por la C.A. de Aragón, convocatoria para nuevos Grupos de Investigación	Nº ayudas/grupos financiados
	8. Proyectos de Investigación multidisciplinar y en líneas prioritarias.	Nº de proyectos
2. Fomento de la investigación, transferencia de resultados de la investigación y difusión de los resultados de la actividad investigadora.	2. Acciones de difusión de la ciencia y la investigación a través de la realización de eventos y otras actividades.	Nº de ayudas
	3. Acciones de reconocimiento y divulgación de la investigación y la innovación a través de una nueva convocatoria de los Premios Aragón Investiga.	Nº de propuestas

Objetivos en relación con la igualdad de género de acuerdo con la normativa vigente en la Comunidad Autónoma de Aragón:

II Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024)

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	CONTENIDO
--------------	--------	-----------

3. SISTEMA EDUCATIVO, CULTURA, CIENCIA Y SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO	26	Impulsar políticas de igualdad entre las mujeres y los hombres en el ámbito científico, tecnológico y académico con la colaboración de la Comisión Asesora de Mujer y Ciencia.
	27	Adopción de medidas para estimular la presencia y liderazgo de las mujeres en los grupos de investigación y, en general, en el sistema de I+D+I.
	28	Medidas de apoyo específicas para las jóvenes investigadoras, como proyectos de mentorazgo con perspectiva de género, incentivos a los equipos de investigación que incorporen jóvenes investigadoras en las áreas en que estén infrarrepresentadas; formación y difusión de buenas prácticas entre directoras y directores de tesis y equipos de investigación.

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

ARTÍCULO	CONTENIDO
Art. 6. La Administración de la Comunidad Autónoma.	Los diversos departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, en el desarrollo de sus competencias, incorporarán de forma transversal la perspectiva de género en todas sus políticas y programas, prácticas y actividad administrativa. Y realizarán actividades de sensibilización social cuyo objeto sea la consecución de la igualdad de género en cualquier ámbito, público o privado.
Art. 36. Igualdad de oportunidades en el ámbito de la docencia e investigación.	Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, velarán por la inclusión de la perspectiva de género en los proyectos de investigación.

El **III Plan Autonómico de Investigación, Desarrollo e Innovación 2021-2027 (III PAIDI 21-27)**, aprobado por Acuerdo de 20 de abril, del Gobierno de Aragón (BOA, nº83, de 3 de mayo de 2022), cumple el mandato de la Ley 17/2018, de 4 de diciembre, de Investigación e Innovación de Aragón al incluir la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia y la innovación:

OBJETIVOS	LÍNEAS ESTRATÉGICAS	PROGRAMAS	PLAN DE ACTUACIÓN 2022-2023
O4. Reforzar la gestión, coordinación y financiación de la I+D+i	L8. Evaluación y seguimiento de las políticas públicas de I+D+i	P12. Evaluación y seguimiento de las políticas públicas de I+D+i	A30. Evaluación y seguimiento continuo de las políticas de I+D+i con especial énfasis en la perspectiva de género.
		P13. Implantación de la perspectiva de género como categoría transversal en la I+D+i	A32. Implantación de medidas de discriminación positiva en las actuaciones de fomento de I+D+i del Gobierno de Aragón, así como otras acciones de implantación de la perspectiva de género de manera transversal en la I+D+i.

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

En primer lugar, debemos tener en cuenta algunos datos ofrecidos por la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Ciencia e Innovación en su informe *Científicas en cifras 2021*. Entre las tendencias positivas se señalan las siguientes:

— Un aumento paulatino en la presencia de investigadoras a lo largo de los últimos años. Ellas alcanzan ya el 41% del personal investigador de nuestro país (el 40% en 2015), por encima del valor del conjunto de la UE-28 (34%). La presencia de investigadoras es ya equilibrada en la Administración Pública (52%) y en la Enseñanza Superior (43%), pero no en el sector empresarial (31%).

— Un aumento de la presencia de mujeres según se avanza en la carrera investigadora en las universidades y Organismos Públicos de Investigación (OPI). Así, en el grado B –personal postdoctoral senior- ha pasado de un 42% en 2016 al 44% en 2019. Y en el grado A –escalón más alto en la carrera investigadora- las mujeres eran el 24%

Pero junto a estos avances el informe pone de manifiesto las brechas de género que todavía persisten, entre las que se encuentran las siguientes:

— Una menor presencia de investigadoras en áreas STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), con un descenso especialmente preocupante en ingenierías y tecnología. Mientras que las mujeres representan más de la mitad del alumnado matriculado en estudios de grado, continúan estando especialmente infrarrepresentadas en estudios de grado en áreas como ingeniería y arquitectura (25%). Es especialmente preocupante el descenso paulatino en la proporción de investigadoras del sector de la Enseñanza Superior que trabajan en el área de ingeniería y tecnología: en 2019, solo el 12% de las investigadoras trabaja en esta área, porcentaje que ha retrocedido casi 7 puntos desde 2015.

— A pesar del incremento de mujeres en ciencia, no todas continúan en la carrera investigadora y tampoco progresan a igual ritmo que sus compañeros.

— Las mujeres no participan de forma plena e igualitaria en la toma de decisiones en el sistema de ciencia.

— Aunque la proporción de investigadoras solicitantes en convocatorias de proyectos de I+D va en aumento, ellas tienen menores tasas de éxito y reciben proporcionalmente menos financiación que sus homólogos.

— La integración de la dimensión de género en el contenido de los proyectos de I+D, clave para una mayor calidad en la investigación, es una realidad cada vez más extendida, aunque todavía insuficiente.

Por lo que respecta a la Comunidad Autónoma, según recoge el informe Datos Básicos de Aragón 2022 que publica el Instituto Aragonés de Estadística de Aragón (IAEST), en el año 2020 el número de personas dedicadas en Aragón a I+D ascendía a 5.974, y de ellas 2.360 eran mujeres (39,5%). Y mientras que en la Administración pública se observa una situación equilibrada entre hombres y mujeres (566 mujeres y 627 hombres), en el ámbito empresarial, de las 2.569 personas dedicadas a I+D, tan solo 718 fueron mujeres (27,9%).

En la Ley 17/2018, de 4 de diciembre, de Investigación e Innovación de Aragón la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tiene una presencia destacada. No sólo se contempla entre los fines, objetivos y principios (artículos 2 y 3), sino que también en el artículo 44, que contiene un mandato al Gobierno de Aragón para que fomente la actividad investigadora e innovadora, se dispone la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, y la promoción de una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Aragonés de I+D+i. Pero además la disposición adicional segunda se refiere de forma exhaustiva a los criterios que garantizan la implantación de la perspectiva de género:

a) En la composición de los distintos órganos colegiados recogidos en esta ley se procurará la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los mismos, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

b) Los Planes Autonómicos de I+D+i, así como las estrategias que se elaboren, incorporarán la perspectiva de género como categoría transversal en la investigación, la innovación y la tecnología.

c) En las actividades de fomento se promoverán los estudios de género y mujer, así como la adopción de medidas para estimular la presencia de las mujeres en los grupos de investigación.

d) La recogida, el tratamiento y la difusión de los datos estadísticos se realizará teniendo en cuenta la desagregación por sexo, incluyendo indicadores de presencia y productividad.

e) El Gobierno de Aragón promoverá acciones tendentes a favorecer la elección de carreras científicas y técnicas por parte del alumnado femenino que accede a la Universidad, así como de aquellas otras disciplinas donde no existe equilibrio entre el alumnado. Asimismo, realizará actuaciones específicas para favorecer el incremento del número de mujeres en las diversas etapas, niveles y actividades de investigación, desarrollo científico-tecnológico e innovación.

En relación con los grupos de investigación que desarrollan su actividad investigadora en la Comunidad Autónoma de Aragón, la convocatoria para su reconocimiento en el periodo 2020-2022 ha reconocido un total de 251 grupos de investigación, que aglutinan a 4.744 investigadores e investigadoras: 2.648 hombres (55,82%) y 2.096 mujeres (44,18%). Por otro lado, de los 251 investigadores principales, 186 son hombres (74,10%) y 65 son mujeres (25,90%).

Si atendemos a los datos recabados en las convocatorias de subvenciones en materia de investigación e innovación gestionadas en la Dirección General, observamos lo siguiente:

— Subvenciones para la contratación de personal investigador predoctoral en formación. En la convocatoria correspondiente al período 2021-2025, de los 55 contratos formalizados 30 correspondieron a mujeres (54,55 %).

— Subvenciones para el desarrollo de proyectos de investigación en líneas prioritarias y para el desarrollo de proyectos de investigación de carácter multidisciplinar: En la convocatoria 2021-2023 de los 47 proyectos de investigación a los que se concedió subvención, 19 estaban liderados por investigadoras (40,43%).

Ha de señalarse que las bases reguladoras para la concesión de esas subvenciones (Orden CUS/435/2021, de 28 de abril, por la que se modifica la Orden IIU/777/2016, de 20 de julio, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en materia de investigación, innovación, sociedad de la información y universidad) incluyen el género como criterio de desempate en la valoración de las solicitudes de las mencionadas líneas de ayuda. Y, junto a ello, en las subvenciones para el desarrollo de proyectos de I+D+i en líneas prioritarias y de carácter multidisciplinar no sólo se valora que el proyecto esté liderado por una investigadora para los casos de desempate, sino que además se profundiza aún más en la aplicación de la perspectiva de género al prever que cuando de la evaluación del Plan Estratégico de Subvenciones del ejercicio anterior al año de la correspondiente convocatoria se apreciase la existencia de brecha de género entre las solicitudes presentadas y los proyectos concedidos liderados por investigadoras, podrá incorporarse como criterio de valoración el liderazgo del proyecto por investigadoras responsables, añadiendo como máximo el 2% de la puntuación máxima que pueda obtenerse y previo informe de impacto por razón de género. Se trata de una

medida adoptada tras observar la existencia de brecha género en la evaluación anual del Plan estratégico de subvenciones de este Departamento 2020-2023 llevada a cabo en 2020. Esta puntuación adicional se ha aplicado en la última convocatoria. En este sentido se ha observado una ligera mejora en los resultados obtenidos, ya que de un porcentaje de poco más del 36% de proyectos liderados por mujeres del total, se ha pasado en la convocatoria de 2021 a alcanzar el 40% de los proyectos concedidos, en los que las mujeres son las investigadoras responsables.

Por otro lado, cabe indicar que entre los criterios aplicables a la evaluación del proyecto de investigación para la contratación de personal investigador predoctoral en formación figuran los siguientes: el impacto positivo en la disminución de la brecha de género en la investigación e innovación, y la igualdad de género.

Por lo que se refiere a los premios "Aragón Investiga", la duodécima edición, convocada en este año mediante ORDEN CUS/681/2022, de 20 de mayo incluye tal como se hiciera en la anterior edición un reconocimiento específico a investigación con perspectiva de género. Se trata de un premio destinado a aquellas investigaciones de cualquier área de estudio que aporten la perspectiva de género como objeto transversal del estudio y no como sujeto. El premio lleva el nombre de la filósofa y teórica del feminismo Celia Amorós, primera mujer en recibir el Premio Nacional de Literatura en la modalidad de Ensayo y referente clave en el llamado feminismo de la igualdad.

Asimismo, se llevan a cabo otras acciones de difusión y sensibilización en torno a la ciencia, la investigación y el género, entre las que destacan las realizadas para conmemorar el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia (11 de febrero). Con esas acciones se persigue visibilizar la contribución histórica de todas aquellas mujeres que cambiaron el mundo con sus descubrimientos, aportar referentes y ayudar a despertar vocaciones científico técnicas con el objetivo de promover la incorporación de las mujeres a las ramas STEM.

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

Se considera que la modificación de las bases reguladoras para afianzar el criterio de género en las convocatorias de subvenciones que gestiona la Dirección General de Investigación e Innovación tiene un claro impacto positivo, no solo por la inclusión del género como criterio de desempate en la valoración de las solicitudes, sino en especial teniendo en cuenta que permite adoptar un criterio de valoración específico para promover la presencia de mujeres como investigadoras responsables de proyectos, sobre todo en áreas de conocimiento en las que es poco representativa su presencia.

A este respecto es importante subrayar que la modificación de las bases reguladoras realizada tras evaluar el cumplimiento del Plan Estratégico de Subvenciones del Departamento durante su primer año de vigencia ha supuesto la introducción de indicadores desagregados por sexo. Las futuras evaluaciones podrán seguir aportando información para modular la aplicación de las bases reguladoras, generales o específicas tratando de eliminar las brechas de género que puedan detectarse. Para ello, tanto las convocatorias realizadas en el año 2022 como las futuras

recogidas en el presupuesto para 2023, seguirán incluyendo como mínimo, los criterios de género en el desempate de solicitudes con la misma valoración.

Asimismo, se estima que las diferentes actividades impulsadas por la Dirección General para aumentar la visibilidad de la mujer en la ciencia repercutirán no sólo en un incremento de las vocaciones científicas de niñas y jóvenes, sino también en una mayor sensibilización social hacia el papel de la mujer en este ámbito.

Es importante señalar que la Comisión Asesora Mujer y Ciencia —órgano colegiado creado en el año 2009 mediante Decreto 9/2009, de 27 de enero, del Gobierno de Aragón—tras más de 10 años sin reunirse, se reactivó a finales de 2020 con nuevos nombramientos y la creación de cauces para canalizar propuestas. Esta Comisión, que cuenta con presencia en los órganos colegiados de gobernanza del sistema aragonés de I+D+i (Consejo Asesor de Investigación y Desarrollo y Consejo de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación de Aragón) tiene como principales objetivos los siguientes: potenciar la participación de las mujeres en el proceso de toma de decisiones en materia de ciencia e investigación; promover la presencia equilibrada de hombres y mujeres en las comisiones, tribunales, comités y grupos de investigación; fomentar las actuaciones dirigidas a eliminar los desequilibrios existentes en el ámbito de la formación científica y la investigación, así como reconocer las buenas prácticas igualitarias; promover modelos de relaciones laborales y de convivencia familiar y social que faciliten la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el ámbito científico, tecnológico y universitario; apoyar las actividades o proyectos de investigación que tengan en cuenta la cuestión del género, bien de forma directa, bien de forma transversal, cuestión que deberá valorarse como un criterio de calidad; fomentar la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres; impulsar la inclusión en los planes de estudios de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres y la creación de postgrados específicos.

A la Comisión Asesora Mujer y Ciencia le corresponde, por tanto, un papel determinante en el análisis de las políticas y actuaciones del Departamento desde la perspectiva de género. Y a este respecto no puede olvidarse que uno de los objetivos formulados en el Plan de Gobierno 2019-2023 consiste en la ruptura de la brecha de género en ciencia e investigación, uno de cuyos instrumentos consiste en la adopción de un enfoque integral de género en el Departamento.

Igualmente, ya hemos indicado que el III PAIDi 2021-2027 establece en la línea estratégica 8 que toda actuación relacionada con su seguimiento y evaluación se realizará aplicando la perspectiva de género.

En consecuencia, podemos afirmar que el programa presupuestario 5423 Investigación, Desarrollo e Innovación Tecnológica contribuirá a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la ciencia, la investigación y la innovación y tendrá un impacto positivo de género.

PROGRAMA 5424 Investigación y Desarrollo para la Sociedad de la Información

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: 5424 Investigación y Desarrollo para la Sociedad de la Información

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: Dirección General de Administración Electrónica y Sociedad de la Información

SECCIÓN: 17 Departamento de Ciencia, Universidad y Sociedad del Conocimiento

La finalidad del programa es la promoción, el fomento y la implantación de las tecnologías de la información y las comunicaciones y de la sociedad de la información, con especial atención a su incorporación en el entramado socioeconómico de Aragón y en las Administraciones públicas; el diseño, la coordinación y la implantación de infraestructuras que permitan el acceso a las nuevas tecnologías de los diferentes sectores sociales y económicos 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, 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:

SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN

OBJETIVO	ACTIVIDAD	UNIDAD DE MEDIDA
1. Mejora de las competencias digitales de la ciudadanía, para conseguir una sociedad de la información integradora y participativa, que alcance al conjunto de la población sin discriminación social, cultural, económica o territorial.	1. Talleres de tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) en el ámbito rural. Subvenciones a comarcas para su organización. Generación de los contenidos formativos para los talleres.	Nº de acciones de formación de Talleres TIC previstas. % de usuarios de Internet en Aragón. % de hogares con acceso a Internet de banda ancha en Aragón.
4. Digitalización de las administraciones públicas. Portal aragon.es	3. Formación y difusión de los criterios de accesibilidad, lenguaje claro, lenguaje inclusivo, diseño y estructuración de la información, etc. en relación con la información y los servicios ofrecidos a los ciudadanos	Número de actuaciones de formación en materias relacionadas con la publicación de contenidos web.
	1. Realización de estudios de seguimiento de la sociedad de la información y del conocimiento en Aragón, en empresas, hogares y administración.	Nº de informes del Observatorio para la Sociedad de la Información en Aragón.

<p>5. Seguimiento de la evolución de la Sociedad de la información y del conocimiento</p>	<p>2. Boletines digitales periódicos de indicadores de Sociedad de la Información en Aragón, hogares empresas y Administración.</p> <p>3. Colaboración con el Instituto Nacional de Estadística y con el Instituto Aragonés de Estadística para ampliar las muestras de los estudios relacionados con el seguimiento y evaluación de las TIC en Aragón de forma que permitan mayor desagregación (por género, por ejemplo)</p> <p>4. Colaboración con otras entidades en estudios puntuales. Ampliar las muestras de los estudios relacionados con el seguimiento y evaluación de las TIC en Aragón.</p>	<p>Nº de dossiers de Indicadores de Sociedad de la Información en Aragón</p>
---	--	--

TELECOMUNICACIONES

OBJETIVO	ACTIVIDAD	UNIDAD DE MEDIDA
<p>1.-Llevar la Banda Ancha de alta y muy alta velocidad a zonas no cubiertas del territorio de Aragón, para facilitar el acceso de empresas y hogares a los servicios avanzados de la Sociedad de la Información, aprovechando todos los medios disponibles, de conformidad con los objetivos marcados en la Agenda "España Digital 2025".</p>	<p>1.-Contrato de colaboración público-privada iniciado para extender los servicios de Banda Ancha de Nueva Generación de al menos 30 Mbps en zonas desatendidas de Aragón y de al menos 50 Mbps en centros educativos públicos y arbitrar otros instrumentos para atender otras zonas aún desatendidas.</p> <p>3.- Acciones que faciliten el despliegue, mantenimiento y mejora de las redes y servicios.</p> <p>5.- Acciones de refuerzo de la conectividad en polígonos industriales y centros logísticos. PRTR</p>	<p>- Nº de contratos u otros instrumentos para prestación de servicios de Banda Ancha de 30 Mbps o más.</p> <p>- Nº de puntos de interconexión mayorista habilitados para prestar servicios de Banda Ancha de más de 30 Mbps.</p> <p>- Nº de centros Educativos conectados con servicios de 50 Mbps.</p> <p>- Nº de polígonos empresariales, centros logísticos, otras zonas de alta concentración empresarial con servicios de al menos 1Gbps, redes de comunicaciones instaladas con servicio de más de 1Gbps.</p>

<p>2.-Facilitar el acceso a los servicios de la Sociedad de la Información desde cualquier punto del territorio con parámetros óptimos de calidad y servicio.</p>	<p>1.- Incremento de la coordinación en la gestión y explotación de las redes de comunicaciones del Gobierno de Aragón.</p> <p>2.- Desarrollo, optimización, actualización y mantenimiento de infraestructuras, instalaciones, equipos y servicios de telecomunicaciones.</p>	<p>- Nº de centros conectados a la Red Investig. Aragón</p> <p>- Nº de centros TDT instalados</p>
<p>3.-Coordinar, optimizar y completar la extensión de Redes y Servicios de Telecomunicaciones del Gobierno de Aragón, con el fin de facilitar el despliegue equilibrado de los servicios de telecomunicación en el territorio (Televisión en zonas desatendidas, Banda Ancha, Autoprestación, Administración, Salud, Educación, Investigación, Emergencias, ...) y facilitar la interconexión de todas la Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma.</p>	<p>1.- Incremento de la coordinación en la gestión y explotación de las redes de comunicaciones del Gobierno de Aragón.</p> <p>2.- Coordinación con otras administraciones y entidades en materia de infraestructuras y servicios de telecomunicaciones.</p>	

Objetivos en relación con la igualdad de género de acuerdo con la normativa vigente en la Comunidad Autónoma de Aragón:

II Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024)		
EJE/OBJETIVO	MEDIDA	CONTENIDO
1. COORDINACIÓN INSTITUCIONAL	12	Impulsar la máxima desagregación de datos: territorial, de género, de edad y de cualquier otra característica de interés para el análisis de la situación de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Aragón.
3. SISTEMA EDUCATIVO, CULTURA, CIENCIA Y SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO	32	Fomentar programas formativos y de acceso a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación para mujeres, con objeto de superar la brecha digital de género y mejorar su capacidad profesional.
5. ECONOMÍA Y EMPLEO	9	

Objetivo 2. Igualdad y medio rural		Reducir la brecha digital existente en el medio rural.
Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón		
ARTÍCULO	CONTENIDO	
Art. 79. Sociedad de la información y del conocimiento	Las Administraciones públicas aragonesas incorporarán el principio de igualdad de género en todas las actuaciones y programas de la sociedad de la información y del conocimiento, en su diseño, ejecución y evaluación, e integrarán transversalmente la perspectiva de género en la planificación e implantación de las nuevas tecnologías de la información, la comunicación y el conocimiento, con el objetivo de garantizar la incorporación en condiciones de igualdad de oportunidades, de mujeres y hombres, a la sociedad de la información. A tal efecto, entre otras cosas, promoverán la aplicación de indicadores de género y datos estadísticos desagregados por sexo con el objetivo de poder evaluar el impacto de género; implantarán el uso integrador y no sexista del lenguaje y las imágenes en el ámbito de sus actuaciones; y 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.	
Art. 80. Desarrollo rural	La Administración de la Comunidad Autónoma establecerá programas y actuaciones con el objetivo de facilitar el acceso a las nuevas tecnologías de la información, la comunicación y el conocimiento y a la gestión de empresas de ámbitos tecnológicos que favorezcan el teletrabajo, mejorando las infraestructuras del territorio y la llegada de internet a nivel profesional.	

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

En cuanto a la denominada brecha tecnológica o digital, el estudio *Mujeres y digitalización. De las brechas a los algoritmos*, publicado en 2020 por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, distingue tres brechas: la primera tiene que ver con el desigual acceso a las infraestructuras y herramientas digitales; la segunda analiza las diferencias de género en usos y competencias digitales; y la tercera se refiere a los beneficios del uso de Internet en su interrelación con las desigualdades sociales y de género existentes. En el informe se afirma que a pesar de que las mujeres han incrementado sustancialmente el uso de dispositivos tecnológicos, se siguen observando brechas importantes ligadas al acceso material, económico y simbólico, y pone de manifiesto que el acceso a los servicios y productos TIC por parte de las mujeres u otros colectivos no significa inclusión digital. Los estudios concluyen que las

oportunidades ofrecidas por las TIC están socialmente estratificadas y el género –junto a otras variables como la edad, el nivel educativo, o el estatus socioeconómico- constituye una de las variables que influyen en la mayor o menor apropiación de las tecnologías digitales por parte de las personas. Los datos son concluyentes respecto a que la brecha digital de género es mayor cuando se consideran competencias informáticas, que implican un conocimiento a fondo del uso de ordenadores y particularmente software y programación, y menor en competencias de navegación en Internet. También se observan brechas de género en el uso que hombres y mujeres hacen de Internet. Aunque la literatura feminista identifica la persistencia de una importante brecha de género en las habilidades digitales, también reconoce el importante papel de empoderamiento de las mujeres a través de los medios digitales. Además, se pone de manifiesto que muchas mujeres desde tempranas edades se interesan por la tecnología, mostrándose plenamente capacitadas y motivadas para diseñar tecnologías y asumir puestos de decisión vinculados a dicho diseño.

En este contexto, la Dirección General está desarrollando distintas medidas en materia de telecomunicaciones para mejorar las infraestructuras de conexión a Internet en todo el territorio de la Comunidad Autónoma, permitiendo a municipios, polígonos empresariales, centros educativos y hogares el acceso a fibra de última generación. El acceso a Internet, tiene importantes beneficios para toda la población; sin embargo, pueden ser especialmente relevantes para las mujeres y colectivos vulnerables, puesto que pueden proporcionar mayor eficiencia y productividad en su trabajo y negocios, mejor acceso a los mercados para vender y comprar bienes, mejor acceso a la educación, redes más amplias o acceso más rápido a la información relevante.

En términos sociales el acceso a las TIC e Internet permite el ejercicio de los derechos humanos, la libertad de expresión, los derechos culturales y el derecho de reunión. El acceso a Internet también comprende el derecho a participar plenamente en los procesos de toma de decisiones y políticas, lo que convierte a Internet en una puerta de entrada a nuevas ideas y oportunidades y en una fuerza impulsora de la innovación.

Junto a ello, debemos tener en cuenta que la Dirección General gestiona varias líneas de subvención de concurrencia competitiva: 1) subvenciones para la implantación y difusión de las tecnologías de la información y las comunicaciones y de la sociedad de la información; 2) al desarrollo de infraestructuras y servicios de telecomunicaciones; 3) a favor de la calidad y mejora en empresas del sector de las tecnologías de la información y las comunicaciones; 4) de apoyo al software libre; 5) a proyectos de investigación en el ámbito de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC). En la modificación de las bases reguladoras de todas ellas (mediante Orden CUS/435/2021, de 28 de abril, por la que se modifica la Orden IUU/777/2016, de 20 de julio, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en materia de investigación, innovación, sociedad de la información y universidad) se ha añadido un nuevo criterio para la valoración de las solicitudes que atiende a la contribución efectiva a la igualdad y no discriminación por razón de género.

Por otra parte, la gestión del portal web del Gobierno de Aragón conlleva acciones de formación al personal del Gobierno de Aragón que publica informaciones en él. Estas incluyen actuaciones formativas relacionadas con la comunicación y el uso del lenguaje inclusivo y de no discriminación por razón de género, así como la puesta a disposición de todo el personal del

Gobierno de Aragón de guías de buenas prácticas y manuales de lenguaje inclusivo, y directrices para la no discriminación por razón de género en el lenguaje escrito y en la comunicación audiovisual.

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

Se considera que la mejora de las infraestructuras de acceso a Internet tendrá un efecto positivo y contribuirá a la igualdad de oportunidades.

Y es evidente que la inclusión de un criterio que atiende a la contribución efectiva a la igualdad y no discriminación por razón de género en la valoración de las solicitudes de subvención en materia de sociedad de la información tendrá un efecto positivo y favorecerá la reducción de la brecha digital de género.

Además, las acciones de formación asociadas a la gestión del portal web del Gobierno de Aragón contribuirán a la difusión de las técnicas de lenguaje inclusivo entre el personal del Gobierno de Aragón. Desde la Dirección General de Administración Electrónica y Sociedad de la Información se hará un seguimiento de la implantación del uso integrador y no sexista del lenguaje y la imagen en el portal.

La Dirección General realizará estudios estadísticos de acceso al portal www.aragon.es desagregados por sexo y, con carácter general, recabará datos desagregados por sexo, con el fin de hacer un seguimiento del impacto de género de sus actuaciones y de la evolución de la Sociedad de la Información en Aragón. Ello permitirá profundizar en la inclusión de la perspectiva de género en las evaluaciones del Plan Estratégico de Subvenciones 2020-2023, continuando con el trabajo iniciado en las evaluaciones correspondientes a los ejercicios 2020 y 2021, publicadas en el Portal de Transparencia.

