

**INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO
DEL PROYECTO DE LEY DEL PRE-
SUPUESTO DE LA COMUNIDAD AU-
TÓNOMA DE ARAGÓN PARA EL
EJERCICIO 2021**



ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO.....	4
INTRODUCCIÓN.....	11
LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN ARAGÓN	16
Demografía.....	16
Educación.....	19
Trabajo reproductivo, productivo y corresponsabilidad	23
Salud	35
Representación y participación política.....	39
ANÁLISIS DE IMPACTO DE GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS	43
SECCIÓN 10. PRESIDENCIA Y RELACIONES INSTITUCIONALES.....	48
SECCIÓN 11. DEPARTAMENTO DE CIUDADANÍA Y SERVICIOS SOCIALES	72
SECCIÓN 12. HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	109
SECCIÓN 13: VERTEBRACION DEL TERRITORIO, MOVILIDAD Y VIVIENDA.....	180
SECCIÓN 14: DEPARTAMENTO DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y MEDIO AMBIENTE	183
SECCIÓN 15: DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO	196
SECCIÓN 16: DEPARTAMENTO DE SANIDAD	207
SECCIÓN 17: CIENCIA, UNIVERSIDAD Y SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO.....	227
SECCIÓN 18. DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE	266
SECCIÓN 73. INSTITUTO ARAGONÉS DE CIENCIAS DE LA SALUD	302
SECCIÓN 77. AGENCIA DE CALIDAD Y PROSPECCIÓN UNIVERSITARIA.....	305
SECCIÓN 78. INSTITUTO ARAGONÉS DE FOMENTO	309





RESUMEN EJECUTIVO

Nos encontramos en una situación extraordinaria: la **crisis sanitaria** causada por la **COVID-19** que, como sabemos, está trayendo - y traerá - consecuencias a niveles como el económico, el social o el político. Como respuesta a la situación originada por el COVID-19, el día 17 de abril de 2020 se reunieron representantes del Gobierno de Aragón, de los partidos con representación en las Cortes de Aragón, de los agentes sociales y de la Federación Aragonesa de Municipios, Comarcas y Provincias con el propósito de trabajar conjuntamente en una **estrategia aragonesa** que permitiera adoptar las mejores **soluciones para paliar los efectos negativos** ocasionados por la crisis sanitaria y la social y económica subsiguientes. Fruto de este esfuerzo colectivo, el 1 de junio se presentó la [Estrategia Aragonesa para la Recuperación Social y Económica](#) de junio de 2020 cuyo **objetivo** principal es poner en marcha un **Programa de Recuperación Económica y Social en Aragón** para **combatir los efectos de las crisis social y económica** provocadas por la pandemia de la **COVID-19** (p.8).

En estas circunstancias, se requiere un notable esfuerzo en materia presupuestaria que permita, además de dar cobertura a las necesidades básicas, **financiar medidas contenidas en la Estrategia Aragonesa para la Recuperación Social y Económica** que nos conduzcan a la reactivación social y económica, en correspondencia también con la **agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible** de Naciones Unidas (Orden HAP/666/2020, de 27 de julio, por la que se dictan instrucciones para la elaboración del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2021).

El impacto que tendrá la COVID-19 es difícil de calibrar y dependerá en gran medida de la duración de la crisis sanitaria, así como la respuesta a las diferentes crisis derivadas de esta. El Grupo Asesor de Economía Covid-19 del Gobierno de Aragón, abordó la simula-



ción del impacto de la crisis del Covid-19 sobre el PIB regional para el conjunto del año, utilizando dos metodologías diferentes y dos posibles escenarios. Sus resultados estiman que:

*“en términos de PIB anual, el **impacto sobre la economía aragonesa sea menor que en el conjunto de España**. Atendiendo a un escenario de salida rápida de la crisis, la caída del PIB regional podría oscilar entre el -6,1% y el -5,8%, es decir, entre medio punto y un punto porcentual menos que en España. En un segundo escenario de recuperación más lenta de la actividad, el descenso estimado para Aragón oscilaría entre el -7,4% y -7,5% (-8,7% y -9,5% a nivel estatal). **La diferente estructura productiva de las dos economías, la española y la aragonesa, se encuentra, en parte, detrás de estos resultados**, por el distinto peso de algunos sectores productivos cuyo comportamiento es crítico en la vuelta a la normalidad. La **menor importancia relativa de la hostelería y los servicios relacionados con el turismo en la economía aragonesa**, en comparación con la española, así como la menor dependencia del turismo exterior, deberían afectar menos negativamente a la recuperación económica de Aragón, en previsión de una más lenta vuelta a la normalidad en los sectores más afectados por las restricciones de distanciamiento social”* (Primeras aproximaciones al impacto de la crisis de la COVID-19 en la economía aragonesa, CESA, p.7-8)

Las **consecuencias de esta crisis sanitaria**, como ya se está observando, son diferentes en función de diferentes variables como la edad, el nivel socio-económico, el entorno urbano o rural o, en este caso, el género. Por tanto, ignorar ese impacto diferenciado entre hombres y mujeres, traerá consecuencias **que pueden agravar la brecha de género**. En este sentido, como detalla el informe “La perspectiva de género, esencial en la respuesta a la COVID-19” del Instituto de la Mujer desvela ciertos en relación con el género como:



1) **Sobrecarga del trabajo sanitario** y de servicios esencial (personal sanitario, comercio, alimentación) que se encuentran **feminizados**.

2) **Centralidad de las tareas de cuidado** de las cuales se encargan en su mayoría las **mujeres**.

3) **Las mujeres sufren mayor precariedad y pobreza laboral** lo que las coloca en un lugar peor para afrontar el nuevo período de crisis.

4) **Aumento del riesgo de violencia de género** y otros tipos de violencia contra las mujeres derivado de la situación de confinamiento.

A este respecto, como detalla el Plan de recuperación, transformación y resiliencia del Gobierno de España:

*“El progreso ha sido muy importante, y España se sitúa como uno de los países más avanzados en determinados terrenos y más igualitarios en lo social. Sin embargo, todas las estadísticas confirman una importante **diferencia en tasas de actividad, ocupación y desempleo, una amplia brecha salarial** y notables desigualdades en cuanto a indicadores más cualitativos, por ejemplo, relativos al trabajo a tiempo parcial no voluntario. Además, las mujeres tienen más dificultades para acceder a financiación para sus proyectos, persiste una clara **infrarrepresentación en los puestos directivos** y se ha agravado la brecha en su participación en los estudios de **ciencias, tecnología y matemáticas (STEM)**, claves para el acceso a los puestos de trabajo del futuro. Es preciso reducir las barreras estructurales que lastran el acceso de las mujeres al mercado laboral en igualdad de derechos y condiciones; elevar la tasa de empleo femenina; mejorar, fortalecer y reorganizar el sistema de cuidados de larga duración; elevar el potencial educativo y la igualdad de oportunidades y, con ello, la capacidad de crecimiento a largo plazo”* (Plan de recuperación, transformación y resiliencia, Presidencia del Gobierno de España p.24-25)



En cuanto a los instrumentos que tenemos a nuestra disposición para evaluar este impacto diferenciado de género, la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón que establece en su artículo 18 que “los poderes públicos de Aragón incorporarán el desarrollo de la **evaluación previa del impacto de género** en el desarrollo de su normativa, planes, programas y actuaciones en el ámbito de sus competencias, para garantizar la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres”

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

En cuanto a la organización del **informe** sobre la **evaluación del impacto de género de los Presupuestos** para el **ejercicio 2021**, la información tomada procede los diferentes **programas presupuestarios** de las **Secciones** que forman parte del presupuesto del año 2021. Este informe representa una mejora con respecto a años anteriores puesto que se ocupa del análisis de un **mayor número de programas presupuestarios**. Además de esta mejora cuantitativa, en el presente documento también se observa un progreso en cuanto a la calidad de los análisis ofreciendo un mayor número de datos que dan cuenta sobre la situación de las diferentes áreas en relación con la Igualdad de Género.

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



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

En los programas declarados con **pertinencia de género**, se observan **mejoras** con respecto al análisis de género si lo comparamos con la evaluación de género del ejercicio presupuestario inmediatamente anterior. Con carácter general y de manera breve (un análisis pormenorizado abarca las páginas 43 a 311) 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 aspecto que a raíz de la crisis sanitaria ha resurgido con fuerza.**

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.

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

En cuanto a la **estructura de la evaluación de impacto de género** para el **ejercicio presupuestario 2021** es la siguiente:



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



INTRODUCCIÓN

La **igualdad entre hombres y mujeres** es un **principio universal** reconocido en el ámbito mundial, europeo, estatal, autonómico y local. De manera sucinta, en el ámbito internacional han sido numerosas las iniciativas encaminadas a acabar con la discriminación por el simple hecho de ser mujer. El principio de no discriminación por razón de género fue consagrado en 1948 en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y desarrollado con posterioridad por la Organización de las Naciones Unidas con la aprobación de la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer (1967), y en 1979, por la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Esta Convención permite a los Estados establecer medidas legislativas que tengan como finalidad la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres. A partir de aquí, los Estados comienzan a establecer acuerdos sobre la igualdad entre hombres y mujeres en el marco de las Conferencias Mundiales. Las dos estrategias fundamentales para el desarrollo eficaz de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres: la transversalidad de género y la representación equilibrada se han establecido en las cuatro Conferencias Mundiales sobre las Mujeres celebradas en el marco de la Organización de las Naciones Unidas: México, 1975; Copenhague, 1980; Nairobi, 1985, y Pekín, 1995. Todas ellas contribuyeron a reconocer la causa de la igualdad de género como 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. Como explica la Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023 del Comité de Ministros del Consejo de Europa, la igualdad de género se ha plasmado en un marco jurídico y



normativo firme siendo una de las prioridades de la Organización, que continúa volcada en abordar tantos los desafíos actuales como los que van apareciendo y en eliminar los obstáculos para alcanzar la igualdad de género total y real.

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

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

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

En cuanto a los fundamentos que guían nuestra normativa, la **transversalización del enfoque de género** en las diferentes fases de todas las políticas públicas, -diseño, implantación y evaluación-, es uno de los principios generales de actuación de los poderes públicos de nuestra Comunidad Autónoma fijado en la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón. Se trata pues de que la perspectiva de género atraviese desde el inicio las políticas públicas con el objetivo de promover la



plena participación de mujeres y hombres en la sociedad en igualdad de condiciones y conseguir una igualdad no solo *de iure* sino también *de facto*.

Teniendo esto último en mente, va de suyo que las mujeres y los hombres no constituyen bloques monolíticos con necesidades homogéneas. Por esta razón, paralelamente a la transversalidad o *mainstreaming* de género, la **interseccionalidad** es otro de los principios vectores que deben guiar la elaboración de las políticas públicas recogidos en nuestra normativa. Como detalla el I Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2017-2020) debe ser tenida en cuenta *“la diversidad existente en la sociedad aragonesa, nos encontramos que las mujeres y niñas presentan una situación de diversidad, existiendo diferentes realidades entre ellas su origen étnico o cultural, su ideología, sus creencias religiosas, nacionalidad o su orientación sexual. Esta diversidad conlleva a que concurren en una misma persona situaciones o condiciones que pueden ocasionar barreras o dificultades para el ejercicio de sus derechos llegando a ser víctima de múltiple discriminación (como pueden ser las mujeres gitanas, las mujeres con diversidad funcional o las LGTB)”* (I Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (I Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2017-2020), p.10).

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



Por su parte, la **Orden HAP/666/2020, de 27 de julio, por la que se dictan instrucciones para la elaboración del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2021** en relación con el proceso de elaboración y tramitación del anteproyecto. La mencionada Orden para la elaboración del Presupuesto dispone que se deberá incorporar la documentación prevista en el artículo 36.6 del texto refundido de la Ley de Hacienda de la Comunidad Autónoma de Aragón, junto con los planes estratégicos de subvenciones, conforme a lo previsto en el artículo 5.4 de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón y el **informe de impacto de género** de acuerdo con la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.

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

Por último, qué duda cabe, el trabajo de realización de unos presupuestos con enfoque de género representa un reto de gran envergadura y a la vez un **desafío constante**. En un contexto social de constantes cambios, la apuesta por la igualdad de género posee como condición necesaria la introducción de **mejoras cuantitativas y cualitativas ejercicio presupuestario tras ejercicio presupuestario**. Estos avances, en última instancia, representan el camino necesario para alcanzar unos presupuestos con un enfoque de género que tenga como hilo conductor esta transversalidad de género en cada 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 anteriores es uno de los timones que deben guiar la elaboración del cualquier presupuesto sensible al género. Con ello en mente se hace necesario contar con una foto precisa de la realidad de hombres y mujeres en nuestra Comunidad Autónoma. Para ello, en primer lugar, resulta esencial contar un mayor volumen de **datos desagregados por sexo** así como la sistematización de cada una de las fases de análisis con perspectiva de género de los presupuestos y la homogeneización de la misma con **indicadores** que faciliten la evaluación de la realidad con una visión de género.



LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN ARAGÓN

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

Asimismo, para consultar de manera periódica 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 y disponible a través del siguiente enlace: <https://www.aragon.es/en/-/datos-basicos-de-las-mujeres>

Por otro lado, la pandemia global provocada por la COVID-19 ha sacudido nuestra realidad y sin duda, traerá consecuencias económicas y sociales a las que hay que prestar atención teniendo en cuenta el impacto diferenciado entre hombres y mujeres de las mismas.

Demografía

Según las cifras oficiales de población, a fecha 1 de enero de 2019 el número de total de habitantes en la Comunidad Autónoma de Aragón es de 1.319.291 de las cuales 668.597 son mujeres y 650.694 son hombres. La mayor concentración de habitantes de nuestra comunidad se encuentra en la provincia de Zaragoza con 964.693 habitantes (493.154 son mujeres y 471.593 son hombres), seguido de la provincia de Huesca 220.461 (con 111.228 mujeres y 109.233 hombres) y, por último, la provincia de Teruel con 134.137 habitantes (66.210 mujeres y 67.927 hombres) (Fuente: IAEST).



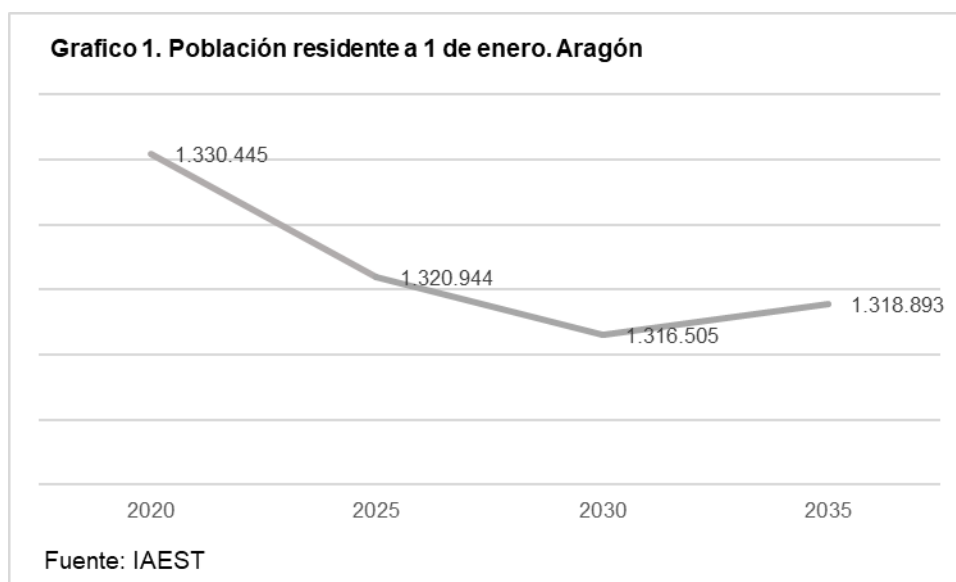
El Decreto 165/2017, de 31 de octubre, del Gobierno de Aragón, aprueba la Directriz Especial de Ordenación Territorial de Política Demográfica y contra la Despoblación. El Tomo I de esta Directriz realizado por el Departamento de Vertebración del Territorio, Movilidad y Vivienda detalla que:

“Las proyecciones de población muestran la evolución que seguiría la población de España en el caso de mantenerse las tendencias demográficas actuales. A la incertidumbre que habitualmente rodea unas proyecciones de población se le suma esta vez el impacto de la COVID-19, que obliga a un replanteamiento de algunas de las hipótesis de evolución futura. En concreto, para estas proyecciones el INE ha tenido en cuenta la sobremortalidad observada hasta el mes de julio de 2020, así como la disminución experimentada en los últimos meses en la inmigración y en la emigración. 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).

Tabla 1. Población residente a 1 de enero

Año	Huesca	Teruel	Zaragoza	Aragón
2020	220.657	133.291	975.498	1.330.445
2025	217.866	128.952	974.126	1.320.944
2030	216.094	125.816	974.596	1.316.505
2035	215.821	123.775	979.298	1.318.893

Fuente: IAEST



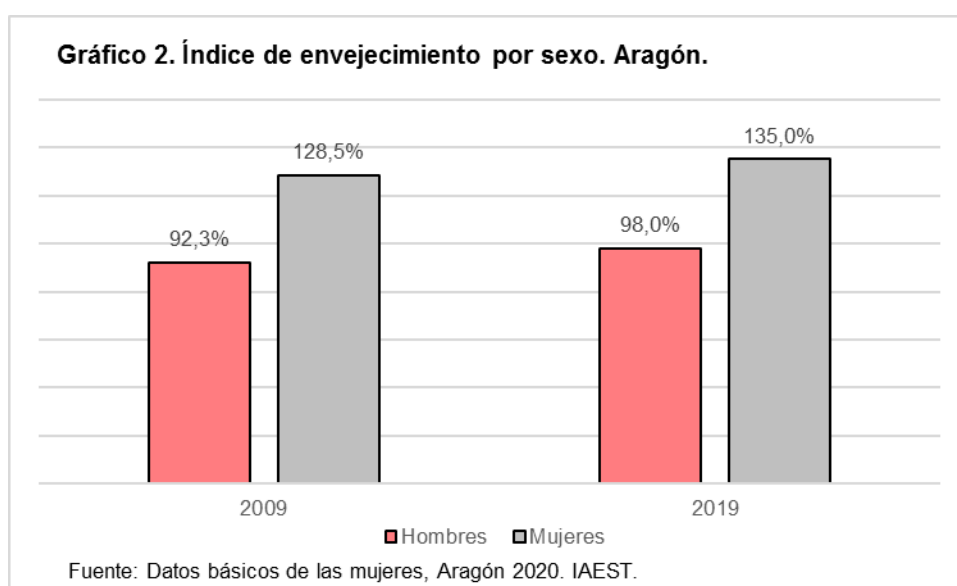
El I Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2017-2020) pone el acento en esta cuestión alertando de que *“las mujeres del medio rural, que constituyen más del 20% de la población femenina aragonesa, acucian la desigualdad territorial, que azota como otra forma de discriminación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

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

Prestando atención a la [pirámide de población en Aragón](#), en esta estructura de la población aragonesa observamos que las mujeres gozan de una mayor esperanza de vida. Como se ve en el Gráfico 2, el índice de envejecimiento en mujeres en 2009 fue de 92,3%



de los hombres frente al 128,5% de las mujeres. Por su parte, en 2019 este índice es del 135% de las mujeres frente al 98% de los hombres. Esta realidad debe ser tomada en cuenta desde un punto de vista interseccional y prestar atención a la confluencia de factores como la edad y el género y la posible feminización de la pobreza en esta etapa del ciclo vital¹.



Educación

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

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

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



- ✓ La cifra de mujeres en Bachillerato es ligeramente superior a la de hombres y esta tendencia se invierte, sin embargo, en la educación especial y en la formación profesional donde ellos son mayoría.
- ✓ En el régimen especial, un porcentaje mayor de mujeres se encuentra matriculada en artes, música, idiomas y de forma muy acusada en danza (87,5%) frente a la prevalencia de hombres matriculados en deportivas (casi el 83%).
- ✓ Mayor porcentaje de mujeres matriculadas en Educación de adultos (68,7%) y en Educación a distancia (casi el 60%).