PROGRAMA 5426 Administración electrónica

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: 5426 Administración Electrónica

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: Dirección General de Administración Electrónica y Sociedad de la Información

SECCIÓN: 17 Departamento de Ciencia, Universidad y Sociedad del Conocimiento

La finalidad del programa viene recogida dentro de la misión establecida por el Plan Estratégico de Servicios Digitales; esta se enuncia de la siguiente manera: “Mejorar la experiencia de las personas cuando usan los servicios públicos del Gobierno de Aragón mediante las tecnologías y el diseño.”

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, 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
3. Proporcionar servicios públicos digitales eficientes y sencillos	3.3. Evolucionar de manera continua la Sede Electrónica y ofrecer servicios más cercanos a las necesidades de la ciudadanía. Adaptar la Sede Electrónica al Sistema de Diseño. Modificar la arquitectura de la Sede de acuerdo con las pautas de navegación observadas por la ciudadanía. Ofrecer recursos de ayuda para las personas en aquel contexto en que la necesitan. Permitir la consulta de documentos administrativos públicos desde la Sede Electrónica. Impulsar los servicios que ofrece la Sede Electrónica y ofrecer "momentos vitales" como nuevo servicio a la ciudadanía.	Nº solicitudes tramitadas a través de ETT y TTO / año Nº procedimientos tramitados a través de ETT y TTO / año Nº notificaciones electrónicas efectuadas / año Nº visitantes únicos a la sede electrónica /año
5. Garantizar la seguridad de la información, la privacidad y la protección de datos	5.1 Completar los análisis de riesgo y evaluaciones de impacto de todas las actividades de tratamiento de datos personales y sistemas de información relevantes. Mantener actualizado el Registro de actividades de tratamiento de datos personales (RAT) 5.2 Crear materiales divulgativos en materia de sensibilización en seguridad para ofrecer a la ciudadanía a través de canales digitales. Crear vídeos y documentos que sensibilicen a la ciudadanía en la cesión y tratamiento de datos de carácter especial así como sobre el uso de	Número de análisis de riesgo y evaluaciones de impacto Número de recursos creados

	<p>redes sociales, especialmente para menores de edad.</p> <p>5.3 Auditar la seguridad previamente a la puesta en producción de nuevos sistemas de información puestos en producción o ante cambios importantes en los mismos</p>	Aplicaciones auditadas
--	---	------------------------

Objetivos en relación con la igualdad de género de acuerdo con la normativa vigente en la Comunidad Autónoma de Aragón:

II Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024)		
EJE/OBJETIVO	MEDIDA	CONTENIDO
1. COORDINACIÓN INSTITUCIONAL	3	Intensificar la transversalidad de género en las disposiciones normativas, en la definición y presupuestos de las políticas públicas y en el conjunto de todas las actividades de las Administraciones Públicas de Aragón enumeradas en el ámbito de aplicación de la Ley 7/2018.
	11	Uso no sexista del lenguaje en los documentos administrativos.
Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón		
ARTÍCULO	CONTENIDO	
Art. 22. Uso integrador y no sexista del lenguaje y de la imagen.	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, y en los documentos formularios, impresos y soportes que produzcan.	
Artículo 25. Contratación pública.	La introducción de cláusulas sociales en igualdad de género en el procedimiento de adjudicación de contratos	

Art. 79. Sociedad de la información y del conocimiento	Las Administraciones públicas aragonesas incorporarán el principio de igualdad de género en todas las actuaciones y programas de la sociedad de la información y del conocimiento, en su diseño, ejecución y evaluación, e integrarán transversalmente la perspectiva de género en la planificación e implantación de las nuevas tecnologías de la información, la comunicación y el conocimiento, con el objetivo de garantizar la incorporación en condiciones de igualdad de oportunidades, de mujeres y hombres, a la sociedad de la información.
--	---

El **Plan Estratégico de Servicios Digitales de Aragón 2022-2025** —aprobado por Acuerdo de 26 de enero de 2022, del Gobierno de Aragón— establece, dentro de sus objetivos generales, aquellos objetivos específicos y aquellas actividades que están relacionadas con la mejora de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En concreto de cara a la mejora del Objetivo 5, Igualdad de Género, se establecen las siguientes actividades:

OBJETIVO	ACTIVIDAD	UNIDAD DE MEDIDA
Objetivo General 3. Proporcionar servicios públicos digitales eficientes y sencillos <u>Objetivo Específico 8.</u> Mejorar los contenidos de la Sede y usar lenguaje claro	Evolucionar la Sede Electrónica	Revisar los nombres de los servicios en la Sede Electrónica: Sí/No
	Curar la información de la Sede Electrónica	Revisar la descripción inicial de todos los servicios: Sí/No
		Revisar las URL de todos los servicios: Sí/No
Objetivo General 5. Garantizar la seguridad de la información, la privacidad y la protección de datos <u>Objetivo Específico 16.</u> Incorporar procesos de robotización (RPA) y actuación administrativa automatizada (AAA) en los procesos de gestión	Regular el repositorio de algoritmos del Gobierno de Aragón	Crear el marco de Gobierno de la Actuación Administrativa Automatizada: Sí /No
	Crear el repositorio de algoritmos	Puesta en marcha del repositorio de algoritmos: Sí /No
	Determinar los elementos éticos a incorporar en las tecnologías de automatización	Criterios de utilización de los procesos automatizados: Sí/No

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

Son numerosos los estudios, análisis y normas en los que desde hace algún tiempo se hace referencia a la brecha digital, entendida como la desigual distribución de

los recursos tecnológicos que se produce entre grupos de personas. La transición digital debe llevarse a cabo garantizando que nadie se queda atrás, pues gran parte de la vida, del conocimiento, de la salud o del empleo ya opera conforme a las reglas del nuevo espacio digital. La brecha digital presenta diversas dimensiones, en función de características sociodemográficas tales como: el sexo, la edad, el nivel educativo, la dimensión rural/urbana o el nivel socioeconómico.

En el informe del Observatorio Nacional de la Tecnología y la Sociedad sobre *Indicadores de género de la sociedad digital* (edición 2021) se pone de manifiesto que la proporción de personas que utilizan Internet para interactuar con las autoridades públicas en España ha aumentado del 43% en 2015 al 63% en 2020. En términos generales, España se posiciona por encima de la media de la UE27 en la interacción de las personas con las administraciones públicas. Sin embargo, sigue habiendo diferencias cuando se analiza estas actividades desde la perspectiva de género. Los hombres utilizan más Internet para interactuar con las administraciones públicas que las mujeres, tanto en España como en la media de los países de la UE27, siendo la distancia de género de 4 puntos porcentuales en España y 1 en la UE27. Este comportamiento cambia con la edad, las jóvenes españolas y las europeas de 16 a 24 años interactúan más con la administración pública a través de Internet que los hombres, siendo la distancia de género de 7 puntos porcentuales. Sin embargo, en colectivos de más edad esta actividad la realizan más los hombres que las mujeres. Así, entre las personas más mayores, de 55 a 74 años, la brecha es de 12 puntos porcentuales en España y de 8 puntos porcentuales en la UE27. Si analizamos solo al colectivo de mujeres por edades, las diferencias de uso entre las jóvenes y las más mayores es muy grande. El 64% de las españolas y el 57% de las europeas de 16 a 24 años interactúan con las administraciones públicas a través de Internet, mientras que este porcentaje cae al 37% y 39% respectivamente en el caso de las mujeres de 55 a 74 años.

El nivel educativo también condiciona la realización de estas actividades y la distancia de género en lo que se refiere a la interacción con las administraciones públicas a través de Internet. De acuerdo con el informe, hay una enorme brecha entre el uso que hacen las mujeres de nivel bajo (36%) y las de nivel alto (84%). Respecto a la distancia con los hombres en estas actividades, en los colectivos de personas de nivel educativo bajo y medio la distancia es alta, de 7 y 10 puntos porcentuales respectivamente, mientras que entre las personas de nivel educativo alto esta distancia se reduce a 1 punto porcentual.

El impulso de la Administración requiere el rediseño de procedimientos administrativos y la simplificación de trámites adaptándolos al entorno digital y sin perder de vista a la ciudadanía que no puede acceder a estas nuevas tecnologías por su diversidad, por lo que la Dirección General viene trabajando en el rediseño de procedimientos de principio a fin y en el diseño o revisión de formularios digitales. En el desarrollo de esta actividad se tiene en cuenta el mandamiento legal de utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista.

Por otro lado, cabe señalar que en los procesos de licitación con cargo a este programa se introduce una cláusula del siguiente tenor: “Condiciones Especiales de Ejecución del Contrato: Que durante la ejecución del contrato la empresa acredite mediante certificación la aplicación de la Herramienta de Análisis de Brechas de los Principios para el Empoderamiento de la Mujer (Herramienta Empresarial de Género WEP), publicada por el Pacto Mundial de Naciones Unidas (Global Compact). Se puede acceder a la herramienta a través del enlace: <https://weps-gapanalysis.org/about-the-tool/>”

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

Los resultados provenientes de las actuaciones del programa 5426 deben contribuir a la creación de un canal digital más justo y equitativo para todas las personas, fomentando la igualdad de género y el acceso de toda la ciudadanía a los servicios del Gobierno de Aragón en igualdad de condiciones. Por tanto, el desarrollo del programa 5426 llevará a una sociedad más equitativa en todos sus órdenes, así se puede observar en el Plan Estratégico de Servicios Digitales de Aragón 2022-2025, que recoge el impacto de las diferentes actuaciones en los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En este caso nos podemos centrar en el Objetivo 5, Igualdad de género, pero el Plan impacta en otros importantes objetivos de igualdad como puede ser el Objetivo 10, Reducción de las desigualdades.

En este contexto, gracias al programa 5426 se está trabajando para que la Sede Electrónica del Gobierno de Aragón y todos aquellos entornos digitales dependientes de este programa contengan lenguaje inclusivo y que la información de partida que se da a la ciudadanía no presente sesgos de género.

Por otro lado, se prevé trabajar en aquellas cuestiones que tienen que ver con la toma de decisiones automatizadas dentro del Gobierno de Aragón. En primer lugar, a nivel normativo se pretende crear una regulación marco que permita entender cómo se va a controlar la actuación de algoritmos; en segundo lugar, dando un marco ético para que dentro del Gobierno de Aragón se entienda cómo tiene que ser la creación de algoritmos; y, en tercer lugar, creando el repositorio físico que contenga todos los algoritmos y las diferentes salvaguardas que permitan su auditoría, control y mayor transparencia para la sociedad.

En consecuencia, se pretende que tanto la información que se ofrece a la ciudadanía, como los elementos decisorios tomados por robots sean igualitarios para toda la población y no se cree ningún sesgo por género en el acceso a los servicios públicos del Gobierno de Aragón.



SECCIÓN 18. DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

Análisis de impacto de género de los programas presupuestarios

En relación con los presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón, el Departamento de Educación, Cultura y Deporte gestiona los siguientes programas de gastos:

Sección	Programas
18- Educación, Cultura y Deporte	4211.- Servicios Generales de Educación, Cultura y Deporte
	4551.- Fomento y Promoción de la Lenguas Propias
	4221.- Educación Infantil y Primaria
	4222.- Educación Secundaria
	4223.- Educación Especial
	4224.- Enseñanzas Artísticas
	4225.- Educación Permanente
	4232.- Equidad
	4212.- Gestión de Personal
	4220.- Formación Profesional
	4226.- Plan Aragonés de Formación Profesional
	4227.- Formación del Profesorado
	4231.- Innovación y Participación
	4521.- Archivos, Museos y Bibliotecas
	4581.- Promoción de la Cultura
4582.- Protección del Patrimonio Cultural	
4571.- Fomento y Apoyo a la Actividad Deportiva	

Identificación de los programas con pertinencia de género

A continuación, se relacionan los programas que se ha considerado poseen pertinencia de género porque afectan de manera directa a hombres y mujeres:

Sección	Programa con pertinencia de género
18- Educación, Cultura y Deporte	4551.- Fomento y Promoción de la Lenguas Propias
	4221.- Educación Infantil y Primaria
	4224.- Enseñanzas Artísticas
	4232.- Equidad
	4225.- Educación Permanente
	4226.- Plan Aragonés de Formación Profesional
	4227.- Formación del Profesorado
	4571.- Fomento y Apoyo a la Actividad Deportiva

SECCIÓN 18. Análisis de impacto de género de los programas presupuestarios

Fichas de los programas de la Sección 18.-Departamento de Educación, Cultura y Deporte con pertinencia de género

En este apartado se realiza una reflexión sobre el impacto de género de los **programas presupuestarios** considerados con pertinencia de género que corresponden al **Departamento de Educación, Cultura y Deporte**

PROGRAMA .4221.- Educación Infantil y Primaria

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: 4221.- Educación Infantil y Primaria

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: 18030.- Dirección General de Planificación y Equidad

SECCIÓN: Servicio de Régimen Jurídico de Centros Docentes, Registro y Escolarización y Servicio de Centros Docentes, Recursos Económicos y Ordenación Académica

El objetivo básico es garantizar el correcto desarrollo de la enseñanza en Educación Infantil y Primaria y la adecuación del sistema educativo en dichas etapas al entorno social, económico y cultural. En este sentido, especial relevancia merece la educación infantil a la edad más temprana, la denominada escolarización 0-3 (educación infantil de primer ciclo), ya que es un factor decisivo de calidad y éxito escolar, y una garantía de equidad del sistema, que evita las desigualdades en el acceso a la educación y facilita la conciliación de la vida familiar y laboral.

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, 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
Convenios de Educación Infantil y Primaria con Corporaciones Locales	Ayudas a corporaciones locales que prestan servicios a menores (0-3 años).	Número de convenios firmados
Impulso a la escolarización temprana	Construcción y ampliación de aulas y escuelas para la creación de nuevas plazas públicas en Escuelas Infantiles de primer ciclo (0 – 3 años) y aulas de 2 años en Colegios de Infantil y Primaria	Número de plazas creadas
Adecuación a las demandas de las familias de y la	Mantenimiento y mejora en Guarderías titularidad de la	Número de plazas en Guarderías

transformación de la Red de Guarderías de la DGA	DGA y su transformación en escuelas infantiles	
--	--	--

Objetivos en relación con la igualdad de género de acuerdo con la normativa vigente en la Comunidad Autónoma de Aragón:

II Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024)		
EJE/OBJETIVO	MEDIDA	CONTENIDO
Eje 5: Economía y empleo Objetivo: Conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal	Medida 1: Líneas de subvenciones para servicios de conciliación en el medio rural. Nº de familias beneficiarias del Plan Corresponsables.	Aumento de aulas en la red de centros públicos de 0-3 años, centros de mayores, centros cívicos abiertos en verano, campamentos con especial mención al medio rural.
Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón		
ARTÍCULO	CONTENIDO	
Artículo 26.- Ayudas y subvenciones Apartado 2º	El Gobierno de Aragón promoverá ayudas dirigidas a las Administraciones públicas aragonesas y entidades sin ánimo de lucro que asuman el desarrollo de actuaciones y programas que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar con el objetivo de impulsar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Asimismo, uno de los objetos de las ayudas y subvenciones será la formación en enfoque de género.	

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

El Gobierno de Aragón viene colaborando desde 2002 con las entidades locales que participan en la creación de una red adecuada y suficiente de escuelas municipales de educación infantil de primer ciclo en zonas rurales, mediante la formalización de convenios dirigidos a financiar el coste del personal docente, garantizándose una oferta educativa de calidad que posibilita el desarrollo de la educación infantil de primer ciclo.

Las ayudas concedidas a las entidades locales suponen un elemento fundamental para el avance en la conciliación familiar, así como en el desarrollo integral de los menores desde los primeros años de su vida.

A esta actuación se añade el sostenimiento de las Guarderías propias del Gobierno de Aragón, la adecuación de sus instalaciones a las necesidades actuales y de los horarios y condiciones a las familias, con la novedad del inicio de la transformación de estos establecimientos, hasta ahora no docentes, en Escuelas Infantiles.

Los presupuestos de estos próximos años incluyen, además, partidas para extender la red de aulas de 2 años en los Colegios Públicos de Infantil y Primaria, que ha de impulsar igualmente el avance en la conciliación familiar, la igualdad de oportunidades de los menores y su desarrollo integral.

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

En cuanto a la incidencia sobre los roles y estereotipos de género, en los conceptos analizados equipara los derechos y deberes entre hombres y mujeres, luego garantiza una aplicación igualitaria de la misma hacia la ciudadanía. La valoración de impacto es positiva.

PROGRAMA .4224.- Enseñanzas Artísticas

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: 4224.- Enseñanzas Artísticas

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: 18030.- Dirección General de Planificación y Equidad

SECCIÓN: Servicio de Régimen Jurídico de Centros Docentes, Registro y Escolarización

Breve descripción del programa

Coordinación y gestión de las enseñanzas artísticas con la finalidad de proporcionar al alumnado una formación artística de calidad y garantizar la cualificación de los futuros profesionales de la música, la danza, el arte dramático, las artes plásticas y el diseño

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, 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
Escuelas Municipales de Música	Convocatoria de ayudas para los gastos de funcionamiento y mantenimiento de las Escuelas Municipales de Música	Número de ayudas concedidas

Objetivos en relación con la igualdad de género de acuerdo con la normativa vigente en la Comunidad Autónoma de Aragón:

II Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024)

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	CONTENIDO
Eje 5: Economía y empleo Objetivo: Conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal	Medida 1: Líneas de subvenciones para servicios de conciliación en el medio rural. Nº de familias beneficiarias del Plan Corresponsables.	Ayudas para Escuelas de Música Municipales de Música
Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón		
ARTÍCULO	CONTENIDO	
Artículo 26.- Ayudas y subvenciones Apartado 2º	El Gobierno de Aragón promoverá ayudas dirigidas a las Administraciones públicas aragonesas y entidades sin ánimo de lucro que asuman el desarrollo de actuaciones y programas que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar con el objetivo de impulsar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Asimismo, uno de los objetos de las ayudas y subvenciones será la formación en enfoque de género.	

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

El Gobierno de Aragón convoca, con cargo al Fondo Local de Aragón, unas ayudas para financiar el gasto de mantenimiento y funcionamiento de las Escuelas Municipales de Música.

Las ayudas concedidas a las entidades locales suponen un elemento fundamental para el avance en la conciliación familiar, y las ayudas concedidas a las escuelas municipales permiten aumentar el espectro educativo en diferentes localidades, avanzando en la implantación de enseñanzas de régimen especial en todo el territorio aragonés.

En cuanto a la incidencia sobre los roles y estereotipos de género, equipara los derechos y deberes entre hombres y mujeres, luego garantiza una aplicación igualitaria de la misma hacia la ciudadanía.

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

La valoración de impacto es positiva.

PROGRAMA 4225.- Educación Permanente

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: 4225.- Educación Permanente

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: 18030.- Dirección General de Planificación y Equidad

SECCIÓN: Servicio de Equidad, Inclusión y Aprendizaje Permanente

Este programa pretende garantizar el derecho a la educación a lo largo de la vida de la población adulta de la Comunidad Autónoma mediante una oferta de enseñanzas ajustada a sus necesidades.

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, 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
Garantizar una oferta de formación para las personas adultas	Programas de educación de personas adultas	Número de alumnado desagregado por sexo atendido por dichos programas

Objetivos en relación con la igualdad de género de acuerdo con la normativa vigente en la Comunidad Autónoma de Aragón:

II Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024)		
EJE/OBJETIVO	MEDIDA	CONTENIDO
Eje 1: Coordinación institucional. Objetivo 1: Coordinación institucional.	Medida 8	Promover la colaboración y cooperación entre las Administraciones Públicas aragonesas.
Eje 3: Sistema educativo, cultura, ciencia y sociedad del conocimiento. Objetivo 1: Sistema educativo.	Medida 1 Medida 3 Medida 4 Medida 12	Crear espacios de relación no estereotipados basados en relaciones de igualdad, en los centros docentes no universitarios. Implementación de los Planes de Igualdad de los centros educativos. Crear y difundir publicaciones y materiales didácticos sobre igualdad de género, diversidad cultural y diversidad afectivo-sexual en las tres lenguas de Aragón.

		Favorecer el acceso a las mujeres a la educación permanente.
Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón		
ARTÍCULO		CONTENIDO
Artículo 29.- Principios de igualdad en educación		8º.- Estos principios serán también de aplicación en el ámbito de la educación no formal, como las academias, centros especiales de empleo, centros para la formación continua, escuelas deportivas, escuelas para la educación de tiempo libre u otras.
Artículo 30.- Promoción de la igualdad de género en los centros educativos		8º.- b) Fomento de la autonomía de las mujeres en la sociedad y en todos los aspectos de la vida, en especial en aquellos colectivos de especial vulnerabilidad.

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

En los programas de educación de personas adultas predominan las alumnas (66,34%) frente a los alumnos (33,66%), incrementándose el número de ambos cuanto mayor es su edad (el mayor número se presenta en personas mayores de 59 años).

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 mayoría cuanto más edad tiene el alumnado. Y en el último rango de edad, el de mayores de 60 años, la proporción de mujeres y hombres es prácticamente de 3,5 a 1.

También es llamativa la mayor participación femenina en las enseñanzas de certificados de profesionalidad, 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 que indica una demanda formativa de un sector social feminizado, con baja cualificación y con necesidades de empleo.

Las acciones de Educación de Personas Adultas tienen como destinatarios tanto a hombres como a mujeres, a pesar de las brechas indicadas. Ello compensa las antiguas desigualdades de género tradicionales con respecto a la educación y a las capacidades intelectuales de la mujer, que se veía obligada a abandonar sus estudios para dedicarse al cuidado del hogar y de los hijos y progenitores.

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

Se valora positivamente que el colectivo femenino demande mayoritariamente estas enseñanzas, lo cual favorece la incorporación de la mujer al mercado laboral. Por otro lado, atraer al alumnado masculino al aula de educación de personas adultas en los entornos rurales serviría para mitigar la tendencia a la feminización, dando lugar al mismo tiempo a un ocio más cultural y educativo.

Asimismo, 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, en el caso de las mujeres rurales a partir de la mediana edad, pasa a ser un lugar de encuentro cultural donde compartir inquietudes, mientras que en muchos hombres es el bar de la localidad.

Los programas que se desarrollan en educación permanente 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 innovadora, igualitaria y sostenible, en la que las mujeres y los hombres participen de manera democrática y activa.

Las acciones de Educación de Personas Adultas compensan las antiguas desigualdades de género tradicionales en que la mujer se veía obligada a abandonar sus estudios y su trabajo por presuponer su dedicación al cuidado de la casa y la familia, por lo que se recomienda continuar fomentando el acceso a la educación en la edad adulta entre las mujeres, incidiendo todavía más en los esfuerzos de captación y fidelización del alumnado en este colectivo.

Por último, se prevén ciertas acciones financiadas con cargo a los fondos provenientes del Pacto de Estado contra la Violencia de Género como el asesoramiento para la implementación de los planes de igualdad en los centros educativos de personas adultas que sin duda influirán positivamente en la igualdad entre mujeres y hombres.

PROGRAMA 4226.- Plan Aragonés de Formación Profesional

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: 4226. Plan Aragonés de Formación Profesional

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: 18050- Dirección General de Innovación y Formación Profesional

SECCIÓN: Servicio de Formación Profesional

El V Plan Aragonés de Formación Profesional aprobado por el Consejo Aragonés de Formación Profesional en marzo de 2021, establece la planificación y los objetivos de todo el sistema de formación profesional para el periodo 2021-2024.

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, 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
Una formación profesional conectada con la orientación profesional y el empleo: Lograr la máxima y mejor empleabilidad de las personas que se forman en la formación profesional	Desarrollar estrategias específicas de orientación profesional para corregir el sesgo de género en el desempeño de tareas y perfiles profesionales vinculados a determinados ciclos y cursos de formación profesional. Poniendo en marcha acciones de sensibilización y formación desde la perspectiva de género, promoviendo la eliminación de estereotipos sexistas sobre las profesiones. Fomentando y visibilizando modelos reales y de prestigio que rompan los estereotipos de género en relación con cada familia profesional en concreto. Fomentando los ciclos formativos y certificados de profesionalidad de las familias profesionales con subrepresentación de género en las etapas educativas previas, a través de la presentación de experiencias exitosas y alejadas de los estereotipos de género.	Porcentaje de alumnado femenino o masculino, respectivamente, en familias con subrepresentación de género.

Objetivos en relación con la igualdad de género de acuerdo con la normativa vigente en la Comunidad Autónoma de Aragón:

II Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024)		
EJE/OBJETIVO	MEDIDA	CONTENIDO
Eje 2 Participación y transformación social	2.1 Medida 4	Garantizar la formación específica de Igualdad de género para profesionales de todos los ámbitos.
	2.2 Medida 6	Dar visibilidad y promocionar a los jóvenes talentos femeninos.
Eje 3 Sistema educativo, cultura, ciencia y sociedad del conocimiento	Medida 6	Incluir contenidos de igualdad de género en las áreas, materias, módulos en todas las etapas y enseñanzas educativas.

	Medida 14	Incluir la perspectiva de género, así como la igualdad entre mujeres y hombres en la orientación académica y profesional.
	Medida 17	Colaboración con los centros educativos que imparten el Módulo de Técnico Superior en Promoción de Igualdad de género, valorando incrementar la oferta en función de la demanda de dicho módulo.
	Medida 20	Fomentar la incorporación de la mujer a las familias profesionales en las que actualmente existe una menor presencia.
Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón		
ARTÍCULO		CONTENIDO
40 Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo		3. La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón garantizará la información, sensibilización y orientación para un mayor acceso de las mujeres a las ramas científico-técnicas y de nuevas tecnologías y en otras en las que, en el mercado laboral, estén subrepresentadas, con el objetivo de la diversificación de sus opciones laborales y con la finalidad de que amplíen sus posibilidades de inserción laboral, tanto por cuenta propia como por cuenta ajena.

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

Actualmente la distribución del alumnado por sexo en determinadas formaciones profesionales es muy dispar, existiendo títulos como los de las familias profesionales de Informática y comunicaciones, Instalación y mantenimiento o Fabricación mecánica en las que las mujeres apenas suponen menos del 15% del alumnado. Por el contrario, en familias profesionales como Servicios socioculturales y a la comunidad el porcentaje de varones es inferior al 15%.

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

El programa pretende a través de las medidas reflejadas corregir esa distribución asimétrica que contribuye a pensar en profesiones de hombres o de mujeres.

PROGRAMA 4227.- Formación del Profesorado

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: 4227.- Formación del Profesorado

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: 18050- Dirección General de Innovación y Formación Profesional

SECCIÓN: Servicio de Innovación y Formación del Profesorado

Breve descripción del programa

Desarrollo de las políticas educativas promovidas por el Departamento a través de la innovación educativa y la formación continua de docentes de educación no universitaria, su actualización y desarrollo competencial como profesionales. Puesta en marcha de acciones que respondan a las necesidades formativas del profesorado contextualizadas en cada centro, incentivando la innovación e investigación educativa y colaborando con la Universidad para el adecuado desarrollo de las prácticas externas del alumnado del grado de magisterio y del master en Profesorado de Enseñanza Secundaria. Puesta en marcha de políticas educativas destinadas a que el profesorado adquiera una competencia digital que mejore su desempeño laboral y permita la transferencia de ese conocimiento al alumnado, para que éste adquiera competencia digital ciudadana.

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, 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
Garantizar y mejorar la oferta formativa realizada con perspectiva de género y que tiene como objetivo sensibilizar e impulsar la igualdad de forma transversal e interseccional, teniendo en cuenta las diferentes violencias que atraviesan a las mujeres y las niñas por el hecho de serlo.	<ul style="list-style-type: none"> -Catálogo de Actividades Institucionales. -Planes de Formación en Centros con perspectiva de género. -Actividades formativas de los Centros de Profesorado. -Programas formativos ofertados por el Servicio de Innovación y Formación del Profesorado. -Itinerario formativo para Personas Coordinadoras de Convivencia e Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> -Número de actividades con perspectiva de género ofertadas a través del Catálogo Institucional. -Número de actividades con perspectiva de género realizadas por los centros educativos adscritos a cada Centro de Profesorado. -Número de actividades con perspectiva de género ofertadas a través de los Centros de Profesorado. -Número de docentes que certifican en actividades diseñadas y/o cuyos contenidos tengan relación con la perspectiva de género. -Número de programas ofertados cuyo diseño o contenido tenga perspectiva de género -Número de personas que terminan el itinerario formativo.

--	--	--

Objetivos en relación con la igualdad de género de acuerdo con la normativa vigente en la Comunidad Autónoma de Aragón:

II Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024)		
EJE/OBJETIVO	MEDIDA	CONTENIDO
<u>EJE 1: COORDINACIÓN INSTITUCIONAL</u>	<p>4 FOMENTAR LA FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO</p> <p>5 IMPULSO DE PLANES DE IGUALDAD EN EL SECTOR PÚBLICO</p> <p>9 IMPULSAR LA COMUNICACIÓN CON LAS ONG'S DEL TERCER SECTOR QUE TRABAJAN EN IGUALDAD DE GÉNERO.</p> <p>11 USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE EN DOCUMENTOS ADMINISTRATIVOS.</p> <p>12 IMPULSAR LA MÁXIMA DESAGREGACIÓN DE DATOS (...) PARA EL ANÁLISIS DE SITUACIÓN DE HOMBRES Y MUJERES EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN</p>	<p>1) Mantener la formación específica de Igualdad de Género para profesorado de Aragón.</p> <p>2) Diseñar las actividades formativas con perspectiva de género (ponentes, lenguaje, materiales...)</p> <p>3) Acompañar a los centros educativos para la mejora de sus Planes de Igualdad.</p> <p>4) Generar seminarios de formación específicos para las personas coordinadoras de igualdad de los centros.</p> <p>5) Trabajar con ONG's y empresas del tercer sector especializadas en temáticas de igualdad para algunas formaciones.</p> <p>6) Redacción con lenguaje inclusivo de todas las convocatorias del Servicio de Innovación y Formación del Profesorado y de todas las propuestas formativas y convocatorias de los centros de Profesorado.</p> <p>7) Desagregar los datos de formación del profesorado para su análisis con perspectiva de género.</p>
<p><u>EJE 2: PARTICIPACIÓN Y TRANSFORMACIÓN SOCIAL</u></p> <p><u>OBJETIVO 2.1: SENSIBILIZACIÓN DE TODA LA SOCIEDAD</u></p>	<p>1 PROMOVER Y DIVULGAR LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN TODAS LAS ESFERAS ARAGONESAS, (...) ATENDIENDO A LA DIVERSIDAD Y AL PRINCIPIO DE INTERSECCIONALIDAD.</p>	<p>8) Contratación de ponentes, talleristas, participantes en mesas redondas, etc., de eventos formativos (Congresos, Jornadas...) atendiendo a criterios de diversidad, perspectiva de género y de interseccionalidad.</p>
<u>EJE 3: SISTEMA EDUCATIVO, CULTURA,</u>	1. CREAR ESPACIOS DE RELACIÓN NO	<p>9) Fomentar, a través de las asesorías y de los</p>

32.- Formación del profesorado.	<p>la puesta en práctica de proyectos o programas de igualdad y su seguimiento y evaluación.</p> <p>1. Las administraciones educativas incluirán en sus planes de formación inicial y continua del personal docente actividades formativas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, educación en relación, educación afectivo-sexual, otras masculinidades, interculturalidad y prevención, detección y formas de actuación ante la violencia contra las mujeres, que serán valoradas especialmente en los baremos de las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo de este personal.</p> <p>2. La administración educativa promoverá la apertura de canales de comunicación y redes de intercambio de docencia e investigación en materia de género en Aragón, con el resto de España y con Europa.</p>
---------------------------------	--

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

En un campo- el educativo de enseñanzas no universitarias- con alta tasa de feminización, los puestos de Equipos Directivos tienen una subrepresentación de mujeres.

Casi todos los centros educativos tienen elaborados sus planes de igualdad, pero solo algunos sirven para realmente generar un proceso de cambio en los centros. Las figuras de las personas coordinadoras de igualdad, casi todas mujeres, tienen menos incentivos para el desempeño de su puesto (no tienen horas lectivas de reducción horaria) y no tienen ventajas en rebaremaciones, oposiciones o concursos de traslados. Ello provoca un desánimo y una sensación de menor reconocimiento a su trabajo (frente a otros colectivos de coordinación en centros, más masculinizados) que bien puede deberse a su propia condición de puesto claramente feminizado, generando una estructura de desigualdad similar a la que se trata de combatir con esta figura.

Las formaciones en perspectiva de género, igualdad e interseccionalidad tienen un escaso porcentaje de inscripciones entre hombres.

El porcentaje de mujeres que se han formado en el último año (89%) es mayor que el de hombres formados (79%). En horas de formación por curso la diferencia es menor: 51 horas en mujeres por 50 horas en hombres.

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

Mejora de los indicadores expuestos en la tabla:

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	INDICADORES EVALUACIÓN
EJE 1: COORDINACIÓN INSTITUCIONAL	4 FOMENTAR LA FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO	1) Número de acciones formativas con perspectiva de género.

	<p>5 IMPULSO DE PLANES DE IGUALDAD EN EL SECTOR PÚBLICO</p> <p>9 IMPULSAR LA COMUNICACIÓN CON LAS ONG'S DEL TERCER SECTOR QUE TRABAJAN EN IGUALDAD DE GÉNERO.</p> <p>11 USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE EN DOCUMENTOS ADMINISTRATIVOS.</p> <p>12 IMPULSAR LA MÁXIMA DESAGREGACIÓN DE DATOS (...) PARA EL ANÁLISIS DE SITUACIÓN DE HOMBRES Y MUJERES EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN</p>	<p>2) Número de personas que asisten a formaciones con perspectiva de género.</p> <p>3) Número de asesorías/visitas realizadas a centros para la puesta en marcha o mejora del Plan de Igualdad.</p> <p>4) Número de centros educativos con planes de Igualdad</p> <p>5) Número de sesiones formativas realizadas para la creación, mejora o implementación del Plan de Igualdad de los Centros.</p> <p>6) Número de acciones formativas realizadas en coordinación con ONG's y empresas del tercer sector especializadas en temáticas de igualdad.</p> <p>7) Número de propuestas de mejora, quejas u objeciones a la redacción de convocatorias, acciones formativas o documentación institucional del Servicio de innovación y Formación del profesorado y los Centros de Profesorado territoriales y específicos por la ausencia de lenguaje inclusivo.</p> <p>8) Publicación de datos de formación del profesorado desagregados por género</p> <p>9) Generación de opciones en DOCEO que permitan desagregar formaciones para el análisis con perspectiva de género.</p>
<p><u>EJE 2:</u> <u>PARTICIPACIÓN Y TRANSFORMACIÓN SOCIAL</u></p> <p><u>OBJETIVO 2.1:</u> <u>SENSIBILIZACIÓN DE TODA LA SOCIEDAD</u></p>	<p>1 PROMOVER Y DIVULGAR LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN TODAS LAS ESFERAS ARAGONESAS, (...) ATENDIENDO A LA DIVERSIDAD Y AL PRINCIPIO DE INTERSECCIONALIDAD.</p>	<p>10) Número de formaciones institucionales de calado amplio que contemplan paridad de género.</p> <p>11) Número de formaciones que están diseñadas teniendo en cuenta criterios de interseccionalidad.</p>
<p><u>EJE 3: SISTEMA EDUCATIVO, CULTURA, CIENCIA Y SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO</u></p>	<p>1. CREAR ESPACIOS DE RELACIÓN NO ESTEREOTIPADOS BASADOS EN RELACIONES DE IGUALDAD, EN LOS CENTROS DOCENTES NO UNIVERSITARIOS.</p>	<p>12) Número de formaciones cuyo objetivo es generar espacios inclusivos</p> <p>13) Número de espacios inclusivos (patios u otros) creados en los centros dependientes de cada Centro de Profesorado.</p> <p>14) Número de asesorías/visitas realizadas a los centros</p>

	<p>2 FORMACIÓN PARA EQUIPOS DIRECTIVOS, A TODO EL PROFESORADO Y OTROS AGENTES EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD PARA SU APLICACIÓN A LAS METODOLOGÍAS DOCENTES.</p> <p>3. IMPLEMENTACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN LOS CENTRO EDUCATIVOS.</p> <p>11. FOMENTAR UNA ACTITUD CRÍTICA EN EL ALUMNADO HACIA LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y REDES SOCIALES EN MATERIA DE IGUALDAD, CONTRIBUYENDO A LA TRANSMISIÓN DE VALORES IGUALITARIOS.</p>	<p>educativos cuyo objetivo sea favorecer la creación de espacios y de relaciones no estereotipadas en los centros educativos.</p> <p>15) Número de acciones formativas con perspectiva de género dirigidas a Equipos Directivos</p> <p>16) Número de acciones formativas con perspectiva de género dirigidas a profesorado en general (excluyendo formaciones dirigidas exclusivamente a personas coordinadoras de igualdad)</p> <p>17) Número de acciones formativas con perspectiva de género dirigidas a oros agentes de la Comunidad Educativa</p> <p>18) Número de asesorías/visitas realizadas a centros para el desarrollo del Plan de Igualdad.</p> <p>19) Número de programas ofertados por el Servicio que contribuyen a una perspectiva crítica de estereotipos.</p> <p>20) Número de acciones formativas cuyo objetivo es sensibilizar al sobre los estereotipos sociales y culturales transmitidos a través de cine, literatura, redes sociales, publicidad, música, etc.</p>
--	---	---

PROGRAMA 4232.- Equidad

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: 4232.- Equidad

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: 18030.- Dirección General de Planificación y Equidad

SECCIÓN: Servicio de Equidad, Inclusión y Aprendizaje Permanente

Este programa pretende atender a la diversidad, promover la equidad y la participación de toda la comunidad procurando la mejora del sistema educativo, mediante el fomento de actuaciones y la propuesta de programas educativos, en coordinación con otros órganos directivos del Departamento.

Persigue fomentar la igualdad efectiva de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres e impulsar la igualdad real y la no discriminación de las personas por cualquier condición o circunstancia personal o social, con atención especial a las personas con discapacidad.

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, 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
Proporcionar educación bilingüe al alumnado sordo y con discapacidad auditiva.	Contrato Intérprete Lengua de Signos (ILSE)	Nº de alumnado atendido desagregado por sexo
Prevenir el absentismo escolar.	Programa prevención absentismo escolar (PAE)	Nº de expedientes
Mejorar resultados educativos y reducir el abandono educativo temprano.	Programa de refuerzo y orientación en el aprendizaje (AÚNA)	Nº de alumnado atendido desagregado por sexo
Dar una respuesta educativa a alumnado que presenta elevado índice de absentismo escolar y riesgo de abandono temprano del sistema educativo.	Aulas Externas (Subvención nominativa al Ayuntamiento de Zaragoza)	Nº de centros Nº de alumnado atendido desagregado por sexo
Mejorar la convivencia a través de la resolución pacífica de los conflictos.	Equipo de Orientación Educativa en Convivencia	Nº de intervenciones realizadas con datos desagregados por sexo
Mejorar la convivencia a través de la resolución pacífica de los conflictos.	Teléfono contra el acoso	Nº llamadas atendidas con datos desagregados por sexo
Favorecer la atención del alumnado que desconoce el entorno educativo, prevenir conflictos derivados de factores culturales y crear canales de comunicación entre la familia y el centro.	Equipo de mediación intercultural	Nº de personas expertas desagregado por sexo Nº de intervenciones
Proporcionar aprendizaje lengua castellana y facilitar incorporación a procesos de enseñanza-aprendizaje a alumnado con un nivel inferior al B1 del MCER en competencia comunicativa en español.	Programa de refuerzo del español (PRES)	Nº de alumnado (menores de 25 años) desagregado por sexo
Hacer efectivo el principio de equidad en el acceso a la educación de la población vulnerable.	Becas de comedor y material escolar	Nº de personas beneficiarias

Objetivos en relación con la igualdad de género de acuerdo con la normativa vigente en la Comunidad Autónoma de Aragón:

II Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024)		
EJE/OBJETIVO	MEDIDA	CONTENIDO
<p>Eje 2: Participación y transformación social.</p> <p>Objetivo 4: Cooperación al desarrollo con perspectiva de género.</p>	Medida 2	Promoción de campañas de sensibilización sobre la situación de las mujeres en las zonas geográficas en las que se realizan acciones de cooperación con fondos del Gobierno de Aragón.
<p>Eje 3: Sistema educativo, cultura ciencia y sociedad del conocimiento.</p> <p>Objetivo 1: Sistema educativo.</p>	<p>Medida 7</p> <p>Medida 13</p> <p>Medida 15</p> <p>Medida 19</p> <p>Medida 20</p>	<p>Incrementar la atención a alumnas con situaciones de máxima vulnerabilidad por condiciones limitante, como pertenencia a etnias minoritarias, dificultades socioeconómicas, discapacidad, etc</p> <p>Detectar de forma precoz las posibles situaciones de cualquier tipo de violencia en las alumnas de los centros educativos, realizando la derivación oportuna a los distintos servicios especializados.</p> <p>Impulsar la creación de un reconocimiento a los centros educativos que demuestren su compromiso y buenas prácticas relativas a la igualdad y la convivencia positiva.</p> <p>Desarrollo de la igualdad de derechos, deberes y oportunidades, el respeto a la diversidad afectivo-sexual y familiar, fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres a través de la consideración del régimen de la coeducación de niños y niñas, la educación afectivo-sexual adaptada al nivel madurativo y la prevención de la violencia de género, así como el fomento del espíritu crítico y la ciudadanía activa.</p> <p>Fomentar la incorporación de la mujer a las familias profesionales en las que</p>

		actualmente existe una menor presencia.
Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón		
ARTÍCULO		CONTENIDO
26.- Ayudas y subvenciones		1º.- La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón incorporará entre las bases reguladoras de las subvenciones públicas la integración de la perspectiva de género en el proyecto, así como la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes.
29.- Principios de igualdad en educación		2º.- El sistema educativo aragonés garantizará el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminará cualquier obstáculo que dificulte la igualdad efectiva para que la comunidad educativa crezca en un entorno de tolerancia, convivencia y respeto a los derechos y libertades fundamentales. 3º.- El sistema educativo aragonés velará por la consecución de niveles máximos de igualdad educativa y de calidad para todo el alumnado, hombres y mujeres 5º.- La administración educativa deberá asegurar la implantación de metodologías y actuaciones que garanticen la coeducación en la escuela.
30.- Promoción de la igualdad de género en los centros educativos		La administración educativa aragonesa garantizará la implantación de las acciones necesarias para la educación en la igualdad de género en todos los centros educativos de Aragón. A tales efectos: 8º.- Implantará programas de competencia social y emocional para el desarrollo de habilidades metacognitivas y de educación emocional y afectivo sexual en el alumnado, y tratará en todos

	<p>los niveles del sistema educativo, entre otros, los siguientes aspectos formativos:</p> <ul style="list-style-type: none"> c) Diversificación de la orientación laboral. d) Fomento de los métodos no violentos para la resolución de conflictos y promoción de modelos de convivencia basados en la diversidad, la tolerancia y en el respeto a la igualdad de mujeres y hombres. e) Prevención y erradicación de todo tipo de violencia, especialmente de la violencia de género y de las agresiones sexuales. f) Respeto a la diferencia, a la diversidad, a la identidad o expresión de género y a la libre orientación sexual. <p>10º. - La administración educativa pondrá todos los medios necesarios para erradicar las manifestaciones de conductas violentas en todos los niveles educativos, especialmente las de violencia machista.</p>
--	---

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

En todos los programas de atención a la diversidad es mayor el número de alumnos masculino que femenino, siendo destacado este desequilibrio en el alumnado de Aulas Externas. Se observa un mayor número de mediaciones realizadas con hombres por parte del Equipo de mediación intercultural, así como en el programa de refuerzo del español (PRES).

En cuanto a las intervenciones del Equipo de Orientación ante un posible caso de acoso escolar, la tendencia es la de un número mayor de víctimas masculinas que femeninas. No ocurre así con los datos del teléfono contra el acoso escolar en el que el número de víctimas masculinas y femeninas es similar.

El desequilibrio señalado en los programas de atención a la diversidad puede tener distintas explicaciones. El programa para la Prevención del Absentismo Escolar (PAE) 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.

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 5% 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 ofertada. 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.

En el Programa de Refuerzo de Español y Mediación Intercultural 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.

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

Los programas que se desarrollan en 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 innovadora, igualitaria y sostenible, en la que las mujeres y los hombres participen de manera democrática y activa.

La valoración del impacto es positiva. 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, no se prevé un impacto negativo en la eliminación de desigualdades.

Por último, se prevén ciertas acciones financiadas con cargo a los fondos provenientes del Pacto de Estado contra la Violencia de Género que influirán transversalmente en alguna de las actividades del programa del programa de Equidad.

PROGRAMA .4551.- Fomento y Promoción de la Lenguas Propias

Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: 455.1 Fomento y promoción de las lenguas propias

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: Dirección General de Política Lingüística

Dentro del Departamento de Educación, Cultura y Deporte existe un programa específico relativo al fomento y promoción de las lenguas propias, el cual ha de ser desarrollado por la Dirección General de Política Lingüística, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 93/2019, de 8 de agosto, del Gobierno de Aragón, por el que se desarrolla la estructura básica de la administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y el Decreto 108/2020, de 11 de noviembre, del Gobierno de Aragón, por el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Educación, Cultura y Deporte.

A través de este programa se pretende, por tanto, contribuir a la normalización de las dos lenguas minoritarias de Aragón (aragonés y catalán de Aragón) que, sin gozar de un régimen de oficialidad, requieren una especial protección. Para ello se plantean una serie de actuaciones y medidas orientadas a la dignificación, difusión, investigación y enseñanza de estas lenguas.

De un modo genérico, se pueden establecer 3 grandes líneas de actuación dentro de este programa:

- 1- Fomento de la enseñanza del aragonés y el catalán de Aragón.
- 2- Sensibilización social sobre la realidad trilingüe de Aragón: Promoción y difusión del aragonés y el catalán de Aragón
- 3- Desarrollo del programa de subvenciones

1- Fomento de la enseñanza del aragonés y el catalán de Aragón.

Para cumplir este objetivo se plantea continuar con el desarrollo de unos programas educativos. Los programas "Luzía Dueso" y "Jesús Moncada" desarrollan en los centros educativos una oferta de actividades científicas y humanísticas de animación y difusión de la lengua aragonesa y catalán de Aragón respectivamente. Se desarrollan a lo largo de un curso escolar y van dirigidos a centros docentes públicos y privados concertados no universitarios de Aragón que impartan Educación Primaria, Secundaria o Educación Permanente.

Estos programas tienen una incidencia positiva en lo que se refiere al impacto de género, pues van dirigidos a la comunidad escolar independientemente del género.

2- Sensibilización social sobre la realidad trilingüe de Aragón: Promoción y difusión del aragonés y el catalán de Aragón

Se pretende continuar con la labor de dar a conocer la realidad sociolingüística del aragonés y el catalán de Aragón con el fin de contribuir a su dignificación. Para ello se plantean continuar con el desarrollo de actividades alrededor del Día de la lengua materna, que se celebra el 21 de febrero de cada año, auspiciado por la UNESCO. En este día se promoverán actos institucionales de difusión y dignificación de las lenguas minoritarias de Aragón.

Con este fin se recuperaron en 2016 los premios literarios para obras originales e inéditas escritas en aragonés (Arnal Caveró) o en catalán de Aragón (Guillem Nicolau). Estos premios van dirigidos al público en general y están dotados económicamente.

En 2016 se establecieron sendos premios para el aragonés y el catalán de Aragón (Chuana Coscujuela y Desideri Lombarte respectivamente) que tienen carácter bienal. En 2023 se convocará el premio Desideri Lombarte.

Por otro lado, en 2018 se crearon los premios "Braulio Foz" de cómics en aragonés y el premio "Antonio Artero" de vídeos en aragonés. En 2023 plantea convocar el premio "Braulio Foz".

A lo largo de 2023 también se pretende continuar con los programas de encuentro y difusión del aragonés y del catalán de Aragón, destacando el programa "Agora x aragonés".

Finalmente, se plantea continuar también actividades tales como las relacionadas con el desarrollo de una página web con los contenidos más relevantes que atañen a la Dirección General de Política Lingüística.

Estas actividades y programas tienen una incidencia positiva en lo que se refiere al impacto de género, pues van dirigidos a los distintos agentes sociales independientemente del género.

3. Desarrollo del programa de subvenciones

Dentro del capítulo de actividades subvencionadas, se van desarrollar las siguientes líneas en régimen de concurrencia competitiva, de acuerdo con el **Plan Estratégico de Subvenciones 2020-2023**:

- Subvenciones dirigidas a entidades sin ánimo de lucro.
- Subvenciones dirigidas a entidades locales.

Existen además varias subvenciones nominativas, como la que se refiere a una colaboración específica con la Universidad de Zaragoza mediante el patrocinio de la cátedra “Johan Ferrández d'Heredia”, la destinada a la Academia Aragonesa de la Lengua o las que se plantean para a varias comarcas.

Todos estos proyectos y actividades previstas por la Dirección General de Política Lingüística para el año 2023 contienen las previsiones necesarias que inciden en una política activa para hacer efectivo el principio de igualdad. Ello implica una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos que gestiona esta Dirección General.

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, 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 1

Descripción: ENSEÑANZA DEL ARAGONÉS Y EL CATALÁN DE ARAGÓN

Actividad A

Descripción: Desarrollo Programas educativos

	Descripción	Unidad de medida
1	Centros implicados en el programa Luzía Dueso	Nº Centros
2	Alumnos en el programa Luzía Dueso	Nº Alumnos
3	Centros implicados en el programa Jesús Moncada	Nº Centros
4	Alumnos en el programa Jesús Moncada	Nº Alumnos

Actividad B

Descripción: Elaboración y edición de materiales didácticos

	Descripción	Unidad de medida
1	Elaboración y edición de materiales didácticos en cualquier soporte	Nº Publicaciones

.....

OBJETIVO 2

Descripción: SENSIBILIZACIÓN SOCIAL SOBRE LA REALIDAD TRILINGÜE DE ARAGÓN

Actividad A

Descripción: Día de la lengua materna

	Descripción	Unidad de medida
1	Actos Día Lengua Materna	Nº Actuaciones
2	Asistentes a cada acto	Nº Asistentes

Actividad B

Descripción: Campaña de sensibilización

	Descripción	Unidad de medida
1	Anuncios vía Internet	Nº actuaciones
2	Anuncios en prensa	Nº actuaciones
3	Cuñas radiofónicas	Nº actuaciones
4	Spots audiovisuales emitidos por TV	Nº actuaciones
5	Folletos	Nª Actuaciones

.....

OBJETIVO 3

Descripción: PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN DEL ARAGONÉS Y EL CATALÁN DE ARAGÓN

Actividad A

Descripción: Convocatoria de premios

	Descripción	Unidad de medida
1	Concurso literario Arnal Caveró	Nº Participantes
2	Concurso literario Guillem Nicolau	Nº Participantes
3	Concurso Cómico Braulio Foz	Nº Participantes
4	Concurso vídeos Antonio Artero	Nº Participantes

Actividad B

Descripción: Programa "Agora x l'aragonés" (aragonés) y de difusión del catalán

	Descripción	Unidad de medida
1	Programa Agora x l'aragonés	Nº Participantes
2	Programa difusión catalán	Nº Asistentes

Actividad C

Descripción: Desarrollo de una página web

	Descripción	Unidad de medida
1	Desarrollo página web	Nº visitas

Actividad D

Descripción: Establecimiento de subvenciones para la promoción de las lenguas minoritarias de Aragón

	Descripción	Unidad de medida
1	Subvenciones a entidades sin ánimo de lucro	Nº Actuaciones
2	Subvenciones a entidades locales	Nº Actuaciones
3	Subvenciones nominativas a EE.LL. y Universidad	Nº Actuaciones

Actividad E

Descripción: Establecimiento de becas y ayudas a la investigación proyectos de investigación relacionados con la dignificación, difusión, promoción y estudio del patrimonio lingüístico aragonés

	Descripción	Unidad de medida
1	Colaboraciones con la Universidad de Zaragoza	Nº Actuaciones

Actividad F

Descripción: Realización de cursos de formación para los trabajadores del sector público

	Descripción	Unidad de medida
1	Cursos de formación interna	Nº Cursos impartidos
2	Cursos de formación interna	Nº Alumnos

Objetivos en relación con la igualdad de género 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 3. Sistema educativo, cultura, ciencia y sociedad del conocimiento.	.2. Difundir la actividad artística en relación con la igualdad de oportunidades y contra la violencia de género. 3. Participación en proyectos que tengan como objetivo desarrollar los criterios de igualdad y diversidad de género en la cultura y el arte, así como dar visibilidad del trabajo que llevan a cabo las	Exposición de mujeres escritoras en aragonés y catalán de Aragón Representación aproximadamente paritaria en todos los jurados y comisiones evaluadoras de certámenes y premios. (60% de mujeres)

	<p>mujeres en la cultura, la ciencia y la sociedad del conocimiento.</p> <p>4. Composición equilibrada en la designación de miembros de jurados, o comisiones evaluadoras de certámenes o premios literarios, artísticos y cinematográficos.</p> <p>11. Apoyo a la difusión y el reconocimiento de las producciones de las mujeres aragonesas en el ámbito cultural, artístico, intelectual, personal y social.</p>	<p>Varias publicaciones de autoras aragonesas</p>
Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón		
ARTÍCULO	CONTENIDO	
Artículo 75. Cultura	<p>b) Actuaciones de divulgación y de intercambio de la producción cultural, intelectual y artística de mujeres, tanto a nivel autonómico, nacional como internacional, y la suscripción de convenios con los organismos competentes.</p> <p>d) Acciones para el reconocimiento de la aportación de las mujeres y de los hombres al patrimonio cultural de Aragón.</p> <p>e) El uso integrador y no sexista del lenguaje y de las imágenes en la creación y producción artística, cultural e intelectual y en la difusión de la misma.</p> <p>f) Medidas para la promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la oferta artística y cultural pública.</p> <p>g) La representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos consultivos y de decisión existentes en el ámbito artístico y cultural, así como en los jurados que conceden premios o reconocimientos en estos ámbitos.</p>	

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

Todos estos proyectos y actividades previstas por la Dirección General de Política Lingüística para el año 2023 contienen las previsiones necesarias que inciden en una política activa para

hacer efectivo el principio de igualdad. Ello implica una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos que gestiona esta Dirección General.

La valoración del impacto de género del programa es positiva por cuanto contribuye a consolidar los principios legales en materia de igualdad

La previsión de los resultados esperados es, por consiguiente, favorable al cumplimiento de los objetivos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

PROGRAMA .4571.- Fomento y Apoyo a la Actividad Deportiva
--

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: 4571.- Fomento y Apoyo a la Actividad Deportiva

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: Dirección General de Deporte

SECCIÓN: 18- Educación, Cultura y Deporte

Breve descripción del programa

Bajo la dirección inmediata de la persona titular de la Dirección General de Deporte, corresponde al Servicio de Actividad Deportiva y Competición:

a) El desarrollo de las competencias que corresponden a la Comunidad Autónoma en materia de **promoción del deporte** a través de sus propios medios y en colaboración con las **Federaciones y Clubes** Deportivos.

b) La gestión del **Registro de Entidades Deportivas** de Aragón y del **Registro Aragonés de Técnicos y Profesionales** del Deporte.

c) La **promoción del deporte y la actividad física** en sus facetas de competición, alto rendimiento, programas de tecnificación, la práctica en edad escolar y universitaria.

d) La organización de **Juegos Deportivos en Edad Escolar y la competición deportiva universitaria** en la Comunidad Autónoma de Aragón.

e) El diseño y coordinación de los **programas relacionados con la igualdad en la práctica deportiva**, la salud, y la erradicación de la violencia, haciendo especial hincapié en la vinculación de la mujer con el deporte y la generalización de la práctica deportiva entre la ciudadanía.