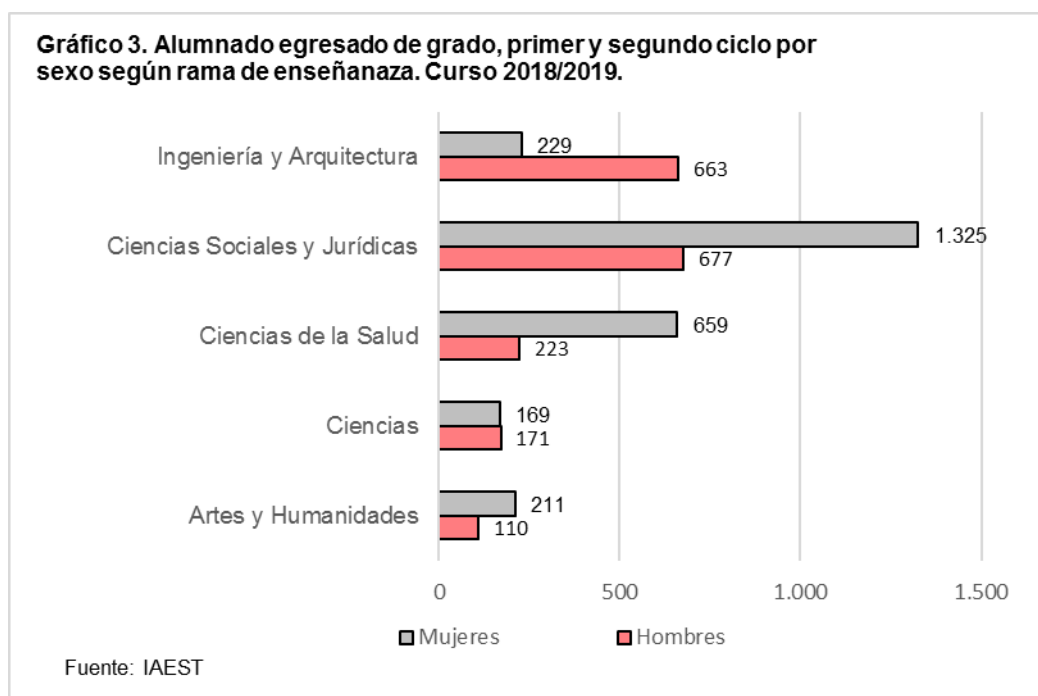
Tabla 2. Alumnado matriculado por tipo de enseñanza y sexo (%). Aragón. Curso 2018/2019

	Hombres	Mujeres
Total	48,8	51,2
Régimen general no universitario	52,2	47,8
E. Infantil	51,4	48,6
E. Primaria	51,5	48,5
E.S.O	51,1	48,9
Bachillerato	45,9	54,1
Formación Profesional Básica	72,2	27,8
Ciclos Formativos Grado Medio	59,5	40,5
Ciclos Formativos Grado Superior	62,1	37,9
Otros Programas Formativos de FP	69,9	30,1
Educación Especial	61,9	38,1
Régimen especial	37,5	62,5
Artes	29,8	70,2
Música	43,6	56,4
Danza	12,5	87,5
Idiomas presencial	34,4	65,6
Deportivas	82,7	17,3
Enseñanza universitaria	47,1	52,9
Educación de adultos	31,3	68,7
Educación a distancia	40,2	59,8

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



Como hemos visto, pese a que encontramos cifras equiparables entre sexos relativas a la matriculación universitaria, las diferencias entre mujeres y hombres se vislumbran en relación con la elección del área de estudio, algo que ocurre asimismo en la formación profesional. Como sabemos, existen ideas acerca de cómo debe ser un hombre y cómo debe ser una mujer, esto es, existen estereotipos de género que atribuyen a unas y a otros 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. En lo que a los estudios universitarios se refiere (Gráfico 3), esta socialización de género hace que existan campos masculinizados como el de Ingeniería y Arquitectura donde los hombres o sectores feminizados como las Ciencias Sociales y Jurídicas o las Ciencias de la Salud (Gráfico 3). Se constata, por tanto, la escasez de mujeres en carreras STEM (acuñado por la OCDE este acrónimo significa en inglés: *Science, Technology, Engineering and Mathematics*).

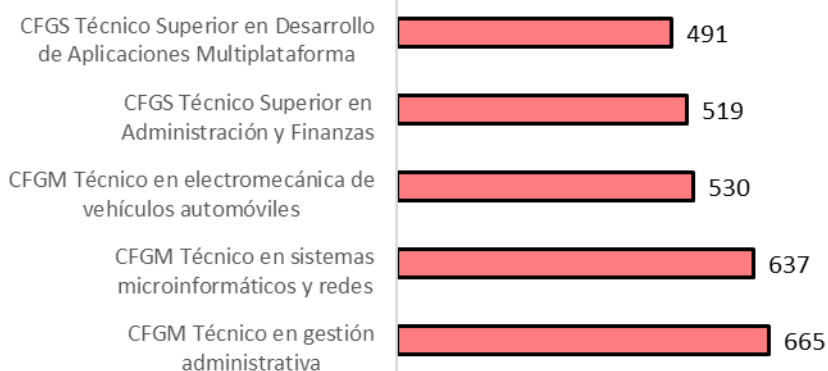




Como se ha indicado, algo similar ocurre con las enseñanzas no universitarias (Gráfico 4 y Gráfico 5). Las familias profesionales que cuentan con menos mujeres matriculadas tienen que ver con las actividades relacionadas con informática, instalación eléctrica, electromecánica... Como vemos, la distribución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

Gráfico 4. Estudios profesionales con mayor número de alumnado por sexo. Aragón. Curso 2018/2019.

Hombres

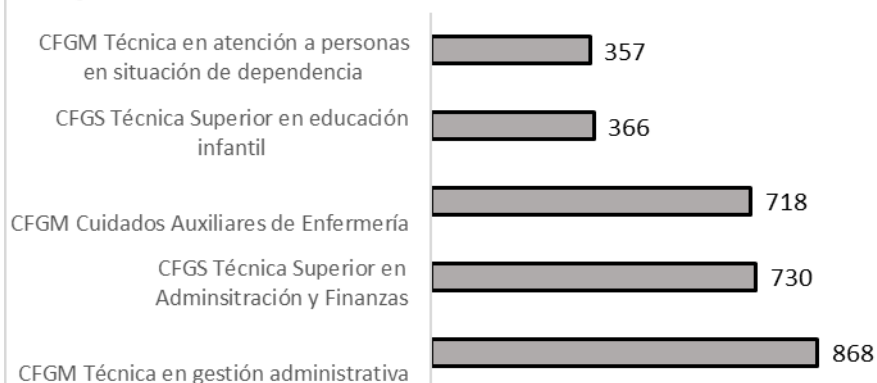


Fuente: Datos básicos de las mujeres 2020, Aragón.



Gráfico 5. Estudios profesionales con mayor número de alumnado por sexo. Aragón. Curso 2018/2019.

Mujeres



Fuente: datos básicos de las mujeres, Aragón 2020. IAEST.

Trabajo reproductivo, productivo y corresponsabilidad

Con el objetivo de ofrecer un retrato sobre el estado de la situación aragonesa en relación con el mercado laboral de mujeres y hombres, tomaremos las conclusiones elaboradas en el “Informe sobre la situación económica y social de Aragón. Panorama laboral. 2019” realizado por el Consejo Económico y Social de Aragón (CESA) con que toma datos de la Encuesta de Población Activa (EPA):

En 2019, Aragón, por sexto año consecutivo, ha mejorado las cifras de ocupación (el 94% del valor máximo alcanzado en 2008), y ha logrado la tercera **tasa de paro** más baja (igualando a La Rioja), del conjunto de las autonomías españolas, solo por detrás de País Vasco y Navarra. Además, el número de personas empleadas se ha ampliado con una intensidad mucho mayor que la mostrada el pasado año (Informe sobre la situación económica y social de Aragón. Panorama laboral. 2019, p.7)



Aragón ha registrado una **tasa de paro** del 10,0%, más de cuatro puntos porcentuales por debajo de la media nacional (14,1%), aunque el descenso del último año ha sido menos pronunciado que el del conjunto del país.

Desde 2014, fecha que marca el inicio de un ciclo expansivo de la economía, la **tasa de desempleo** se ha rebajado más de diez puntos porcentuales, con una evolución muy pareja en el promedio estatal. Tanto la tasa de paro femenina (11,5%), como la masculina (8,8%) se contrajeron en 2019, con una distancia entre estas de más de 2,5 puntos porcentuales (Informe sobre la situación económica y social de Aragón. Panorama laboral. 2019, p.7).

La **población ocupada** aragonesa ha aumentado más en los varones que en las mujeres. Este avance se ha concentrado principalmente en la población asalariada (9 de cada 10 nuevos empleos), subiendo menos en los trabajadores por cuenta propia. Dentro de los sectores económicos, los servicios y la construcción fueron el motor de dicho repunte, en la industria hubo cierta estabilidad, según la EPA, mientras que descendieron las personas empleadas en agricultura. La cifra de asalariados se elevó más entre los hombres y en el sector privado, estos tuvieron una trayectoria positiva en el ámbito público, ya que entre las mujeres (mayoritarias en el mismo), apenas variaron las cifras. Se puede decir que más del 80% del trabajo asalariado creado en 2019 fue en el sector privado.

Este año se ha ganado población de 16 y más años, sobre todo por unos saldos migratorios positivos, con una importante entrada de población extranjera a la comunidad. Esto se ha reflejado claramente en la ampliación del **número de personas activas** por segundo año consecutivo. El sector de la industria y la energía, según las afiliaciones a la Seguridad Social de diciembre, creció un 2,4% entre 2018 y 2019. La caída de la población inactiva en 2019 se ha debido al descenso de la cifra de personas pensionistas, jubiladas o con incapacidad permanente, concretamente, entre los hombres. Por



su parte, las mujeres redujeron su peso en esa última causa y dentro de la población estudiante que no trabaja ni busca empleo, pero no en el volumen global de inactividad, como lo hicieron los primeros. Dentro de los varones hubo una ligera subida en quienes se dedican a las tareas del hogar. No obstante, su papel es muy residual, ya que las mujeres aragonesas inactivas en las labores domésticas son doce veces más que los varones (nueve en el caso de España).

En 2019 se ha seguido recortando el número de **parados de larga duración** (las personas paradas que llevan más de un año buscando trabajo), pese a que constituyen el 42% de toda la población parada. En el perfil de este colectivo prevalecen las mujeres, las personas mayores de 45 años y quienes han alcanzado estudios de primera etapa de secundaria.

La buena dinámica de la ocupación se ha reflejado en indicadores referidos a la **calidad del empleo**. Este año bajó la población ocupada que trabaja a tiempo parcial en Aragón, al reducirse entre las mujeres, las cuales tienen una tasa que cuadruplica la de los hombres. Además, la proporción de trabajo a tiempo parcial de las mujeres queda por debajo de la media nacional, pero no iguala los niveles de la UE-28 que son claramente superiores y tienen otras componentes.

La **tasa de parcialidad** (44%) tampoco rebasa a la española (51%) en su no voluntariedad (no haber podido encontrar un trabajo a jornada completa). Paralelamente, el territorio aragonés muestra una proporción mayor en la reducción de la jornada de trabajo por razones de conciliación laboral, personal y familiar (20,6% frente al 17% en el ámbito estatal). La **tasa de empleo a tiempo parcial** es más alta (20,1%), si bien no es reflejo de una mayor inestabilidad laboral. Lo que sí persiste son las **diferencias de género**, puesto que la mujer predomina en las situaciones de parcialidad (sean deseadas o no). Por lo que respecta a la **tasa de temporalidad**, el porcentaje de población asalariada aragonesa con contratos temporales se aminoró en más de tres puntos por-



centuales durante 2019, manteniéndose por debajo del promedio estatal. Esta tasa es más alta entre las mujeres, pese a que se ha rebajado durante el último año. Además, estas son mayoritarias dentro de la población ocupada afectada por esta circunstancia.

Si se presta atención a los grandes **grupos ocupacionales**, los varones tienen una mayor presencia en los puestos de dirección y gerencia que las mujeres, invirtiéndose la situación en técnicos y profesionales científicos donde son mayoría ellas. Las proporciones en ambas categorías han permanecido con muy pocos cambios respecto al año anterior. Por otro lado, las ocupaciones elementales tienen una concentración más alta de población femenina, con un ligero repunte durante 2019. En la UE-28 las profesiones directivas dentro de las mujeres incrementan su frecuencia relativa, aminorándose en las ocupaciones elementales.

El **nivel formativo** continúa siendo un elemento primordial para explicar las trayectorias y las posiciones de los individuos en el mercado de trabajo. La tasa de empleo de las personas con una titulación universitaria es siete veces superior a la de aquellas con estudios primarios o inferiores. Dentro de la población femenina es donde existen mayores diferencias, multiplicándose por diez la tasa de empleo de las tituladas universitarias frente a aquellas que tan solo han logrado un nivel educativo de primaria o inferior.

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

En cuanto a la **situación laboral de los y las más jóvenes**, se puede remarcar que este año la tasa de actividad entre los menores de 25 años ha crecido casi un punto porcentual, gracias a la mejora entre los varones, ya que entre las mujeres disminuyó. Además, el porcentaje de aragonesas activas en este segmento de edad es inferior a la media nacional y europea.



El comportamiento al alza de la **tasa de empleo joven masculina** ha compensado la bajada que se ha constatado en la población femenina. Esta magnitud es casi trece puntos porcentuales superior en ellos que en ellas. A esto hay que sumar que la estabilidad laboral es menor en este grupo de edad, si se toman como referencia indicadores como la temporalidad y la parcialidad.

Dentro de este panorama se debe hacer una mención especial a la **población extranjera**, ya que ha sido central en las dinámicas seguidas por el mercado de trabajo aragonés y español en 2019. Ya se señaló la sustancial contribución al crecimiento demográfico y también hay que recalcar su significativa aportación a la población activa, con un predominio de las mujeres en la actualidad. Ocho de cada diez personas que se han incorporado a la actividad este año, así como dos terceras partes del empleo creado, provienen de gentes de otras nacionalidades. En contraste, la cifra total de personas desempleadas de nacionalidad extranjera ha registrado pocos cambios, incluso se ha elevado entre las mujeres, representando en conjunto casi un tercio de las personas paradas en Aragón. Pese a esto, sí que disminuyó su tasa de paro, al incrementar la población activa.

En resumen

- ✓ La **tasa de paro** femenina (11,5%), como la masculina (8,8%) se contrajeron en 2019, con una distancia entre estas de más de 2,5 puntos porcentuales. El comportamiento al alza de la **tasa de empleo joven masculina** ha compensado la bajada que se ha constatado en la población femenina.
- ✓ Dentro de este panorama se debe hacer una mención especial a la **población extranjera** ha significado una sustancial contribución al crecimiento demográfico y también hay que recalcar su significativa aportación a la población activa, con un predominio de las mujeres en la actualidad.



- ✓ La **población ocupada** aragonesa ha aumentado más en los varones que en las mujeres.
- ✓ Este año se ha ganado población de 16 y más años, sobre todo por unos saldos migratorios positivos, con una importante entrada de población extranjera a la comunidad. Esto se ha reflejado claramente en la ampliación del número de **personas activas** por segundo año consecutivo.
- ✓ Las **mujeres aragonesas inactivas en las labores domésticas** son doce veces más que los varones.
- ✓ En 2019 se ha seguido recortando el número de **parados de larga duración**. En el perfil de este colectivo prevalecen las mujeres, las personas mayores de 45 años y quienes han alcanzado estudios de primera etapa de secundaria.
- ✓ **Calidad del empleo**. Este año bajó la población ocupada que trabaja a **tiempo parcial en Aragón**, al reducirse entre las mujeres, las cuales tienen una tasa que cuadruplica la de los hombres. **Tasa de temporalidad** más elevada en las mujeres.
- ✓ **Grupos ocupacionales** Hombres mayor presencia más alta en los puestos de dirección y gerencia que las mujeres, pero la situación se invierte en técnicos y profesionales científicos donde predominan ellas. Las ocupaciones elementales son mayoritariamente femeninas.
- ✓ En cuanto al **nivel formativo**, se multiplica por diez la **tasa de empleo de las tituladas universitarias** frente a aquellas que tan solo han conseguido un nivel educativo de primaria o inferior.

Por tanto, pese a que han mejorado algunos indicadores: la tasa de paro femenina, la tasa de desempleo femenina se reduce con respecto a la masculina, etc. lo cierto es que se sigue observando una brecha de género en aspectos tales como la tasa de parcialidad, la tasa de temporalidad o el subempleo por insuficiencia de horas. Asimismo, la diferente socialización de género inculca el mercado laboral produciéndose una segregación horizontal



campos que han mejorado como la industria y la construcción donde las mujeres son minoría frente a una, por ejemplo, administración pública feminizada.

La realidad educativa anterior tiene su corolario en el mercado laboral. Según la Encuesta de Población Activa (INE) del primer trimestre de 2020, la mayor participación de mujeres en el mercado laboral se produce en el **sector servicios donde casi el 50% de las mujeres ocupadas se adscriben a este sector**. Dentro de este, educación (67,27%), sanidad y servicios sociales (77,3%), hostelería (52,9%) y servicio doméstico (88,95%) son las más demandadas por estas. En todas estas actividades se aprecia cómo los estereotipos de género han empapado el mercado laboral (segregación horizontal) y este se encuentra marcado por los papeles tradicionalmente atribuidos a la mujer y vinculados al cuidado y al trabajo doméstico. Como vemos en el Gráfico 6, las mujeres alcanzan casi el 80% en la rama de Actividades sanitarias y servicios sociales.

Tabla 3. Personas ocupadas por sexo y rama de actividad (%)

Hombres	%
C-Industria manufacturera	9,2
G-Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	7,8
F-Construcción	6,0
H-Transporte y almacenamiento	4,1
Mujeres	
G-Comercio al por mayor y al por menor reparación de vehículos de motor y motocicletas	7,9
Q-Actividades sanitarias y de servicios sociales	6,7
P-Educación	4,7
I- Hostelería	4,1

Fuente: EPA-INE Primer trimestre 2020.

Asimismo, también se produce una **segregación vertical** con puestos dirección encabezados por mayoría de hombres mientras que las mujeres se encuentran en la mayoría de ocupaciones elementales y en profesiones técnicas y científicas. En este sentido, las tituladas poseen mayor tasa de empleo (como se ha visto anteriormente en los datos sobre em-



pleo de nuestra comunidad autónoma) con lo que la formación emerge como posible factor a tener en cuenta para acabar con la descrita brecha de género.

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

“Si bien se han abierto muchas puertas para mejorar la participación de las mujeres en el mercado laboral, las mujeres todavía realizan tres cuartas partes del trabajo de prestación de cuidados no remunerado de todo el mundo. Mientras que en muchos países se fomenta que las mujeres entren en los ámbitos dominados por los hombres, rara vez se alienta a los hombres a hacer trabajos considerados tradicionalmente femeninos. A menudo se considera el trabajo que hacen las mujeres como «subordinado» al trabajo de los hombres, a pesar del número de hogares encabezados por mujeres en todo el mundo. Además, la lucha para lograr la igualdad de género sigue siendo en gran parte un «asunto de mujeres». Los enfoques utilizados durante los últimos decenios dejarán de funcionar. Las sociedades tienen que centrarse en los principales puntos de inflexión” (Organización Internacional del Trabajo, Trabajar para un futuro más prometedor, p.35).

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

“La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón reconoce la función social y económica del trabajo doméstico y de cuidados de personas en situación de dependencia, así como las actividades feminizadas sin remuneración ni reconocimiento profesional. A tal efecto, las Administraciones públicas aragonesas realizarán periódicamente estimaciones de su valor económico y desarrollarán actuaciones de sensibilización que pongan en valor la contribución de estas ocupaciones a la sociedad y permitan un planteamiento correspon-



ble de las mismas. Las conclusiones de dichas estimaciones se harán en un documento que se hará público y estará disponible en el Portal de Transparencia del Gobierno de Aragón. En los presupuestos de la Comunidad Autónoma se hará mención a dichos resultados dentro de sus memorias económicas”

Queda claro, por tanto, que la paulatina, - aunque no suficiente -, incorporación de la mujer a la esfera pública no ha ido de la mano de la entrada de los hombres en la esfera privada. Las encuestas de uso del tiempo constituyen un elemento útil a la hora de desvelar la sobreutilización del tiempo de las mujeres en espacios privados y en tareas dedicadas a la reproducción de la vida. Como muestra la Tabla 4, 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 4. 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 5, las actividades de trabajo no remunerado muestran un patrón de distribución en función del género: la prevalencia de las mujeres en tareas dedica-



das 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 5. 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 6):



Tabla 6. 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.

Y es que, la brecha de género en relación con el cuidado de familiares es tremendamente acusada como se observa en el Gráfico 7 tanto en el cuidado de las y los hijos como en el cuidado de otros familiares (en este último la brecha se reduce muy ligeramente) a pesar de la tímida tendencia es al alza del porcentaje de prestaciones percibidas por el padre.



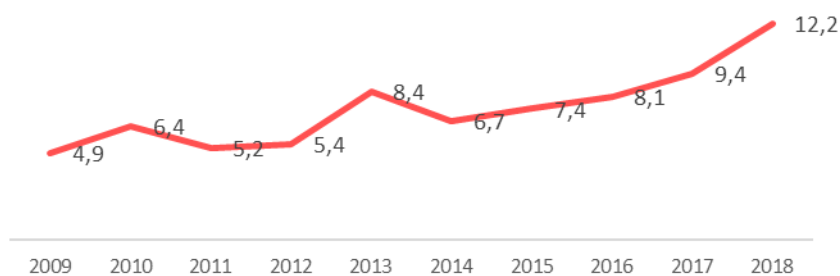
Tabla 7. Excedencia por cuidado de familiares. Aragón. %

Año	Total excedencias		Excedencia por cuidado de hijas/os		Excedencia por cuidado de familiares	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
2018	89,2	10,8	90,9	8,53	81,8	18,2
2017	91,4	8,6	92,7	7,3	86,4	13,6
2016	92,5	7,5	93,9	6,1	87,4	12,6
2015	93,1	6,9	94,5	5,5	87,7	12,3
2014	93,7	6,3	95,5	4,5	87,7	12,3
2013	92,2	7,8	94,3	5,7	85,7	14,3
2012	94,8	5,2	95,8	4,2	89,7	10,3
2011	95	5	97	3	85,3	14,7
2010	94	6	96	4	82	18
2009	95,4	4,6	96,9	3,1	84,4	15,6

Fuente: Datos Básicos de las Mujeres 2020 a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

No obstante, la ratio de hombres con excedencia por cuidado de familiares (Gráfico 7) ha aumentado, aunque como hemos visto, el cuidado de otras personas se articula en femenino.

Gráfico 7. Evolución del ratio de hombres con excedencia por cuidado de familiares (en %)



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



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

Salud

Pasemos ahora a ofrecer algunos datos sobre salud desagregados por sexo. Como ha sido indicado anteriormente en el apartado sobre población, las mujeres gozan de un mayor nivel de esperanza de vida. En concreto, la brecha de género a favor de las mujeres a este respecto es de 5,53 (hombres 80,69 años y las mujeres 86,22 años) (Datos Básicos de las mujeres, Aragón 2020, IAEST).