Se adscribe al Servicio de Actividad Deportiva y Competición el Comité Aragonés de Disciplina Deportiva.

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, 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:

En el año 2019 la Dirección General de Deporte diseñó su propio [“Plan para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el sector deportivo aragonés”](#).

En él hay 6 Ejes de actuación con un objetivo principal en cada Eje y objetivos secundarios. Se expone resumidamente en la tabla.

OBJETIVO	ACTIVIDAD	UNIDAD DE MEDIDA
1. DIAGNÓSTICO. OBJETIVO GENERAL. Elaborar una sistemática que permita, mediante datos objetivos, definir con mayor exactitud las áreas y niveles en los que resulta necesario intervenir.	Las actividades las recogemos en el Plan como “Propuestas de actuación”, especificadas con letras que van de la “A” a la “L” y que se desprenden de los objetivos secundarios.	En el último apartado (IV. Seguimiento) cada propuesta de actuación tiene su propio indicador para verificar el cumplimiento del Plan.
2. SENSIBILIZACIÓN Y REFLEXIÓN. OBJETIVO GENERAL. Concienciar a los diferentes sectores sociales y profesionales vinculados a la actividad física y el deporte sobre la importancia de generar un modelo deportivo que favorezca la participación de la mujer.		
3. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO. OBJETIVO GENERAL Lograr la integración del principio de igualdad de oportunidades en la elaboración, aplicación y seguimiento de todas las políticas públicas en materia de deporte y promover su implementación en las organizaciones deportivas.		
4. COMUNICACIÓN OBJETIVO GENERAL. 292 36 Mostrar una imagen del deporte aragonés que sea un reflejo de diversidad y pluralidad, visibilizando tanto a mujeres como a hombres de forma adecuada y evitando roles sociales estereotipados.		
5. INCREMENTO DE LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL DEPORTE. 38 OBJETIVO GENERAL. Promover la participación de la mujer en la		

<p>actividad física y la práctica deportiva como valor social, cultural y de salud en todas las etapas de la vida y en todos los niveles y ámbitos territoriales aragoneses.</p> <p>6. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO. OBJETIVO GENERAL. Velar por que niñas y mujeres practiquen actividad física y deportiva en un entorno de respeto e igualdad que contribuya a su bienestar y al desarrollo de su autonomía.</p>		
--	--	--

Objetivos en relación con la igualdad de género de acuerdo con la normativa vigente en la Comunidad Autónoma de Aragón:

II Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024)		
EJE/OBJETIVO	MEDIDA	CONTENIDO
<p>EJE 4: ESTADO DE BIENESTAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO</p> <p>Objetivo 1: Calidad de vida, salud y deporte</p>	<p>10. Fomento de la igualdad de género en todos los ámbitos del deporte: gestión de federaciones deportivas, en los estamentos técnicos y arbitrales y en la práctica deportiva.</p> <p>11. Apoyo a mujeres deportistas y a proyectos de las federaciones deportivas que fomenten la participación de mujeres y equipos femeninos.</p> <p>12. Implementación de los planes de igualdad de las federaciones deportivas.</p> <p>13. Potenciación del uso de imágenes deportivas más igualitarias y libres de estereotipos.</p> <p>14. Potenciación de la visibilidad de la mujer deportista desde edades tempranas hasta su madurez, estableciendo redes conjuntas de trabajo con centros educativos, entidades deportivas y medios de comunicación.</p> <p>15. Formación y sensibilización en materia de igualdad dirigida al personal</p>	<p>Todas las medidas están recogidas en nuestro Plan de igualdad, y las implementamos, de forma genérica, del siguiente modo:</p> <p>- Las medidas 10 y 11 las impulsamos primando a las Federaciones que trabajen con técnicas, equipos femeninos, a través de la subvención ordinaria a las mimas. Asimismo, en la normativa general de JEE también se contemplan excepciones que favorecen la participación femenina, sobre todo en el entorno rural, donde hay menos cantidad de equipos femeninos.</p> <p>- Las medidas 10, 11, 12, 13 y 16 y 17 se trabajan incentivando a las Federaciones deportivas a que dispongan e implementen sus planes de igualdad.</p> <p>- La medida 14 la desarrollamos en Centros educativos, a través de charlas de mujeres deportistas de alto rendimiento, mediante concursos de igualdad de género (de fotografía y cortometrajes) y a través de reuniones y colaboraciones con periodistas de prensa escrita y</p>

	de entidades deportivas y arbitrales. 16. Impulsar programas específicos de fomento de la actividad física y del deporte para aquellos colectivos o grupos que tengan especiales dificultades para acceder a los recursos deportivos normalizados. 17. Fomento de la actividad física y el deporte como medio para alcanzar un estilo de vida saludable.	de la corporación de Aragón televisión. - La medida 15 se trabaja tanto a través de las federaciones deportivas como a través de la Escuela Aragonesa del Deporte.
Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón		
ARTÍCULO		CONTENIDO
<p>Artículo 74. Actividad física y deportes.</p> <p>1. Las Administraciones públicas aragonesas incorporarán el principio de igualdad de género en todas las actuaciones y programas públicos de desarrollo del deporte en su diseño, ejecución y evaluación, así como en los reglamentos de las federaciones deportivas. A tal efecto (*):...</p> <p>2. Los programas o actividades deportivas que establezcan o promuevan actitudes sexistas o discriminatorias no podrán recibir subvenciones o ayudas públicas de las Administraciones públicas aragonesas, quedando prohibida la realización de aquellas que atenten a la dignidad de la mujer.</p> <p>3. Las bases de las convocatorias de ayudas y subvenciones para actividades deportivas y de pruebas selectivas de profesionales del deporte incluirán expresamente la exigencia del cumplimiento de esta ley</p>		<p>...(*)</p> <p>a) Promoverán la educación física y la práctica del deporte como valor social, cultural y de salud en las mujeres, en todas las etapas de la vida, desde niñas hasta mayores, y en todos los niveles y ámbitos territoriales aragoneses, incentivando especialmente las prácticas en las que la mujer esté infrarrepresentada.</p> <p>b) Adoptarán las medidas oportunas para que tanto las Administraciones públicas como las federaciones, asociaciones y entidades deportivas de la Comunidad Autónoma de Aragón garanticen la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres con relación a la actividad física y la práctica del deporte, en todas sus modalidades deportivas, incluidos aquellos aspectos relacionados con la celebración de pruebas y competiciones.</p> <p>c) Llevarán a cabo acciones de sensibilización y difusión del deporte femenino, incluyendo la puesta en valor de aquellos logros obtenidos por las deportistas con o sin discapacidad, al objeto de crear referentes femeninos en el ámbito social.</p> <p>d) Garantizarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y decisión en el ámbito deportivo.</p> <p>e) Realizarán programas específicos de fomento de la actividad física y del deporte para aquellas mujeres contempladas en el principio de interseccionalidad.</p>

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

Según el diagnóstico de la mujer en el deporte aragonés del año 2019 (ha podido variar ligeramente), la participación de la mujer en todos los estamentos deportivos es mucho menor que la del hombre. En deporte federado, por ejemplo, sólo el 21 % son mujeres. Este porcentaje todavía es menor en otros estamentos deportivos como son el arbitraje, el personal técnico o la presidencia de Federaciones.

En el ámbito del alto rendimiento, tanto en programas de tecnificación, como en deportistas catalogados/as de alto rendimiento, el porcentaje de participación o beneficiarios es más paritario respecto al género.

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

Previsión de resultados

Con las medidas que estamos llevando a cabo esperamos que:

- 1.- Aumente la concienciación del ámbito deportivo respecto a la incorporación de la mujer en el deporte, por parte de entidades deportivas: Federaciones y Clubes, Centros educativos y Comarcas.
- 2.- Las entidades deportivas: Federaciones y Clubes, implementen medidas (planes de igualdad, jornadas, ...) con el objetivo de incorporación de la mujer a cualquier ámbito deportivo.
- 3.- Se normalice la práctica deportiva y su gestión, así como su repercusión mediática para toda la ciudadanía, independientemente de su género, consiguiendo una participación más paritaria entre hombres y mujeres.

Valoración del impacto de género del programa

En todas las normativas y subvenciones que la Dirección General de Deporte ha publicado en los últimos años, contemplamos integrar la perspectiva de género, desde la utilización de un lenguaje inclusivo hasta la incentivación, en mayor o menor medida, por potenciar la incorporación de la mujer al ámbito deportivo, pasando por un aumento de su visibilidad.

Sirva como ejemplo que, en 2018 ocho Federaciones deportivas tenían un Plan de Igualdad; a día de hoy, en 2022 hay diecinueve Federaciones que lo tienen.

SECCIÓN 19. DEPARTAMENTO DE INDUSTRIA, COMPETITIVIDAD Y DESARROLLO EMPRESARIAL.

Tal y como establece la Orden HAP/962/2022, de 30 de junio, por la que se dictan instrucciones para la elaboración del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2023, *“La economía mundial se ha visto golpeada en los últimos dos años por una pandemia sanitaria provocada por el SARS-CoV-2 iniciada en 2020 y un crecimiento desmesurado en los precios de la energía desde el segundo semestre de 2021, que se ha agravado con el conflicto bélico en Ucrania. Estos acontecimientos han generado un clima de inestabilidad, incertidumbre y volatilidad en los precios de la energía que, inevitablemente, impactarán en las cuentas públicas de la comunidad autónoma.*

Esta coyuntura económica constituye de nuevo un desafío para la política presupuestaria de la Comunidad Autónoma de Aragón, cuyos Presupuestos para el ejercicio 2023, deben de ser capaces, no solo de dar respuesta a los desequilibrios presupuestarios existentes, sino de alentar la recuperación económica garantizando la sostenibilidad financiera de la Comunidad Autónoma.

Desplazado el epicentro crítico desde el ámbito sanitario a la situación de crisis de los mercados energéticos, la coyuntura fiscal no deja de ser incierta, por lo que una vez más se requiere un ejercicio responsable de cada uno de los actores encargados de la elaboración del Presupuesto, sin perder de vista el objetivo de alcanzar una eficiente asignación de los recursos públicos, profundizar en las bases de la reactivación económica y mantener el compromiso de la sostenibilidad de las cuentas públicas autonómicas”.

En este marco, y en cumplimiento del artículo 21 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, se elabora este informe de impacto de género de los programas de gastos del Departamento de Industria, Competitividad y Desarrollo empresarial.

De conformidad con el artículo 3 del Decreto 18/2020, de 26 de febrero, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba la estructura orgánica del Departamento de Industria, Competitividad y Desarrollo Empresarial, se estructura en los siguientes órganos directivos:

- Secretaría General Técnica.
- Dirección General de Industria y PYMES.
- Dirección General de Comercio, Ferias y Artesanía.
- Dirección General de Energía y Minas.
- Dirección General de Turismo.

En relación con los presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón, el Departamento de Industria, Competitividad y Desarrollo Empresarial (sección 19) gestiona los siguientes programas de gastos:

Sección	Programas
19 – Departamento de Industria, Competitividad y Desarrollo Empresarial	6126 – Apoyo al desarrollo económico y social
	7211 – Servicio generales Industria, Competitividad y Desarrollo Empresarial
	7221 – Actuaciones administrativas sobre industria
	7231 – Fomento industrial
	6221 – Ordenación y promoción comercial
	6231 – Comercio exterior y relaciones económicas internacionales
	6123 – Plan minería del carbón y desarrollo alternativo comarcas mineras
	7311 – Fomento y gestión energética
	7312 – Apoyo a la minería
	7511 – Ordenación, promoción y fomento del turismo

Identificación de los programas con pertinencia de género

Tenemos que tener presente que todos los programas presupuestarios afectan, en mayor o menor medida, a mujeres y hombres.

Diversos programas del Departamento de Industria tienen como destinatarios y destinatarias principales a ayuntamientos o empresas privadas, por lo que resulta más complejo establecer una relación directa entre estos y su impacto en la sociedad que cuando la destinataria final es

la ciudadanía. No obstante, se considera necesario tener en cuenta que aquellos programas de gasto que influyan de algún modo en el desarrollo de las zonas geográficas, con mayor o menor población masculina o femenina deberán ser valorados en cuanto a su impacto en un futuro. Tal y como se desprende del Real Decreto 1065/2021, de 30 de noviembre, las cifras de población de los municipios españoles resultantes de la revisión del Padrón municipal a 1 de enero de 2021, Aragón cuenta con una población de 1.326.261 personas, de las que 655.248 son hombres y 671.013 son mujeres. De estas, 967.452 se encuentran en la provincia de Zaragoza, 224.264 (113.607 hombres y 110.657 mujeres) en Huesca y 134.545 (68.287 hombres y 66.258 mujeres) en Teruel. Es decir, en las provincias de Huesca y Teruel, el porcentaje de población femenina sobre la total es de un 49 %, mientras que, en la provincia de Zaragoza, este porcentaje es de un 51 %.

Por lo anteriormente expuesto, en el presente análisis se han tenido en cuenta exclusivamente los programas que poseen mayor pertinencia de género porque afectan de manera directa a hombres y a mujeres, y se han excluido aquellos más genéricos en los que es más difícil establecer una relación directa entre sus objetivos y actuaciones en relación con la igualdad de género sobre la población o sobre los objetivos de las políticas públicas.

A continuación, se relacionan los programas que se ha considerado poseen mayor pertinencia de género:

Sección	Programa con pertinencia de género
19- Departamento de Industria, Competitividad y Desarrollo Empresarial	010.7211- Servicios Generales de Industria, Competitividad y Desarrollo Empresarial
	020.7231- Fomento industrial
	050.7511 – Ordenación, promoción y fomento del turismo

SECCIÓN 19. Análisis de impacto de género de los programas presupuestarios

En este apartado se realiza una reflexión sobre el impacto de género de los **programas presupuestarios** considerados con pertinencia de género que corresponden al **Departamento de Industria, Competitividad y Desarrollo Empresarial**.

PROGRAMA 7211- Servicios Generales de Industria, Competitividad y Desarrollo Empresarial

En este apartado, se realiza una reflexión sobre el impacto de género de los **programas presupuestarios** considerados con pertinencia de género que corresponden al **Departamento de Industria, Competitividad y Desarrollo Empresarial**.

PROGRAMA 7211- Servicios Generales de Industria, Competitividad y Desarrollo Empresarial**a) Datos generales del programa presupuestario**

PROGRAMA: Servicios Generales Industria, Competitividad y Desarrollo Empresarial

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: Secretaría General Técnica

SECCIÓN: Departamento de Industria, Competitividad y Desarrollo Empresarial.

El programa 7211 tiene como finalidad la gestión de los asuntos generales y coordinación de actividades del Departamento, la relación jurídica, asesoramiento jurídico y tramitación de resoluciones de recursos administrativos y demás procesos judiciales que se planteen en materias de competencia del Departamento, la coordinación de los recursos humanos del Departamento, la gestión de los medios económicos y la de control de los bienes patrimoniales adscritos.

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, 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 de los asuntos generales y coordinación de actividades del Departamento	Preparación de expedientes de acuerdos de Consejo de Gobierno, Transparencia	Número de expedientes
Coordinación jurídica, asesoramiento jurídico y tramitación de resoluciones de recursos administrativos y demás procesos judiciales que se planteen en materias competencia del Departamento.	Tramitación de recursos, elaboración de proyectos normativos, solicitud de informes, publicaciones oficiales.	Número de expedientes
Gestión de los recursos humanos del Departamento.	Expedientes de gestión de personal, control de gastos Capítulo I, gestión de tiempos, permisos y licencias, provisión de puestos, situaciones administrativas, gratificaciones, prevención de riesgos laborales.	Número de expedientes/ actos
Gestión de los medios económicos del Departamento.	Compras, contratos, modificaciones presupuestarias.	Número de expedientes
Gestión de los bienes patrimoniales adscritos.	Gestión de expedientes de responsabilidad patrimonial	Número de expedientes.

Objetivos en relación con la igualdad de género de acuerdo con la normativa vigente en la Comunidad Autónoma de Aragón:

II Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024)		
EJE/OBJETIVO	MEDIDA	CONTENIDO
Clasificación profesional/ Revisar y analizar las denominaciones de las plazas, las funciones de las RPT, plantillas y en el conjunto de la normativa de aplicación de la Administración de la Comunidad Autónoma, utilizando un lenguaje no sexista.	Uso de un lenguaje integrador y no sexista en los conceptos, que se empleen para describir las funciones de los puestos de trabajo, evitando también los estereotipos y/o prejuicios sexistas. Eliminar los sesgos de género en la descripción de las funciones propias de categorías profesionales y clases de especialidad.	Revisión y adaptación de las relaciones de puestos de trabajo y supervisión de la creación de puestos bolsa para la ejecución de los programas temporales del Departamento.
Sensibilización y formación/ Fomentar en el personal que integra la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón, la formación en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.	Incorporar un uso integrador y no sexista del lenguaje en toda la documentación oficial, estadísticas, registros, (páginas web) y demás sistemas de información oficial, incorporando los datos desagregados por sexo y el	Velar por el uso de un lenguaje inclusivo en todas las resoluciones, oficios y documentación emanada del Departamento. Procesar la información incorporando el variable sexo desde el punto de vista de la transversalidad de género. Prop

	análisis de los mismos desde una perspectiva de género, así como en las señales de los espacios corporativos y etiquetas de los uniformes de trabajo./ Número de acciones realizadas y sesgos de género detectados	formación en igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres y los cursos sobre lenguaje no sexista.		
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Eliminar los obstáculos que impiden la participación de las mujeres en todos los ámbitos y niveles de la Administración, fomentando la corresponsabilidad de mujeres y hombres.	Fomentar el uso corresponsable de los derechos de conciliación a través de acciones de formación, información y sensibilización en corresponsabilidad.	Promover la información corresponsable de los derechos de conciliación.		
Infrarrepresentación femenina. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos, niveles y categorías profesionales de la Comunidad Autónoma de Aragón.	Evaluar, en aquellos colectivos donde las mujeres están infrarrepresentadas, si existen obstáculos y/o discriminación por razón de sexo.	Incorporar la variable sexo en el tratamiento de datos de registro de personal para posibilitar las evaluaciones posteriores.		
Salud laboral. Promocionar la salud laboral de las empleadas públicas desde una perspectiva de género.	Incorporar la perspectiva de género a las evaluaciones de riesgos laborales.	Aunar sinergias con el Servicio de Prevención.		

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

ARTÍCULO	CONTENIDO
Artículo 16 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.	Inclusión de manera transversal del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el ámbito de las competencias ejercidas en relación con la industria.
Artículo 17 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.	Inclusión del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el ámbito de las competencias ejercidas desde la interseccionalidad, visibilizando la diversidad.
Artículo 18 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.	Evaluación del impacto de género en el desarrollo de proyectos normativos.
Artículo 22 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.	Uso de lenguaje exclusivo en publicaciones emitidas en desarrollo de las competencias.
Artículo 25 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.	Incorporación de cláusulas sociales de igualdad de género en procedimientos de contratación.

<p>Artículo 50 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.</p>	<p>Remoción de los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier sesgo o discriminación por razón de sexo con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y desarrollo de su carrera profesional.</p> <p>Facilitación a las empleadas y empleados públicos la conciliación de la vida personal, familiar y laboral sin menoscabo de la promoción profesional considerando las particularidades de jornada y horario de todos los tipos de puestos de trabajo.</p>
--	--

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

Una vez que en 2021 se publicó la Orden HAP/1378/2020, de 16 de diciembre, por la que se modifica la Relación de Puestos de Trabajo del Departamento de Industria, Competitividad y Desarrollo Empresarial, y, en concreto, el puesto número RPT 79904, Jefe/a de Sección de Personal, adscrito a la Secretaría General Técnica, incluyéndose en el apartado de Formación Específica “Formación habilitada por el Instituto Aragonés de la Mujer en relación con el principio de igualdad entre mujeres y hombres”, se han ido asumiendo algunas de las funciones determinadas por Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón que establece, en su artículo 13, que “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 u organismos autónomos, con el fin de impulsar, coordinar e implementar la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación en sus respectivas políticas”, mediante la creación de un puesto que realice las funciones derivadas de la normativa citada e incluyendo como requisito en Formación Específica la “formación habilitada por el Instituto Aragonés de la Mujer en relación con el principio de igualdad entre mujeres y hombres”.

Al no haber sido posible crear un puesto de dedicación exclusiva a estas funciones las acciones llevadas a cabo desde entonces en materia de igualdad por el Departamento de Industria, Competitividad y Desarrollo Empresarial, se han realizado con menor intensidad que en los departamentos en los que esta unidad sí ha sido creada de manera específica, pero, de este modo, se han ido asumiendo paulatinamente algunas de las principales, a expensas de nuevas modificaciones en la Relación de Puestos de Trabajo de la Secretaría General Técnica que permitan la asunción en su totalidad de las cargas de trabajo inherentes a una Unidad de Igualdad de Género.

Desde su creación, se tienen algunos datos de suma importancia desagregados por sexos, como los relativos a los accidentes de trabajo del departamento; se ha formado parte de la Comisión Interdepartamental de Igualdad como vocalía, se ha participado en la Cátedra de Unidades de Igualdad de Género de la Universidad de Zaragoza, se han elaborado algunos informes de impacto de género y se ha asesorado para la elaboración de otros a órganos directivos y entidades tuteladas por el departamento.

Desde esta Unidad de Igualdad de Género se tiene previsto continuar supervisando las evaluaciones de impacto de género de diferentes proyectos normativos impulsados por los órganos competentes del Departamento, velando por la utilización de un lenguaje inclusivo y recabando información estadística desagregada por sexos, incluyendo la variable sexo en el procesamiento de información y de datos que se llevan a efecto.

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

El Departamento de Industria, competitividad y desarrollo empresarial cuenta, según el Boletín estadístico del personal al servicio de la Comunidad Autónoma de Aragón, de explotación de la base de datos SIRHGA a diciembre de 2021, elaborado por el Instituto Aragonés de Estadística, con 273 empleados y empleadas, 115 hombres y 158 mujeres (57,87 % de mujeres sobre el total de personas), por lo que se trata de un Departamento con mayor representación masculina que la media de composición de las plantillas del Gobierno de Aragón, ya que, tal y como consta en el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024, en el sector de Administración General, la feminización de la organización es tal que supone una representación de mujeres sobre el total de personal del 67,54%. Si en estos datos incluimos a las entidades de derecho público dependientes del Departamento, el número de personas trabajando en el mismo es de 315, 131 hombres y 184 mujeres (58,41 %).

De los altos cargos y miembros del Gobierno, 4 son hombres y 3, mujeres. Respecto del personal funcionario, de las 246 personas funcionarias, 101 son hombres y 145, mujeres. Esta misma composición se da respecto del personal laboral, en el que 22 son hombres y 35, mujeres. Analizando este Boletín estadístico llama la atención el número de empleados y empleadas según el tramo salarial anual y sexo del Departamento de Industria, Competitividad y Desarrollo Empresarial y, principalmente, el hecho de que en el tramo de 20.000 € anuales a 29.999 € anuales, 24 personas son hombres y 63 mujeres, mientras que en el tramo de 60.000 € a 69.999 €, 10 perceptores son hombres y 7 perceptoras son mujeres.

Con la modificación de la relación de puestos de trabajo del Departamento, se pretende llevar a cabo las principales funciones designadas por la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, con el consecuente impacto de género positivo y directo que supone la implementación de estas tareas, así como la aplicación del principio de transversalidad de género en las actuaciones de la Secretaría General Técnica del

Departamento de Industria, Competitividad y Desarrollo Empresarial. En concreto, el impacto directo de esta medida se ve reflejada en la realización de las siguientes funciones:

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

Velar por la utilización de un lenguaje inclusivo.

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

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.

Participar como representante de la Vicepresidencia y del Departamento de Industria en la Comisión Interdepartamental para la Igualdad.

PROGRAMA 7231. FOMENTO INDUSTRIAL

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: 7231

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: DIRECCIÓN GENERAL DE INDUSTRIA Y PYMES

SECCIÓN: SECCIÓN 19 (Servicio 02 Dirección General de Industria y PYMES)

El programa 7231 (Fomento industrial) se destina a fomentar principalmente la actividad industrial, con especial atención a la pequeña y mediana empresa. Se trata de contribuir a un modelo de desarrollo sostenible que posibilite seguir avanzando en términos de desarrollo económico y social, competitividad, productividad, solidaridad y equilibrio territorial, así como contribuir a propiciar y abundar en la diversificación del tejido industrial aragonés.

Ese objetivo se aborda incentivando la competitividad industrial (mejora continua, flexibilidad de procesos...), la cooperación empresarial, la innovación y el desarrollo tecnológico, la implantación industrial, impulsando grandes proyectos, apoyando la financiación de la industria, apoyando la internacionalización de la empresa, previniendo los efectos de la deslocalización industrial, apoyando la diversificación en sectores maduros, potenciando los servicios que ayuden al desarrollo de la actividad industrial y fomentando el empleo y la actividad emprendedora.

Adicionalmente, y en base a la actual crisis originada por la pandemia con motivo de la COVID-19, se pretende impulsar, a través de este programa, la recuperación del tejido productivo y empresarial, tratando de generar sinergias con cualquier tipo de iniciativa pública o privada. En

particular, con el programa de fomento industrial se persiguen varios de los objetivos establecidos por las bases programáticas para el desarrollo de la X Legislatura 2019-2023; y por la Estrategia Aragonesa de Recuperación Social y Económica (EARSE).

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, 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:

Dentro del Programa 7231 Fomento Industrial, el principal instrumento es el Programa de Ayudas a la Industria y la PYME en Aragón (PAIP). La financiación de estas ayudas se realiza de manera cofinanciada al 50% con cargo a la aplicación presupuestaria del Capítulo VII, 19020/7231/770045, con recursos provenientes del Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), a través del Programa Operativo FEDER Aragón 2014-2020; Eje prioritario 3. "Mejorar la competitividad de las PYME".

El Reglamento (UE) N° 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establecen disposiciones comunes relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) dispone, en su artículo 7, que los Estados miembros y la Comisión velarán por que se tengan en cuenta y se promuevan la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de la perspectiva de género a lo largo de la preparación y la ejecución de los programas.

En coherencia con estos principios, para conceder las ayudas, se valorará y priorizará las solicitudes de aquellas empresas que promocionen los principios de igualdad entre mujeres y hombres, la no discriminación y la accesibilidad para personas con discapacidad, implementando medidas concretas; así como los proyectos que integren/supongan mejoras medioambientales.

En la valoración de las empresas en material de igualdad se aplicarán criterios relacionados con la participación equilibrada entre mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión, y el acceso a los puestos de mayor responsabilidad, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los grupos y categorías profesionales, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa. Asimismo, el establecimiento de criterios y sistemas de remuneración y clasificación profesional actualizados que permitan valorar equitativamente los trabajos desempeñados por mujeres y por hombres, tanto si se trata de trabajos diferentes como si se trata de los mismos trabajos.

Para tener condición de beneficiario de estas ayudas, será condición indispensable, en cumplimiento del artículo 26 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, no haber sido nunca objeto de sanción administrativa

firme ni de sentencia firme condenatoria por acciones u omisiones consideradas discriminatorias por la legislación vigente por razón de género.

OBJETIVO	ACTIVIDAD	UNIDAD DE MEDIDA
Promocionar los principios de igualdad de mujeres y hombres entre las pymes aragonesas	Subvenciones a pymes a través del Programa de Ayudas a la Industria y la PYME en Aragón (PAIP)	Nº ayudas a empresas con planes de igualdad entre hombres y mujeres

Objetivos en relación con la igualdad de género de acuerdo con la normativa vigente en la Comunidad Autónoma de Aragón:

II Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024)		
EJE/OBJETIVO	MEDIDA	CONTENIDO
Infrarrepresentación femenina/ Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos, niveles y categorías profesionales de la Comunidad Autónoma de Aragón.	Evaluar, en aquellos colectivos donde las mujeres están infrarrepresentadas, si existen obstáculos y/o discriminación por razón de sexo	Asesoramiento a PYMES y Corporaciones Locales en planes y medidas de igualdad en la empresa, mediante incentivación para promover dichos planes. Disminución de la brecha de participación de las mujeres en los subsectores productivos del sector industrial y actividades empresariales donde están subrepresentadas. Apoyo a la elaboración de Planes de Igualdad a las empresas de más de 250 trabajadores/as que se encuentran obligadas por ley e impulsar acciones para incrementar dichos planes a aquellas empresas y entidades privadas de menos de 250 trabajadores/as que no están obligadas por ley para que también lo realicen.
Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón		
ARTÍCULO	CONTENIDO	

<p>Artículo 3. Principios generales de la actuación de los poderes públicos aragoneses</p> <p>Artículo 6. La Administración de la Comunidad Autónoma.</p>	<p>15. La adopción de medidas que aseguren la mejora de la calidad del empleo de las mujeres y la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional, la igualdad salarial y las condiciones de trabajo.</p> <p>2. Los diversos departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, en cuyo ámbito de gestión se ha de velar por el respeto y cumplimiento del objeto y fines en materia de igualdad de género establecidos en esta ley, ejercerán en el desarrollo de sus competencias fundamentalmente las siguientes funciones:</p> <p>a) La incorporación transversal de la perspectiva de género en todas sus políticas y programas, prácticas y actividad administrativa.</p> <p>b) El desarrollo de técnicas, programaciones, procedimientos y medidas para la integración de la perspectiva de género en su actividad administrativa.</p> <p>c) La garantía del uso no sexista del lenguaje en los documentos administrativos.</p> <p>d) La adopción de las medidas de acción positiva necesarias para corregir situaciones patentes de desigualdad en Aragón, en especial las que afectan a los colectivos con mayor riesgo de sufrir discriminación, como las mujeres con discapacidad y las de etnia gitana.</p> <p>e) 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.</p> <p>f) El desarrollo de actividades de sensibilización social cuyo objeto sea la consecución de la igualdad de género en cualquier ámbito, público o privado.</p> <p>g) La garantía en los ámbitos educativos, formativo, cultural y deportivo de la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres.</p> <p>h) La exigencia de medidas y actuaciones que promuevan en las empresas y organizaciones el desarrollo de planes, programas y actividades dirigidas a la incorporación de la perspectiva de género, la consecución efectiva de la igualdad de oportunidades y de trato en el mercado laboral, y la prevención y protección frente al acoso.</p> <p>i) El impulso de medidas y acciones y prestación de servicios dirigidos a la incorporación, promoción y calidad en el empleo de las mujeres, con especial consideración a aquellas que presenten mayor vulnerabilidad y riesgo de discriminación en el</p>
---	--

<p>Artículo 25. Contratación pública.</p>	<p>ámbito del empleo y de la actividad profesional y empresarial, así como de los derechos sociales básicos.</p> <p>j) El establecimiento y fomento de políticas, recursos y servicios para evitar toda discriminación entre mujeres y hombres en la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, potenciando la corresponsabilidad.</p> <p>k) El diseño e impulso de políticas de desarrollo del ámbito rural que favorezcan la calidad de vida y la participación de las mujeres de su entorno en igualdad de condiciones, incrementando el empoderamiento de las mujeres.</p> <p>l) La garantía de la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de juventud, cooperación y consumo.</p> <p>m) La promoción y protección integral de la salud de las mujeres desde una perspectiva de género en las prácticas profesionales médicas, psiquiátricas, psicológicas y sociales.</p> <p>n) La garantía de la participación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de toma de decisiones y órganos de representación.</p> <p>ñ) El impulso de la transmisión de una imagen igualitaria y no discriminatoria de las mujeres y de los hombres en todos los medios de información y de comunicación públicos y privados conforme al principio de igualdad de género.</p> <p>o) El apoyo al movimiento asociativo y a la participación organizada de la mujer, así como el fomento de programas de empoderamiento personal, social y colectivo.</p> <p>p) El establecimiento de cauces de participación y colaboración en materia de igualdad de género con las asociaciones, colectivos o entidades del ámbito privado, con organismos e instituciones de Aragón, así como de otras Comunidades Autónomas, del Estado y del ámbito internacional.</p> <p>q) El desarrollo de actuaciones en consonancia con la ley y normativa de desarrollo de prevención y protección integral a las mujeres víctimas de violencia que esté vigente en cada momento en la Comunidad Autónoma de Aragón.</p> <p>r) La investigación, detección e identificación de aquellas situaciones individuales o colectivas de discriminación por razón de género para aplicar las correspondientes medidas correctoras.</p> <p>s) La introducción de cláusulas sociales de igualdad en el procedimiento de adjudicación de contratos y de concesión de subvenciones públicas.</p>
---	---

	<p>t) El desarrollo de actuaciones para movilizar, prevenir y proteger a mujeres que sufren cualquier tipo de violencias machistas.</p> <p>u) La aplicación de cualquier otra función atribuida por esta ley o cualesquiera otras funciones atribuidas a los diversos departamentos en su ámbito de competencias.</p> <p>1. El Gobierno de Aragón incorporará en el marco de la legislación vigente, 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 que incorporen el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad entre hombres y mujeres, la acreditación fehaciente de sus obligaciones legales de elaborar y ejecutar planes de igualdad cuando les corresponda y requerimientos de solvencia técnica o acreditación de experiencia sobre igualdad de género cuando sea coherente con el objeto del contrato.</p> <p>2. Los órganos de contratación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón establecerán criterios de valoración y/o adjudicación en los pliegos de cláusulas administrativas particulares cuando, habida cuenta de la naturaleza y características de la prestación de la que se trate, dicha integración suponga que se incrementan las ventajas comparativas que la oferta contiene para la mejor satisfacción del objeto del contrato en lo referido a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En este sentido, se podrán valorar aspectos tales como el desglose por sexos de los resultados y conclusiones de estudios y estadísticas, el desglose y contenido de las acciones previstas en la oferta presentada dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres, la atención a las peculiaridades sociales, psicológicas o fisiológicas de las mujeres en la configuración de un servicio o de las características técnicas de un bien y otros criterios objetivos análogos debidamente especificados en el pliego de cláusulas administrativas.</p> <p>3. Del mismo modo, establecerán en los pliegos de cláusulas administrativas particulares criterios cualitativos vinculados al objeto del contrato para evaluar la mejor relación calidad-precio de las proposiciones en los siguientes términos:</p> <p>a) La tenencia en el momento de finalización del plazo de presentación de proposiciones de un distintivo o marca de excelencia en materia de igualdad emitido por autoridad competente.</p>
--	--

<p>Artículo 26. Ayudas y subvenciones.</p>	<p>b) La aplicación por la licitadora de medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, siempre que las mismas permanezcan en el tiempo y mantengan la efectividad, de acuerdo con las condiciones que reglamentariamente se establezcan.</p> <p>La puntuación asignada a los criterios cualitativos deberá tender a igualar a la de los criterios objetivos dentro de los límites que fija la legislación de contratos según los procedimientos.</p> <p>4. Igualmente, se incorporará a los pliegos y normas reguladoras de la licitación la posibilidad de incorporar en las ofertas variantes relativas a la igualdad de oportunidades cuando estas supongan una mejora de la prestación a contratar. Para ello será necesario concretar el contenido de las acciones específicas relativas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres previstas en la oferta presentada.</p> <p>5. Los contratos de la Administración de la Comunidad Autónoma, de sus organismos y empresas públicas deberán incluir obligatoriamente, cuando tengan que ver con el objeto del contrato entre sus condiciones de ejecución medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. A tal efecto, se establecerán las características de las condiciones especiales en relación con la ejecución que deban incluirse en los pliegos, atendiendo a la naturaleza de los contratos y al sector de actividad donde se generen las prestaciones. En todo caso, se evitará el uso sexista del lenguaje o la imagen, se garantizará la igualdad entre mujeres y hombres en el trato, en el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, permanencia, formación, extinción, retribuciones, calidad y estabilidad laboral, duración y ordenación de la jornada laboral, y se garantizará la adopción de medidas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo, junto al establecimiento de procedimientos específicos para su prevención.</p> <p>6. Se fomentará e impulsará a otras Administraciones de la Comunidad Autónoma para que implementen cláusulas sociales de género en los pliegos de contratación pública.</p>
<p>Artículo 37. Igualdad de género en el empleo.</p>	<p>1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón incorporará entre las bases reguladoras de las subvenciones públicas la integración de la perspectiva de género en el proyecto, así como la valoración de actuaciones de efectiva consecución</p>

	<p>orientación, formación, asesoramiento, tutorización, acompañamiento o de apoyo a la constitución de redes empresariales.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La Comunidad Autónoma de Aragón fomentará y apoyará la elaboración de planes de igualdad por las empresas con domicilio social en Aragón o que dispongan de un centro de trabajo en nuestra Comunidad, tanto en los supuestos de que sea obligatoria la existencia de dicho plan por mandato legal como en aquellos otros casos de establecimiento voluntario. 2. El apoyo se podrá concretar en asesoramiento técnico y, en los casos de establecimiento voluntario, en ayudas de carácter económico para su elaboración y efectiva implantación. 3. La Comunidad Autónoma de Aragón establecerá un Registro de planes de igualdad, elaborados con carácter voluntario o llevados a cabo en cumplimiento de la ley, de las empresas con domicilio social en Aragón o que dispongan de un centro de trabajo en nuestra Comunidad, con independencia de las previsiones normativas sobre inscripción y publicación de los planes de igualdad acordados en el ámbito de la negociación colectiva. La inscripción en dicho Registro será siempre obligatoria. 4. Las empresas u organizaciones participadas mayoritariamente por capital público deberán elaborar un plan de igualdad.
--	---

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

Desde 1948, la igualdad de género es un derecho universal reconocido por las Naciones Unidas. Con este reconocimiento, se logró sentar las bases para lograr una equidad muy avanzada en la actualidad en los países o sociedades más desarrolladas. Además, es sinónimo de progreso, evolución y de una sociedad justa y comprometida. La igualdad de género en la industria española es una realidad cada vez más presente que seguirá avanzando en los próximos años.

En las últimas décadas se ha producido un notable incremento en la participación de la mujer en el mercado de trabajo, pero unas de las características de este mercado es la concentración de hombres y mujeres en diferentes sectores económicos y ocupaciones, así como las diferentes condiciones de trabajo por razón de género.



Existen factores condicionantes tanto por el lado de la demanda como de la oferta laboral, así como factores externos al mercado de trabajo (sociales, culturales) que determinan la segregación en diferentes sectores y ocupaciones de hombres y mujeres.

Las mujeres representan un porcentaje muy elevado de la fuerza laboral en determinados sectores como sanidad, educación o comercio al por menor, y los hombres ocupan la mayoría de los puestos de alta dirección y los trabajos manuales.

En ese sentido, el sector industrial está realizando un gran esfuerzo para la incorporación de la mujer a un sector en el que su presencia histórica ha sido muy reducida, fijando objetivos específicos encaminados a promover la igualdad y el empoderamiento femenino con una tendencia progresiva muy positiva.

Según datos del Instituto Nacional de Estadística, en la UE-28 en el año 2014, el 85,3% del total de mujeres ocupadas lo estaban en el sector servicios, el 10,9% en el sector industria y el 3,8% en el sector agricultura.

En España en el mismo año, el 90,3% de mujeres ocupadas trabajaban en el sector servicios, el 7,6% en el sector industria y el 2,1% en el sector agricultura.

Asimismo, un informe del Instituto de la Mujer y el ONTSI recoge que apenas el 2% de las mujeres ocupadas en nuestro país trabaja dentro del sector tecnológico. El porcentaje asciende al 5,7% si hablamos de hombres en esta industria.

Además, siguen existiendo considerables diferencias en las condiciones y características tanto en la oferta como en la demanda de trabajo en ambos sexos, que condicionan que se sigan produciendo brechas de género en: salarios, puestos de responsabilidad, reparto de cargas familiares, participación en el trabajo no remunerado, repercusión en el empleo de la existencia de hijos e hijas, etc.

Los principales resultados indican que, en la industria, en 2018, el salario de una mujer era un 7,3 por 100 más bajo que el de un hombre. La brecha salarial en el sector tecnológico es más pequeña (un 2,4 por 100), ya que las diferencias se deben a que los trabajadores en los sectores de tecnología media-alta presentan mayor formación y experiencia, y las empresas son más grandes y con un carácter exportador más intenso.

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

A través del Programa de Ayudas a la Industria y la PYME en Aragón (PAIP), se conceden ayudas a la actividad industrial, y uno de los condicionantes establecidos por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) es promover la igualdad entre hombres y mujeres, por lo que en las ayudas PAIP se promocionan los principios de igualdad entre hombres y mujeres u otras medidas de igualdad, así como el establecimiento de criterios y sistemas de remuneración y clasificación profesional actualizados que permitan valorar equitativamente los trabajos desempeñados por mujeres y por hombres.

El impacto de género del programa y la cuantificación de resultados solo pueden realizarse a largo plazo, con series plurianuales que permitan observar cuántas empresas se benefician del criterio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

PROGRAMA 7511- Ordenación, promoción y fomento del turismo**a) Datos generales del programa presupuestario**

PROGRAMA: 7511

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: DIRECCIÓN GENERAL DE TURISMO

SECCIÓN: 19

TURISMO: Ordenación (Subvenciones y Normativa), Infraestructuras (Subvenciones e Inspección) y Promoción (actuaciones de promoción turística).

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, 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
Continuar en la senda de mayor empleabilidad y representatividad del género femenino en todos los ámbitos.	Normalización progresiva de la señalización turística en Aragón, de acuerdo con las determinaciones establecidas en el "Manual de Señalización Turística de Aragón" y en el Manual SISTHO.	Nº actuaciones/ nº informes
	Coordinación con la "Sociedad de Promoción y Gestión del Turismo Aragonés, S.A.U.	Nº actuaciones
	Emisión de informes de preclasificación y dispensas de establecimientos hoteleros para mejorar la calidad de las infraestructuras turísticas de titularidad privada.	Nº actuaciones

Objetivos en relación con la igualdad de género de acuerdo con la normativa vigente en la Comunidad Autónoma de Aragón:

II Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024)

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	CONTENIDO
Eje C) Sensibilización y formación. Fomentar en el personal que integra la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón, la formación en igualdad de trato y oportunidades	Incorporar un uso integrador y no sexista del lenguaje en toda la documentación oficial, estadísticas, registros, (páginas web) y demás sistemas de información oficial, incorporando	<ul style="list-style-type: none"> - 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. - 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. - Difundir experiencias innovadoras en sectores con potencial gestionados por mujeres, con especial atención a aquellas que consoliden y

entre mujeres y hombres.	los datos desagregados por sexo y el análisis de los mismos desde una perspectiva de género, así como en las señales de los espacios corporativos y etiquetas de los uniformes de trabajo.	dinamicen la participación de las mujeres en el comercio rural. - Apoyo de nuevas experiencias empresariales lideradas por mujeres y relacionadas con la diversificación productiva y el aprovechamiento sostenible de recursos autóctonos con el objetivo de favorecer la conservación del medio ambiente y el respeto al paisaje.
Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón		
ARTÍCULO	CONTENIDO	
Artículo 21. Enfoque de género en el presupuesto.	<p>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:</p> <p>a) Se emitirá el informe de evaluación de impacto de género del anteproyecto de ley de presupuestos.</p> <p>b) 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.</p> <p>c) Se impulsará y fomentará la realización de auditorías de género en las empresas y organismos dependientes del Gobierno de Aragón.</p>	

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

A continuación, se presentan los datos de empleabilidad en el sector turístico (afiliaciones en alta a la Seguridad Social en Aragón). La fuente es el Instituto Nacional de Estadística. De su análisis, se puede extraer que el empleo femenino en el sector del Turismo tiene una representatividad adecuada con los criterios del fomento de la igualdad, considerándose que en este sector se cumplen los objetivos de integración de la mujer en el mundo laboral y en este caso concreto del turismo, su representatividad y presencia es mayor que la de los hombres, por lo que se puede concluir que se trata de un sector feminizado.

Grupos de edad	Servicios	
	Hombres	Mujeres
Total	1.202.341	1.555.758
16-19	9.693	8.216
20-24	67.617	62.150
25-29	104.151	127.838
30-34	115.313	152.841
35-39	133.556	179.060
40-44	170.064	224.700
45-49	176.660	236.427
50-54	163.144	223.524
55-59	146.766	192.992
60-64	98.648	128.522
65-69	12.449	16.342
Más de 69	4.270	3.113
Sin clasificar	10	33

Como ámbitos de mejora se observa que es necesario impulsar acciones encaminadas a la igualdad en los tramos de edad inferiores (16-19 y 20-24 años) y en el superior (más de 69). En el resto, el objetivo de la igualdad de presencia en el empleo entre ambos sexos se considera alcanzado.

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

Al tratarse de un sector en el que la presencia del género femenino es mayoritaria, se considera que este programa tiene impacto de género positivo.

SECCIÓN 51: INSTITUTO ARAGONÉS DE EMPLEO

En relación con los presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón, el Departamento de Economía, Planificación y Empleo, a través del Instituto Aragonés de Empleo, gestiona entre otros el siguiente programa de gastos:

Sección	PROGRAMAS
51	3221 Fomento del Empleo. Instituto Aragonés de Empleo

Identificación de los programas con pertinencia de género.

A continuación, se relacionan los programas que se han considerado poseen pertinencia de género porque afectan a hombres y mujeres:

Sección	PROGRAMAS
51	3221 Fomento del Empleo. Instituto Aragonés de Empleo

Fichas de los programas de la sección 51 con pertinencia de género.

En este apartado se realiza una reflexión sobre el impacto de género de los programas presupuestarios considerados con pertinencia de género que corresponden al Instituto Aragonés de Empleo

Datos generales del programa presupuestario

Programa: 3221 Fomento del Empleo. Instituto Aragonés de Empleo

CENTRO GESTOR RESPONSABLE:

Sección 51: INSTITUTO ARAGONÉS DE EMPLEO

Servicio 01: INSTITUTO ARAGONÉS DE EMPLEO

El programa 3221 persigue como objetivo principal la formación y la cualificación profesional así como la promoción y el fomento de la contratación estable y de calidad, financiando actividades destinadas al fomento del empleo en un marco de coordinación estatal por el que el Instituto de Aragón desarrolla Servicios y Programas, en los ámbitos de la formación, la intermediación y la promoción de la contratación, destinados a incrementar las posibilidades de acceso y mantenimiento del empleo sobre todo en aquellos colectivos con mayores dificultades de inserción, entre los cuáles se encuentra el colectivo de mujeres.

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, 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
FOMENTO DE LA INSERCIÓN LABORAL	Programa más preparadas para el empleo	Nº usuarios/as atendidos
FOMENTO DE LA INSERCIÓN LABORAL	Programas Integrales para la Mejora de la Empleabilidad y la Inserción (PIMEI)	Nº usuarios/as atendidos
FOMENTO DE LA INSERCIÓN LABORAL	Programa de Fomento de la contratación estable y de calidad.	Nº trabajadores
FOMENTO DE LA INSERCIÓN LABORAL	Programa para la creación, consolidación y mejora del empleo y de la competitividad en cooperativas y sociedades laborales.	Nº puestos
FOMENTO DE LA INSERCIÓN LABORAL	Programa Emprendedores	Nº ayudas
FOMENTO DE LA INSERCIÓN LABORAL	Programa Aragón Inserta (ARINSER)	Nº ayudas
FOMENTO DE LA INSERCIÓN LABORAL	Programa Aragonés para la Mejora de la Empleabilidad de los Jóvenes (PAMEJ)	Nº trabajadores/as
FOMENTO DE LA INSERCIÓN LABORAL	Programa de formación dirigido a personas desempleadas	Nº alumnos Nº de cursos
FOMENTO DE LA INSERCIÓN LABORAL	Programa de formación dirigido a personas ocupados.	Nº alumnos Nº cursos
FOMENTO DE LA INSERCIÓN LABORAL	Programa de formación de Escuela Taller/ Talleres de Empleo	Nº proyectos Nº alumnos/as
FOMENTO DE LA INSERCIÓN LABORAL	Programa de Ayudas y Becas para Formación	Nº alumnos/as Euros
FOMENTO DE LA INSERCIÓN LABORAL	Programa de formación dirigido, exclusivamente a mujeres en ámbito rural	Nº usuarios/as atendidos

Objetivos en relación con la igualdad de género de acuerdo con la normativa de la Comunidad Autónoma de Aragón:

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

EJE	MEDIDA	CONTENIDO
4. Empleo y Economía	Objetivo 1: Empleo e igualdad. Medida 9.	Fomentar las fórmulas de economía igualitaria, social y colaborativa.
4. Empleo y Economía	Objetivo 1: Empleo e igualdad. Medida 10.	Líneas específicas de formación para el empleo de colectivos con dificultad de inserción.
4. Empleo y Economía	Objetivo 1: Empleo e igualdad. Medida 18.	Fomentar la mejora de los incentivos a la contratación estable en los sectores que se encuentren subrepresentadas.
4. Empleo y Economía	Objetivo 2: Promoción Económica, Liderazgo y empoderamiento femenino en el ámbito laboral. Medida 6.	Acciones formativas tanto para la iniciación de la actividad empresarial como para la adquisición de las mejores prácticas de gestión.
4. Empleo y Economía	Objetivo 4: Ampliación de la oferta formativa en zona rural. Medida 2.	Ampliación de la oferta formativa en zona rural, fomentando la formación de las mujeres en ámbito rural.
4. Empleo y Economía	Objetivo 4: Ampliación de la oferta formativa en zona rural. Medida 4.	Fomento del empleo por cuenta propia y ajena de las mujeres, claves para la fijación de población.
4. Empleo y Economía	Objetivo 4: Ampliación de la oferta formativa en zona rural. Medida 12.	Apoyo de nuevas experiencias empresariales por mujeres relacionadas con la diversificación productiva y aprovechamiento sostenible de recursos autóctonos.
4. Empleo y Economía	Objetivo 4: Ampliación de la oferta formativa en zona rural.	Apoyar el desarrollo de actuaciones para la prestación de servicios a la población que

	Medida 14.	favorezcan la inclusión de la mujer rural en el mercado laboral.
--	------------	--

	Ley 7/2018, de 29 de junio, de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.	
40.- Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.	de	4. a) El personal de los servicios públicos aragoneses de empleo y de las entidades colaboradoras recibirá formación sobre la incorporación de la perspectiva de género en cada fase del proceso integral de acompañamiento a la inserción laboral: información-orientación, formación, intermediación, apoyo y seguimiento a la inserción y promoción empresarial y autoempleo.
40.- Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.	de	4.b) Se promoverá que los servicios de empleo adopten medidas dirigidas a conseguir un incremento del número de mujeres contratadas en profesiones en las que están subrepresentadas.
40.- Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo	de	4.c) En los distintos programas y actuaciones que desarrollen acciones formativas para el empleo, se promoverá la presencia equilibrada de hombres y mujeres, en los términos establecidos en la ley.
40.- Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo	de	5. Los servicios públicos de empleo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación sin fines lucrativos, en la gestión de la intermediación laboral, deberán velar específicamente para evitar la discriminación en el acceso al empleo. Los gestores de la intermediación laboral, cuando aprecien carácter discriminatorio en las ofertas de colocación, no las tramitarán y lo comunicarán a quienes hubiesen formulado la oferta. Asimismo, en la redacción de las ofertas, utilizarán un lenguaje integrador y no sexista.
42.-Fomento de la contratación de mujeres.	de	1. a) Se establecen medidas de fomento de la contratación y programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres y, en especial, de aquellas que presenten mayor vulnerabilidad y riesgo de discriminación por su edad, por discapacidad, vecindad en el ámbito rural, por embarazo y maternidad, por ser o haber sido víctima de violencia o cualquier otra condición de especial vulnerabilidad, conforme se determine reglamentariamente.
43.-Fomento del emprendimiento.	de	1. En el marco de sus políticas de fomento empresarial, la Comunidad Autónoma de Aragón contemplará ayudas específicas a mujeres para la creación de empresas o ayudas al autoempleo. Asimismo, establecerá medidas de formación, empoderamiento, asesoramiento y seguimiento que permitan la consolidación de sus proyectos empresariales.

44.- Calidad en el empleo y el autoempleo	3. El Gobierno de Aragón, en colaboración con los agentes económicos y sociales, promoverá el trabajo estable y de calidad de las mujeres y los hombres de Aragón para la consecución del principio de igualdad de género, incluida la formación continua, la participación en la empresa, la productividad, la prevención de riesgos laborales, la competitividad, la responsabilidad social empresarial y el valor del trabajo, así como medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal
---	--

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

Los datos en materia de empleo vienen a reflejar la brecha de género en el acceso al empleo entre hombres y mujeres en nuestra Comunidad, una tasa de actividad inferior en más de 5 puntos a la de los hombres y una tasa de paro superior al 6 por ciento a la tasa de hombres, reflejan como la mayor responsabilidad por parte de las mujeres de las obligaciones familiares lastra, no solo las posibilidades de acceder al mercado, sino también de obtener las mismas condiciones retributivas o de promoción que los hombres.

La política de empleo tiene por objeto fomentar el acceso al mercado laboral y mantenimiento de la actividad, atendiendo especialmente a aquellos colectivos con mayores dificultades de inserción, entre los que se encuentra el colectivo de mujeres. A través del programa 3221 se financian los programas destinados a incrementar la participación de la mujer en el mercado laboral, ya sea por cuenta propia o por cuenta ajena, a través de servicios de formación para el empleo, intermediación laboral, promoción de la contratación o el apoyo a la actividad emprendedora puesta en marcha por mujeres.

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

El desarrollo de nuevas estrategias de actuación, programas de empleo y formación desde una perspectiva de género, que incluyan acciones positivas en favor de las mujeres, hacen prever una mayor participación e incidencia sobre este colectivo, favoreciendo su incorporación al mercado laboral y consecuentemente la reducción de la brecha de género existente.

SECCIÓN 53. INSTITUTO ARAGONÉS DE SERVICIOS SOCIALES

En relación con los presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón, el Instituto Aragonés de Servicios Sociales gestiona los siguientes programas de gastos:

Sección	Programas
53	313.2 Gestión y desarrollo de los servicios sociales

Identificación de los programas con pertinencia de género

A continuación se relacionan los programas que se ha considerado poseen pertinencia de género porque afectan de manera directa a hombres y mujeres:

Sección	Programa con pertinencia de género
53	313.2 Gestión y desarrollo de los servicios sociales

SECCIÓN 53. Análisis de impacto de género de los programas presupuestarios

En este apartado se realiza una reflexión sobre el impacto de género de los **programas presupuestarios** considerados con pertinencia de género que corresponden al **Instituto Aragonés de Servicios Sociales**.

PROGRAMA 313.2 GESTIÓN Y DESARROLLO DE LOS SERVICIOS SOCIALES

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: 313.2

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: INSTITUTO ARAGONÉS DE SERVICIOS SOCIALES

SECCIÓN: 53

La Ley 4/1996, de 22 de mayo, crea el Instituto Aragonés de Servicios Sociales (I.A.S.S.), como organismo autónomo de naturaleza administrativa, adscrito actualmente al Departamento de Ciudadanía y Derechos Sociales, conforme a lo establecido por 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.