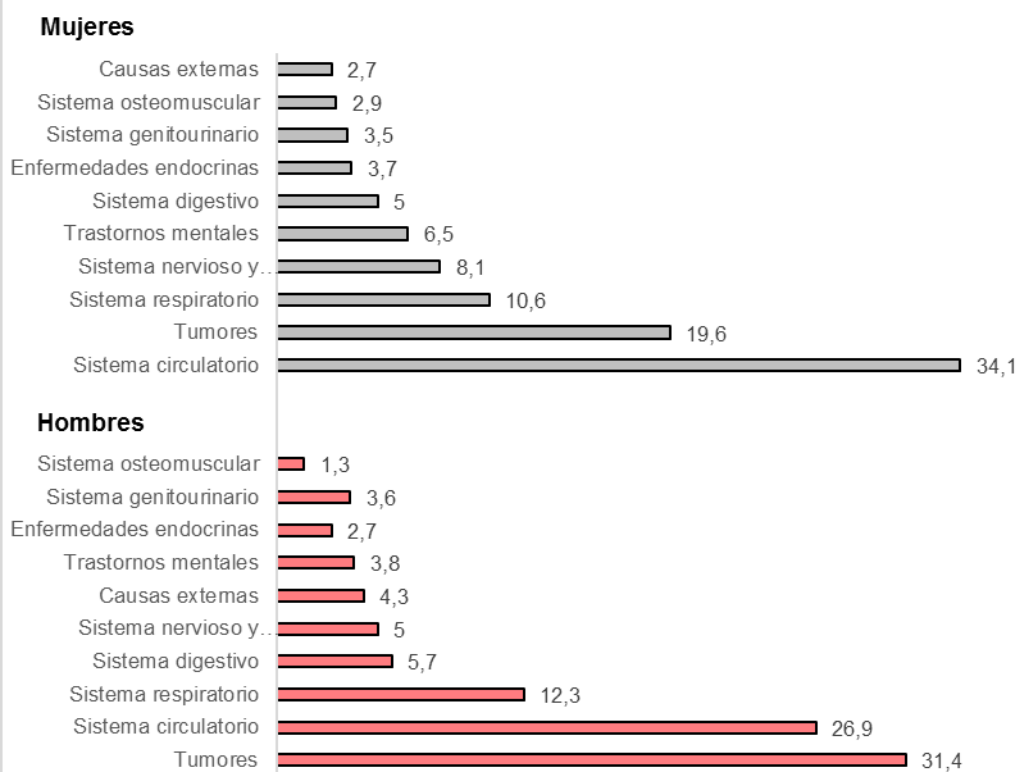
El *Informe sobre la situación económica y social de Aragón. Panorama social. 2019* realizado por el Consejo Económico y Social de Aragón (CESA) refleja algunos datos sobre



la salud en nuestra Comunidad Autónoma que tomaremos en consideración. Un análisis por género de las causas de defunción muestra diferencias reseñables. En el caso de los hombres, los tumores representan la principal causa de muerte, con una proporción del 31,4% sobre el total, seguida de las derivadas del sistema circulatorio (26,9%), aparato respiratorio (12,3%), aparato digestivo (5,7%), sistema nervioso/sentidos (5,0%), causas externas¹⁷ (4,3%), y los trastornos mentales (3,8%). Dentro de las mujeres se invierten los dos principales factores, siendo los problemas circulatorios la primera causa de muerte (34,1%), seguidos de los tumores (19,6%). En tercer lugar, y a mucha distancia, se sitúan las enfermedades del aparato respiratorio (10,6%) y le siguen las del sistema nervioso y sentidos (8,1%), trastornos mentales (6,5%), digestivo (5,0%) y enfermedades endocrinas (3,7%). Las causas externas (2,7%) bajan sus valores respecto a la población masculina, lo que señala que la muerte por accidentes de tráfico para ellas es bastante inferior. Dentro de la lista reducida de causas de mortalidad por sexo, sobresale el tumor maligno de tráquea, bronquio y pulmón (7,6%) como primera causa en los hombres, mientras que en las mujeres son las enfermedades cerebrovasculares (8,9%). En la distribución de las causas más frecuentes de mortalidad, la tasa estandarizada por cada 1.000 habitantes es más elevada entre los varones, tanto para las enfermedades causadas por tumores, como en las de tipo circulatorio (p.172)

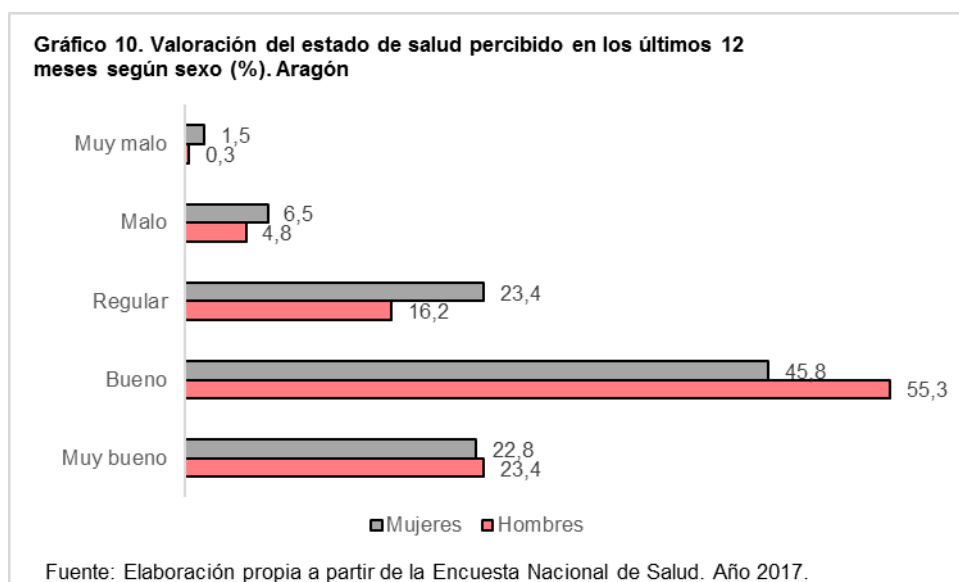


Gráfico 9. Defunciones según la causa de la muerte (en %). Aragón. 2018

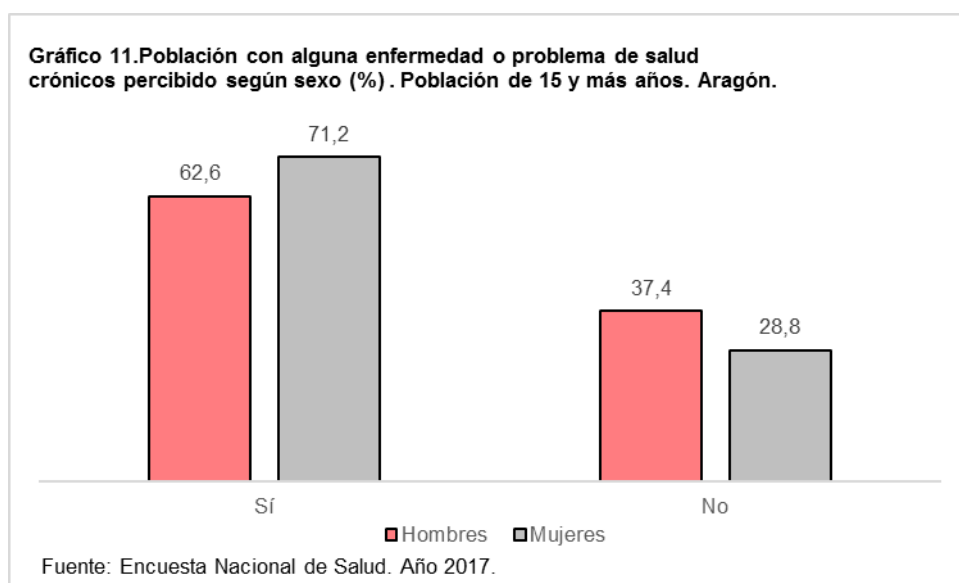


Fuente: Datos básicos de las mujeres, Aragón, 2020- IAEST.

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



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

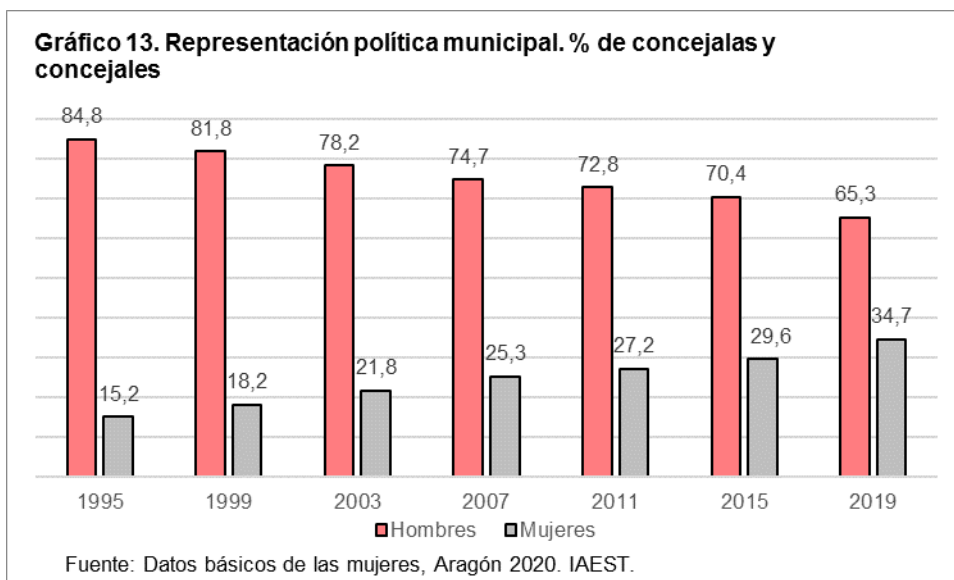


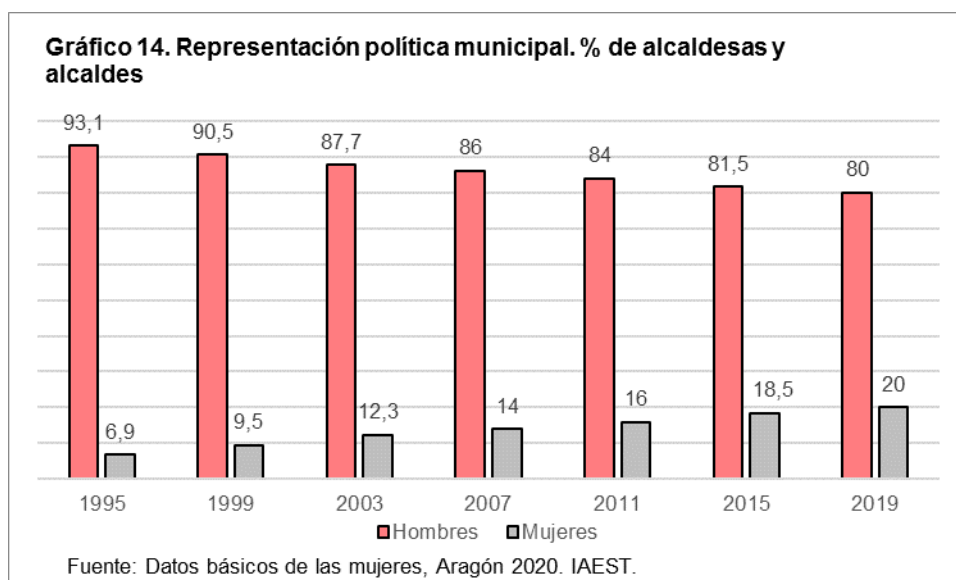


Representación y participación política

Prestemos ahora atención a la distribución de mujeres y hombres en órganos de representación local y autonómico de la Comunidad Autónoma de Aragón. Las cifras más paritarias las encontramos en Las Cortes de Aragón. En esta X Legislatura, el Pleno de Las Cortes de Aragón se encuentra constituido por 32 diputadas (representando el 47,8%) y por 35 diputados (52,2%).

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





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

En las Cortes Generales, Senado y Congreso de los Diputados, vemos que las diputadas aragonesas están lejos de una representación paritaria con respecto a sus homólogos hombres. Algo diferente a lo que ocurre en el Senado donde las senadoras que en 2019 ostentan el 43% de los puestos de la cámara.

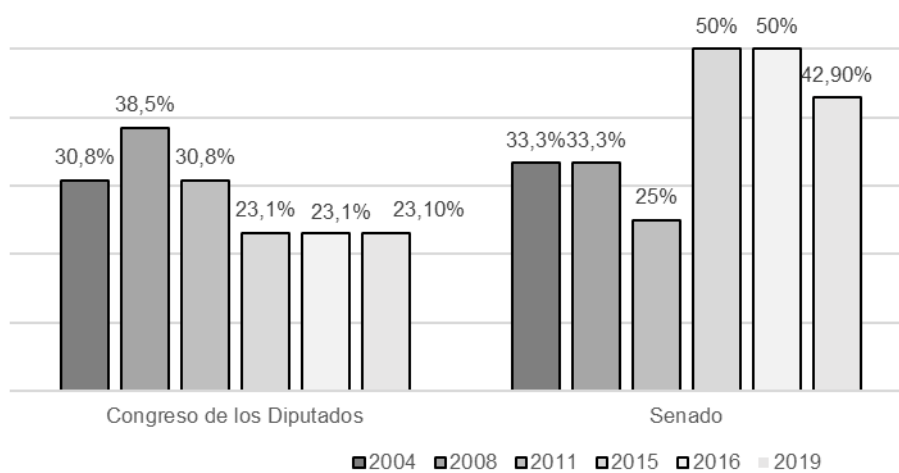


Gráfico 15. Evolución de la representación política en las Diputaciones provinciales según sexo: diputadas y diputados provinciales (%)



Fuente: Datos básicos de las mujeres. Aragón 2020- IAEST.

Gráfico 14. Número de diputadas y senadoras aragonesas (%) del gráfico



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



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



ANÁLISIS DE IMPACTO DE GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

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

La Orden HAP/666/2020, de 27 de julio, por la que se dictan instrucciones para la elaboración del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2021 detalla que el Presupuesto de Gastos se estructura en una triple vertiente: 1) la estructura por Centros Gestores responde a criterios organizativos, 2) la estructura de programas económicos se configura considerando los objetivos a conseguir y, por último, 3) los gastos se relacionan atendiendo a su naturaleza económica.

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

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

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

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



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



55. Instituto Aragonés de la Juventud
71. E.P. Aragonesa de Servicios Telemáticos
72. Instituto Aragonés del Agua
73. Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud
74. Centro Investigación y Tecnología Agroalimentaria
76. E.P. Aragonesa Banco de Sangre y Tejidos
77. Agencia de Calidad y Prospectiva Universitaria
78. Instituto Aragonés de Fomento



SECCIONES



SECCIÓN 10. PRESIDENCIA Y RELACIONES INSTITUCIONALES

ANÁLISIS DE IMPACTO DE GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

SECCIÓN 10. PRESIDENCIA Y RELACIONES INSTITUCIONALES



ANÁLISIS DE IMPACTO DE GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

SECCIÓN 10. PRESIDENCIA Y RELACIONES INSTITUCIONALES

Introducción

Tal como señala la Orden HAP/666/2020, de 27 de julio, por la que se dictan instrucciones para la elaboración del Presupuesto de la Comunidad Autónoma para el ejercicio 2021:

“El ejercicio 2021 va a estar marcado por la situación de crisis, no sólo sanitaria sino también socioeconómica causada por el SARS-CoV-2 en el ejercicio 2020”.

En este contexto, se elabora este Informe de evaluación de impacto de género de acuerdo con el artículo 21 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.

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

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



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

El Decreto 6/2020, de 10 de febrero, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba la estructura orgánica del Departamento de Presidencia y Relaciones Institucionales define detalladamente el área funcional y competencial de los órganos administrativos que corresponden a cada uno de los centros directivos que conforman el Departamento.

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

	Programa
10- PRESIDENCIA Y RELACIONES INSTITUCIONALES	1211.- Servicios Generales de Presidencia
	1213.- Servicios de Seguridad y Protección Civil
	1215.- Servicios de Interior
	1217.- Relaciones Institucionales
	1219.- Unidad Policía Nacional adscrita a la C. Autónoma
	1251.- Apoyo a la Administración Local
	1252.- Política Territorial
	1259.- Cooperación con la Policía Local
	1261.- Servicios de Coordinación Administrativa en Huesca
	1262.- Servicios de Coordinación Administrativa en Teruel
	1263.- Servicios Jurídicos
	1266.- Televisión y Radio Autonómicas
	1267.- Actuaciones Relativas al Desarrollo Estatutario



	1311.- Actuaciones de Relaciones Exteriores
	1421.- Servicios de Administración de Justicia
	3232.- Promoción de la Mujer
	4631.- Elecciones Institucionales
	6120.- Fondo Inversiones Teruel

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

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

Por otro lado, y siguiendo los criterios anteriormente mencionados, se continúa como en el año anterior con los programas que se ha considerado poseen mayor pertinencia de género porque afectan de manera directa a mujeres y hombres. No obstante, en este ejercicio se ha añadido también el correspondiente a las “Actuaciones de Relaciones Exteriores” con la previsión de que en los sucesivos ejercicios se procederá a ampliar y profundizar en este análisis de impacto de género.



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

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

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

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.

B) Contenido y Finalidad del Programa.



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.

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

En el año 2019 fue creada la Unidad de Igualdad de Género del Departamento de Presidencia. A través de la Orden HAP/411/2019, de 2 de abril, por la que se modifica la Relación de Puestos de Trabajo del Departamento de Presidencia, se crea en la R.P.T. el puesto denominado Responsable de Igualdad de Género y de Calidad. La Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, establece en su artículo 13 las funciones de las Unidades de Igualdad de Género.

Aunque este año 2020 ha venido marcado por la crisis causada por la pandemia COVID-19, se ha realizado un esfuerzo para el conocimiento de la misma por los diferentes órganos del Departamento, así como en la colaboración con Unidades de Igualdad de Género creadas en otros Departamentos y, por supuesto, en la coordinación y colaboración con el Instituto Aragonés de la Mujer.

Desde esta Unidad de Igualdad de Género se han supervisado evaluaciones de impacto de género de diferentes proyectos normativos impulsados por los órganos competentes del Departamento. En el marco de la promoción de la igualdad de género en las políticas públicas se ha incidido en la participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en la composición de los órganos colegiados, así como en la necesidad de la presentación por parte de las empresas o entidades que soliciten subvenciones, de una declaración responsable de que no han sido objeto de sanciones administrativas firmes o sentencias



firmes condenatorias por acciones u omisiones consideradas discriminatorias por la legislación vigente por razón de género.

Asimismo, se ha insistido en la utilización de un lenguaje inclusivo. A este respecto hay que señalar que el uso integrador y no sexista del lenguaje tiene como fin superar un lenguaje discriminatorio que invisibiliza el femenino o lo sitúa en un plano secundario respecto al masculino, a través de la implantación de un lenguaje inclusivo de mujeres y hombres en igualdad.

Finalmente, se ha recabado la información estadística desagregada por sexos y elaborada por los órganos del Departamento, y se está impulsando la necesidad de incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se lleven a cabo.

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

Se espera un impacto positivo de este programa con el objetivo de incorporar la perspectiva de género en el Departamento de Presidencia y Relaciones Institucionales. Es previsible que en el ejercicio 2021 se realicen un mayor número de informes de evaluación de impacto de género, así como se dispongan de más datos desagregados por sexo que permitan el conocimiento del hecho y situación diferencial entre mujeres y hombres en el ámbito de las materias de competencia.

Asimismo, la creación de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad actualmente en tramitación y 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, supondrá un gran salto cualitativo en este ámbito. En relación con la misma, se encuentra también en tramitación la regulación de las Unidades de igualdad de género de la Administración de la Comunidad Autónoma que deben crearse en todos los departamentos y organismos autónomos.

Con las limitaciones que pueden derivarse de la evolución de la pandemia COVID-19, en este año continuará el desarrollo de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.

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: Presidencia y Relaciones Institucionales

B) Contenido y Finalidad del programa

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.



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 la cooperación interregional y transfronteriza tanto de carácter bilateral como multilateral, van dirigidas a los interesados con independencia de su sexo, siendo los destinatarios de todas las actividades hombres y mujeres sin distinción.

En cualquier caso, cabe 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 en materia de género 2016-2020; 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 Unión Europea es líder mundial en igualdad de género dado que catorce de los veinte países del mundo que van a la cabeza en materia de igualdad de género, son Estados miembro de la UE.

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 contribuirá 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.

PROGRAMA 1259: Cooperación con la Policía Local

A) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: Cooperación con la Policía Local.



CENTRO GESTOR RESPONSABLE: Dirección General de Interior y Protección Civil.

SECCIÓN: Presidencia y Relaciones Institucionales.

B) Contenido y Finalidad del Programa.

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.

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

Tanto el Plan formativo dependiente del Plan del IAAP, con destino a este cuerpo funcional, como el curso de nuevo ingreso al que se alude, contempla específicamente la formación en la lucha contra la violencia de género. Si bien las cifras facilitadas el pasado



año con el correspondiente informe, este año 2020, por la particular situación de crisis sanitaria y la correspondiente paralización de la actividad administrativa, todavía a estas fechas, no ha sido posible retomar la formación en este ámbito. No obstante, está prevista la realización de un curso, con varias sesiones en noviembre, en la que además de forma presencial con las medidas sanitarias necesarias, una vez grabadas las mismas puedan llegarse a difundir a todos los Cuerpos de Policía Local de Aragón, con la intención de que todos los integrantes pudieran acceder a la misma. Además, en este año está previsto, dada la petición realizada desde otros sectores, la formación en LGTBIQ+, con la intención de visibilizar socialmente y formar en la diversidad sexual, dentro de este colectivo.

El curso de ingreso, previsto para noviembre, también tendrá su reflejo, y presencia de formadores en esta materia.

Asimismo, 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 2020, han sido 5 las poblaciones solicitantes con las que se han formalizado ya este tipo de convenios, estando pendientes 2 de ellos en continuar los trámites. En 2021, los convenios de pasados ejercicios presupuestarios, pasarán a gestionarse a través de la convocatoria correspondiente de subvención.

En relación a los talleres de defensa femenina, y dada la crisis sanitaria, siendo dicha formación de absoluto contacto físico con el docente, se ha optado por prescindir en su realización.

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, la formación a impartir para los agentes de nuevo ingreso debe ser especialmente diseñada, pues ello son los nuevos profesionales que se incorporan a la realidad social-laboral y los que acabaran velando por la seguridad de la mujer.

Asimismo, se debe seguir apostando por en 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.

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.

B) Contenido y Finalidad del Programa.

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.



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 408.800 euros en 2020.

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 (UVIF) de Violencia de Género en Aragón, con tres sedes, una por provincia, cuya misión era la asistencia especializada a las víctimas de violencia de género y el diseño de protocolos de actuación global e integral en casos de violencia de género. Estas unidades 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 2021.



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 2021.

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.

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 2020, en lo que va de año, se han tramitado 1.566 expedientes que se refieren a mujeres víctimas de violencia de género (155 en vía civil y 1.411 en vía penal).

RECOMENDACIÓN GENERAL

Se debe seguir incidiendo en que puesto que la elaboración de unos presupuestos y, por ende, unos programas sensibles al género es un ámbito de las políticas públicas de relativa reciente aparición, este se encuentra en constante proceso de mejora y adaptación. En este sentido, en próximos ejercicios se recomienda incorporar un mayor número de objetivos específicos y actuaciones concretas en materia de igualdad, así como indicadores de géne-



ro para poder realizar una valoración certera del impacto de género, así como de la evolución en cuanto a medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de los diferentes programas ejercicio tras ejercicio. Asimismo, se recomienda reflejar qué porcentaje de los recursos para la igualdad de género se dedican tanto a aquellos programas que persiguen de forma expresa la igualdad de género como para lo que lo hacen de manera implícita al tener impacto sobre mujeres y hombres. Es decir, explicitar el importe de crédito presupuestado para la igualdad de género en detalle de cada programa.



INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO, DE LA PREVISIÓN PRESUPUESTARIA 2021 DEL INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER

Nombre del proyecto: Previsión Presupuestaria 2021 del Instituto Aragonés de la Mujer (IAM) dependiente del Departamento de Presidencia y Relaciones Institucionales del Gobierno de Aragón.

1. INTRODUCCIÓN.

Este informe de Impacto de Género se emite en cumplimiento de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón que establece en su artículo 18 que los poderes públicos de Aragón incorporarán un informe sobre la evaluación del impacto de género en el desarrollo de actuaciones en el ámbito de sus competencias, para garantizar la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

El presente informe de impacto incorpora la evaluación sobre el impacto por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género en previsión del art 44 de 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 y de la modificación del apartado 3 del artículo 37 de la Ley 2/2009, de 11 mayo, del Presidente y del Gobierno de Aragón recogida 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.

Contiene el impacto de los presupuestos económicos dirigidos a la erradicación de la violencia contra la mujer del IAM y a la igualdad entre géneros, que repercutirá en la toma de decisiones y medidas públicas para la eliminación de la violencia por razón de género y en las políticas de igualdad llevadas a cabo por el Gobierno de Aragón. De esta manera, se



cumple a su vez con el mandato recogido en el artículo 9.2 de la Constitución, sobre la eliminación de obstáculos para que la igualdad de género sea real y efectiva.

2. PERTINENCIA DE GÉNERO.

Para poder verificar qué impacto causan sobre el género los presupuestos públicos dedicados a la erradicación de la violencia sobre la mujer y a la igualdad entre los géneros, es necesario indicar los fines que guían a este Instituto. Para el cumplimiento de sus objetivos, el IAM ha venido llevando a cabo numerosas medidas y actuaciones durante 2020 que han contribuido de forma decisiva a su consecución.

La entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, así como la Ley Aragonesa 4/2007, de 22 de marzo de Prevención y Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia en Aragón y la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón han supuesto un avance importante en la regulación de esta materia y en el reconocimiento público de esta realidad social.

El I Plan Estratégico para la Igualdad de mujeres y hombres en Aragón responde a la necesidad de implementar políticas activas de igualdad en toda acción pública de la administración autonómica del Gobierno de Aragón bajo los principios de transversalidad, interseccionalidad, y cooperación.

Este I Plan contiene cuatro ejes de acción política en virtud de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en Aragón, ejes que no pueden más que estar sujetos a una fuerte interrelación entre los mismos, en tanto que unos y otros deben atender a las necesidades de mujeres y niñas aragonesas desde una perspectiva global.



Los ejes apuntan a grandes áreas de actuación que fijan los objetivos y las medidas concretas y definidas que aportarán visión de género y soluciones medibles y evaluables a medio plazo, en relación con las necesidades reales de las mujeres aragonesas.

Eje 1: Coordinación Institucional

Eje 2: Transformación social

Eje 3: Estado del bienestar con perspectiva de género.

Eje 4: Empleo y economía.

El IV Plan Estratégico para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres en Aragón 2018-2021, ha contado en su proceso de elaboración con la participación ciudadana, con la finalidad de obtener una herramienta imprescindible de trabajo consensuada con las instituciones, asociaciones, entidades y personas expertas en materia de violencia contra las mujeres.

Dicho Plan cuenta con tres Líneas Estratégicas que agrupan las distintas Medidas que contienen las aportaciones de los agentes que han participado en la elaboración del nuevo Plan:

- Línea Estratégica 1: Sensibilización y Prevención: impulsar medidas integradas para sensibilizar en materia de violencia contra la mujer a la población aragonesa y prevenir su aparición.
- Línea Estratégica 2: Atención Integral: garantizar la atención integral a las mujeres víctimas de violencia y a sus hijas e hijos contribuyendo a que alcancen de manera progresiva mayores cotas de autonomía.



- Línea Estratégica 3: Coordinación y Gestión Pública: garantizar la eficacia y la efectividad del conjunto de actuaciones de prevención, sensibilización y atención integral a mujeres que sufren o han sufrido violencia mediante medidas de gestión y coordinación.

En orden a garantizar los objetivos propios del IAM, se hace necesario conocer porqué la planificación presupuestaria del IAM para el ejercicio 2021 ha supuesto una continuidad respecto al ejercicio 2020; básicamente su objetivo es poder seguir garantizando los recursos destinados a políticas a favor de la mujer y particularmente a la prevención de las violencias contra la mujer por razón de género.

En consecuencia, se declara que el impacto en el género de la previsión presupuestaria del IAM posee pertinencia por razón de género ya que afecta de manera directa a la mitad de la población de Aragón y en particular, aquellas mujeres víctimas y sus hijas e hijos víctimas de violencias.

3. SITUACIÓN DE PARTIDA.

La desigualdad entre mujeres y hombres es un hecho constatable en Aragón. Ello se deduce del análisis sobre los indicadores, datos estadísticos e informes, entre otros (Ver Informe de Datos Básicos de Mujeres 2020 en Aragón IAEST) Estos datos nos ofrecen un panorama global de la situación comparada y, así, reflejar algunas de las dimensiones de la discriminación hacia las mujeres, entre otros, en los siguientes ámbitos destacables:

Atención e información en las Asesorías contra la violencia por razón de género y Servicios del Instituto Aragonés de la Mujer: Durante 2019 ha aumentado cuantitativamente la atención en todos los servicios y asesorías dedicados a la erradicación de las violencias contra la mujer: jurídica, psicológica, social, laboral, telefónica, guardias, familias alojadas (Fuente: Informe a Cortes 2018 en comparativa con Informe a Cortes 2019 WWW. IAM) Las



víctimas mortales por violencia de género en Aragón han sido 1 mujer y 1 menor en 2019. (Fuente: Instituto Aragonés de Estadística)

Durante el año 2020, debido a la crisis sanitaria provocada por la pandemia del virus Covid-19, ha aumentado en general y exponencialmente la atención dispensada en los servicios relacionados con la atención telefónica del teléfono 900 504 405 del que es titular el Instituto y se han seguido atendiendo de forma telefónica y/o presencial todos casos en función de los criterios sanitarios. (Fuente: Datos de los Servicios IAM. WWW IAM. Gobierno de Aragón) Los servicios relacionados con los alojamientos (plazas cubiertas) de mujeres víctimas de violencias e hijos han aumentado debido a la pandemia y por efecto del confinamiento, así como los recursos habitacionales del IAM han tenido que readaptarse por el Covid-19.

4. PREVISIÓN DE RESULTADOS.

La aprobación del proyecto presupuestario del IAM de 2021 va a incidir en mejorar la lucha contra la desigualdad estructural entre hombres y mujeres así como contribuir a la eliminación de la violencia por razón de género, y no genera nuevas obligaciones económicas para el Instituto Aragonés de la Mujer que incidan especialmente en el aumento financiero de partidas presupuestarias en relación a las de 2020 o en las de otros departamentos autonómicos del Gobierno de Aragón afectados por las medidas contempladas en las normas jurídicas o en los Planes antedichos (IV Plan Violencia o I Plan Igualdad).

Los gastos previstos conllevan un cambio en la distribución de los capítulos presupuestarios del IAM, ya que en relación a 2020, en 2021 aumenta el capítulo de gastos de personal y servicios para seguir garantizando una adecuada atención en todos los servicios y asesorías del Instituto, y variación en los gastos corrientes y servicios (capítulo II) como para poder sufragar gastos de nuevos alojamientos en previsión de medidas que tienen que



ver con la pandemia. Las repercusiones económicas relacionadas con la pandemia que estamos actualmente sufriendo imponen reservas económicas restrictivas para poder hacer frente situaciones sociosanitarias difíciles de planificar hoy en día.

5. VALORACIÓN DEL IMPACTO.

Se considera que el proyecto presupuestario de 2021 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 la mujer en Aragón.

6. CONCLUSIONES.

Con el objetivo de facilitar el proceso de incorporación de la perspectiva de género en el Presupuesto 2021 del IAM, para la mejora y el refuerzo de su impacto positivo y ser un elemento transformador de género, en el que se reconoce el impacto positivo en el género del proyecto presupuestario 2021 del IAM ya responde a hacer efectivo el principio de igualdad, impulsar la participación de la mujer en todos los ámbitos y eliminar cualquier forma de discriminación de la mujer en Aragón, para ello hará uso del lenguaje integrador e incorporará todas aquellas pretensiones necesarias:

*** USO INTEGRADOR DEL LENGUAJE:**

La Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, regula en su artículo 22 el uso integrador y no sexista del lenguaje y de la imagen. En su punto 1 señala lo siguiente: “De conformidad con el artículo 14.11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en aplicación del principio general recogido en el artículo 3.11 de



la presente ley, 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”.

El impacto de género positivo en todos los documentos, formularios, impresos y soportes en el Gobierno de Aragón sería transformador si se utilizara en todos los documentos, formularios, impresos y soportes del Gobierno de Aragón.

*** NECESIDAD DE DATOS DESAGREGADOS:**

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el artículo 20 regula la necesidad de la adecuar de las estadísticas y realizar estudios al objeto de hacer efectivo el principio de la igualdad de oportunidades y de trato y así garantizar la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria de los poderes públicos. Por este motivo, el proyecto de presupuestos 2021 del IAM sería transformador respecto al género si incluyera indicadores que contribuyeran a conocer de una manera más efectiva la necesidades de las mujeres y hombres para tener elementos de valoración en la toma de decisiones presupuestarias.



SECCIÓN 11. DEPARTAMENTO DE CIUDADANÍA Y SERVICIOS SOCIALES



SECCIÓN 11. DEPARTAMENTO DE CIUDADANÍA Y SERVICIOS SOCIALES

SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA

PROGRAMA PRESUPUESTARIO 311.1 “SERVICIOS GENERALES CIUDADANÍA Y DERECHOS SOCIALES”

Desde la Secretaría General de Ciudadanía y Derechos Sociales, además de las competencias horizontales del departamento relativas a la contratación administrativa, régimen jurídico, gestión económica y personal, en los que se trata de coordinar la implementación de los distintos instrumentos encaminados a la consecución de la igualdad de género, se gestiona la convocatoria de subvenciones con cargo a la asignación tributaria del impuesto sobre la renta de las personas físicas y se realiza la labor de planificación en materia de servicios sociales.

En concreto, desde el punto de vista más general de la actuación de la secretaría general técnica, se trata de implantar la perspectiva de género en las bases reguladoras de las ayudas y subvenciones públicas, la realización de las memorias de impacto de género en los distintos proyectos normativos y actuaciones del departamento que aconsejen la elaboración de este documento.

En la convocatoria de las subvenciones se financian programas dirigidos inserción socio laboral de mujeres, para la prevención de delitos relacionados con todas las formas de violencia contra las mujeres, que supone un porcentaje sobre el importe concedido para la ejecución de los programas en 2020 de un 5,4 % del total.



DIRECCIÓN GENERAL DE GOBIERNO ABIERTO E INNOVACIÓN SOCIAL

PROGRAMA PRESUPUESTARIO 126.8 “INFORMACIÓN Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA”.

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

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

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

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

Se pretende, por tanto, que en el momento de la toma de decisiones, se cuente con un mayor nivel de información sobre la realidad social, desde una perspectiva de género, tanto por parte de quienes elaboran las propuestas normativas, como por parte de quienes toman las decisiones, facilitando, de esta forma, el trabajo de los poderes públicos a favor



de la igualdad y actuando como mecanismo preventivo, frente a la posibilidad de que existan medidas legislativas que produzcan efectos negativos de género.

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

Desde el Servicio de Transparencia se prestan los servicios de publicidad activa y de derecho de acceso de los ciudadanos a la información pública, prestando ambos servicios desde la perspectiva de la igualdad de género y ofreciendo siempre que es posible la información con dicha perspectiva.

En el borrador de presupuesto de la Dirección General incorpora para 2021 18.500 € asignados a la Comunidad Autónoma de Aragón en el Pacto de Estado contra la Violencia de Género, los cuales se destinarán al fomento de la participación ciudadana con perspectiva de género.

De esta manera podemos calificar el impacto del Presupuesto 2021 de la Dirección General de Gobierno Abierto e Innovación Social respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como positivo, en tanto no tiene medidas discriminatorias contra las mujeres y sí que trabaja específicamente una línea de igualdad de oportunidades.



DIRECCIÓN GENERAL DE PROTECCIÓN DE CONSUMIDORES Y USUARIOS

PROGRAMA PRESUPUESTARIO 443.1 “CONTROL DEL CONSUMO”

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

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

- Social y/o ético: eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en el mercado laboral, favoreciendo la aplicación de medidas que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo. Se concretará en:

- a. Se garantizará el uso no sexista del lenguaje en la totalidad de las actuaciones de difusión y los documentos emitidos

- b. Los informes, memorias parciales o finales que contengan datos estadísticos deberán estar segregados por sexos

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



- Desagregación por sexo en las bases de datos y memoria de consultas y reclamaciones de consumo.
- Otorgamiento Distintivo Calidad de Consumo.
- Concurso de relatos de igualdad de género y consumo responsable.

DIRECCIÓN GENERAL DE IGUALDAD Y FAMILIAS

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

Objetivo genérico del Programa en el Área de Familias.

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

D. Promoción del ejercicio de las competencias parentales, con especial atención a las necesidades de las familias que presentan más dificultades para ejercer sus responsabilidades de forma efectiva por diversas causas sociales o económicas.

D.1 Convocatoria de subvenciones dirigidas a entidades sin ánimo de lucro para el desarrollo de actuaciones que fomenten la parentalidad positiva, incluyendo en la valoración el criterio de incidencia del proyecto en la igualdad de oportunidades y el impacto de género.



D.2 Actividades de difusión y sensibilización en materia de parentalidad positiva: Jornadas, Seminarios sobre parentalidad positiva.

D.3 Elaboración de materiales técnicos para profesionales y responsables de programas de apoyo a las familias en materia de parentalidad positiva.

D.4 Actividades para potenciar la colaboración interadministrativa en materia de apoyo a la familia desde el enfoque de la parentalidad positiva, en el ámbito local.

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

Objetivo Genérico del Programa en el Área de Igualdad.

El Servicio de Igualdad de la Dirección General de Igualdad y Familias tiene entre sus competencias el impulso y desarrollo de la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y no discriminación en el ámbito de actuación de la Administración de la Comunidad Autónoma, así como el impulso de las políticas activas de atención a las personas LGTBI y sus familiares.

Desde el servicio se promueven medidas de prevención, apoyo y asistencia de las personas víctimas de discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, origen, etnia, discapacidad, edad, sexo, religión o cualquier otra condición, sin perjuicio de las competencias de otros departamentos.



La igualdad legal no tiene su reflejo en una igualdad real como nos muestran las desigualdades existentes en el mercado laboral, en la participación sociopolítica, en la pobreza, en el trabajo doméstico y de cuidados, así como la persistencia de la violencia contra las mujeres.

Las estructuras básicas sobre las que se asienta la desigualdad son la organización socioeconómica a través, fundamentalmente, de la división sexual del trabajo, la propia organización de la vida privada y la organización sociopolítica. Los mecanismos que constituyen y reproducen las desigualdades de género, aunque también pueden contribuir a contrarrestarlas son la distribución y el acceso a los recursos y la existencia y aplicación de reglas de género.

Según el informe de la ECRI (European Comisión against Racism and Intolerance) de febrero de 2018, en España, no existen datos oficiales recientes sobre el tamaño de la población LGBT. Según una Encuesta de Salud y Hábitos Sexuales a nivel nacional llevada a cabo en 2003, el 3,9 por ciento de los hombres y el 2,7 por ciento de las mujeres de edades comprendidas entre los 18 y los 49 años habían tenido relaciones homosexuales. Según una encuesta realizada en 2016, el 6,6 por ciento de los hombres españoles y el 7,3 por ciento de las mujeres españolas se identificaban a sí mismos como LGBT. Desde 2005, más de 30.000 parejas gays y lesbianas habían contraído matrimonio.

Según la encuesta a las personas LGTB llevada a cabo por la FRA (European Union Agency For Fundamental Rights), el 15 por ciento de los participantes en España se sentían discriminados en su búsqueda de empleo por motivo de su identidad LGBT, y el 16 por ciento en el trabajo (el promedio en la UE-28 fue del 12 por ciento y del 20 por ciento, respectivamente). Por lo referente a la vivienda y a la atención de salud, el 12 por ciento y el 13 por ciento, respectivamente, se sentían discriminados (frente al 16 por ciento y el 12 por ciento registrados, respectivamente, en la UE-28). Según otra encuesta realizada en 2014, el 8,2



por ciento de los participantes homosexuales experimentaban discriminación en el lugar de trabajo, el 5,5 por ciento en el ámbito de la vivienda y el 4,5 por ciento en el acceso a los servicios públicos

La identidad de género, se incorpora a los Eurobarómetros sobre discriminación en 2012 y en 2015 encabeza el listado de los motivos de discriminación. En España alcanza valores muy por encima de la Unión Europea. También ocurre con la discriminación por orientación sexual.

Según el Eurobarómetro de mayo de 2019 sobre la discriminación en la Unión Europea, en lo relativo a España, la percepción de discriminación por ser una persona transgénero o por orientación sexual, es una de las mayores, después de la discriminación por pertenecer a la etnia gitana.

Si atendemos al Informe sobre los delitos de odio en España del Ministerio del Interior en 2018, la discriminación por sexo/género es del 4,4% del total de delitos de odio, mientras que por orientación sexual e identidad de género es del 16,2%.

En el Informe de delitos de odio e incidentes discriminatorios al colectivo LGTBI, 2018, “La cara oculta de la violencia hacia el colectivo LGTBI”, del Observatorio Redes contra el Odio, se manifiesta que existe un bajo índice de denuncias, así como la falta de sistemas de vigilancia y recogida de datos por parte de la policía y fiscalía, como desde las propias ONG que permitan dimensionar bien la extensión de los delitos de odio por orientación sexual e identidad de género.

En este mismo informe, se han recogido 332 incidentes durante el año 2017. En relación a la identidad de género de las víctimas, los mayores porcentajes son: 71% hombres cissexuales, 22% mujeres cissexuales, 6% mujeres trans y 1% hombres trans. En cuanto a su



orientación sexual, el 72% corresponde a personas gays, el 21% a lesbianas, el 4% heterosexuales y el 2% bisexuales.

La ECRI, afirma en su informe, que el número considerable de discursos homofóbicos y transfóbicos y de incitación a la discriminación y a la violencia que ponen de relieve diversos estudios, muestra que se necesitan esfuerzos adicionales para fomentar la aceptación y el entendimiento de las personas LGBT en todos los sectores de la sociedad. Dicha aceptación y entendimiento son una condición previa importante para permitir que más personas LGTB muestren de un modo abierto su identidad sexual y su identidad de género. En la encuesta a las personas LGBT realizada por la FRA, el 47 por ciento de la población LGBT entrevistada respondió que nunca, o rara vez, habían revelado en el trabajo su orientación sexual o su identidad de género. El 85 por ciento respondieron de la misma manera en relación con su escolarización.

Identificación de Objetivos, Actividades y Criterios en materia de igualdad de oportunidades con incidencia en impacto de género y sobre orientación sexual, expresión o identidad de género.

A. Planificación, coordinación y ejecución de la política en materia de igualdad de trato, no discriminación y diversidad afectivo sexual.

A.1. Fomento de la igualdad de trato y la no discriminación de las personas de colectivos vulnerables en la Comunidad Autónoma de Aragón.

A.2. Promoción de medidas de prevención, apoyo y asistencia de las personas víctimas de discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, origen, etnia, discapacidad, edad, sexo, religión o cualquier otra condición.



A.3. Apoyo a las entidades en foros de participación de igualdad de trato, no discriminación y diversidad afectivo sexual.

A.4. Difusión de los servicios que ofrecen las entidades.