El objetivo básico del Instituto Aragonés de Servicios Sociales es ejecutar, como organismo gestor, las responsabilidades públicas del Gobierno de Aragón en materia de servicios sociales, cuyo espacio de actuación quedó establecido en la Ley 5/2009 de Servicios Sociales de Aragón, siendo el responsable de la coordinación funcional de sus dos niveles de atención: los servicios sociales generales de competencia local y los servicios sociales especializados de competencia autonómica. El IASS es, además, el responsable de la organización de la provisión de estos últimos y su adjudicación a los ciudadanos que tengan derecho a ello.

Las acciones del Instituto consisten en la provisión eficaz de casi todas las prestaciones del Catálogo de Servicios Sociales aprobado con el Decreto 143/2011 del Gobierno de Aragón. En este se determina que el objeto de atención del Sistema Público de Servicios Sociales de Aragón lo delimitan las necesidades sociales de: acceso al sistema, convivencia adecuada, integración social, autonomía funcional, necesidades básicas y participación social. Todas estas necesidades concretan el objeto de atención del Sistema que consiste en la atención de las necesidades que se producen entre la autonomía funcional y la integración relacional de las personas. Las acciones que se desarrollan desde el Instituto, se orientan al conjunto de los ciudadanos en los momentos en que se puedan ver afectados por alguna de las circunstancias que resultan atendibles en ese doble marco referencial.

En este mismo marco el IASS colabora con la Administración Local aragonesa en la organización de aquellas prestaciones del Sistema Público de Servicios Sociales que son de su competencia.

Sin perjuicio de esta vocación universal no puede obviarse que la sociedad civil se organiza en función de una serie de colectivos de circunstancias sociales que deben ser tenidas en cuenta en la organización de la respuesta del Instituto, como son las áreas de las personas mayores, la exclusión social, las personas con discapacidad y/o en situación de dependencia, así como la protección a la infancia y a la adolescencia

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, 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 (unidades de medida desagregadas por sexo)

OBJETIVO	ACTIVIDAD	UNIDAD DE MEDIDA
Gestión y desarrollo de los servicios sociales	- Dependencia	- Personas con prestación efectiva - Limbo de dependencia
	- Discapacidad	- Personas con grado de discapacidad reconocido
	- Inclusión Social	- Personas beneficiarios de prestaciones económicas
	- Servicios Sociales Generales	- Personas atendidas en cada servicio

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

La perspectiva de género es transversal para todas las políticas en materia de servicios sociales; para describir la situación social de hombres y mujeres, lo haremos en las cuatro grandes áreas en los servicios sociales:

- Dependencia
- Discapacidad
- Inclusión Social (prestaciones económicas)
- Servicios sociales generales

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.

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.

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.

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.

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.).

1.3 Garantía de Ingresos Mínimos y Sistema Público de Inclusión Social

Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el ingreso mínimo vital, ha venido a establecer el Ingreso Mínimo Vital como prestación económica de la Seguridad Social en su modalidad no contributiva, que ha venido a reforzar decisivamente el sistema de garantía de ingresos dentro de nuestro Estado, estableciendo una política estatal de garantía última de ingresos en la lucha contra la pobreza y la desigualdad social.

La distribución de rentas en los hogares de España es de las más desiguales entre los países de la Unión Europea y la de la desigualdad en nuestro país supera a la media europea.

La necesidad de mejorar el sistema de garantía de ingresos se enmarca en los informes y recomendaciones del Consejo y la Comisión Europea, en el marco de la Estrategia Europea 2020, de lucha contra la pobreza y la exclusión social, y en la Estrategia Nacional de Prevención y Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social 2019-2023.

En Aragón, a pesar de que la evolución social y económica, la existencia del hasta ahora denominado como Ingreso Aragonés de Inserción (IAI) ha venido a fomentar la integración de aquellas personas que se encontraban en estado de necesidad o en situaciones de marginación, comprendiendo prestaciones económicas (destinadas a garantizar los recursos mínimos de subsistencia) y actuaciones para la integración social y laboral.

La Ley 3/2021, de 20 de mayo, por la que se regula la Prestación Aragonesa Complementaria del Ingreso Mínimo Vital y el Servicio Público Aragonés de Inclusión Social, persigue la reforma y coordinación de las prestaciones de competencia de la Comunidad Autónoma de Aragón, de modo que se garantice prestaciones complementarias a las personas que no puedan acogerse al IMV y los apoyos que precisen en los procesos e inclusión social y laboral, con el fin de superar la pobreza, la exclusión social y la desigualdad, a través de la Pensión Autonómica Complementaria del Ingreso Mínimo Vital, y que vendrán a apoyar a colectivos vulnerables entre los que se encuentra la mujer.

El Plan estratégico de Igualdad de Oportunidades estatal señala los siguientes grupos de mujeres en situación de especial vulnerabilidad, relacionado con la violencia de género:

1.- 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 apoyarlas para contribuir a la ruptura del silencio y a proporcionarles un apoyo eficaz.

2.- 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.

3.- El 33% de las mujeres con discapacidad acreditada manifiestan haber sufrido situaciones de violencia de género, según la Macro encuesta 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.

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.

El objetivo es lograr 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 por una parte 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, además de la 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.

Por otro lado, las actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades en los Servicios Sociales Generales irán 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 en mujeres con discapacidad y colaborar con el Tercer Sector en la atención a las víctimas e incluir el factor discapacidad y perspectiva de género en las actuaciones de emergencia, ayuda humanitaria y programas e instrumentos de cooperación y/o colaboración.

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 auto organización, 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 la existencia de un procedimiento específico para el acceso a plazas de responsabilidad pública para mujeres mayores víctimas de violencia, o el acceso a la prestación autonómica complementaria del IMV para mujeres víctimas de violencia de género.

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

Atención a la Dependencia

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 personal.

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.

CCAA	Sexo	Tipo Prestación	Beneficiarios Vigentes	%
Aragón	Mujer	PAPD	333	
		Teleasistencia	169	
		Ayuda a Domicilio	3.433	
		Centros Día/Noche	785	
		Atención Residencial	2.303	
		PE Vinculada al Servicio	4.028	
		PE Cuidados Familiares	11.175	
		Total Mujer	22.226	65
	Hombre	PAPD	255	
		Teleasistencia	74	
		Ayuda a Domicilio	1.392	
		Centros Día/Noche	797	
		Atención Residencial	1.246	
		PE Vinculada al Servicio	1.477	
		PE Cuidados Familiares	6.570	
		Total Hombre	11.811	35
TOTAL			34.037	

Datos SISAAD Aragón a 31/08/2022

Las medidas adoptadas en el Plan de choque de dependencia, contempladas en el presente presupuesto, para reducir las listas de espera y garantizar el acceso de las personas en situación de dependencia a los servicios y prestaciones recogidas en el catálogo de servicios sociales de la Comunidad Autónoma de Aragón, redundarán sin duda en la atención del colectivo de mujeres, toda vez que como se observa en los datos de evolución el 65% de los usuarios del sistema son mujeres.

Discapacidad

Las actuaciones dirigidas no sólo a la discapacidad, sino también acciones positivas relacionadas con género y discapacidad a través del incremento de los proyectos para mujeres con discapacidad (acciones positivas), en los programas que se subvencionan como criterio prioritario de selección., la incorporación del 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, la exigencia de disponer de los datos desagregados por sexos con análisis de género en los proyectos e investigaciones que se promuevan, la introducción de la perspectiva de la discapacidad con análisis de género en los informes de impacto, la incorporación de 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.

1.3. Política de Garantía de Ingresos

PRESTACION	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Pensiones no contributivas de jubilación	5309	1248	4061
Pensiones no contributivas de invalidez	2808	1399	1409
Pensiones de Ancianidad y Enfermedad (PAE)	4	2	2
Ingreso Aragonés de Inserción	9434	3410	6024
Ayudas de Integración Familiar	3811	923	2888
Becas en Centros de Servicios Sociales	387	197	190
Ayudas Individuales para personas discapacitadas	529	255	274

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.

SECCIÓN 54. INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER

SECCIÓN 54. Análisis de impacto de género de los programas presupuestarios

En relación con los presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón, el Instituto Aragonés de la Mujer gestiona los siguientes programas de gastos:

Sección	Programas
54. INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER	3232 PROMOCIÓN DE LA MUJER

Identificación de los programas con pertinencia de género

A continuación, se relacionan los programas que se ha considerado poseen pertinencia de género porque afectan de manera directa a hombres y mujeres:

Sección	Programa con pertinencia de género
54. INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER	3232 PROMOCIÓN DE LA MUJER

Fichas de los programas de la sección 54 con pertinencia de género

En este apartado se realiza una reflexión sobre el impacto de género de los **programas presupuestarios** considerados con pertinencia de género que corresponden al **Instituto Aragonés de la Mujer**.

PROGRAMA 3232: Promoción de la Mujer

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: Promoción de la Mujer

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER**SECCIÓN:** 54

El Instituto Aragonés de la Mujer, se crea por la Ley 2/1993, de 19 de febrero, y tiene como finalidades básicas elaborar y ejecutar las medidas necesarias para hacer efectivo el principio de igualdad del hombre y de la mujer, impulsar y promover la participación de la mujer en todos los ámbitos y eliminar cualquier forma de discriminación de la mujer en Aragón.

La Ley 7/2018, de 28, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, en su artículo 10.2, establece que el Instituto Aragonés de la Mujer tiene como finalidades básicas la promoción y el fomento de las condiciones que posibiliten la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos; elaborar y ejecutar las medidas necesarias para hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres, e impulsar y promover la participación de la mujer en la vida política, cultural, económica, laboral y social, así como la eliminación efectiva de todas las formas de discriminación por razón de género en Aragón.

Ello implica la necesidad de planificar una serie de acciones positivas en la Administración aragonesa con el objetivo de integrar la perspectiva de género en las políticas de los Departamentos del Gobierno de Aragón y en el resto de Administraciones, así como promover la coordinación entre la administración autonómica y las administraciones locales.

Se pretende 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 su participación 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 fomentar su presencia en los ámbitos de toma de decisiones, mediante la realización de actividades de divulgación y sensibilización, formación y asesoramiento.

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, 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
----------	-----------	------------------

1. Actividad general del IAM	<p>Servicios de asesoramiento a la mujer</p> <p>Gestión y seguimiento de subvenciones y contratos</p> <p>Reuniones sectoriales</p> <p>Centros comarcales</p>	<p>Nº atenciones</p> <p>Nº de contratos</p> <p>Nº reuniones</p> <p>Nº centros</p> <p>Nº ayudas</p>
2. Incluir la perspectiva de género en las políticas del Gobierno de Aragón.	<p>Gestión de subvenciones</p>	<p>Nº reuniones</p> <p>Nº cursos</p> <p>Nº convenios</p> <p>Nº estudios</p>
3. Participación de las mujeres en la cultura y el deporte.	<p>Reuniones con Departamentos y Organismos</p> <p>Cursos para el personal de la Administración</p>	<p>Nº exposiciones</p> <p>Nº actividades</p> <p>Nº actuaciones</p>
4. Colaboración con los medios de comunicación.	<p>Convenios con la SAM y la FAMP</p> <p>Estudios e informes</p>	<p>Nº publicaciones</p> <p>Nº intervenciones</p>
5. Incluir la igualdad de oportunidades en la educación.	<p>Exposiciones</p>	<p>Nº convenios</p> <p>Nº ediciones</p> <p>Nº publicaciones</p>
6. La salud como elemento necesario en la calidad de vida de las mujeres.	<p>Actividades día internacional mujer</p> <p>Fomento mujer en deporte</p>	<p>Nº mujeres</p> <p>Nº cursos y s.</p> <p>Nº beneficiarias</p> <p>Nº reuniones</p>
7. Fomentar la participación de las mujeres en la economía y el empleo.	<p>Notas de prensa</p> <p>Intervenciones del IAM en medios de</p>	<p>Nº consultas</p> <p>Nº cursos</p>
8. Atención de las mujeres en riesgo de exclusión social.	<p>Convenios</p> <p>Ediciones</p> <p>Publicaciones</p>	<p>Nº beneficiarias</p> <p>Nº campañas</p> <p>Nº publicaciones</p> <p>Nº beneficiarias</p>

9. Prevenir y erradicar la violencia de género.	Atención psicológica a mujeres Cursos y seminarios Entidades beneficiarias de subvenciones Talleres	Nº jornadas Nº consultas Nº consultas Nº beneficiarias
10. Participación de las mujeres en el ámbito rural.	Consultas y asesorías Cursos y seminarios Módulos igualdad de oportunidades Campañas Publicaciones Asociaciones subvencionadas Jornadas transnacionales Consultas asesoría jurídica Consultas asesoría social Estancias de tiempo libre Reuniones de coordinación Campañas de publicidad Actos realizados 25 de noviembre Cursos de formación realizados Llamadas atendidas teléfono 24 horas	Nº reuniones Nº campañas Nº actividades Nº cursos Nº llamadas Nº llamadas Nº llamadas Nº centros Nº centros Nº beneficiarios

	Atención jurídica 24 horas Atención social 24 horas Casas de acogida Centros de emergencia Atención a hombres con problemas de control Consultas a distancia Charlas impartidas Jornadas mujer rural Subvenciones asociaciones desarrollo rural	Nº consultas Nº charlas Nº jornadas Nº beneficiarias
--	---	---

Objetivos en relación con la igualdad de género de acuerdo con la normativa vigente en la Comunidad Autónoma de Aragón:

II Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024)

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	CONTENIDO
1. COORDINACIÓN INSTITUCIONAL	1,2,4,5,6,7,8,11,12 y 13	<p>1.Creación y funcionamiento de los órganos de cooperación y coordinación previstos en la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.</p> <p>2.Decreto que regule el funcionamiento y actuación que corresponde a las Unidades de Igualdad de género.</p> <p>4.Fomentar la formación y sensibilización en materia de igualdad de género.</p> <p>5.Impulso de Planes de Igualdad en el sector público.</p> <p>6.Decreto de Excelencia en materia de Igualdad.</p> <p>7.Difusión y concesión del distintivo de Marca de Excelencia en Igualdad para distinguir a aquellas empresas y entidades comprometidas con la igualdad de género.</p> <p>8.Promover la colaboración y cooperación entre las Administraciones Públicas aragonesas.</p> <p>11.Uso no sexista del lenguaje en los documentos administrativos.</p>
2 PARTICIPACIÓN Y TRANSFORMACIÓN SOCIAL	2.1: Sensibilización a toda la sociedad 1,2,4,6 y 7	<p>12.Impulsar la máxima desagregación de datos: territorial, de género, de edad y cualquier otra característica de interés para el análisis de la situación de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Aragón.</p> <p>13.Actualización de la Guía de los derechos de las mujeres en Aragón.</p> <p>1.Promover y divulgar la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en todas las esferas aragonesas, y en especial en los medios de comunicación atendiendo a la diversidad y al principio de interseccionalidad.</p>

<p>3. SISTEMA EDUCATIVO, CULTURA, CIENCIA Y SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO</p>	<p>2.3. Medios de comunicación 2,3,4,5,6,7</p> <p>Cultura, Ciencia y Sociedad del conocimiento 2,3,5,11</p>	<p>2.Promover el movimiento asociativo con apoyo específico a entidades que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres y asociaciones que atiendan a colectivos que tengan como objetivo la promoción y defensa de los derechos de las mujeres</p> <p>4.Garantizar la formación específica de Igualdad de género para profesionales de todos los ámbitos.</p> <p>6.Hacer realidad el principio de igualdad efectiva mediante la participación de la sociedad en estrategias conjuntas que establezcan actuaciones específicas para diferentes áreas: cultura, deporte, etc.</p> <p>7.Acciones para prevenir las violencias contra las mujeres: sensibilización, prevención y detección, en coordinación con las medidas incluidas en el Plan Estratégico para la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres en Aragón.</p> <p>2.Realizar campañas dirigidas a combatir el sexismo y los estereotipos de género en los medios de comunicación y las redes sociales.</p> <p>3.Impulsar medidas en contra del acoso sexual por razón de sexo y orientación sexual y violencia machista ejercida en las mujeres a través de las redes sociales.</p> <p>4.Visibilizar a las mujeres actuales emprendedoras para crear referentes en el emprendimiento y liderazgo.</p> <p>5.Difundir la contribución de las mujeres en su diversidad a lo largo de la historia, y que han permanecido en el olvido.</p> <p>6.Proyectar contenidos que sensibilicen al público espectador en materia de igualdad, brindando una especial atención a la sensibilización social de la ciudadanía en la imagen social de las mujeres de grupos vulnerables.</p> <p>7.Visibilizar la diversidad de hombres y masculinidades para crear nuevos referentes, sensibilizando en materia de igualdad</p>
--	---	---

<p>4. ESTADO DE BIENESTAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO</p>	<p>4.1. Calidad de vida, salud y deporte 11,14</p>	<p>2. Difundir la actividad artística en relación con la igualdad de oportunidades y contra la violencia de género.</p> <p>3. Participación en proyectos que tengan como objetivo desarrollar los criterios de igualdad y diversidad de género en la cultura y el arte, así como dar visibilidad del trabajo que llevan a cabo las mujeres en la cultura, la ciencia y la sociedad del conocimiento.</p> <p>5. Promover la documentación del Instituto Aragonés de la Mujer</p> <p>11. Apoyo a la difusión y el reconocimiento de las producciones de las mujeres aragonesas en el ámbito cultural, artístico, intelectual, personal y social.</p> <p>11. Apoyo a mujeres deportistas y a proyectos de las federaciones deportivas que fomenten la participación de mujeres y equipos femeninos</p> <p>14. Potenciación de la visibilidad de la mujer deportista desde edades tempranas hasta su madurez, estableciendo redes conjuntas de trabajo con centros educativos, entidades deportivas y medios de comunicación.</p> <p>2. Fomentar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las empresas, fundamentalmente en las desigualdades en las retribuciones. Planes de igualdad y auditorías retributivas.</p> <p>3. Impulsar actuaciones destinadas a facilitar la creación, el mantenimiento y el crecimiento de las empresas de mujeres, especialmente a aquellas que se desarrollen en sectores emergentes o innovadores y reconociendo el papel de las empresarias aragonesas.</p>
<p>5. ECONOMÍA Y EMPLEO</p>	<p>5.1. Empleo e igualdad 2,3,5,6,7,8,9,10,11</p>	

	<p>Formación. 9</p> <p>5.2. Igualdad y medio rural 6,10,11</p> <p>5.3. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares. 1,2,3,4,5,6</p>	<p>5.Fomentar los convenios de colaboración con empresas para la contratación de mujeres, teniendo en cuenta situaciones de especial vulnerabilidad.</p> <p>6.Promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo del sector público. Asesoramiento en la elaboración de planes de Igualdad.</p> <p>7.Acompañar a las mujeres en la búsqueda de empleo, a través de asesoría y orientación laboral con perspectiva de género.</p> <p>8.Estudio sobre el valor del trabajo de los cuidados no remunerados y su contribución en el Producto Interior Bruto de Aragón.</p> <p>9.Potenciar la inclusión de cláusulas sociales en la contratación pública, teniendo como herramienta la Guía de Cláusulas Sociales en la Contratación Pública elaborada por el Instituto Aragonés de la Mujer en el año 2020.</p> <p>10 Creación de empleo de calidad en el sector de cuidados y puesta en marcha de un sistema de acreditación de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia informal o no profesional, tal como establece el Plan Corresponsables del Ministerio de Igualdad.</p> <p>11.Actuaciones de difusión de buenas prácticas en las empresas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</p> <p>9. Cursos de formación dirigidos a mujeres, en especial en situaciones de vulnerabilidad en colaboración con empresas, para conseguir la inserción laboral de las mismas.</p> <p>6. Apoyar a las asociaciones de mujeres que trabajan por el empoderamiento de las mujeres en el medio rural.</p> <p>10.Crear una plataforma para red de mujeres emprendedoras en el medio rural, como espacio de encuentro donde compartir conocimientos y construir soluciones innovadoras para la mejora de la empleabilidad y de orientación laboral.</p>
--	--	---

		<p>11.Creación de un mapa interactivo a través del cual se pueda localizar a todas las emprendedoras en las distintas comarcas del territorio aragonés, con indicación de su actividad.</p> <p>1.Apoyo a la prestación de servicios que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral adaptados al territorio.</p> <p>2.Fomentar a través de diferentes estrategias o programas la parentalidad positiva y la corresponsabilidad.</p> <p>3.Promover la ampliación de medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral para que se recojan en los convenios colectivos.</p> <p>4.Potenciar servicios de carácter social de atención y cuidado de niños y niñas, apoyo a familias monomarentales, personas dependientes o con discapacidad.</p> <p>5.Sensibilización de la sociedad en la importancia de la conciliación y la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares.</p> <p>6.Promoción de la corresponsabilidad y el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar en los jóvenes.</p>
--	--	--

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

ARTÍCULO	CONTENIDO
6. La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón	1. el Gobierno de Aragón, a través del Instituto Aragonés de la Mujer, adscrito al departamento con competencia en materia de igualdad de género, en orden a garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, desarrollará las siguientes funciones: de la a) la h)

10. El Instituto Aragonés de la Mujer	<p>1. El Instituto Aragonés de la Mujer, organismo autónomo adscrito al departamento del Gobierno de Aragón con competencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres, se rige por su ley reguladora, que definirá en cada momento su naturaleza, fines, funciones, órganos directivos, plan de actuación, coordinación de las políticas de transversalidad de género en nuestra Comunidad Autónoma y cualesquiera otras menciones sustanciales que conformen su régimen y organización.</p> <p>2. El Instituto Aragonés de la Mujer tiene como finalidades básicas la promoción y el fomento de las condiciones que posibiliten la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos; elaborar y ejecutar las medidas necesarias para hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres, e impulsar y promover la participación de la mujer en la vida política, cultural, económica, laboral y social, así como la eliminación efectiva de todas las formas de discriminación por razón de género en Aragón.</p>
11. El Centro de Documentación	<p>El Instituto Aragonés de la Mujer dispondrá de un Centro de Documentación como unidad encargada de coordinar todas aquellas publicaciones en materia de igualdad de género de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, y gestionará un fondo documental adecuado que sirva de apoyo a la investigación y el conocimiento. Asimismo, en función de los recursos disponibles, ofrecerá servicios como una biblioteca virtual, fomentando la accesibilidad de sus fondos.</p>
12. Centros comarcales de información y servicios a la mujer	<p>1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, a través del organismo autónomo competente en igualdad de género, ostenta la titularidad, competencia, programación, prestación y gestión de los Centros comarcales de información y servicios a la mujer, regulados en la Ley 4/2007, de 22 de marzo, de Prevención y Protección integral a las Mujeres Víctimas de violencia en Aragón.</p>
13. Unidades de igualdad de género	<p>1. Uno de los requisitos de las unidades de igualdad de género será que tengan la formación habilitada por el Instituto Aragonés de la Mujer para el desarrollo de tal fin.</p>
14. Comisión Interdepartamental para la igualdad	<p>1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, creará una Comisión Interdepartamental para la igualdad en la que estarán representados los distintos departamentos de la Administración y organismos autónomos de la Comunidad Autónoma de Aragón. Se constituirá por un miembro de cada unidad de igualdad de cada departamento y organismo</p>

	autónomo y la presidirá la persona titular del Instituto Aragonés de la Mujer.
18. Evaluación del impacto de género	4.a. El gobierno de Aragón, a propuesta del Instituto Aragonés de la Mujer, elaborará y revisará periódicamente las normas o directrices en las que se precisen las pautas y criterios a seguir para la realización de la evaluación previa del impacto en función de género.
20. Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	3. El Instituto Aragonés de la Mujer presentará una evaluación de la aplicación de dicho plan estratégico cada dos años.
92. Inspección	2. El Instituto Aragonés de la Mujer habilitará entre su personal inspectores o inspectoras en materia de igualdad de género.

Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024

Medida	A/4 Realización de campañas en medios de comunicación para fomentar el acceso al empleo público dirigidas al sexo menos representado cuando se trate de puestos masculinizados o feminizados.
Plazo de Implantación	Desde el 1 de enero de 2021
Responsable de su Implantación	Instituto Aragonés de la Mujer
Indicadores de Resultados	2 campañas durante la vigencia del Plan de Igualdad
Medida	C/2 Mantener la formación en igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres y los cursos sobre lenguaje no sexista
Plazo de Implantación	Desde el 1 de enero de 2021
Responsable de su Implantación	Instituto Aragonés de Administración Pública e Instituto Aragonés de la Mujer
Indicadores de Resultados	4 cursos y/o vídeos impartidos durante la vigencia del Plan de Igualdad
Medida	C/3 Impartir formación sobre el acoso sexual y por razón de sexo, así como otras formas de violencia de género.
Plazo de Implantación	Desde el 1 de enero de 2021
Responsable de su implantación	Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios a través del Instituto Aragonés de Administración Pública e Instituto Aragonés de la Mujer

Indicadores de resultados	8 cursos impartidos en el plan de formación del IAAP o vídeos en el Portal del Gobierno de Aragón.
Medida	C/4 Impartir formación obligatoria en material de igualdad al personal de Nuevo ingreso y al personal que ostente responsabilidades directivas y de gestión de personal.
Plazo de implantación	Desde el 1 de enero de 2021
Responsable de su implantación	Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios a través del Instituto Aragonés de Administración Pública e Instituto Aragonés de la Mujer
Indicadores de resultados	4 cursos impartidos durante la vigencia del Plan de Igualdad
Medida	C/5. Realizar campañas de sensibilización para evitar que los estereotipos de género afecten en la elección de los cursos..
Plazo de implantación	Desde el 1 de enero de 2021
Responsable de su implantación	Instituto Aragonés de la Mujer
Indicadores de resultados	4 campañas durante la vigencia del Plan de Igualdad
Medida	C/6 Hacer campañas de sensibilización en materia de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación por razón de sexo dirigidas al personal, principalmente en fechas relevantes para la igualdad de género, que en todo caso incluirá el 8 de marzo (día internacional de la mujer trabajadora) y el 25 de noviembre (día internacional de eliminación de la violencia contra la mujer).
Plazo de implantación	Desde el 1 de enero de 2021
Responsable de su implantación	Instituto Aragonés de la Mujer
Indicadores de resultados	16 campañas realizadas y ámbito territorial de las mismas
Medida	C/7 Elaborar un código de buenas prácticas en material de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
Plazo de implantación	2 años
Responsable de su implantación	Instituto Aragonés de la Mujer y Unidades de Igualdad
Indicadores de resultados	Publicación en BOA y difusión
Medida	C/10 Impartir cursos y talleres de formación en igualdad y no discriminación por razón de sexo dirigido a todo el personal y, especialmente a los hombres en acciones formativas sobre nuevos valores de la masculinidad y corresponsabilidad familiar.
Plazo de implantación	Desde el 1 de enero de 2021
Responsable de su implantación	Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios a través del Instituto Aragonés de Administración Pública e Instituto Aragonés de la Mujer
Indicadores de	4 cursos y talleres impartidos y número de asistentes. Hacer estudio comparativo

resultados	en años sucesivos.
Medida	F/1 Fomentar el uso corresponsable de los derechos de conciliación a través de acciones de formación, información y sensibilización en corresponsabilidad..
Plazo de implantación	2 años
Responsable de su implantación	Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, Instituto Aragonés de la Mujer y Unidades de Igualdad.
Indicadores de resultados	10 acciones de información y sensibilización realizadas. Porcentaje anual de medidas de conciliación solicitadas por hombres.
Medida	J/1 Elaborar un protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Plazo de implantación	3 meses
Responsable de su implantación	Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios y el Instituto Aragonés de la Mujer
Indicadores de resultados	Publicación del Protocolo aprobado en Diario Oficial (BOA)
Medida	J/2 Campañas de sensibilización en material de violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo.
Plazo de implantación	Desde el 1 de enero de 2021
Responsable de su implantación	Instituto Aragonés de la Mujer y la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios.
Indicadores de resultados	16 campañas realizadas
Medida	J/3 Formación para la prevención de la violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo.
Plazo de implantación	1 año
Responsable de su implantación	Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios y el Instituto Aragonés de la Mujer
Indicadores de resultados	12 actividades de formación realizadas en el Plan de Formación anual
Medida	J/5 Elaborar un protocolo de movilidad para las empleadas públicas afectadas por violencia de género
Plazo de implantación	1 año
Responsable de su implantación	Instituto Aragonés de la Mujer
Indicadores de resultados	Protocolo aprobado y publicado

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

Según datos oficiales a 1 de enero de 2022, las mujeres representan aproximadamente un 51% de la población total aragonesa. La mayor concentración de habitantes se encuentra en la provincia de Zaragoza, seguido de Huesca y por último Teruel.