A.5. Apoyo a las actuaciones de formación y sensibilización a los colectivos LGTBI en la celebración de fechas conmemorativas.

A.6. Contacto directo con las entidades para recoger sus inquietudes y propuestas, y participar en las actividades que desarrollen.

B. El impulso y desarrollo de la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y no discriminación en las políticas públicas sectoriales del Gobierno de Aragón.

B.1. La formulación de iniciativas y actividades de sensibilización social, formación, participación y cuantas otras sean necesarias para la promoción de la igualdad de trato y la no discriminación.

B.2. Prestar Apoyo Técnico al Comité Consultivo contra la Discriminación por Identidad o Expresión de género, derivado de 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.

B.3. Prestar Apoyo Técnico al Observatorio Aragonés contra la Discriminación por Orientación Sexual, Expresión e Identidad de Género, derivado de 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.

B.4. Elaboración y gestión de la información anual sobre la situación del colectivo LGTBI en Aragón, el grado de desarrollo de las Leyes 4/2018 y 18/2018 y su impacto Social.



B. 5. Elaboración y gestión de la información estadística sobre discriminación por cualquiera de los motivos estipulados en las diferentes normativas de aplicación, delitos de odio y violencia, que recoja específicamente la realidad social que sufren las mujeres trans.

B.6. Elaboración del estudio comparativo a nivel estatal y europeo de la evaluación del impacto sobre orientación sexual, expresión o identidad de género, y elaboración del modelo a aplicar en la administración autonómica de Aragón.

B.7. Realización de la encuesta para la valoración de las percepciones y actitudes de la diversidad afectivo sexual en la administración de la Comunidad Autónoma aragonesa para la implantación de estrategias y acciones para el impulso de igualdad de oportunidades.

B.8. Coordinación del Grupo de Trabajo Interseccional, para constituir una red territorial para la detección de casos, de necesidades de formación y de acciones de sensibilización en materia de igualdad.

C. Colaborar con entidades sociales que desarrollan programas a favor de igualdad de trato, la no discriminación y la diversidad, mediante convocatoria de subvenciones.

C.1. Convocatoria de subvenciones destinadas a entidades sin ánimo de lucro, que realicen programas o actuaciones que promuevan la gestión de la diversidad, garantizando la igualdad de trato y la no discriminación.

D. Trabajar por la igualdad de trato, la no discriminación y la diversidad afectivo sexual.

D.1 Espacio de Atención para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, que trabaja en estas dos líneas con la voluntad de atender a todas las personas que sufran o hayan sufrido una situación de discriminación por cualquiera de los motivos estipulados en las diferentes normativas de aplicación, e impulsando acciones de igualdad.



D.2 Orientación y Asesoría Jurídica en materia de Igualdad de Trato, No discriminación y Diversidad.

D.3. Mediación a Intervención Comunitaria en materia de Igualdad de Trato, No discriminación y Diversidad.

D.4. Atención Psicológica en materia de Igualdad de Trato, No discriminación y Diversidad, dirigido a personas LGTBI y sus familiares.

D.5. Diseño y coordinación del Plan de Formación y Sensibilización en materia de Igualdad de Trato, No Discriminación y Diversidad Afectivo Sexual dirigido a profesionales de las administraciones públicas como de las entidades sociales.

D.6. Programa de formación prelaboral para la inserción laboral de mujeres TRANS que ejercen la prostitución o están en situación de alta vulnerabilidad.

D.7. Programa de protección social y recuperación integral de las mujeres trans que ejercen la prostitución o están en situación de alta vulnerabilidad.

D.8. Recurso habitacional temporal para situaciones de urgencia para víctimas de violencia transgénero, intergénero y de delitos de odio por LGTBIFOBIA.

DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO E INMIGRACIÓN

PROGRAMA PRESUPUESTARIO 134.1 “COOPERACIÓN AL DESARROLLO”

De acuerdo con el artículo 4 de la Ley 10/2000, de 27 de diciembre, relativa a la cooperación para el desarrollo, la planificación aragonesa se articula a través de planes directores cuatrienales y planes anuales. En 2021 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 tomada 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 Plan Anual de la cooperación aragonesa para el desarrollo 2020, establece como uno de sus cuatro ámbitos de especial incidencia el enfoque transversal de género y los proyectos que mejoren las condiciones de vida de las mujeres.

En el Informe de Naciones Unidas sobre los ODS 2020, se destacan los progresos que se han logrado en el mundo en algunos ámbitos como el de la mejora de la salud materno-infantil y el aumento de la representación de las mujeres en el Gobierno, señalando que “aun así, estos avances se han visto contrarrestados en todo el mundo por la creciente inseguridad alimentaria, el deterioro del entorno natural y las persistentes desigualdades



dominantes”. Así mismo, la pandemia de COVID-19 ha provocado una crisis sin precedentes que obstaculiza el progreso de los ODS, y en mayor medida a las personas más pobres y vulnerables del mundo, revelando este informe que “las personas más vulnerables (incluidos los niños, ancianos, discapacitados, migrantes y refugiados) son las más gravemente afectadas por la pandemia de COVID-19” y que “las mujeres también están sufriendo las peores consecuencias de la pandemia” y detallando que “la interrupción de determinados servicios sanitarios y de vacunación, así como el limitado acceso a los servicios de nutrición y alimentación, podrían ocasionar cientos de miles de fallecimientos adicionales entre los niños menores de cinco años y decenas de miles de muertes maternas adicionales en 2020. En muchos países se han disparado las denuncias de violencia doméstica contra mujeres y niños”.

En consecuencia, el enfoque de género que promueva la participación equitativa e igualitaria en los procesos de desarrollo, continúa como prioridad en los proyectos que se desarrollen en la cooperación al desarrollo por parte del Gobierno de Aragón. Así lo recoge su Plan Director 2020-2023 y el Plan Anual 2020, y es previsible que lo continúe recogiendo de manera destacada el Plan Anual de 2021.

PROGRAMA PRESUPUESTARIO 324.1 “APOYO A LA INMIGRACIÓN”

Objetivo Genérico del Programa.

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



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

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

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

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

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

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



- tengan perspectiva de género, que pretenda superar los prejuicios, estereotipos y roles de género.

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

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

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

MEMORIA POR RAZÓN DE GÉNERO DEL ANTEPROYECTO DE PRESUPUESTOS PARA EL EJERCICIO 2020 DEL INSTITUTO ARAGONÉS DE LA JUVENTUD

El objetivo fundamental del anteproyecto de presupuestos al que se refiere este informe es sustentar, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón, el desarrollo de las políticas públicas dirigidas a la juventud.

Su pretensión es financiar el ejercicio de las competencias que el Instituto Aragonés de la Juventud tiene sobre programas, servicios y actividades que tengan a las personas jóvenes como destinatarias y procurando la participación de éstas en su diseño y ejecución. Se fija como finalidad última de estas políticas la de mejorar la calidad de vida de los jóve-



nes, promover el ejercicio de sus derechos, facilitar su acceso a la información y fomentar su participación e integración en la sociedad.

Los destinatarios del proyecto, en coherencia con la Ley, son fundamentalmente las personas físicas con edades comprendidas entre los 14 y 30 años, además de las administraciones públicas que lleven a cabo políticas de juventud y las personas físicas y jurídicas que desarrollen actividades juveniles de tiempo libre y, desde una perspectiva de género, promueve activamente la igualdad entre los jóvenes aragoneses facilitando por igual su acceso a la organización y promoción de la actividad, así como a su participación tanto desde la perspectiva profesional como responsables de las actividades, como desde la perspectiva de usuario, de acuerdo con la vocación transversal de la Ley de Juventud que se dirige a sus destinatarios con carácter universal, sin discriminación por razón de sexo, etnia, origen, edad, estado civil, ideológica, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

El artículo 3 de la Ley 6/2015, de 25 de marzo, de Juventud de Aragón tiene como uno de sus principios rectores: “La promoción de la igualdad, con especial atención a las medidas correctoras de las desigualdades por razón de discapacidad, lugar de residencia, sexo y marginalidad o riesgo de exclusión social.”. Es decir, no se articula ninguna acción que no tenga como eje la promoción, educación y formación en los principios de estricta igualdad de género.

En consecuencia, se puede afirmar que el impacto de la financiación de programas y actividades juveniles tiene un impacto positivo en las políticas de igualdad y no discriminación por razón de género especialmente porque, como se ha constatado en los últimos informes, perviven todavía algunos comportamientos machistas en la juventud que deben ser erradicados precisamente mediante acciones dirigidas específicamente a esa población.



En concreto, y como ejemplo de impacto directo en políticas de género, en el ejercicio 2020 el Instituto Aragonés de la Juventud, ha subvencionado mediante procedimiento de concurrencia competitiva a las siguientes entidades:

- Asociación Juvenil Movida, para un programa de enseñanza en igualdad, por importe de 9.667,69 €.
- Asociación Magenta, para un programa sobre difusión y formación para igualdad por un importe de 8.257,24 €.
- Asociación Juveniles Mujeres Libres, para dos programas, uno de ellos trata sobre la libertad y la igualdad sin miedo, por un importe de 8.850,78 €; y el otro sobre empoderamiento de las mujeres jóvenes, por importe de 9.963,96 €.
- Acción Familiar Aragonesa, para un programa dirigido a la prevención e intervención en situaciones de maltrato, acoso escolar y exclusión, por un importe de 3.309,90 €.
- Juventud Obrera Cristiana, para el programa denominado “Relacionarte: juntas sumamos, juntas cambiamos”, por importe de 2.144,33 €.
- Federación Adea, para el “Programa Igualdad” por importe de 9.275,89 €.
- Aplec, Inclusión + Igualdad, para un programa para prevenir la marginación y desigualdad social entre jóvenes en riesgo de exclusión social por un importe de 11.500,00 €.

Hay que destacar también las numerosas colaboraciones con el Instituto Aragonés de la Mujer, y en particular, el concurso de micro relatos sobre la violencia de género, que desde el año 2015 el Instituto viene organizando, dirigido a jóvenes de 14 a 30 años, para que expresen su visión sobre este problema.



INFORME SOBRE EL IMPACTO DE GÉNERO DE LOS PRESUPUESTOS DEL INSTITUTO ARAGONÉS DE SERVICIOS SOCIALES.

1.- INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, basada en los artículos 14 y 9.2 de la Constitución, ha supuesto la materialización del compromiso e impulso para la integración del principio de igualdad, constituyendo el marco jurídico de desarrollo de dicho principio.

Esta ley orgánica ya estableció en su artículo 19, que los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística debían incorporar un informe sobre su impacto por razón de género.

Además, plasmó un importante elenco de disposiciones de carácter básico, precisadas y fundamentadas en su disposición final primera conforme al artículo 149.1 de la Constitución española, lo que facultó a las Comunidades Autónomas para regular y desarrollar, en el marco de sus competencias, los derechos reconocidos en dicha Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo.

La aplicación transversal del principio de igualdad de trato y de oportunidades contemplada en el artículo 15 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo, en relación con el 149.1.1.^a de la Constitución española, obliga a tomar medidas por parte de los poderes públicos de Aragón y de las Administraciones públicas aragonesas para integrarlo de forma activa en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de sus políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo conjunto de todas sus actividades, contemplándolo en las diferentes áreas.

De esta forma, la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón hace efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Aragón, en desarrollo de los artícu-



los 9.2, 14 y 23 de la Constitución, y 6.2, 11.3, 24.c) y 73.37.^a del Estatuto de Autonomía de Aragón, y mediante las medidas necesarias, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud para avanzar hacia una sociedad aragonesa más libre, justa, democrática y solidaria.

En sus artículos 18 y 19, establece el mandato de incorporar un informe sobre el impacto por razón de género en todos los proyectos de ley que apruebe el Gobierno de Aragón, así como una evaluación del impacto de género de las proposiciones de ley que se presenten en las Cortes de Aragón.

Como consecuencia del conjunto de roles y estereotipos asignado a hombres y mujeres, podemos señalar que existe una gran diferencia de acceso a los recursos y de desarrollo personal para uno y otro sexo, en función del ámbito en el que nos encontremos.

Para detectar las posibles desigualdades es preciso utilizar la perspectiva de género, cuyos pasos esenciales en su análisis, son:

- Identificación de la diferente posición de partida entre mujeres y hombres ante una situación dada, desde un punto de vista cuantitativo (diferencias en las cifras de participación en un ámbito determinado, por ejemplo).
- Caracterización de la posición de mujeres y hombres frente a una situación dada, desde un punto de vista cualitativo (cómo intervienen los roles y las ideas o estereotipos ante una situación determinada, por ejemplo, en el caso de la normativa que estemos desarrollando).
- Valoración de las diferencias encontradas de cara a conocer cómo intervienen, en cuanto al aprovechamiento de un derecho o recurso social concreto.

El estudio sobre impacto de género hace referencia al análisis sobre los resultados y efectos de las normas o las políticas públicas en la vida de mujeres y hombres, de forma



separada, con el objetivo de identificar, prevenir y evitar la producción o el incremento de las desigualdades de género.

Conocer el impacto de género de las disposiciones normativas y, en general, de la ejecución de las políticas públicas, se convierte en una estrategia que permite incorporar, de forma equilibrada, los intereses, deseos y necesidades diferenciados de las mujeres y los hombres, garantizándose, una mayor eficacia de la intervención pública, un mejor gobierno y un tratamiento justo y equitativo para ambos sexos.

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

2.- EL IMPACTO DE GÉNERO

El artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas.

El contenido de presente informe de impacto de género se divide en tres apartados:

1. Situación de partida: Diagnóstico sobre la situación de partida de mujeres y hombres, en el ámbito tratado por la norma, y relación con las políticas de igualdad de oportunidades.



2. Previsión de resultados: Prospección de cómo incidirá la aplicación de la norma sobre la situación de partida identificada.

3. Valoración del impacto de género: Calificación de los efectos de la norma, respecto del avance de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

1º.- Identificación de la situación de partida.

La perspectiva de género es transversal para todas las políticas en materia de servicios sociales; para este informe nos vamos a centrar en cuatro grandes áreas en los servicios sociales:

- Dependencia.
- Discapacidad.
- Inclusión Social (prestaciones económicas).
- Servicios sociales generales.

1.1 - La atención a la Dependencia.

La atención a la dependencia es un área de gran relevancia para la igualdad de género por dos razones fundamentales. Por un lado, porque la existencia de servicios de asistencia facilita la conciliación de la vida personal, laboral y familiar a mujeres y hombres, y en segundo, porque tanto las personas cuidadoras como las personas atendidas son mayoritariamente mujeres.

Las políticas de atención a la dependencia tienen su origen en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, para la Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en



situación de dependencia. En esta ley se define la dependencia como “el estado de carácter permanente en el que se encuentran personas que precisan de la atención de otra u otras personas o ayudas importantes para realizar actividades básicas de la vida diaria o, en el caso de personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental, otros apoyos para su autonomía personal. Esta dependencia puede estar producida por la edad, la enfermedad o la discapacidad y ligada a la pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial”.

En Aragón es el Instituto Aragonés de Servicios Sociales el responsable de gestionar el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia que, en desarrollo de la ley, ha supuesto para muchos aragoneses, el reconocimiento de un derecho que les ha permitido el acceso a los servicios y prestaciones económicas que necesitan.

En cumplimiento del principio de progresividad en la implantación de la Ley de Dependencia, a fecha 1 de julio de 2015 se han incorporado al Sistema de Dependencia las personas valoradas con un Grado I, nivel 2, sin resolución PIA antes del 01/01/2012 y que no hubieran solicitado la dependencia antes del 1/07/2011, y las personas valoradas con un Grado I o un Grado I, nivel 1, que no estuvieran ya incorporadas con anterioridad.

Las mujeres son las que presentan mayores tasas de dependencia, pero a su vez, son las que en mayor grado prestan asistencia y cuidados, de ahí la necesidad de incluir la perspectiva de género en las políticas, objetivos y actuaciones dentro del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia. Por ello, también, la necesidad de contar con una información actualizada para diagnosticar esta realidad y actuar de manera eficaz, contribuyendo a la igualdad de oportunidades en general y, en particular, a la igualdad entre mujeres y hombres.

Hay que destacar que las mujeres representan el 95% de las personas cuidadoras no profesionales en Aragón.



En el actual marco legal de la dependencia se distinguen tres grados, según el baremo que valora a las personas en situación de dependencia. El grado I de dependencia moderada reconoce a las personas que necesitan ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria (ABVD) al menos una vez al día, o tienen necesidades de apoyo intermitente o limitado para su autonomía personal. El grado II de dependencia severa se concede a personas que necesitan ayuda para realizar varias ABVD varias veces al día, pero no requieren apoyo permanente de otra persona. El grado III de gran dependencia se otorga a personas que necesitan ayuda para realizar varias ABVD varias veces al día y, por su pérdida total de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, necesitan el apoyo indispensable y continuo de otra persona o tienen necesidades de apoyo generalizado para su autonomía persona.

El Sistema para la Autonomía y Atención a la dependencia ofrece diferentes servicios y prestaciones económicas para la atención de personas en situación de dependencia.

Los servicios que se contemplan son la atención residencial, los centros de día y de noche, el servicio de ayuda a domicilio y la teleasistencia. Se observa que las mujeres tienen una mayor representatividad en todas las prestaciones y servicios que se prescriben a través del PIA.

En el análisis de cómo se distribuyen mujeres y hombres entre los servicios y prestaciones del catálogo de dependencia, se observa que, es mayor la presencia de mujeres en la totalidad de los servicios. La elección residencial en un contexto de dependencia es significativamente distinta según la edad, el nivel de dependencia, el estado civil, la propiedad de la vivienda, el nivel de estudios y el sexo.



CCAA	Sexo	Tipo Prestación	Beneficiarios Vigentes	%
Aragón	Mujer	PAPD	369	
		Teleasistencia	218	
		Ayuda a Domicilio	2.984	
		Centros Día/Noche	834	
		Atención Residencial	2.691	
		PE Vinculada al Servicio	4.632	
		PE Cuidados Familiares	9.827	
		Total Mujer	21.555	65
	Hombre	PAPD	261	
		Teleasistencia	74	
		Ayuda a Domicilio	1.244	
		Centros Día/Noche	801	
		Atención Residencial	1.426	
		PE Vinculada al Servicio	1.757	
		PE Cuidados Familiares	5.834	
		Total Hombre	11.397	35
TOTAL			32.952	



1.2 – La discapacidad.

En relación a la discapacidad, las diferencias entre el número de mujeres y hombres con discapacidad reconocida legalmente son ínfimas, si bien sigue siendo mayor en mujeres. Sin embargo, si atendemos a las cifras proporcionadas por el Plan de Acción de la Estrategia Española de discapacidad 2014-2020 observamos lo siguiente:

a) 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.

b) 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.

c) En el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades de Hombres y Mujeres se señala que requieren de una mención especial las mujeres en las que concurren otros factores adicionales al sexo que pueden conducir a situaciones de discriminación y potenciar la ausencia de una igualdad de oportunidades efectiva en el mercado de trabajo; en estos casos es preciso hacer referencia al concepto de discriminación múltiple que pone de relieve la conexión que existe entre el sexo y factores como la discapacidad, el origen racial o étnico, la edad, el estatus socioeconómico, la orientación sexual, etc.



d) El análisis de la discriminación múltiple resulta complejo, ya que en ocasiones es difícil obtener información estadística comparable, porque es contrario a nuestro ordenamiento jurídico recoger datos sobre varios de estos factores (origen racial o étnico, orientación sexual, etc.).

Todo lo anterior hace necesario que en los Presupuestos del Instituto Aragonés de Servicios Sociales se realicen actuaciones dirigidas no sólo a la discapacidad, sino también acciones positivas relacionadas con género y discapacidad. Así, pueden mencionarse los siguientes:

a) Incrementar los proyectos para mujeres con discapacidad (acciones positivas), en los programas que se subvencionan como criterio prioritario de selección.

b) Incorporar el género y la discapacidad en la actividad cotidiana de profesionales que trabajan en los servicios públicos y en el Tercer sector y otros, a través de cursos y jornadas para la sensibilización y formación en discapacidad y género.

c) Exigir todos los datos desagregados por sexos con análisis de género en los proyectos e investigaciones que se promuevan.

d) Introducir la perspectiva de la discapacidad con análisis de género en los informes de impacto.

e) Incorporar la perspectiva de género en los proyectos y actuaciones que se realicen para promover la autonomía de las personas con discapacidad.

f) Llevar a cabo medidas de acción positiva para fomentar la incorporación al mercado laboral de las mujeres discapacitadas y aquellas con múltiple discriminación.

Todas estas medidas se enmarcan en la “Estrategia Española de Discapacidad 2012-2020”.



1.3 Política de Garantía de Ingresos Mínimos y Sistema Público de Inclusión Social.

La publicación del Real Decreto-ley 20/2020 el 1 de junio de 2020, ha venido a establecer 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.

El Decreto-Ley 5/2020, del Gobierno de Aragón 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 Com-



plementaria del Ingreso Mínimo Vital, y que vendrán a poyar 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:

a) 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.

b) 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.

c) El 33% de las mujeres con discapacidad acreditada manifiestan haber sufrido situaciones de violencia de género, según la Macroencuesta sobre la Violencia de Género 2015.

d) 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.



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

1.4 Servicios sociales Generales.

Se trata del desarrollo de un conjunto de actuaciones diseñadas para mantener un sistema público de servicios sociales de atención primaria que dé cobertura a las necesidades sociales que puedan manifestarse en el ámbito personal, familiar y social.

Se trata de conseguir que los servicios públicos sean universales (mejorando coberturas y prestaciones) y al mismo tiempo más personales (mejorando la atención a las personas que demandan el servicio). El fin es seguir impulsando las políticas del bienestar, la lu-



cha contra la pobreza y la exclusión social y la modernización de los servicios públicos haciéndolos suficientes, eficientes y de calidad.

El conjunto de actuaciones que configuran este Área van encaminadas a desarrollar unos servicios y prestaciones que atiendan las necesidades sociales que puedan afectar específicamente a las personas en situación de dependencia, a las personas mayores, a las personas con discapacidad, a la población gitana, a los menores -especialmente a los que sufren de privación material severa, a la infancia y a las familias en situaciones de pobreza y exclusión social, compatibilizando la vida familiar y profesional y promoviendo la igualdad de género y la corresponsabilidad entre el hombre y la mujer.

Igualmente abarca un conjunto de actuaciones dirigidas a fomentar la solidaridad social y la acción voluntaria, implicando a las organizaciones no gubernamentales en las políticas sociales, así como a garantizarles una perspectiva de continuidad.

Para todo ello, se plantea lo siguiente:

1. Por un lado el mantenimiento del sistema público de servicios y prestaciones sociales de atención primaria para todos los ciudadanos, en colaboración con las corporaciones Locales:

a) 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.



b) 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.

c) 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.

d) Promoción de actuaciones encaminadas a hacer frente a nuevas necesidades y lograr la consolidación de nuevos derechos básicos que deben ser garantizados por la Comunidad Autónoma.

2. Por otro lado, las actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades en los Servicios Sociales Generales:

a) Promover actuaciones específicamente dirigidas a impulsar la incorporación de las mujeres con discapacidad al mercado laboral, en igualdad de oportunidades.

b) Promover la incorporación de la perspectiva de género y discapacidad en los estudios.

c) Desarrollar una Estrategia global de Acción contra la discriminación múltiple en los ámbitos de la política de género.

d) Promover medidas dirigidas a la prevención de la violencia contra las mujeres con discapacidad, y a garantizar su pleno y libre ejercicio de derechos.

e) Incorporar la discapacidad en la formación de los profesionales que intervienen en la prevención y atención de situaciones de violencia contra mujeres.



f) 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.

g) Establecer medidas en el ámbito sanitario dirigidas a detectar violencia o malos tratos contra mujeres con discapacidad y colaborar con el Tercer Sector en la atención a las víctimas.

h) Incluir el factor discapacidad y perspectiva de género en las actuaciones de emergencia, ayuda humanitaria y programas e instrumentos de cooperación y/o colaboración.

2ª. Previsión de resultados.

La atención a las situaciones exclusión social es una función de importante impacto social que, dada las diferentes posiciones de partida y realidades de mujeres y hombres, especialmente en el mundo rural, pueden producir un aprovechamiento de los beneficios derivados de la actuación de las políticas públicas y las normas favorables a éstas.

Por otra parte, en los presentes presupuestos se establecen, con riguroso respeto al principio de autonomía municipal y a su potestad de autoorganización, los criterios, sistemas e instrumentos básicos y necesarios que permiten fijar un sistema Público de Servicios Sociales, próximo a la ciudadanía, 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.

3º Valoración del impacto de género.

Como ya se ha señalado, en principio el impacto de los presupuestos, respecto del avance de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, es favorable a las mujeres, en cuanto que tiene medidas de discriminación positiva contenidas en normativa aragonesa, que los presupuestos no hacen más que ejecutar. Sin embargo, por sí mismos los presupuestos no introducen medidas que vayan a suponer un avance en el cambio de roles mujeres y hombres, puesto que sólo aplican la normativa vigente.



SECCIÓN 12. HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



ANÁLISIS DE IMPACTO DE GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

SECCIÓN 12. HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

I) Introducción

II) Análisis de impacto de género de los programas presupuestarios

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

B) Fichas de los programas de la sección 12 con pertinencia de género

PROGRAMA 1221: Dirección y Administración de la Función Pública

PROGRAMA 1231: Selección, Formación y Perfeccionamiento personal

PROGRAMA 1264: Información Ciudadana y Documentación Administrativa

PROGRAMA 6111: Servicios Generales de Hacienda y Administración Pública

PROGRAMA 6311: Gestión e Inspección de Tributos

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

PROGRAMA 6412: Contratación Pública



I) Introducción

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

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

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



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

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

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

Análisis de impacto de género de los programas presupuestarios

El análisis de los **presupuestos desde una perspectiva de género** constituye un esfuerzo hacia la incorporación de la **transversalidad de género de las políticas públicas** de nuestra Comunidad Autónoma. La falsa neutralidad de género, como sabemos, no escapa a ninguno de los ámbitos que abarcan las diferentes partidas presupuestarias. Por esta razón, se pretende llevar a cabo un análisis de los presupuestos sensibles al género con el



objetivo de dilucidar cuáles son los posibles efectos en relación con la igualdad entre hombres y 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 meto-



dología a la hora de evaluar los presupuestos no es cerrada, sino que se encuentra en constante experimentación y (re)construcción. (Diseño de la estrategia que permita la integración de la perspectiva de género en los presupuestos públicos del Observatorio de Igualdad del Instituto de la Mujer, p.11-54)

En nuestro caso se ha optado por la metodología que mejor se adecua a los criterios de confección del presupuesto previstos en la Orden HAP/666/2020, de 27 de julio, por la que se dictan instrucciones para la elaboración del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2021. La misma establece que el **Presupuesto de Gastos** se estructura en una **triple vertiente**:

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

Como detalla la Orden HAP/666/2020, los diferentes órganos de la Administración de la Comunidad cumplimentan las fichas correspondientes a cada programa y sección. En cuanto al análisis con perspectiva de género, siguiendo con las mencionadas fichas y su contenido, se ha seguido la siguiente estructura para el análisis de los diferentes Programas buscando la **correspondencia** entre los **objetivos generales** del programa y los **objetivos de igualdad de género** contenidos en los diferentes planes y normativa vigente en nuestra Comunidad Autónoma:

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



- 4) Se termina con unas observaciones al proceso de valoración de impacto de género del programa presupuestario.

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

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

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

Vistos los programas presupuestarios que corresponden al Departamento de Hacienda y Administración Pública durante el ejercicio 2021, a continuación, se detallan los programas excluidos de la evaluación de impacto de género del Departamento de Hacienda y Administración Pública por considerar que se ajustan a los criterios anteriormente fijados:

- ✓ Al **Programa 1212 Servicios Centrales, Edificios e Instalaciones** de la Dirección General de Contratación, Patrimonio y Organización le corresponde la tramitación de



los asuntos relacionados con la contratación centralizada, así como la preparación de los asuntos y la realización de informes en materia de contratación centralizada.

- ✓ El **Programa 6121 Planificación y Dirección Presupuestaria** de la Dirección General de Presupuestos, Financiación y Tesorería se interviene plenamente en los procesos de elaboración y aprobación del Presupuesto y parcialmente en la fase de ejecución del mismo de acuerdo con la regulación contenida en la legislación vigente. Estas funciones se completan además con la divulgación de los principales documentos que recogen el Presupuesto y con la instrumentación de las aplicaciones informáticas que dan soporte a todas las fases del ciclo presupuestario. y seguimiento de los mecanismos integrantes de su sistema de financiación.
- ✓ Al Programa **6312 Control Interno y Contabilidad** de la Intervención General le corresponde ejercicio del control de la actividad económico financiera de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, sus organismos públicos y empresas públicas mediante el ejercicio de la función interventora y del control financiero al que se refiere el Título III de la Ley de Hacienda de la Comunidad Autónoma de Aragón, con plena autonomía respecto de las autoridades y entidades cuyos gastos controla.
- ✓ El **Programa 6313 Gestión de Patrimonio** de la Dirección General de Contratación, Patrimonio y Organización tiene por finalidad el desarrollo de las competencias que conforme con el texto refundido de la Ley del Patrimonio de Aragón corresponden al Departamento de Hacienda y Administración Pública en este ámbito- la gestión de inventario de bienes y derechos de la Comunidad Autónoma, la tramitación de expedientes de adquisición y enajenación, onerosa o gratuita, de bienes, de los que derivan Altas y Bajas en el Inventario General, así como la gestión, liquidación y reparto de los bienes adquiridos por abintestatos de personas de vecindad civil aragonesa de acuerdo con la normativa de sucesiones.
- ✓ Al **Programa 6314 Gestión de Tesorería** de la Dirección General de Presupuestos, Financiación y Tesorería le corresponde ejecutar la política financiera y de endeu-



damiento de nuestra Comunidad Autónoma, así como la realización de estudio y seguimiento de la financiación autonómica, así como la gestión y seguimiento de los mecanismos integrantes de su sistema de financiación.

- ✓ Al **Programa 1124 Tribunal Administrativo de Contratos Públicos de Aragón** le corresponde el ejercicio de las competencias de revisión de los procedimientos de contratación promovidos por las diversas entidades mencionadas en el artículo 2 de la Ley 3/2011, de 24 de febrero, de medidas en materia de Contratos Públicos de Aragón.

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

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

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

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

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



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



PROGRAMA 1221: Dirección y Administración de la Función Pública

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: Dirección y Administración de la Función Pública

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

SECCIÓN: Departamento de Hacienda y Administración Pública

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

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

A partir de la legislación, planes y programas de igualdad entre hombres y mujeres de la Comunidad Autónoma de Aragón y siguiendo el principio de transversalidad anteriormente descrito, se detallan los objetivos de igualdad de género que le son de aplicación al



presente programa presupuestario siguiendo el criterio de coherencia entre los objetivos de igualdad y los objetivos generales del propio programa presupuestario.

Objetivos generales del programa:

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

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



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

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	CONTENIDO
Eje 2. Transformación social: igualdad de trato/Obj.3. Perspectiva de género en la elaboración y definición de las políticas públicas	4, 6, 8, 9 y 13 B)	4. Utilización de lenguaje e imágenes inclusivas desde todos los ámbitos de la Administración Autonómica y la incorporación de la perspectiva de género en las acciones de comunicación. 6. Elaboración del Plan de Igualdad del Gobierno de Aragón. 8. Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de decisión y participación de la Administración del Gobierno de Aragón. 9. Acciones de sensibilización sobre conciliación y corresponsabilidad al personal laboral y funcionario del Gobierno de Aragón con participación de la representación sindical. 13.B) Inclusión de temas de igualdad de género en los temarios de acceso de la Función Pública y así como su valoración en la promoción de la carrera profesional de los mismos.
Eje 3. Estado del Bienestar con perspectiva de género/ Obj.1: Servicios públicos con perspectiva de género	5	5. Garantizar la realización de medidas contra el acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual en la Administración pública aragonesa.

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

ARTÍCULO	CONTENIDO
Art. 50	a) Eliminar los obstáculos que impliquen la pervi-



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

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

Para realizar un análisis de la situación de partida disponemos de la información y los datos correspondientes al informe “Diagnóstico y Análisis Plan de Igualdad. Administración General” elaborado por la Inspección General de Servicios de la Comunidad Autónoma de Aragón. Se trata de un estudio sociodemográfico en función del género de la situación del



personal de la Administración general del Gobierno de Aragón y que servirá como elemento de apoyo técnico a los trabajos de elaboración del Plan de Igualdad de este sector de la Administración. Este informe toma datos de Sirhga (Sistema Integrado de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno de Aragón) correspondientes al año 2017 para realizar un diagnóstico de la organización y la estructura de la Función Pública.

A continuación se presentan las principales conclusiones del informe “*Diagnóstico y Análisis Plan de Igualdad. Administración General*”² elaborado por la Inspección General de Servicios de la Comunidad Autónoma de Aragón, sobre la situación del personal de la Administración general del Gobierno de Aragón y que servirá como paso previo a la elaboración del plan de igualdad de este sector de la Administración. Estos son las principales conclusiones del informe:

- 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**:

² 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.



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

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



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

El Plan General de Mejora de la Calidad de los Servicios Públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón 2016-2019³ tiene prevista la elaboración del Plan de Igualdad de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón a partir del diagnóstico de la situación en la Administración general desde una perspectiva de género. Este diagnóstico ha representado un estudio exhaustivo y pormenorizado de la situación de la función pública en nuestra Administración dentro del objetivo del Impulso y coordinación de programas de mejora de calidad de los servicios.

Por otro lado, el Plan Anual Normativo del Departamento de Hacienda y Administración Pública disponible en el [Portal de Transparencia](#) del Gobierno de Aragón detalla que se aprobarán diferentes iniciativas reglamentarias en materia de personal como el Decreto por el que se aprueba el Reglamento de provisión de puestos de trabajo o la Orden reguladora del baremo para la provisión de puestos de trabajo.

En cuanto al primero, el [Informe de Evaluación de Impacto de Género](#) (disponible en el Portal de Transparencia) con fecha de 6 de junio de 2020 detalla que el mismo contempla medidas orientadas a la igualdad de género:

“El tiempo de permanencia en la situación de excedencia no computará como antigüedad, salvo en los casos de excedencia por cuidado de familiares, o por razón de violencia de género, que se computará en el último puesto desempeñado así como que las personas solicitantes “Deberán encontrarse en servicio activo, excedencia por cuidado de familiares o por violencia de género, y reunir los requisitos para el desempeño de los puestos de

³ Orden HAP/752/2018, de 30 de abril, por la que se da publicidad al Acuerdo de 24 de abril de 2018, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba la modificación del Plan general de mejora de la calidad de los servicios públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón 2016-2019



trabajo instados que se establecen en las relaciones de puestos de trabajo”. Lo mismo ocurre con la promoción interna temporal

“En la adjudicación del puesto se tendrá en cuenta la persona funcionaria con mayor antigüedad en la clase de especialidad desde la que participa, la cual se acreditará mediante la información que se obtenga a través del SIRHGA. El tiempo de permanencia en la situación de excedencia no computará como antigüedad, salvo en los casos de excedencia por cuidado de familiares o por razón de violencia de género, que se computará en el último puesto desempeñado”.

Estas dos provisiones se corresponden con un criterio incluyente de cálculo de antigüedad. Es decir, el cálculo de antigüedad no se ve reducido por causa de permisos de maternidad, excedencia o reducciones de jornada por cuidado de familiares dependientes puesto que son las mujeres quienes se acogen mayoritariamente a estos supuestos (también en el caso del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón), por lo que no considerarlos en el cómputo de antigüedad perjudica a su retribución (Recomendaciones para actuar frente a la brecha salarial de género en una organización, Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, enero 2015).

Asimismo, en cuanto a la formación, la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón detalla en el artículo 59 que “En la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación, otorgará preferencia a quienes se incorporen al puesto de trabajo después del disfrute de permisos, licencias, excedencias o suspensiones del contrato relacionados con la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, conforme se determine reglamentariamente.

Asimismo, con el fin de facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas en las acciones formativas específicas para el acceso a puestos de responsabilidad, el Gobierno de Aragón reservará al menos un 40% de las plazas a aquellas que reúnan los requisitos establecidos en las convocatorias”.



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

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

Lenguaje inclusivo

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

Datos desagregados por sexo

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: 7 Fondos propios G.A: 2
	B. Formación dentro del Plan con fondos finalistas	Nº de cursos B. 19 (2 de ellos han sido por Videoconferencia)

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

I Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2017-2020)			
EJE/OBJETIVO	MEDIDA	CONTENIDO	
2. Transformación social: igualdad de trato/ 2. Formación de profesionales	1	Garantizar la formación específica de Igualdad de Género para profesionales de todos los ámbitos donde se detecte la necesidad. Como también a los agentes pertenecientes a Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.	
2. Transformación social: igualdad de trato/3. Perspectiva de género en la elaboración y definición de las políticas públicas	3	Fomentar y reforzar los conocimientos en materia de género de las personas responsables de igualdad de cada una de la Consejerías de la Administración Autonómica de Aragón, especialmente sobre el diseño de indicadores de género.	
Eje 2 Transformación social: igualdad de trato/Obj.3. Perspectiva de género en la elaboración y definición de las políticas públicas	9	Acciones de sensibilización sobre conciliación y corresponsabilidad al personal laboral y funcionario del Gobierno de Aragón con participación de la representación sindical.	
Eje 2 Transformación social:	10	Incluir en los planes de formación de la Administración Autonómica, cursos sobre la aplicación de la transversalidad de género y del principio de interseccionalidad, así como actuaciones de capacitación del personal sobre la incorporación de la perspectiva de	



igualdad de trato/Obj.3. Perspectiva de género en la elaboración y definición de las políticas públicas		género en las tareas diarias.		
---	--	-------------------------------	--	--

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

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

En primer lugar, en cuanto a las solicitudes, se observa una mayor demanda por parte de las mujeres sobre, - recordemos -, el telón de fondo de una administración feminizada. No obstante, aún con la consideración de este factor, existe una diferencia de casi cinco



puntos porcentuales respecto al valor de distribución de esta variable en la población general (Tabla 3) (p.33).

Tabla 3. Solicitantes de formación y distribución de empleadas/os de la Administración General

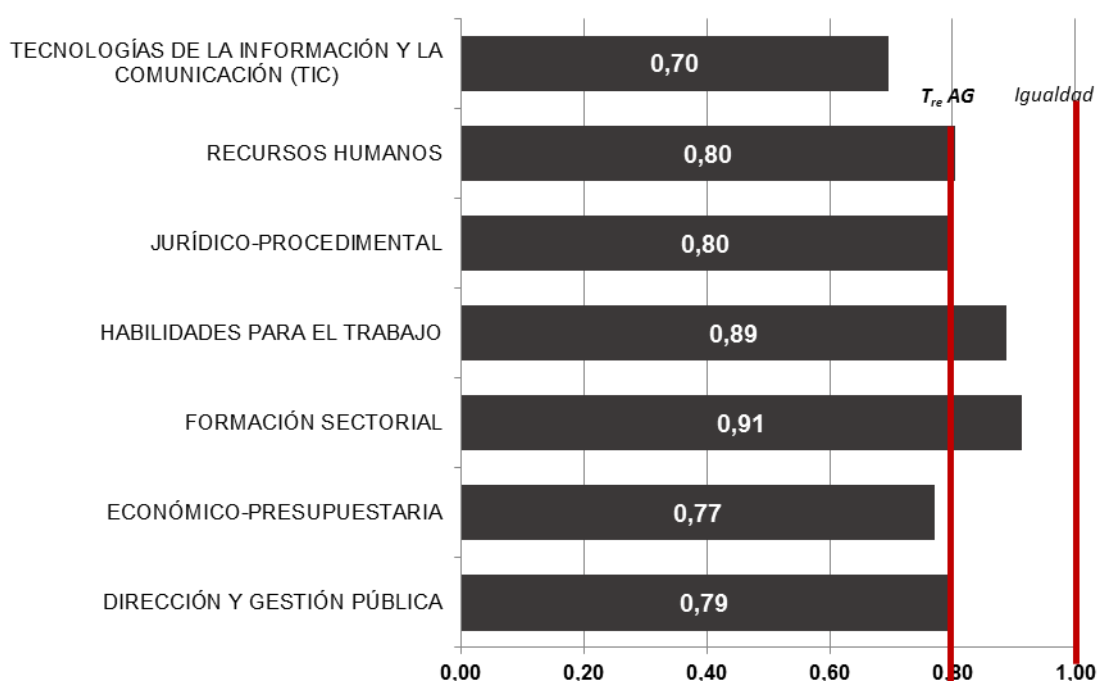
Variables		Solicitantes(%)	Empleadas/os Adm.Gral (%)
Sexo	Hombres	29,1	33,5
	Mujeres	70,9	66,5
Edad	<30 años	1,5	2,8
	31-40 años	17,6	14,9
	41-50 años	37,9	33,3
	51-60 años	40,2	43,1
	>60 años	2,8	7,9

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

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



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



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

Duración:

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

Horario:

Los cursos pueden desarrollarse en horario de mañana y/o tarde, lo que puede llegar a incidir en las elecciones y estrategias personales en materia de formación y promoción. En relación con este aspecto, los resultados de la encuesta de detección de necesidades for-



mativas a empleados públicos, los hombres muestran una mayor proactividad a expresar sus necesidades en el cuestionario web que las mujeres (Tabla 4).

Tabla 4. Distribución por sexo

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

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

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

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



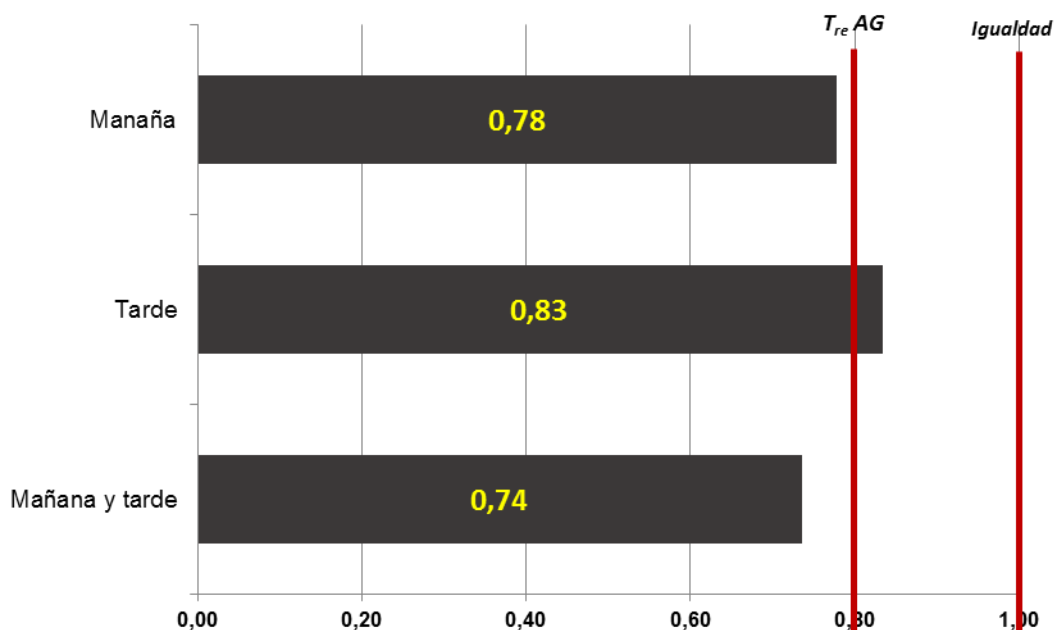
Fuente: Diagnóstico y Análisis Plan de Igualdad Administración General, p.62.