Mercado de trabajo

A partir del 2020, la situación económica aragonesa al igual que la española, ha estado ligada a la evolución de la crisis sanitaria derivada de la epidemia de COVID-19, sufriendo un duro golpe que ha afectado de manera especial a las mujeres, llegando a una tasa de desempleo de 13,6%, 3,5 puntos porcentuales superior a la tasa de paro de los hombres. En el segundo trimestre del 2022, sigue la misma tendencia situándose la tasa de paro de las mujeres en 10,8 % y las de los hombres en el 7,3%.

En la Encuesta Anual de Estructura Salarial (EES) publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), señalan que en el año 2019 la brecha salarial de género en Aragón fue del 29,69% superior a la media nacional que es del 24,22%. Esta brecha del 29,69% en Aragón, significa que una mujer gana de media casi el 30% menos que un hombre. Son varias las razones de esta brecha, pero fundamentalmente es que el colectivo femenino ocupa un mayor porcentaje de trabajos parciales y temporales, así como los empleos peor remunerados o socialmente menos valorados. Otro condicionante es el tipo de jornada, las mujeres con contrato a tiempo parcial es tres veces más que los hombres. Respecto al tipo de contrato, mientras el 61 % de los hombres tiene un contrato indefinido, las mujeres no alcanzan el 40 %.

El Instituto Aragonés de la Mujer a través de su servicio de asesoría laboral, facilita información y formación a mujeres para conseguir en ellas una actitud activa de permanente búsqueda de empleo, ayudándolas a que analicen su propio potencial y hacer coincidir este con las distintas opciones que se les ofrecen. Durante el año 2021 se atendieron a 685 mujeres, y en el primer semestre del 2022 a 226.

Asesoramiento empresarial para emprendedoras y empresarias y de orientación a empresas y entidades que desarrollen medidas y planes de igualdades en Aragón. Durante el año 2021 se atendieron a 184 mujeres emprendedoras y 106 en el primer semestre del 2022. Se asesoró sobre la elaboración, implementación, registro y seguimiento de planes de igualdad Desde el año 2019 se han acompañado a más de 50 empresas en esta tarea.

Educación, cultura y deporte

Las cifras de hombres y mujeres en las primeras etapas educativas (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 Bachillerato, danza, idiomas, música, educación de adultos y a distancia la cifra de mujeres es ligeramente superior a la de hombres y, sin embargo, ocurre lo contrario en los ciclos de formación profesional y actividades deportivas en los que los hombres son mayoría.

La realidad educativa anterior tiene su reflejo en el mercado laboral: la mayor participación de mujeres se produce en el sector servicios donde casi el 50% de las mujeres ocupadas se

adscriben a este sector. Dentro de este, educación, sanidad y servicios sociales, hostelería y servicio doméstico 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.

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

El IAM diseñó en el año 2021 el Juego “Escalera a la Igualdad”, con el objeto de fomentar y difundir el concepto de igualdad entre la juventud. Además, en este juego se conocen mujeres destacadas en la Comunidad Autónoma de Aragón en distintos ámbitos: científico, artístico, político, etc. Durante el año 2022, se han visitado 8 centros escolares para que el alumnado conozca y aprenda a la vez que juega.

El deporte constituye una oportunidad perfecta para aprovechar una actividad que persigue promover valores y conductas que reflejen la lucha para combatir la invisibilidad de la mujer en el ámbito del deporte, como plataforma de difusión de su imagen. El Instituto Aragonés de la Mujer, durante el año 2022 ha apoyado a diversos clubs deportivos, como el Alcoraz de Huesca, o el Real Club de Fútbol Femenino.

Medio rural

Del total de mujeres aragonesas, un 20% viven en el medio rural, mujeres que sufren una doble discriminación y que resultan determinantes para su vertebración territorial y social. Sin embargo, se mantienen escenarios de desigualdad entre mujeres y hombres en un grado más acusado de lo que ocurre en el medio urbano, como se comprueba en dos estudios realizados en el año 2021, por el Departamento de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente y la Universidad de Zaragoza, sobre la situación del mundo rural aragonés desde una perspectiva de género

Se constata una mayor brecha de género poblacional y de empleo que en el medio urbano y mayor envejecimiento poblacional, revelando la existencia de dificultades para la fijación de población en edad de trabajar. La formación aparece como elemento importante de movilidad económica y social en el medio rural.

La distribución del tiempo dedicado a realizar las distintas actividades cotidianas entre las mujeres y sus parejas es desigual, aunque se iguala algo al disminuir la edad y aumentar el nivel de formación. Se constata igualmente que las tareas de cuidados recaen en gran medida en las mujeres.

También se comprueba que las mujeres desean seguir permaneciendo en el medio rural en los próximos años, siendo el sector agrario el que más arraigo genera, pero las posibilidades de empleo son escasas y muchas se ven obligadas a emprender para poder trabajar. Asimismo, señalan las deficiencias en servicios e infraestructuras.

En el Instituto Aragonés de la Mujer, conscientes de estas desigualdades, se han llevado a cabo distintos proyectos dirigidos a las mujeres del medio rural:

-Talleres de formación dirigido a mujeres emprendedoras realizados. Se realizan en distintas localidades de las tres provincias aragonesas. Se les proporciona herramientas para poner en marcha sus proyectos.

-Plataforma Red-IAM-Rural, para facilitar el contacto entre las mujeres emprendedoras en el entorno rural, dar visibilidad del colectivo ante la sociedad, facilitar las sinergias entre proyectos dando a conocer los diferentes proyectos emprendedores de la red, así como detectar las necesidades del colectivo mediante un espacio habilitado para la publicación de necesidades concretas.

-Proyecto Juntas por las Comarcas. Visita de la Directora General del IAM a todas Comarcas aragonesas, con el objetivo de celebrar encuentros con distintos colectivos de mujeres y conocer de primera mano sus necesidades. Con las aportaciones de las 33 comarcas se ha elaborado un informe global en el que se puede ver la situación real de las mujeres aragonesas del medio rural.

-Convenios con las Comarcas aragonesas para la prestación de servicio de atención psicológica, social, educativa familiar, así como para la realización de acciones formativas y campañas en materia de prevención y sensibilización de la violencia de género.

Formación en materia de igualdad

Durante el año 2022 se ha continuado con diversos cursos de formación en materia de igualdad dirigidos a todo el personal de la administración de la DGA (Elaboración de informes de impacto de género, Lenguaje inclusivo en la Administración Pública, Objetivo de Desarrollo Sostenible 5: igualdad de género, etc.).

Asimismo, en colaboración con la Universidad de Zaragoza, se ha vuelto a convocar para el curso académico 2022-2023, el curso sobre Unidades de igualdad de género en la Administración Pública, con 26 personas matriculadas pertenecientes a todos los departamentos del Gobierno de Aragón.

Representación y participación en el ámbito político.

En la distribución de mujeres y hombres en los órganos de representación local y autonómico, cabe destacar que, tanto en concejalías como alcaldías, el porcentaje de hombres es muy

superior al de mujeres. En el ámbito autonómico, hay una distribución muy igualitaria: un 47,8% de las personas que están en la Cortes de Aragón son mujeres.

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

Se considera que el programa presupuestario de 2023 del Instituto Aragonés de la Mujer posee impacto positivo al género en la medida que contribuye a la eliminación de las desigualdades de género entre mujeres y hombres, en especial va a contribuir al desarrollo de las políticas de igualdad y a seguir erradicando las violencias contra las mujeres en Aragón.

El presupuesto del Instituto Aragonés de la Mujer para el año 2023 ha integrado el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el conjunto de sus actuaciones, y como consecuencia de ello, considera que éste ejercerá un impacto positivo en la reducción de las desigualdades.

SECCIÓN 55. INSTITUTO ARAGONÉS DE LA JUVENTUD.

En relación con los presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón, el Instituto Aragonés de la Juventud gestiona los siguientes programas de gastos:

Sección	Programas
55- INSTITUTO ARAGONÉS DE LA JUVENTUD	3231. Voluntariado y Solidaridad
	3231. Carné Joven
	3231. Red de Albergues Juveniles
	3231. Programa Escuela de Formación Permanente
	3231. Becas para actividades juveniles en el tiempo libre
	3231. Programa plan retorno
	3231. Proyectos de juventud de Asociaciones y Entidades
	3231. Proyectos de juventud y asociacionismo en entidades locales
	3231. Creación de órganos de participación de la Juventud en las políticas que les afecten
	3231. Programa Pacto de Estado contra la violencia de género
	3231. Promoción y formación de jóvenes creadores
	3231. Programa Escuelas de Tiempo Libre
	3231. Asesorías de orientación laboral, emocional, vivienda.

Identificación de los programas con pertinencia de género

A continuación, se relacionan los programas que se ha considerado poseen pertinencia de género porque afectan de manera directa a hombres y mujeres:

--	--

Sección	Programa con pertinencia de género
55- INSTITUTO ARAGONÉS DE LA JUVENTUD	3231. Programa Pacto de Estado contra la violencia de género
	3231. Proyectos de juventud de Asociaciones y Entidades
	3231. Proyectos de juventud y asociacionismo en entidades locales

SECCIÓN 55. Análisis de impacto de género de los programas presupuestarios

En este apartado se realiza una reflexión sobre el impacto de género de los **programas presupuestarios** considerados con pertinencia de género que corresponden al **Instituto Aragonés de la Juventud**.

PROGRAMA PACTO DE ESTADO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: PACTO DE ESTADO

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: INSTITUTO ARAGONÉS DE LA JUVENTUD

SECCIÓN: 55

Desde el Instituto Aragonés de la Juventud se gestionan parte de los fondos del Pacto de Estado contra la violencia de género con el objetivo de romper el silencio de las mujeres jóvenes sobre las que se ejerce esta violencia, mejorar la respuesta institucional a las víctimas y promover una asesoría, apoyo y protección específico a las mujeres más jóvenes.

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

1. Continuidad de la asesoría de violencia sexual puesta en marcha en el año 2021 que permite dar adecuada cobertura a todo el proceso de protección de la mujer incluyendo el acompañamiento físico y el apoyo psicológico.
2. Elaboración de publicaciones digitales y en papel. En concreto la guía teórica práctica para escuelas de tiempo libre en materia de igualdad y la carpeta para distribuir entre profesionales para su formación y concienciación.
3. Elaboración y asesoría de planes de igualdad para entidades sin ánimo de lucro que realizan actividades con jóvenes.
4. Campañas de sensibilización dirigidas tanto a jóvenes como a profesionales con el objetivo de trabajar con ellos la igualdad y prevenir la violencia de género entre las personas más jóvenes.
5. Talleres y cursos de formación: Teatro, educar para evitar, graffiti, escritura creativa, "gender violence", baloncesto, reconstruyendo el sexismo, prevención violencia sexual,

rap, educación sexual y de género, violencia de género, lenguaje inclusivo, eliminación de estereotipos y juventud.

6. Fomento y promoción del scaperoom sobre violencia de género puesto en marcha en 2021 con el objetivo de concienciar a los más jóvenes con una actividad más lúdica que les permite acercarse más a una situación de violencia de género.
7. Exposición itinerante por todo el territorio aragonés en la que se cuenta el origen de la violencia de género desde su nivel más bajo planteando situaciones reales que permiten a los jóvenes realizar un análisis de sus conductas.
8. Continuación con el concurso de microrrelatos sobre violencia de género en el que pueden participar jóvenes de todo Aragón presentando un pequeño relato sobre la materia con el objetivo de concienciar a los más jóvenes.

Estos objetivos se enmarcan además en la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón:

ARTÍCULO	CONTENIDO
Artículo 6,1)	La garantía de la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de juventud, cooperación y consumo
Artículo 74,a)	Las Administraciones públicas aragonesas (...) a) Promoverán la educación física y la práctica del deporte como valor social, cultural y de salud en las mujeres, en todas las etapas de la vida, desde niñas hasta mayores, y en todos los niveles y ámbitos territoriales aragoneses, incentivando especialmente las prácticas en las que la mujer esté infrarrepresentada

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

La Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón establece en su artículo 76.1: “Los poderes públicos de Aragón promoverán y consolidarán la igualdad de oportunidades y los derechos humanos de las mujeres en su acción exterior y en la política de cooperación para el desarrollo y la acción humanitaria”.

Por su parte, la Ley 6/2015, de 25 de marzo, de Juventud de Aragón establece en su artículo 3 entre los principios rectores de esta ley, que deberán inspirar los programas, servicios y actividades que tengan a las personas jóvenes como destinatarias: “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.”

Las actuaciones que se han llevado a cabo en el marco del programa 3231. Pacto de Estado contra la violencia de género tanto aquellas dedicadas a la formación de profesionales y jóvenes, la puesta en marcha de una asesoría específica, o la convocatoria de concursos se enmarcan en un contexto en el que la violencia de género no es sino una de las mayores lacras existentes actualmente contra la que se debe luchar desde las Instituciones.

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

Los resultados que se pretende obtener son una mayor concienciación en la población joven, así como mejorar la asistencia, asesoramiento y acompañamiento de las mujeres jóvenes en una situación de riesgo por violencia de género.

PROGRAMA PROYECTOS DE JUVENTUD DE ASOCIACIONES Y ENTIDADES**a) Datos generales del programa presupuestario****PROGRAMA:** PROGRAMA PROYECTOS DE JUVENTUD DE ASOCIACIONES Y ENTIDADES**CENTRO GESTOR RESPONSABLE:** INSTITUTO ARAGONÉS DE LA JUVENTUD**SECCIÓN:** 55

Desde el Instituto Aragonés de la Juventud se pone en marcha una línea de subvención dirigida a asociaciones juveniles sin ánimo de lucro con el objetivo de promover y financiar proyectos juveniles en el territorio aragonés.

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

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.

Esta línea se enmarca en:

II Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024)		
EJE	OBJETIVO	MEDIDAS
Eje 2. Participación y transformación social	2. Juventud	<ol style="list-style-type: none"> 1. Convocatorias de subvenciones con perspectiva de género. 2. Jornadas específicas dirigidas a la juventud. 3. Redes sociales utilizadas en la difusión. 4. Acciones en materia de igualdad entre hombres y mujeres en los Centros de Ocio de las Comarcas. 5. Convocatoria de concursos en distintas áreas, dirigidos a jóvenes talentos femeninos. 6. Difusión de jóvenes talentos femeninos en diferentes medios (publicaciones, redes sociales, etc.) 7. Planes de igualdad implementados en las entidades sin ánimo de lucro. 8. Planes de igualdad implementados en las escuelas de tiempo libre. 9. Presencia igualitaria de la juventud en sus órganos de decisión. 10. Proyectos de ocio educativo innovadores que favorezcan la prevención de la violencia de género.
Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón		
ARTÍCULO	CONTENIDO	
Artículo 6,l)	La garantía de la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de juventud, cooperación y consumo	
Artículo 74,a)	Las Administraciones públicas aragonesas (...) a) Promoverán la educación física y la práctica del deporte como valor social, cultural y de salud en las mujeres, en todas las etapas de la vida, desde niñas hasta mayores, y en todos los niveles y ámbitos territoriales aragoneses, incentivando especialmente las prácticas en las que la mujer esté infrarrepresentada	

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

La Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón establece en su artículo 76.1: “Los poderes públicos de Aragón promoverán y consolidarán la igualdad de oportunidades y los derechos humanos de las mujeres en su acción exterior y en la política de cooperación para el desarrollo y la acción humanitaria”.

Por su parte, la Ley 6/2015, de 25 de marzo, de Juventud de Aragón establece en su artículo 3 entre los principios rectores de esta ley, que deberán inspirar los programas, servicios y actividades que tengan a las personas jóvenes como destinatarias: “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.”

En un contexto en el que la violencia de género no es sino una de las mayores lacras existentes actualmente, desde las Instituciones se deben buscar fórmulas que permitan ayudar tanto a entidades como personas físicas para luchar contra ella.

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

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 2021 el Instituto Aragonés de la Juventud, ha subvencionado mediante procedimiento de concurrencia competitiva a las siguientes entidades: asociación juvenil movida, asociación mujeres libres Manuela Blasco, asociación Villanúa y asociación Sargantana.

PROGRAMA PROYECTOS DE JUVENTUD Y ASOCIACIONISMO EN ENTIDADES LOCALES

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: PROGRAMA PROYECTOS DE JUVENTUD Y ASOCIACIONISMO EN ENTIDADES LOCALES.

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: INSTITUTO ARAGONÉS DE LA JUVENTUD

SECCIÓN: 55

Desde el Instituto Aragonés de la Juventud se pone en marcha una línea de subvención dirigida a entidades locales con el objetivo de promover y financiar proyectos juveniles en el territorio aragonés.

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

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.

En este caso son las propias Entidades Locales las encargadas de poner en marcha proyectos que tengan como destinatarios, en coherencia con la Ley, fundamentalmente las personas físicas con edades comprendidas entre los 14 y 30 años, 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.

Esta línea se enmarca en:

II Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024)		
EJE	OBJETIVO	MEDIDAS
Eje 2. Participación y transformación social	2. Juventud	<ol style="list-style-type: none"> 1. Convocatorias de subvenciones con perspectiva de género. 2. Jornadas específicas dirigidas a la juventud. 3. Redes sociales utilizadas en la difusión. 4. Acciones en materia de igualdad entre hombres y mujeres en los Centros de Ocio de las Comarcas. 5. Convocatoria de concursos en distintas áreas, dirigidos a jóvenes talentos femeninos. 6. Difusión de jóvenes talentos femeninos en diferentes medios (publicaciones, redes sociales, etc.) 7. Planes de igualdad implementados en las entidades sin ánimo de lucro. 8. Planes de igualdad implementados en las escuelas de tiempo libre. 9. Presencia igualitaria de la juventud en sus órganos de decisión. 10. Proyectos de ocio educativo innovadores que favorezcan la prevención de la violencia de género.
Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón		
ARTÍCULO	CONTENIDO	
Artículo 6,l)	La garantía de la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de juventud, cooperación y consumo	
Artículo 74,a)	Las Administraciones públicas aragonesas (...) a) Promoverán la educación física y la práctica del deporte como valor social, cultural y de salud en las mujeres, en todas las etapas de la vida, desde niñas hasta mayores, y en todos los niveles y ámbitos territoriales aragoneses, incentivando especialmente las prácticas en las que la mujer esté infrarrepresentada	

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

La Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón establece en su artículo 76.1: “Los poderes públicos de Aragón promoverán y consolidarán la igualdad de oportunidades y los derechos humanos de las mujeres en su acción exterior y en la política de cooperación para el desarrollo y la acción humanitaria”.

Por su parte, la Ley 6/2015, de 25 de marzo, de Juventud de Aragón establece en su artículo 3 entre los principios rectores de esta ley, que deberán inspirar los programas, servicios y actividades que tengan a las personas jóvenes como destinatarias: “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.”

En un contexto en el que la violencia de género no es sino una de las mayores lacras existentes actualmente, desde las Instituciones se deben buscar fórmulas que permitan ayudar tanto a entidades como personas físicas para luchar contra ella.

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

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 2021 el Instituto Aragonés de la Juventud, ha subvencionado mediante procedimiento de concurrencia competitiva a numerosos ayuntamientos que de forma directa o indirecta tratan de promover la igualdad entre jóvenes a través de distintos proyectos.

SECCIÓN 71. ARAGONESA SERVICIOS TELEMÁTICOS

En relación con los presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón, la Entidad de Derecho Público Aragonesa de Servicios Telemáticos gestiona los siguientes programas de gastos:

Sección	Programas
71	1265- Servicios Telemáticos

Identificación de los programas con pertinencia de género

A continuación, se relacionan los programas que se ha considerado poseen pertinencia de género porque afectan de manera directa a hombres y mujeres:

Sección	Programas con pertinencia de género
71	1265- Servicios Telemáticos

SECCIÓN 71. Análisis de impacto de género de los programas presupuestarios

Fichas de los programas de la sección 71 con pertinencia de género

En este apartado se realiza una reflexión sobre el impacto de género de los programas presupuestarios considerados con pertinencia de género que corresponden a la Entidad Aragonesa de Servicios Telemáticos.

PROGRAMA 1265- Servicios Telemáticos

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: 126.5- Servicios Telemáticos

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: 71010

SECCIÓN: 71

AST tiene un programa de gasto, coincidente con su clasificación funcional: 1265 Servicios Telemáticos. Dicha función 1265 está incluida en la política de gasto: Políticas Económicas, y dentro de la misma en Investigación y Desarrollo. El programa 126.5 Servicios Telemáticos

recoge los créditos destinados a parte de los gastos de funcionamiento de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 7/2001, de creación de la Entidad, de los que los principales objetivos son los que se reflejan a continuación:

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.

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.

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.

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.

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

La finalidad de este Informe es mostrar que el presupuesto obtenido por AST como proveedor principal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón en las necesidades de ésta con los servicios de sistemas y aplicaciones para la información y las telecomunicaciones se realiza en base a los principios de igualdad de trato y oportunidades a hombres y mujeres y en consecuencia atendiendo al principio de equidad.

Objetivos Generales del programa y líneas de actuación:

Administración y Servicios Públicos

- Mantener la profesionalidad en la gestión de los servicios TI y trabajar en el alineamiento de los procesos y servicios de TI con los objetivos del Gobierno de Aragón.
- Mantener y evolucionar las plataformas tecnológicas y soluciones corporativas que sirven de base al desarrollo de los servicios digitales del Gobierno de Aragón, favoreciendo de esta manera la calidad de los servicios, la optimización de la inversión y la reducción y control de los costes de explotación.
- Apoyar la transformación digital de la Administración para extender los servicios de Administración Electrónica, y facilitar la relación de nuestra Administración con ciudadanos, profesionales y empresas.
- Evolucionar hacia un modelo de cloud híbrido que permita aprovechar las facilidades de los servicios en la nube y abrir a la organización a soluciones innovadoras desde una perspectiva de optimización de costes.

- Evolucionar el modelo de seguridad técnica (ciberseguridad) que garantice la adecuada protección de los sistemas y servicios del Gobierno de Aragón y la confianza de los ciudadanos.
- Impulsar el modelo de teletrabajo, así como todos aquellos servicios que faciliten la colaboración y el trabajo en grupo en el seno de la Administración Autonómica.
- Potenciar el concepto de Red Unificada de Telecomunicaciones Institucionales, como infraestructura para la interconexión de las AA.PP. de la Comunidad Autónoma y como instrumento de colaboración entre instituciones, con el fin de mejorar las condiciones de prestación de los servicios públicos.
- Favorecer aquellos acuerdos entre las AA.PP. del territorio que contribuyan al reaprovechamiento de los servicios tecnológicos que les son comunes, para garantizar la interoperabilidad y conseguir una Administración Unificada ante el ciudadano.

Desarrollo social y económico en el territorio

- Favorecer la extensión de las redes y la prestación de servicios de telecomunicación en el territorio, aplicando criterios de economías de escala y minimizando los impactos medioambientales.
- Extender en su totalidad la red de infraestructuras multiservicio para facilitar el despliegue equilibrado de los servicios de telecomunicaciones vía radio en todo el territorio.
- Impulsar el despliegue territorial de las redes de banda ancha a todos los núcleos de población.
- Potenciar e implantar la Red Digital de Comunicaciones Móviles para los servicios de Seguridad y Emergencias.

Objetivos en relación con la igualdad de género de acuerdo con la normativa vigente:

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, 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.

La Ley 7/2018 de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Aragón, en su art. 39, 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.

Para conseguir este objetivo la Ley 7/2018 realiza una exhaustiva relación de ámbitos y materias en los que se ha de actuar:

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.

Para ello es fundamental, tal y como nos indica la Ley 7/2018: el uso integrador y no sexista del lenguaje y de la imagen y la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de género.

Ámbito de la ciberseguridad

La mejora de la Ciberseguridad dentro de las infraestructuras y sistemas de información del Gobierno de Aragón es transversal para toda la organización y para toda la ciudadanía con independencia del género.

Se trata de una actuación que garantiza la transversalidad de género en la medida de que cubre a toda la población y el impacto de género vendrá dado por la propia distribución de la población.

Se trata además de una actuación que apoya la igualdad de oportunidades en la esfera social, desde la perspectiva de que apoya la reducción de la brecha digital al perseguir entornos más seguros y confiables para la ciudadanía.

El compromiso de Aragón en materia de ciberseguridad ha sido una constante a lo largo del tiempo, realizándose múltiples actuaciones cuyo objetivo principal es monitorizar la seguridad de las redes de telecomunicaciones, además de realizar labores de prevención, neutralización y respuesta frente incidentes. Todas estas acciones son transversales a toda la ciudadanía por igual y no hay pertinencia por razón de igualdad, inclusión y no discriminación.

Actuaciones Red de emergencias

La implantación de la Red de Seguridad y Emergencias de Aragón se extiende por todo el territorio de nuestra región con la implantación en el total del proyecto de más de cien ubicaciones para garantizar la cobertura de la mayor parte del mismo. A través de la red de emergencias se facilita una mejor coordinación de todos los efectivos con lo cual se apoya el éxito de las actuaciones ligadas con los servicios de seguridad y emergencias, y, por tanto, una mejor atención al ciudadano en caso de una catástrofe, un incidente o necesidad de asistencia sanitaria.

Se trata de un proyecto que garantiza la transversalidad de género así como la inclusión social y la no discriminación, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición en la medida de que cubre a toda la población y el impacto vendrá dado por la propia distribución de la población en el territorio, y además es un proyecto igualitario en cuanto apoya la extensión de servicios en el territorio apoyando lo mismo a la población rural que la urbana.

Actuaciones infraestructuras digitales

Estas actuaciones impulsan la innovación, la transversalidad de género, igualdad de oportunidades y no discriminación en el nuevo modelo de gobierno digital para las próximas décadas, en el que los servicios sean totalmente digitales. Por su papel fundamental de proveedor de servicios para todos los ciudadanos y empresas de la comunidad y, además por el número de empleados y de proveedores de todos los sectores, el Gobierno de Aragón debe acometer su transformación pendiente y propiciar, cultural y operativamente, esta inversión al resto de Aragón.

Impulso del Anteproyecto de la Ley Cloud en Aragón

Se realizó una Memoria de igualdad del Anteproyecto de Ley de Medidas para la Implantación y desarrollo en Aragón de Tecnologías en la Nube (Tecnologías Cloud) en la que se comentaba como aspectos más importantes que, si bien una de las brechas digitales detectadas de forma generalizada está relacionada con el género, se regulan cuestiones que parecen no afectar de manera directa a la igualdad de género ni a los modelos estereotipados de género, por lo que se considera que no posee pertinencia de género.

No obstante, han de destacarse algunos aspectos positivos relacionados con la igualdad de género. En primer lugar, contempla la obtención de la calificación de Solución Cloud Certificada de Aragón (SCCA) para las empresas proveedoras de tecnologías en la nube que cumplan una serie de requisitos; y entre estos requisitos se incluyen los siguientes: 1) tener implantado un plan de igualdad entre mujeres y hombres, en aquellos supuestos en que la empresa esté obligada a ello por imperativo legal o convencional; 2) estar comprometido con los Objetivos de Desarrollo Sostenible fijados por la Organización de Naciones Unidas en la Agenda 2030, uno de los cuales consiste en lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas (Objetivo 5).