Materia de acción formativa

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

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



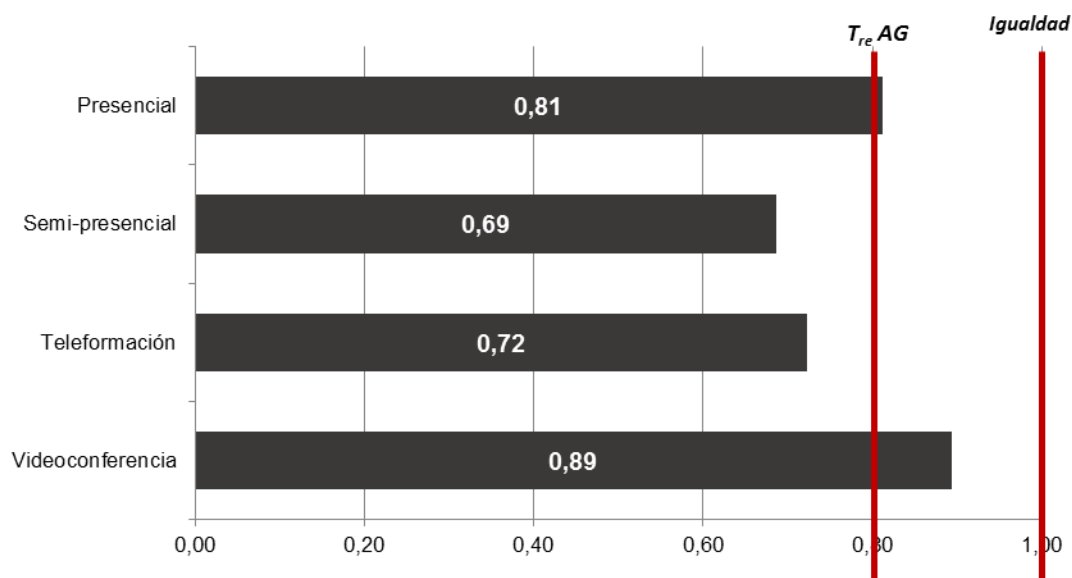
Fuente: Diagnóstico y Análisis Plan de Igualdad Administración General, p.62.



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

Modalidad de los cursos

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



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

Según la modalidad de los cursos, destaca el bajo valor de la tasa de éxito para las mujeres en el acceso a los cursos de modalidad semipresencial y también en los de régimen de teleformación, lo que parece conformar también la existencia de patrones de admisión



relacionados con el género, con los atributos y expectativas asociadas, y con las estrategias individuales de formación.

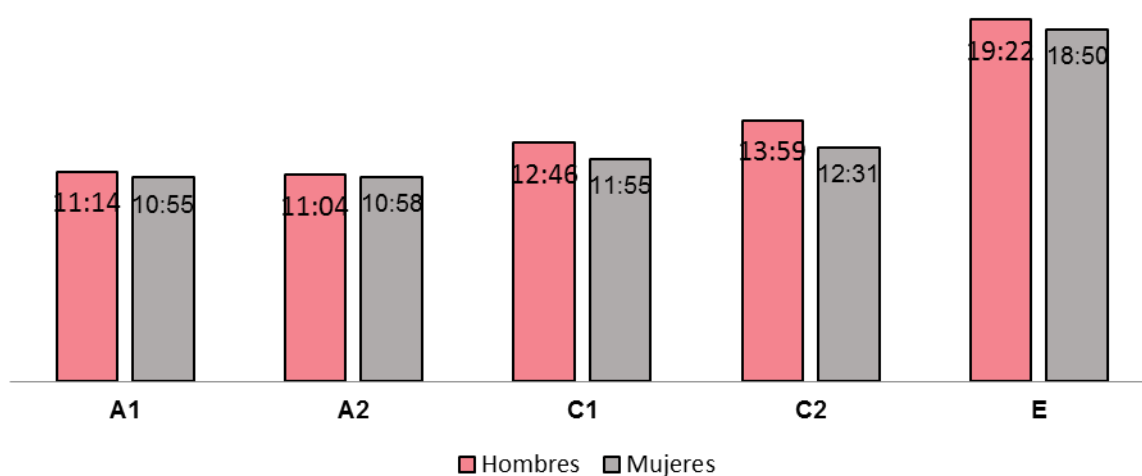
El valor de la tasa para la modalidad presencial se corresponde con la del sector y en el caso de las acciones formativas mediante videoconferencia se aproxima al valor de igualdad.

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

Otros indicadores también confirman la existencia de la brecha. La distribución efectiva de la oferta formativa, entendida como el consumo final de tiempo de formación por persona admitida a los cursos, revela que, con independencia del grupo de titulación, las mujeres 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).



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



Fuente: Diagnóstico y Análisis Plan de Igualdad Administración General, p.65.

Temática específica de género

El Plan anual de formación del Instituto Aragonés de Administración Pública recoge el plan general de formación de la organización. En el presente año es la Orden HAP/41/2020, de 27 de enero, por la que se publica el Plan anual de formación del Instituto Aragonés de Administración Pública para el año 2020 que recoge las **acciones formativas** en diferentes ámbitos de actuación dirigidas a personal de administraciones públicas de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Comparando el Plan Anual de 2019 con el de 2020, el actual contempla 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.

Otra de las novedades con respecto al Plan anual de formación de 2019 es la publicación del Plan de Igualdad del Servicio Aragonés de Salud (SAS). En este sentido, *“además de este programa, (el SAS) realizará actividades formativas dirigidas a sus profesionales para el desarrollo de las estrategias establecidas en materia de formación, incluyendo actividades de formación derivadas del Plan de Igualdad”*

Veamos ahora la **comparativa entre los cursos programados** con temática sobre cuestiones sobre igualdad de género, diversidad de género y orientación sexual y discapacidad del Plan de formación del año 2019 y el de 2020 (ANEXO 1). En líneas generales vemos cómo los cursos sobre igualdad de género ocupan un lugar destacable así como los cursos relacionados con la discapacidad. Por el contrario, los cursos sobre diversidad de género y orientación sexual ocupan un lugar minoritario.

INSTITUTO ARAGONÉS DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA- PLAN ANUAL DE FORMACIÓN 2019 (en %)		
PROGRAMA DE FORMACIÓN DEL AÑO 20. INSTITUTO ARAGONÉS DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA		
	2019	2020
GÉNERO	11,11	35
DIVERSIDAD GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL	0	5
DISCAPACIDAD	55,56	35
IGUALDAD	33,33	25



Total	100	100
PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO DEL AÑO 2019 DEL PERSONAL DEL SERVICIO ARAGONÉS DE SALUD, SANITARIO O NO, DESTINADO EN INSTITUCIONES Y CENTROS SANITARIOS		
	2019	2020
GÉNERO	66,67	100
DIVERSIDAD GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL	11,11	0
DISCAPACIDAD	22,22	0
IGUALDAD	0	0
Total	100	100
PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO DEL AÑO 2019 DEL PERSONAL DO- CENTE DE NIVELES NO UNIVERSITARIOS		
	2019	2020
GÉNERO	33,33	15,22
DIVERSIDAD GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL	0	0
DISCAPACIDAD	46,67	43,48
IGUALDAD	20	41,30
Total	100	100

A continuación se aportan datos sobre la **participación del personal y su distribución en los cursos de los distintos Planes de Formación**. En primer lugar, los cursos en los que más los **hombres son mayoría entre los participantes** son los siguientes:

- Plan especial de protección civil de emergencias por incendios forestales de la Comunidad Autónoma de Aragón (PROCINFO).
- Taller práctico de atestados e informes.
- Taller práctico de actualización policial en materia de tráfico y seguridad vial.
- Análisis territorial de la información geográfica en QGIS.



Por otro lado, aquí se muestran los cursos donde las **mujeres son el 85% o más de las participantes**:

- Atención centrada en la persona en centros residenciales.
- Básico de contratación pública. Preparación de expediente y procedimiento de adjudicación.
- Básico de subvenciones públicas.
- Herramientas de administración pública: las notificaciones electrónicas.

En primer lugar, los cursos con mayor número de participantes hombres tienen que ver con el ámbito forestal o el de la policía mientras que en el caso de las mujeres, su participación es mayor en aquellos que tienen que ver con las labores de cuidados y con las tareas administrativas. Con todo lo anterior, observamos en estos cursos **cierta segregación de hombres y mujeres en función de roles y estereotipos de género**.

Por otro lado, cabe prestar atención a la distribución de asistentes a los cursos con temática en género, diversidad afectivo-sexual y familiar y sobre la realidad del colectivo LGTBI y sobre discapacidad. Llama la atención ver cómo en cursos con estas temáticas existe una **cifra muy superior de mujeres asistentes en comparación con el resto de cursos**. Si bien, como sabemos, nuestra administración se encuentra feminizada (siendo en la Administración general la ratio de personal dos mujeres por cada hombre), la **infrarrepresentación masculina en estos cursos es llamativa**.



	Hombres	Mujeres
GÉNERO		
TRATO NO DISCRIMINATORIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	22,77	77,23
APROXIMACIÓN HISTÓRICA A LA IGUALDAD DE GÉNERO	17,48	82,52
PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN INTEGRAL A LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA EN ARAGÓN	4,00	96,00
IGUALDAD Y COMUNICACIÓN	9,88	90,12
APLICACIÓN PRÁCTICA DE LA GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO	5,26	94,74
CLÁUSULAS SOCIALES Y DE GÉNERO EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA	14,00	86,00
IGUALDAD COMO PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO	6,00	94,00
DIVERSIDAD GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL		
TRATO NO DISCRIMINATORIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	22,77	77,23
ACTUACIÓN ADMINISTRATIVA ANTE LA DIVERSIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL	11,63	88,37
DISCAPACIDAD		
ACCESIBILIDAD DIGITAL	13,64	86,36
RELACIÓN ENTRE DISCAPACIDAD Y DEPENDENCIA. COORDINACIÓN	8,89	91,11
ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL	10,00	90,00
ARTETERAPIA PLÁSTICA Y DISCAPACIDAD	6,25	93,75
RETOS PARA LA REFORMA ESTATAL EN MATERIA DE DISCAPACIDAD	7,69	92,31
ACCESIBILIDAD EN EDIFICIOS DE VIVIENDAS	21,31	77,05
VIOLENCIA Y DISCAPACIDAD	6,00	94,00
GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD DE CREENCIAS EN LA ADMINISTRACIÓN	18,60	81,40



Por tanto, en la línea de años anteriores, **se ha continuado con la incorporación de cursos con temática de género, de la realidad del colectivo LGTBI y sobre discapacidad** 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.

Cabe recordar, como medida de acción positiva en el ámbito de la orientación sexual, expresión e identidad de género, que han sido incluidas en la oferta de empleo público de 2019 la **reserva de plazas para las personas trans**.

En este sentido, se ofrecen algunas posibles sugerencias de mejora de cara a ulteriores Planes anuales de formación.



a) 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**:

- 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**.

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

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

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



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

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

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

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

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



Lenguaje inclusivo

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



neas incluirán en las estadísticas indicadores de género que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres y la influencia de estos indicadores en la realidad a analizar en los diferentes ámbitos de intervención, como establece el artículo 20 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo”.

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



PROGRAMA 1264: Información Ciudadana y Documentación Administrativa

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: Información Ciudadana y Documentación Administrativa

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

SECCIÓN: Departamento de Hacienda y Administración Pública

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

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

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



Objetivos generales del programa:

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

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

I Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2017-2020)			
EJE/OBJETIVO	MEDIDA	CONTENIDO	
Eje 2. Transformación social: igualdad de trato/Objetivo 3. Perspectiva de género en la elaboración y definición de las políticas públicas	4	Utilización de lenguaje e imágenes inclusivas desde todos los ámbitos de la Administración Autonómica y la incorporación de la perspectiva de género en las acciones de comunicación.	



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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

Asimismo, el artículo 13 de esta Ley establece que las Unidades de igualdad de género de los diferentes departamentos y organismos autónomos tienen entre sus competen-



cias “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 6111: Servicios Generales de Hacienda y Administración Pública
--

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: Servicios Generales de Hacienda y Administración Pública

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: Secretaría General Técnica

SECCIÓN: Departamento de Hacienda y Administración Pública

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

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

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

Objetivos generales del programa:

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



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

I Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2017-2020)			
EJE/OBJETIVO	MEDIDA	CONTENIDO	
Eje 1. Coordinación institucional	1. Coordinación institucional	f. Potenciar la creación de las siguientes estructuras: Unidades de Igualdad: en todos los departamentos del Gobierno de Aragón. Secretarías Generales Técnicas 2018	
Eje 2. Transformación social: igualdad de trato/3. Perspectiva de género en la elaboración y definición de las políticas públicas	1,2,3,7	1. Incorporación de la perspectiva de género y mejora de la evaluación de impacto de género normativo y presupuestario, con más formación de las personas encargadas de la realización de los proyectos normativos. 2. Inclusión de la perspectiva de género en las memorias anuales y en la evaluación final de las políticas sectoriales del Gobierno de Aragón, con especial atención a las subvenciones a entidades, incluyendo datos de usuarios y usuarias desagregados por sexo. 3. Fomentar y reforzar los conocimientos en materia de género de las personas responsables de igualdad de cada una de la Consejerías de la Administración Autonómica de Aragón, especialmente sobre el diseño de indicadores de género. 7. Creación de las Unidades de Igualdad en cada departamento.	



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

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

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

En el año 2018 fue creada la Unidad de Igualdad de Género del Departamento de Hacienda. Como detalla la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, entre las funciones de las Unidades de Igualdad en su artículo 13 se encuentran:

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

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

c) Velar por la utilización de un lenguaje inclusivo.



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

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

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

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

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

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

Desde esta Unidad de Igualdad durante 2020 se han llevado a cabo evaluaciones de género de diferentes proyectos normativos tanto finalizados como en proceso de elaboración (todos ellos disponibles a través del Portal de Transparencia del Gobierno de Aragón en el apartado Información de relevancia jurídica: [Normas en trámite](#) e [Histórico de normas elaboradas](#)).

Con el objetivo de fomentar y reforzar los conocimientos en materia de género de las personas responsables de igualdad del Departamento así como de otros Departamentos, se han propuesto diferentes cursos al IAAP con el objetivo aumentar la formación en género.



Asimismo, se ha realizado la desagregación de datos en memorias anuales, el asesoramiento en la redacción de documentos o la redacción de informes técnicos sobre asesoría técnica en materia de género en diversas áreas.

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

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

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

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



PROGRAMA 6311: Gestión e Inspección de Tributos

a) Datos generales del programa presupuestario

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

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: Dirección General de Tributos

SECCIÓN: Departamento de Hacienda y Administración Pública

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

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

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

Objetivos generales del programa:

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



	jurídicos documentados Gestión y liquidación tributos sobre el juego Gestión y liquidación impuestos medioambientales	
--	---	--

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

I Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2017-2020)			
EJE/OBJETIVO	MEDIDA	CONTENIDO	
2. Transformación social: igualdad de trato/3. Perspectiva de género en la elaboración y definición de las políticas públicas	12	Integración de la perspectiva de género en los contenidos referentes a la transparencia y buen gobierno y traslado de información pública a la ciudadanía.	
	13	Información desagregada por sexos en los Programas Estadísticos que integran el Plan Anual de Estadística.	
Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón			
ARTÍCULO	CONTENIDO		
Art. 6	Las funciones de los diversos departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón entre las que se encuentra "la adecuación y mantenimiento actualizado de las estadísticas y tratamiento de datos públicos desagregados que permitan el conocimiento del hecho y situación diferencial entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos de intervención autonómica		
Art. 13	las Unidades de igualdad de género de los diferentes departamentos y organismos autónomos tienen entre sus competencias recabar la información estadística desagregada por sexos elaborada por los órganos del departamento y asesorar a los mismos en relación con su elaboración.		



Art. 23	los poderes públicos de Aragón, al objeto de garantizar la incorporación de la perspectiva de género en su ámbito de actuación y de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta ley, deberán incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas, registros públicos y recogida de datos que se lleven a cabo.	
---------	--	--

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

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

En la Comunidad Autónoma de Aragón, la Orden HAP/1831/2018, de 7 de noviembre, por la que se dispone la publicación del Texto actualizado de las disposiciones dictadas por la Comunidad Autónoma de Aragón en materia de tributos cedidos establece cuáles son los tributos cedidos con facultades normativas a la Comunidad Autónoma de Aragón con el alcance y condiciones establecidos en las leyes reguladoras de la cesión de tributos del Estado a las Comunidades Autónomas de régimen común, sobre los siguientes tributos cedidos: a) Impuesto sobre la renta de las personas físicas; b) Impuesto sobre el patrimonio; c) Im-



puesto sobre sucesiones y donaciones; d) Impuesto sobre transmisiones patrimoniales y actos jurídicos documentados; e) Tributos sobre el juego; f) Impuesto especial sobre determinados medios de transporte y g) Impuesto especial sobre Hidrocarburos y estableciendo que el ejercicio de las facultades normativas de la Comunidad Autónoma de Aragón en materia de tributos cedidos se efectuará, en cada caso, de acuerdo con los puntos de conexión establecidos en las leyes reguladoras de la cesión de tributos del Estado a las Comunidades Autónomas de régimen común.

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

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

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

- Recopilación y/u obtención de datos y estadísticas tributarias segregadas por sexo y edad, tramos, sectores, etc.
- Análisis del impacto de los impuestos en hombres y mujeres, sacando a la luz la posible asimetría en la declaración de sus respectivos hechos imponibles, tales como



- obtención de rentas, aplicación de reducciones y deducciones, bonificaciones, distribución de las rentas del trabajo obtenidas según el sexo del contribuyente, etc.
- Análisis del impacto de los impuestos en los diferentes tipos de familia. Los efectos de los impuestos pueden resultar distintos según la configuración familiar. En el caso del IRPF y del Impuesto sobre el Patrimonio hay que distinguir las siguientes: familias biparentales con una única persona preceptora, familias biparentales con dos perceptores o familias monoparentales constituidas por padre o madre y sus respectivos hijos e hijas (Diseño de la estrategia que permita la integración de la perspectiva de género en los presupuestos públicos del Observatorio de Igualdad del Instituto de la Mujer, p.163)

Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF)

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

Cabe mencionar que la gestión, inspección y recaudación del IRPF es de titularidad estatal. Sin embargo, de lo que sí se encarga la Comunidad Autónoma de Aragón es de la regulación de las deducciones sobre la cuota autonómica del IRPF. Estas deducciones y reducciones constituyen *“elementos del IRPF que presentan un impacto de género más ex-*



plícito dado el carácter finalista de estas desgravaciones fiscales” (Informe sobre el Diseño de la estrategia que permita la integración de la perspectiva de género en los presupuestos públicos Instituto de la Mujer, p.169).

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

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



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

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

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

Tabla 5. Número de declaraciones del impuesto sobre la renta de las personas físicas

Unidades: número de declaraciones y porcentaje

	% mujeres sobre el total	% hombres sobre el total
2016		
Deducciones autonómicas	37,10	62,90
2015		
Deducciones autonómicas	40,94	59,06
	165	



2014		
Deducciones autonómicas	43,57	56,43
2013		
Deducciones autonómicas	43,54	56,46
2012		
Deducciones autonómicas	39,96	60,04
2011		
Deducciones autonómicas	35,61	64,39
2010		
Deducciones autonómicas	34,75	65,25

Fuente: IAEST

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

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

Fuente: IAEST

Tabla 7. Importe medio por declaración del impuesto sobre la renta de las personas físicas
Unidades: euros y porcentaje



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

Fuente: IAEST

Impuesto sobre el patrimonio

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

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

Tabla 8. Patrimonio total

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



2011	48,41	51,59	242022	-227076	2481932
------	-------	-------	--------	---------	---------

Fuente: IAEST

Impuesto sobre sucesiones y donaciones.

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

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

Viendo este impuesto desde una perspectiva de género, para perseguir una mayor equidad, este debe eliminar la tributación sobre la transmisión *mortis causa* de la vivienda habitual, así como la suficiencia de cualquier prueba admitida en derecho para quienes convivan, con independencia de la relación de parentesco con el causante. En este sentido, la Ley 10/2018, de 6 de septiembre, de medidas relativas al Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones aplica la reducción de la adquisición *mortis causa* de la vivienda habitual de la persona fallecida se aplicará, con el carácter de mejora, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón, con las siguientes condiciones: a) El porcentaje será del 100 por 100 sobre el valor de la vivienda. b) El límite establecido en el párrafo tercero del citado artículo 20.2.c) se eleva a 200.000 euros. c) La reducción está condicionada al mantenimiento de la vivienda habitual adquirida durante los cinco años siguientes al fallecimiento del causante, salvo que el adquirente falleciese dentro de ese plazo. Asimismo, en la Disposición adicional única se equiparan las uniones de parejas estables no casadas a la conyugalidad..