En segundo lugar, el anteproyecto de ley configura la Comisión Interdepartamental para las Tecnologías Cloud. En ella se prevé la representación equilibrada de mujeres y hombres, conforme a lo establecido en el artículo 16 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en el art. 24 de la Ley 7/2018, de 28 de junio.

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

AST cuenta con un Plan de Igualdad elaborado en el año 2021, que se ha ido revisando de forma anual. En la actualidad estamos trabajando para la realización del Plan de Igualdad conforme a las exigencias recogidas en el RD 901/2020, aunque mientras seguimos apostando por uno de los pilares fundamentales que inspira los procesos de gestión de recursos humanos de AST como son las medidas para la conciliación de la vida personal y laboral que nos llevan al fomento del valor de la igualdad de trato y oportunidades desde nuestra entidad.

Actualmente nuestra plantilla está conformada por 85 personas, de las que 46 son hombres y 39 son mujeres.

En los datos globales comprobamos que en nuestra entidad existe el equilibrio de género y la paridad.

Aunque si realizamos un análisis por áreas, vemos que en nuestra entidad existen sesgos de infrarrepresentación tanto masculina como femenina.

DISTRIBUCIÓN POR ÁREAS	HOMBRES	MUJERES
GERENCIA	4	13
RECURSOS	0	10
TECNOLOGIA	10	6
TELECOMUNICACIONES	22	3
DESARROLLO NEGOCIO	10	7

Desde AST hemos apreciado que hay ciertas áreas y puestos de trabajo específicos donde la mujer está infrarrepresentada. Es por ello por lo que creemos necesario dar visibilidad a mujeres que desempeñan laborales profesionales que tradicional o culturalmente están vinculadas a los hombres.

Nuestros esfuerzos en este sentido se encaminan a promover perfiles femeninos en áreas de Telecomunicaciones y Tecnología, y perfiles masculinos en el área de recursos.

Tenemos que poner en valor que nuestro Comité de Dirección es paritario, estando conformado por tres hombres y tres mujeres. Destacando que el puesto de mayor responsabilidad de la entidad, Dirección Gerencia está ocupado por una mujer. También las Comisiones y Mesas de contratación de la entidad son órganos paritarios, añadiendo que en la mayoría de las ocasiones están presididas por mujeres.

Las personas que trabajan en AST cuentan con medidas para la conciliación de la vida laboral y personal que fomentan la igualdad de trato entre hombres y mujeres. Algunas de estas medidas se reflejan en el siguiente listado:

- Permiso de paternidad.
- Horario flexible de entrada y/o salida.
- Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- Realización de reuniones por videoconferencia.
- Organización de reuniones y formaciones en horario laboral.
- Flexibilidad horaria.
- Bolsa de conciliación.
- Plan de acción social (ayuda económica para estudios).

- Permisos para acompañamiento médico a familiares.
- Reducción de jornada por guarda legal de menores de 12 años, ancianos o cuidado de enfermos.
- Distribución flexible de las vacaciones, posibilidad de coger día libres puntuales.
- Jornada laboral intensiva.
- Viernes por la tarde no laborables.
- Abandonar el lugar de trabajo por una emergencia familiar.
- Posibilidad de cumplir con su jornada laboral de forma no presencial (Teletrabajo).

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

Nuestra clasificación profesional proviene de la ORDEN HAP/1226/2018, de 4 de julio, por la que se da publicidad al Acuerdo de 5 de junio de 2018, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba la plantilla de personal laboral propio de la Entidad de Derecho Público Aragonesa de Servicios Telemáticos y del personal funcionario adscrito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón integrado en la Entidad, se fijan las retribuciones básicas y complementarias de su personal, se aprueban los complementos personales transitorios y se toma conocimiento de la homologación de las retribuciones del personal laboral de la Entidad de acuerdo a lo establecido en la Ley 1/2017, de 8 de febrero, de medidas de racionalización del régimen retributivo y de clasificación profesional del personal directivo y del resto del personal al servicio de los entes del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Nuestro procedimiento de selección está basado en los principios de conocimiento, mérito y capacidad. Al ser un proceso de selección que comienza con la publicación de resolución en la que se determina previamente el salario, que va en concordancia a los estudios, condiciones de acceso al proceso selectivo, así como el criterio de valoración en las distintas fases del mismo. Además, todos nuestros procesos selectivos externos cuentan con la colaboración de INAEM ESPACIO EMPRESA, entidad independiente, con la intención de mostrar la transparencia e igualdad de oportunidades están vigentes en nuestros procesos de selección.

Las medidas que tenemos para realizar en este ejercicio 2023 detalladas en nuestro Plan de Igualdad son:

MEDIDA Nº 1: Realización de charlas informativas en institutos y universidades donde se cursen grados acordes a la formación requerida para los puestos de trabajo de AST.

MEDIDA Nº 2: Participar en charlas y actividades de centros educativos, tanto de educación primaria, como secundaria para motivar a alumnas y crear referentes profesionales de mujeres dedicadas al área TIC.

MEDIDA Nº 3: Dar una mayor visibilidad a la organización y su actividad en Redes Sociales con la finalidad de darnos a conocer entre el sector más juvenil, transmitiendo los beneficios que conlleva para las empleadas y empleados trabajar en nuestra organización.

MEDIDA Nº 4: Solicitar a las empresas externas su plan de igualdad.

MEDIDA Nº 5: Implantación de un sistema de evaluación del desempeño basado en la valoración de acciones objetivas.

MEDIDA Nº 6: Mejorar la difusión de los procesos de promoción interna.

MEDIDA Nº 7: Formar en igualdad a las personas que negocian y realizan el “Plan de Igualdad”.

MEDIDA Nº 8: Realizar un procedimiento de teletrabajo, asentándolo como modelo organizacional dentro de la entidad.

MEDIDA Nº 9: Realizar comunicados (vía tablón, mail u otras acciones) de las medidas actualmente implantadas de igualdad, sobre todo en lo referente a conciliación y flexibilidad.

MEDIDA Nº 10: Realización encuesta de Igualdad a toda la plantilla de AST.

MEDIDA Nº 11: Sensibilización a nuestras trabajadoras y trabajadores con la finalidad de informarles sobre lo que es el acoso laboral, las tipologías de este, las conductas que NO se engloban dentro de lo que es este caso y las medidas de prevención con las que cuenta nuestra entidad.

MEDIDA Nº 12: Continuar con la divulgación del protocolo de acoso.

MEDIDA Nº 13: Creación de la Comisión de Igualdad de AST.

Proponemos la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género para garantizarlo contamos con un Procedimiento de Formación, Concienciación y competencia.

Aragonesa de Servicios Telemáticos y las personas que en ella trabajan manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas. La entidad está sometida a la Ley 5/2017, de Integridad y Ética Pública, contando con un Protocolo de actuación y prevención frente al Acoso.

La dirección de AST es consciente de la importancia de la Igualdad de trato y oportunidades, por lo que nos comprometemos a llevar a cabo las medidas necesarias, con la máxima diligencia y buen hacer, con el firme propósito de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y avanzar en el equilibrio entre ambos sexos.

SECCIÓN 72. INSTITUTO ARAGONÉS DEL AGUA

En relación con los programas presupuestarios de la Comunidad Autónoma de Aragón, el Instituto Aragonés del Agua gestiona el siguiente programa de gastos:

PROGRAMA: 5121 - GESTION E INFRAESTRUCTURA DE RECURSOS HIDRAULICOS

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: 72 - INSTITUTO ARAGONES DEL AGUA

SECCIÓN: 19 - DEPARTAMENTO DE AGRICULTURA, GANADERIA Y MEDIO AMBIENTE

Identificación de los programas con pertinencia de género

El Instituto Aragonés del Agua (IAA, en adelante) solo gestiona el programa 5121 GESTION E INFRAESTRUCTURA DE RECURSOS HIDRAULICOS. Dicho programa no se considera que posea pertinencia de género porque no afecta de manera directa a hombres y mujeres, sin perjuicio de la aplicación transversal de la perspectiva de género en la definición y gestión de las funciones y competencias que le atribuye el ordenamiento jurídico, así como en la gestión del personal de la entidad.

SECCIÓN 72. Análisis de impacto de género de los programas presupuestarios

Ficha de los programas de la sección 19 con pertinencia de género

Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: 5121 - GESTION E INFRAESTRUCTURA DE RECURSOS HIDRAULICOS

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: 72 - INSTITUTO ARAGONES DEL AGUA

SECCIÓN: 19 - DEPARTAMENTO DE AGRICULTURA, GANADERIA Y MEDIO AMBIENTE

El IAA fue creado por la Ley 6/2001, de 17 de mayo, de Ordenación y Participación en la Gestión del Agua en Aragón, como una entidad de derecho público con personalidad jurídica propia, dependiente de la Administración la Comunidad Autónoma y adscrita desde su inicio al Departamento responsable de aguas. La vigente Ley 10/2014, de 27 de noviembre, de Aguas y Ríos de Aragón, que deroga y sustituye a la anterior, mantiene el mismo régimen jurídico y adscripción, refiriendo las competencias del Instituto a las propias de la Comunidad Autónoma en materia de aguas y aquellas otras que sean objeto de transferencia o de encomienda o delegación por la Administración General del Estado.

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, 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.

Los objetivos generales en relación con la igualdad de género son:

- El uso del lenguaje inclusivo y no sexista, todos los documentos elaborados desde el Instituto Aragonés del Agua son respetuosos con el manual de estilo de lenguaje inclusivo con perspectiva de género del Gobierno de Aragón.
- Igualdad, mérito y capacidad en sus procesos selectivos para el acceso a los empleos públicos de la Entidad.
- Política salarial equitativa con los mismos salarios bases y complementos para hombres y mujeres.
- Conciliación, que se consigue gracias a la flexibilidad en el horario para atender a menores, personas mayores o con discapacidad.
- Objetivos en relación con la igualdad de género de acuerdo con la normativa vigente en la Comunidad Autónoma de Aragón:

II Plan Estratégico entre Mujeres y Hombres en Aragón (2017-2020):

EJE	OBJETIVO	CONTENIDO
EJE 1 COORDINACIÓN INSTITUCIONAL	Perspectiva de género en la elaboración y definición de las políticas pública	Las medidas y contenidos adoptados han sido el uso del lenguaje inclusivo y no sexista en todos los documentos y formularios elaborados desde el Instituto Aragonés del Agua, así como la elaboración de informes de impacto desde la perspectiva del género que acompañan a los proyectos
	Fomentar una cultura igualitaria e inclusiva (roles de género, lenguaje no sexista, imágenes estereotipadas)	
EJE 5 EMPLEO Y ECONOMÍA	Empleo e igualdad.	Las medidas y contenidos adoptados han sido promover la igualdad sin distinguir roles de género en el acceso al empleo público, así como la igualdad salarial en sus salarios base y complementos entre mujeres y hombres, o la adopción de medidas destinadas a la conciliación laboral, familiar y personal como ha sido el reconocimiento de la flexibilidad en el horario destinado a atender a menores o personas mayores discapacitadas. Actualmente ha sido reconocida a tres personas de acuerdo a lo previsto en la legislación laboral y las normas sobre igualdad.
	Conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal.	

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

ARTÍCULO	CONTENIDO
----------	-----------

Artículo 3.8	El establecimiento de medidas para la conciliación de vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres, potenciando la corresponsabilidad.
Artículo 3.15	La adopción de medidas que aseguren la mejora de la calidad del empleo de las mujeres y la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional, la igualdad salarial y las condiciones de trabajo.
Artículo 6.2.j)	El establecimiento y fomento de políticas, recursos y servicios para evitar toda discriminación entre mujeres y hombres en la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, potenciando la corresponsabilidad.
Artículo 22	Uso integrador y no sexista del lenguaje y de la imagen.
Artículo 26	Es obligación de los poderes públicos promover la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo.
Artículo 50.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.
Disposición Adicional 3ª	Uso integrador y no sexista del lenguaje.

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

El IAA ha aplicado medidas de conciliación laboral respetuosas con la normativa laboral, tanto para su personal funcionario como laboral, así como de igualdad de género; igualmente ha adaptado el lenguaje de sus documentos y formularios a las normas establecidas para el respeto de un lenguaje inclusivo, y ha elaborado informes de impacto acompañando a los proyectos presentados por la entidad en su concreción de las políticas públicas.

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

La aplicación de estas medidas de carácter transversal va encaminada a una normalización hacia una sociedad igualitaria desde la perspectiva del género.

SECCIÓN 74. CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y TECNOLOGÍA AGROALIMENTARIA DE ARAGÓN

En relación con los presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón, el Centro de Investigación y Tecnología Agroalimentaria de Aragón gestiona los siguientes programas de gastos:

Sección	Programas
74	5421 Investigación Agroalimentaria

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

En estos momentos, se está trabajando desde el CITA en la actualización del Plan de Igualdad entre mujeres y hombre en el CITA siguiendo las directrices de la Ley en concreto la LO 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.

A partir de la aprobación de este Plan en el ejercicio 2023, se establecerán 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.

SECCIÓN 75. INSTITUTO ARAGONÉS DE GESTIÓN AMBIENTAL (INAGA)

Antecedentes

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 10/2013, de 19 de diciembre, del Instituto Aragonés de Gestión Ambiental, los objetivos y funciones de INAGA son los que se detallan a continuación:

- Mejorar la calidad de la prestación de los servicios de la administración ambiental.
- Conseguir mayor economía, eficiencia y eficacia en la gestión medioambiental autonómica.
- Promover e impulsar la participación pública en la toma de decisiones en materia de medio ambiente en su ámbito competencial.
- Agilizar y simplificar la tramitación de los procedimientos administrativos de contenido ambiental.
- Fomentar la divulgación de la información ambiental, especialmente la relativa a su ámbito competencial.
- 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.
- Desarrollar la integración progresiva de procedimientos de autorizaciones e informes distintos que confluyen en un mismo proyecto.
- 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.

1.1 Objetivos específicos de este informe

El objetivo específico de este informe es 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.

1.2 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.*

SECCIÓN 75. Análisis de impacto de género de los programas presupuestarios

2. 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 es 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, 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	Porcentaje respecto al total	
Total Hombres	28	39%	
Total Mujeres	39	55%	
Vacantes	4	6%	

Respecto a la distribución de efectivos y su detalle por género dentro de la estructura organizativa (no incluidas vacantes, cuya incorporación está prevista en el curso del ejercicio 2021), 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	29	14	15
		48%	52%

Mediante Orden, de fecha 23 de Julio de 2020, del Vicepresidente y Consejero de Industria, Competitividad y Desarrollo Empresarial y del Consejero de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente se Acuerda aprobar el programa de ejecución temporal para reforzar el impulso de los proyectos de energías renovables en Aragón, con una duración máxima de 2 años a ejecutar en dos Fases, cada una de 1 año de duración.

En el punto primero del Acuerdo se indica que el programa de ejecución temporal es para reforzar proyectos de energías renovables en Aragón que se tramitan por la Dirección General de Energía y Minas y por el Instituto Aragonés de Gestión Ambiental, de conformidad con el Anexo de la Orden.

En el punto segundo y tercero del Acuerdo se indica que la ejecución del programa se insta mediante nombramiento de personal interino, sin perjuicio de otras medidas extraordinarias de provisión previstas en el ordenamiento jurídico.

En la primera Fase, en el ejercicio 2020/2021, están incorporados en el Instituto Aragonés de Gestión Ambiental, 7 Técnicos y Técnicas (de los 8 previstos) de los que 3 son hombres y 4 son mujeres. La representación de género en el programa es del 43% de hombres y del 57% de mujeres. En la segunda fase (1/8/2021-31/7/2022) está previsto incorporar más personal técnico (3 personas), en proceso de selección.

3. Acciones previstas a realizar

A la vista del estudio de situación la entidad se plantea el siguiente plan de acción:

- Continuar con el compromiso del establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Seguir desarrollando actividades en contra del moobing, el acoso sexual o cualquier otro tipo de acoso por razón de género.
- Inclusión 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, asimismo fomentar el desarrollo del teletrabajo en combinación con el desarrollo de la actividad 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 la ciudadanía en situaciones de igualdad entre hombres y mujeres.

SECCIÓN 76. BANCO DE SANGRE Y TEJIDOS

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:

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 soliciten.
- 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.

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.

SECCIÓN 76. Análisis de impacto de género de los programas presupuestarios

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 *1.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. En donación de sangre y de Tejidos humanos realización de programas adaptando la promoción a las necesidades sociales y asistenciales

Objetivo 2. Obtener el incremento del número de donaciones por componentes sanguíneos mediante plasmaféresis

Objetivo 3. Avanzar en el desarrollo digital de los procesos de Promoción, Comunicación y la Atención al donante.

Estos objetivos se han concretado en el desarrollo de acciones específicas:

- La evaluación de la Encuesta de satisfacción y motivación de los donantes
- La gestión de contenidos dinámicos de la página web
- La optimización de las cuentas de redes sociales (Facebook, Instagram y Twitter)
- La organización a lo largo del año de eventos y programas con implicación a los donantes de todas las franjas de edad.
- Campañas informativas a la sociedad sobre todos los tipos de donación.

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 nueve primeros meses de 2021 se han registrado 32.525 ofrecimientos aceptados, de las cuales, 20244 (el 62,24%) corresponden a hombres y 12281 (el 37,76%) a mujeres.

Por edades, se encuentran incrementos significativos en la donación femenina de menor edad. En la franja de 18 a 25 años, así en el periodo de enero-septiembre de 2021 el porcentaje de mujeres donantes era 44,53 % de hombres y 55,47% de mujeres

Sin embargo, en los datos referentes a los nuevos donantes, registrados en el periodo enero-septiembre de 2021 los porcentajes están invertidos (44,53 % de hombres y 55,47% de mujeres), siendo muy similares a los ya registrados en el mismo periodo del año anterior (43,33% de hombres y 56,67 de mujeres).

Hay que tener en cuenta el sesgo ocasionado porque las donaciones anuales se realizan con una frecuencia diferente en cada sexo, así los hombres puede realizar cuatro donaciones de sangre al año y las mujeres solo tres donaciones al año.

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 74,9% de los fans son mujeres; en twitter el 54% de los seguidores son mujeres y el 46% hombres; es en Instagram donde se aprecia la mayor diferencia ya que el 74,9% son mujeres y solo el 25.8% son 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.

SECCIÓN 77. AGENCIA DE CALIDAD Y PROSPECTIVA UNIVERSITARIA DE ARAGÓN (ACPUA)

En relación con los presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón, la Agencia de Calidad y Prospectiva Universitaria de Aragón gestiona los siguientes programas de gastos:

Sección	Programas
77	4229 "Evaluación de la Calidad de la Enseñanza Superior"

Identificación de los programas con pertinencia de género.

A continuación, se relacionan los programas que se ha considerado poseen pertinencia de género porque afectan de manera directa a hombres y mujeres:

Sección	Programa con pertinencia de género
77	4229 "Evaluación de la Calidad de la Enseñanza Superior"

Fichas de los programas de la sección 77 con pertinencia de género.

En este apartado se realiza una reflexión sobre el impacto de género de los **programas presupuestarios** considerados con pertinencia de género que corresponden a la **Agencia de Calidad y Prospectiva Universitaria de Aragón**.

SECCIÓN 77. Análisis de impacto de género de los programas presupuestarios

PROGRAMA 4229 EVALUACION DE LA CALIDAD DE LA ENSEÑANZA SUPERIOR

a) Datos generales del programa presupuestario:

PROGRAMA: 4229

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: Agencia de Calidad y Prospectiva Universitaria de Aragón.

SECCIÓN: 77

El Programa tiene como objetivo promover la mejora de la calidad del sistema universitario de Aragón, difundiendo una cultura de la calidad en el ámbito universitario. Para ello, el objeto fundamental de su actuación es la evaluación, certificación y acreditación de la calidad de las enseñanzas, centros y universidades.

La ACPUA en su Plan Estratégico cuenta con la línea estratégica “DESARROLLO DE LA DIMENSIÓN SOCIAL DE LA CALIDAD” en la que se atiende a diferentes aspectos relacionados la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres dentro de las actividades que desarrolla, tanto de evaluación, como de prospectiva, comunicación y/o coordinación.

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, 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.

Los objetivos 1,2,3,5 y 7 se alcanzan a través de la realización de las actividades correspondientes en las que se tiene en cuenta la igualdad de género a través del establecimiento de criterios de paridad para la formación de los paneles de expertos, realización de encuestas y análisis de datos con perspectiva de género, establecimiento de criterios de evaluación que promuevan la efectiva igualdad entre hombres y mujeres

OBJETIVO
OB1.- Atender las actividades de evaluación, acreditación y certificación
OB2.- Atender las actividades de análisis y prospectiva solicitadas desde el Gobierno de Aragón
OB3.- Fomentar las relaciones y la coordinación entre todos los agentes del Sistema Universitario de Aragón

OB5.- Acciones estratégicas de comunicación y difusión

OB7.- Actividades de evaluación fuera del Sistema Universitario de Aragón.

Objetivos en relación con la igualdad de género de acuerdo con la normativa vigente en la Comunidad Autónoma de Aragón:

II Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024)

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	CONTENIDO
3. Sistema educativo, cultura, ciencia y sociedad del conocimiento.	8	Introducir la perspectiva de género en los procesos de calidad de la educación superior en Aragón.
	18	Desarrollar indicadores de evaluación externa para visibilizar el compromiso de la universidad con la igualdad entre mujeres y hombres.

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

ARTÍCULO	CONTENIDO
Artículo 29. Principios de igualdad en educación.	El sistema educativo aragonés velará por la consecución de niveles máximos de igualdad educativa y de calidad para todo el alumnado, hombres y mujeres, de forma que el acceso, la permanencia en el sistema educativo y los resultados obtenidos sean independientes de sus condiciones personales de género, de origen, de salud, sociales, culturales o económicas.

Art. 35. Igualdad de oportunidades en la enseñanza superior.	Las universidades aragonesas promoverán la implantación de la perspectiva de género en la enseñanza universitaria, en sus asignaturas y en los proyectos docentes. Se establece la obligatoriedad para el profesorado y los demás agentes educativos de las enseñanzas superiores de recibir formación en género, en relación con su labor docente y con la materia de la propia especialidad.
--	--

La ACPUA es de las primeras agencias en nuestro país que incorpora a su Plan Estratégico una Línea expresa de actuación sobre igualdad, desplegada en objetivos anuales que se concretan a su vez en cada Plan anual de actividad:

OBJETIVO	ACTIVIDAD	UNIDAD DE MEDIDA
1. Lograr la paridad de género en la composición de los órganos técnicos de evaluación y en los paneles de visita y evaluación de la Agencia.	Afecta a todos los procesos de evaluación.	Porcentaje de mujeres.
2. Incorporación de criterios de género a los procedimientos y protocolos de evaluación, actividades de prospectiva y análisis.	Afecta a los procesos de evaluación de la calidad de centros y enseñanzas universitarias. Afecta a las actividades de prospectiva y de comunicación y difusión.	Nº de procesos de evaluación en los que se ha incluido la perspectiva de género. Nº de encuestas con perspectiva de género. Nº de actividades de difusión que promueven la igualdad.
3. Incorporación de criterios de evaluación que sirvan para promover efectivamente la igualdad real de oportunidades en el ámbito de la investigación.	Afecta a los procesos de evaluación de la actividad investigadora.	Nº de procesos de evaluación de la investigación con criterios a favor de la igualdad real de oportunidades en el ámbito de la investigación y la carrera investigadora.

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

En relación con el objetivo 1, desde 2018 las preceptivas Memorias de actividad de la ACPUA incorporan en anexo un Informe de género sobre la composición de los órganos, comisiones técnicas y paneles de evaluación de la Agencia. Aunque hay una clara línea de progreso hacia la paridad, es preciso reforzar todavía la presencia de mujeres evaluadoras en relación con las actividades de evaluación y certificación de la actividad investigadora.

En relación con los objetivos 2 y 3, hay todavía un evidente camino por recorrer hasta lograr la aplicación continuada, regular y periódica de criterios específicos de evaluación sobre perspectiva de género en el ámbito docente y de criterios que potencien con eficacia la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito de la investigación. Carecemos todavía de protocolos nacionales de evaluación para su persecución efectiva.

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

La ACPUA es de las primeras agencias en nuestro país que incorpora a su Plan Estratégico una Línea expresa de actuación sobre igualdad, desplegada en objetivos anuales que se concretan a su vez en cada Plan anual de actividad. Los objetivos reseñados no constituyen, por tanto, declaraciones programáticas, sino actuaciones programadas respecto de las cuales hay una agenda de trabajo. En concreto, y para una mayor operatividad y agilidad, se acaba de crear una comisión técnica responsable específicamente del desarrollo e implementación de los indicadores de igualdad arriba mencionados. Por lo que se refiere al impacto, este sin duda es notorio puesto que los instrumentos que emplea la ACPUA para alcanzar la igualdad son herramientas de evaluación, es decir, criterios de aplicación en los procesos de evaluación y acreditación a los que se someten las universidades.

SECCIÓN 78. INSTITUTO ARAGONES DE FOMENTO

El Instituto Aragonés de Fomento, está adherido al Plan de Responsabilidad Social de Aragón (RSA) desde el año 2015. Nuestro propósito persigue el objetivo de promover el crecimiento económico inclusivo y, a través de nuestros programas y actuaciones, así lo llevamos a cabo. Durante 2020 el IAF ha mantenido el compromiso del cumplimiento de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** de la **Agenda 2030** uno de los cuales es la **igualdad de género**.

PERSONAL INSTITUTO ARAGONÉS DE FOMENTO.

El IAF cuenta en su personal con una estructura respetuosa con los valores de la igualdad de género favoreciendo la igualdad en el acceso y promoción en el trabajo por igual a hombres y mujeres. La **distribución de las promociones resulta muy acorde con la distribución de género en la plantilla**, aplicándose principio de igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, tal y como establece el Convenio de la OIT.

De las 42 personas que componen su plantilla a finales de 2020, 24 son mujeres y 18 son hombres. La política salarial también es equitativa, siendo el salario base y los complementos exactamente iguales para hombres y mujeres.

Nuestro **objetivo** es buscar el desarrollo de una **sociedad más igualitaria y justa**. Conciliar concede más libertad a las personas y otorga más opciones vitales para desarrollar personas más completas, lo que se traduce en sociedades más ricas. Es necesario potenciar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y facilitar la conciliación, promoviendo acciones dirigidas a mejorar la calidad de vida los trabajadores.

El IAF incorpora las **medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar**, instauradas dentro del Gobierno de Aragón. En la actualidad una persona disfruta 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 o de 37 horas a la semana, según el puesto tenga complemento de especial dedicación o no respectivamente.

ACTIVIDADES CON IMPACTO DE GÉNERO.

Las actuaciones del IAF dirigidas a personas emprendedoras y empresas favorecen la participación en igualdad de hombres y mujeres que lanzan iniciativas empresariales en nuestra Comunidad. Desde hace 11 años el IAF organiza junto con el IAM, el **Programa de Liderazgo de Mujeres Emprendedoras en Aragón**, introduciendo en contenidos formativos la sensibilización de la temática de género y la manera de emprender por parte de los equipos emprendedores promovidos por mujeres. El equipo docente de este Programa está mayoritariamente integrado por formadoras y consultoras que además de transmitir su conocimiento y experiencia como empresaria, sirven de referencia y ejemplo directo y real para las asistentes.

El Programa comprende 12 actividades formativas y experienciales que podrán disfrutar las mujeres emprendedoras y microempresarias de Aragón que soliciten su participación, mediante la inscripción en cada una de las jornadas previstas y ofrece un asesoramiento técnico individualizado idóneo para la maduración del proyecto de empresa y su puesta en marcha a corto plazo.





Secretaría General Técnica

Edificio Plaza los Sitios
Plaza de los Sitios, 7, 2ª planta
50001 Zaragoza (Zaragoza)