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

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

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

Datos desagregados por sexo

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

Asimismo, el artículo 13 de esta Ley establece que las Unidades de igualdad de género de los diferentes departamentos y organismos autónomos tienen entre sus competen-



cias “recabar la información estadística desagregada por sexos elaborada por los órganos del departamento y asesorar a los mismos en relación con su elaboración” (Art.13. 2,a)

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

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



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

Lenguaje inclusivo

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



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

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: Contratación Pública

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

SECCIÓN: Departamento de Hacienda y Administración Pública

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

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

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

Objetivo general del programa:

OBJETIVO	ACTIVIDAD	UNIDAD DE MEDIDA
02. Funciones no consultivas de la Junta Consultiva de Contratación Ad-	Elaborar y proponer disposiciones de carácter	Nº de informes



ministrativa	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	Circulares Recomendaciones
--------------	--	--

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

I Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2017-2020)			
EJE/OBJETIVO	MEDIDA	CONTENIDO	
Eje 4. Empleo y economía. Objetivo 1. Empleo e igualdad	12	Que haya personas expertas en igualdad en las Comisiones de contratación pública, y que en los Pliegos de contratación se valore que las entidades que concursan para la obtención del contrato público tengan estrategias en sus empresas de promoción de igualdad y con perspectiva de género.	
2. Transformación social: igualdad de trato/3. Perspectiva de género en la elaboración y definición de las políticas públicas	13 A)	Incorporación de la perspectiva de género en la contratación pública.	
Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón			
ARTÍCULO	CONTENIDO		
Art.25. Contratación pública	El Gobierno de Aragón incorporará en la regulación de los contratos celebrados por la Administración de la Comunidad Autónoma, de sus organismos públicos y empresas públicas cláu-		



	sulas sociales en igualdad de género	
--	--------------------------------------	--

PROGRAMA 6412: Contratación Pública

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: Contratación Pública

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

SECCIÓN: Departamento de Hacienda y Administración Pública

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

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

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

Objetivos generales del programa:

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

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



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

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

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

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

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

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



PROGRAMA 6412: Contratación Pública

En cuanto a la formación en esta materia, se ha ofertado un curso con perspectiva de género en el ámbito de actuación del presente programa presupuestario denominado Curso IAM-IAAP Cláusulas sociales y de género en la contratación pública

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

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

Visto lo anterior, se han producido avances en cuanto a la contratación pública en nuestra Comunidad Autónoma en materia de igualdad de género. No obstante, puesto que la elaboración de unos presupuestos y, por ende, unos programas sensibles al género es un ámbito de las políticas públicas de relativa reciente aparición, este se encuentra en constante proceso de mejora y adaptación. En este sentido, en próximos ejercicios se recomienda incorporar objetivos específicos y actuaciones concretas en materia de igualdad de género, así como indicadores de género para poder realizar una valoración certera del impacto de



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

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

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

Datos desagregados por sexo

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

Asimismo, el artículo 13 de esta Ley establece que las Unidades de igualdad de género de los diferentes departamentos y organismos autónomos tienen entre sus competen-



cias “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 13. VERTEBRACIÓN DEL TERRITORIO, MOVILIDAD Y VIVIENDA



ANÁLISIS DE IMPACTO DE GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

SECCIÓN 13: VERTEBRACION DEL TERRITORIO, MOVILIDAD Y VIVIENDA

INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO EN EL DEPARTAMENTO DE VERTEBRACION DEL TERRITORIO, MOVILIDAD Y VIVIENDA, CORRESPONDIENTE AL PROYECTO DE PRESUPUESTOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN DEL EJERCICIO 2021

Por Decreto de 5 de agosto de 2019, del Presidente del Gobierno de Aragón se modifica la organización de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y se asignan competencias a los Departamentos.

Al Departamento de Vertebración del Territorio, Movilidad y Vivienda se le han atribuido la totalidad de las competencias del anterior Departamento de Vertebración del Territorio, Movilidad y Vivienda, con excepción de la competencia de turismo, que corresponderá al Departamento de Industria, Competitividad y Desarrollo Empresarial.

El Decreto 93/2019, de 8 de agosto, del Gobierno de Aragón, desarrolló la estructura orgánica básica de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, determinando en el artículo 3 los órganos directivos de cada Departamento y correspondiendo al Departamento de Vertebración del Territorio, Movilidad y Vivienda, la Secretaría General Técnica y las Direcciones Generales de Ordenación del Territorio, Urbanismo, Vivienda y Rehabilitación, Transportes y Carreteras.

El Decreto 34/2020, de 25 de marzo, del Gobierno de Aragón, aprobó la estructura orgánica del Departamento de Vertebración del Territorio, Movilidad y Vivienda, dotándolo de la estructura administrativa necesaria y suficiente para la ejecución de la política del Go-



bierno de Aragón respecto de las materias que constituyen el objeto de sus competencias, con una estructura administrativa más reducida y operativa.

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

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



SECCIÓN 14. AGRICULTURA, GANADERÍA Y MEDIO AMBIENTE



ANÁLISIS DE IMPACTO DE GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

SECCIÓN 14: DEPARTAMENTO DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y MEDIO AMBIENTE

El presente informe se elabora en cumplimiento de lo establecido en el artículo Quinto de la ORDEN HAP/666/2020, de 27 de julio, por la que se dictan instrucciones para la elaboración del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2021.; en el artículo 19 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en el artículo 21 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, donde se establece que el anteproyecto de ley de presupuestos de la Comunidad Autónoma debe incluir un informe de evaluación de impacto de género.

El mundo rural y el sector primario aragonés están muy masculinizados: solo el 23% de las explotaciones agrarias o el 12% de explotaciones ganaderas, tienen como titular una mujer; en las declaraciones de la PAC las mujeres representan el 26% del total; solo el 7% de personal asalariado a tiempo completo en las explotaciones agrarias son mujeres; los datos de la Seguridad Social reflejan un 21% de afiliadas y las mujeres que buscan trabajo en el sector agrario representan el 35 % de los parados agrarios. Además, las cifras nos indican que las mujeres han abandonado los pueblos asentándose en las ciudades, así, en los municipios de menos de 2.000 habitantes, las mujeres apenas representan apenas el 47% de la población, frente a más del 52% en las capitales de las tres provincias. En un análisis por edades llama la atención que en las poblaciones pequeñas la curva de los hombres está por encima de la de las mujeres excepto a partir de los 60 años, esto es mucho más llamativo en las poblaciones de la provincia de Huesca en las que las curvas se cruzan a partir de los 75 años. En las poblaciones intermedias, la diferencia es aún mayor en la franja de edad llamada productiva, entre los 30 y los 60 años. Sin embargo, en las poblaciones de más de 10.000 habitantes ambas líneas son muy similares e incluso las mujeres superan a los hombres en la misma franja de edad, la que se coincide con la etapa productiva del trabajo. Cabe concluir que las mujeres en edad productiva tienen tendencia a habitar en las ciudades



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

El presupuesto de este Departamento incluye desde hace años, de acuerdo con la legislación que regula las ayudas comunitarias, medidas que favorecen la incorporación y la visibilidad de las mujeres. Concretamente dos actuaciones que buscan incrementar la incorporación de las mujeres en la actividad agraria, que se incluyen el Plan de Desarrollo Rural (PDR), en las que se valora la condición de ser mujer para dos medidas importantes, la incorporación de jóvenes agricultores y la modernización de explotaciones. Estas medidas se llevan aplicando desde 2001, y desde ese año se ha incrementado el número de mujeres solicitantes del 13 al 27% en el caso de incorporación de jóvenes y del 7 al 18% en la medida de mejora de explotaciones. Asimismo, se gestiona la aplicación de la Ley 35/2011, de 4 de octubre sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias que visibiliza y aporta derechos a aquellas mujeres que, trabajando en las explotaciones, no están de alta en la seguridad Social.

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

Entre las actividades propias de la Secretaría general técnica del Departamento, en aplicación de la Ley 7/2018 de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Aragón, se ha incorporado una RPT en el servicio de Gestión Económica, Planificación y Análisis, para asumir las funciones de la Unidad de Igualdad del Departamento.



Se ha constituido una mesa de trabajo que va a empezar su andadura en el cuarto trimestre del año 2020 y continuará en el año 2021 para la aplicación de las obligaciones de la Ley de igualdad aragonesa.

Durante los años 2017, 2018 y 2019 se ha desarrollado un plan de formación en igualdad tanto a personal propio del Departamento como personal técnico de organizaciones agrarias y otras entidades relacionadas con el sector agrario. Durante el año 2020 se ha interrumpido esta formación debido a las circunstancias excepcionales, pero se volverá a poner en marcha durante 2021.

Durante el año 2020, con una partida extraordinaria procedente del Pacto de Estado contra la violencia de género, se han encargado dos análisis comarcales de la situación de las mujeres rurales, uno de ellos de carácter sociológico, aplicando el índice VIMUR, elaborado por el departamento de Geografía de la Universidad de Zaragoza, y otro de contenido económico. El objetivo de estos análisis a largo plazo es poder plantear ayudas acordes con las verdaderas necesidades de las mujeres que viven en el mundo rural. Durante el año 2021 se ampliarán estos análisis y se realizarán propuestas de actuación concretas.

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

Del análisis del presupuesto se puede concluir que, al menos respecto a las medidas que es posible evaluar, va a tener un impacto positivo en la reducción de la brecha de género en el medio rural. Con los estudios que se están realizando será posible un análisis más preciso del efecto que las medidas aplicadas están teniendo y plantear otras actuaciones.



DENOMINACIÓN: INSTITUTO ARAGONÉS DE GESTIÓN AMBIENTAL

Programa 442.3: GESTIÓN AMBIENTAL

INFORME IMPACTO DE GÉNERO 2021

1 Antecedentes

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 10/20123, de 19 de diciembre, del Instituto Aragonés de Gestión Ambiental, los objetivos y funciones de INAGA son los que se detallan a continuación:

- a) Mejorar la calidad de la prestación de los servicios de la administración ambiental.
- b) Conseguir mayor economía, eficiencia y eficacia en la gestión medioambiental autonómica.
- c) Promover e impulsar la participación pública en la toma de decisiones en materia de medio ambiente en su ámbito competencial.
- d) Agilizar y simplificar la tramitación de los procedimientos administrativos de contenido ambiental.
- e) Fomentar la divulgación de la información ambiental, especialmente la relativa a su ámbito competencial.
- f) Realizar una continua revisión de los procedimientos e informes ambientales para su simplificación, racionalización y mejora, así como para su actualización y adecuación a la normativa de aplicación.
- g) Desarrollar la integración progresiva de procedimientos de autorizaciones e informes distintos que confluyen en un mismo proyecto.



- h) Desarrollar la evaluación continua de su actividad fomentando la participación y colaboración de entidades sociales, corporaciones de derecho público, asociaciones profesionales y colectivos interesados en el ámbito de la actividad del Instituto.

1.1 Objetivos específicos de este informe

Los objetivos específicos de este informe es el determinar la manera en que el presupuesto destinado por el Gobierno de Aragón en las actuaciones realizadas por el Instituto Aragonés de Gestión Ambiental impacta a hombres y mujeres.

De esta manera podemos garantizar que este gasto no genera desigualdad, sino al contrario, equidad e igualdad de oportunidades.

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.*

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 son de aplicación la legislación en materia de personal como el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por R.D. Legislativo 5/2015, de 30 de octubre¹⁸, que en su artículo 1.3.d) incluyó el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres como fundamento de actuación de las Administraciones Públicas.

El EBEP en su disposición adicional séptima se refiere también de los planes de igualdad incluyendo estas obligaciones para las Administraciones Públicas:



1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

Por otra parte, la Mesa General de Negociación de la Administración de la C.A. de Aragón adoptó un Acuerdo con fecha 16 de mayo de 2017, sobre Medidas en materia social de promoción de la igualdad de oportunidades y conciliación de la vida personal, familiar, laboral y de reforma de la Función Pública, impulsando la elaboración de planes de igualdad en el ámbito de la C.A. de Aragón, asumido por esta entidad.

Finalmente, con fecha 28 de junio se promulga la Ley 7/2018 de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en vigor desde finales de julio de ese año, de la que ya hemos comentado algunos términos.

Análisis de la situación actual.

La plantilla de la entidad está formada por 71 personas con la siguiente distribución por género, incluidas vacantes.

TOTAL PLANTILLA INAGA	71
Total Hombres	24
Total Mujeres	39
Vacantes	8



El porcentaje respecto al total es del 34% de hombres, 55% de mujeres y un 11% de vacantes.

Respecto a la distribución de efectivos y su detalle por género dentro de la estructura organizativa (no incluidas vacantes, cuya incorporación está prevista para 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	27	13	14
		48%	52%
PERSONAL ADMINISTRATIVO	9	1	8
		11%	89%
PERSONAL AUXILIAR ADMINISTRATIVO	18	2	16
		11%	89%
CONSERJE- CONDUCTOR	2	2	0
		100%	0%



Impacto de Género

La plantilla incorporada al Instituto presenta una implantación del género femenino de un 62 % respecto al masculino que es del 38% si bien, en el ámbito técnico, los hombres representan un 56% (19 técnicos) mientras que las mujeres representan un 44% (15 técnicas), si bien, en el ámbito de dirección técnica, el personal directivo está representado en un 86% por hombres (6 directivos) y en un 14% por mujeres (1 directiva).

En lo referente al ámbito administrativo, la plantilla del Instituto, tiene una representación de mujeres de un 89% (24) y un 11% está representado por hombres (3).

Se puede concluir, que:

- en el ámbito técnico, hay una ligera implantación, superior de hombres respecto a mujeres
- en el ámbito administrativo es significativamente superior la implantación de mujeres respecto de hombres

Las condiciones retributivas vienen vinculadas al puesto, según características definidas en la relación de puestos de trabajo.

La entidad está comprometida con la prevención y la salud laboral de sus trabajadores. Se realizan sesiones formativas acordes a las necesidades de los puestos en el marco del proceso formativo del Instituto Aragonés de Administración Pública. Sin embargo, no dispone de un protocolo contra el *moobing*, el acoso sexual o cualquier otro tipo de acoso por razón de género.

Respecto a la conciliación y corresponsabilidad en la vida laboral, personal, familiar, la Entidad asume los acuerdos que en materia de conciliación tiene implantados la Administración de la Comunidad Autónoma y da cumplimiento a cuantas normas sean de aplicación en este aspecto.



2.1 Programa de ejecución temporal de energías renovables

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, se incorporan en el Instituto Aragonés de Gestión Ambiental, 8 Técnicos de los que 5 son hombres y 3 son mujeres.

La representación de género en el programa es del 63% respecto a los hombres y del 37% respecto a las mujeres.

3. Acciones previstas a realizar en 2021

A la vista del estudio de situación la entidad se plantea el siguiente plan de acción para el ejercicio 2021:

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 el *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.

4. 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 15: DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO



ANÁLISIS DE IMPACTO DE GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

SECCIÓN 15: DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO

ANEXO

INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO DEPARTAMENTO ECONOMIA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO

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

De acuerdo con lo establecido en la Orden HAP/666/2020, de 27 de julio, por la que se dictan instrucciones para la elaboración de Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2021, como documentación para la elaboración del presupuesto 2021 ha de emitirse un informe de impacto de género. Las secciones presupuestarias y resto de entes del sector público aragonés acompañarán un informe analizando el impacto de género de sus programas de gasto de acuerdo con la normativa vigente y que resulte de aplicación.

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



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

1. Actuaciones del Instituto Aragonés de Estadística (IAEST):

- El Instituto Aragonés de Estadística aplica el artículo 20 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en relación a su actividad estadística.
- El IAEST tiene por objetivo que todas aquellas operaciones estadísticas que puedan ser categorizadas por sexo sean explotadas y difundidas públicamente a través de su web. Pero en el caso de información excesivamente desagregada, se pone a disposición bajo petición, siempre que no se ponga en riesgo el secreto estadístico y la protección de datos.
- Dentro de los contenidos del IAEST existe la temática Estadísticas de Género, donde se incluyen las operaciones: datos básicos de las mujeres, violencia de género y doméstica; y, servicios de atención específicos para mujeres.
- Desde el año 2006 se edita en formato de anuario, "Datos Básicos de las Mujeres en Aragón". Actualmente, y desde 2017, la edición es anual.
- La difusión de la información categorizada por sexo, así como el desarrollo de operaciones estadísticas que inciden directamente en temas que afectan directamente a la igualdad/desigualdad de género, compromiso que aparece en la Carta de Servicios del Instituto Aragonés de Estadística, publicada en el "Boletín Oficial de Aragón" de 9 de noviembre de 2016.

2. Actuaciones de la Dirección General de Trabajo, Autónomos y Economía Social:

- La Dirección General de Trabajo, Autónomos y Economía Social y las Subdirecciones Provinciales de Trabajo cuentan con la Oficina de Información Sociolaboral,



siendo una de sus funciones la atención de consultas sobre igualdad, conciliación y aspectos laborales relacionados.

- En el Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral se realizan mensualmente las estadísticas de siniestralidad laboral por cuestión de género, distinguiendo entre mujeres y hombres.
- En las Subdirecciones Provinciales de Trabajo cuando se realizan actos de conciliación, si se observa la vulneración del principio de igualdad, se remite a la Inspección de Trabajo para que proceda a la investigación de la conducta de la empresa y, en su caso, inicia el procedimiento sancionador mediante levantamiento de acta de infracción.
- La Dirección General y las subdirecciones provinciales cuentan con la Oficina de Información Sociolaboral, siendo una de sus funciones la atención de consultas sobre igualdad, conciliación y aspectos laborales relacionados.

En el seno del Consejo de Relaciones Laborales, adscrito orgánicamente a este Departamento, se creó en el año 2012 el Grupo de Trabajo sobre planes de igualdad en las empresas, en el que participan la Directora General de Trabajo, Autónomos y Economía Social, la Jefa de Servicio de Relaciones Laborales, la Asesora Técnica del Servicio de Relaciones Laborales y el Jefe de Sección de Relaciones Laborales; este grupo de trabajo dinamizó su labor desde el año 2018 habiendo realizado diferentes análisis en materia de igualdad, tanto en los convenios colectivos sectoriales de aplicación en Aragón, como en los planes de igualdad de empresas concretas.

Se pretende continuar con esta labor iniciada con la finalidad de orientar la negociación colectiva en materia de igualdad, revisando los nuevos convenios sectoriales, analizando las diferentes propuestas en materia de igualdad, así como las diferentes áreas que marca la actual Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.



Por otro lado, en las Subdirecciones Provinciales competentes en materia de relaciones laborales en los actos de conciliación realizados, si se observa la vulneración del principio de igualdad se remite a la Inspección de Trabajo para que proceda a la investigación de la conducta de la empresa y, en su caso, inicia el procedimiento sancionador mediante levantamiento de acta de infracción.

El programa presupuestario 315.1 va destinado a financiar las actividades de la Dirección General de Trabajo, Autónomos y Economía Social, las cuales derivan del ejercicio de las funciones propias de la competencia de ejecución de la legislación en materia laboral, con el objetivo de impulsar políticas en el marco de las relaciones laborales, que favorezcan la cultura preventiva en la seguridad y salud en el trabajo, la elaboración de planes de igualdad, el fomento de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en las empresas aragonesas y el fomento de la negociación colectiva.

En este sentido, la promoción del principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales se prevé gestionar a través de los grupos de trabajo específicos creados en el seno del Consejo de Relaciones Laborales de Aragón y de las subvenciones nominativas para el desarrollo de acciones de promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral por los agentes sociales y subvenciones en régimen de concurrencia competitiva para la elaboración e implantación de planes de igualdad.

Todas ellas contempladas en las aplicaciones presupuestarias 15030/3151/480673, 15030/3151/480674, 15030/3151/480675, 15030/3151/480676, 15030/3151/470100/91002 y 15030/3151/470107/91002, respectivamente.

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



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

3. Actuaciones de la Secretaría General Técnica:

- En el Decreto de estructura del Departamento, aprobado mediante Decreto 29/2020, de 11 de marzo, del Gobierno de Aragón, se incluye un aspecto organizativo con claro impacto de género: la incorporación de la Unidad de igualdad de género. Así, en el Decreto se da cumplimiento a las obligaciones establecidas en la normativa actual en materia de igualdad, incorporando en la estructura organizativa del departamento una unidad de igualdad de género.

La situación de restricción presupuestaria, sin embargo, impide la creación de la unidad como tal, mediante la creación, a su vez, del correspondiente puesto de trabajo de perfil técnico especializado en materia de igualdad. Por ello el Decreto de estructura ubica el ejercicio de las funciones de la unidad de igualdad de género bajo la dependencia orgánica de la Secretaría General Técnica, y como tal se encargará de impulsar, coordinar e implementar la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación en las políticas del departamento.

En aplicación de lo anterior, mediante Orden HAP/140/2020, de 14 de febrero, se modifica la Relación de Puestos de Trabajo del Departamento de Economía, Planificación y Empleo, en concreto el puesto número R.P.T. 64041, Asesor/a Técnico/a, adscrito a la Secretaría General Técnica, 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 se modifican las Características a «Funciones propias del puesto en materia de igualdad de género y asesoramiento en materias del Departamento».



4. Otras actuaciones del Departamento:

- El Departamento cuenta con personal formado en materia de igualdad debido a la participación en cursos de formación específica en su horario laboral, citando a modo de ejemplo el curso “Experto/a en el Diseño e Implementación de Planes de Igualdad en las Administraciones Públicas y en las Empresas” impartido por la Cátedra sobre Igualdad y Género de la Universidad de Zaragoza, así como otros cursos de formación de perspectiva de género.
- Personal del Departamento forma parte del Consejo de Dirección del Instituto Aragonés de la Mujer, Grupo de Trabajo del Observatorio de Violencia de Género de Aragón y del propio Observatorio de Violencia de Género de Aragón.

ANEXO

CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO DE ESTABILIDAD PRESUPUESTARIA

El Departamento de Economía, Planificación y Empleo está tramitando la Ley de Economía Social de Aragonesa, cuyo ámbito de actuación se centra fundamentalmente sobre las entidades de economía social y las personas físicas que desarrollen su actividad profesional en ellas.

ANEXO MEMORIA PRESUPUESTOS 2021

INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO

EN EL ÁMBITO DE INTERMEDIACIÓN.

1.- Atención del INAEM con demandantes de empleo, mediante actualizaciones curriculares, Acciones de Orientación Profesional para el empleo y el Autoempleo, Aseso-



ramiento sobre el mercado laboral y sobre ofertas de empleo, etc.

De acuerdo con los datos de lo actuado a 31 de julio de 2020, de los más de 195.000 servicios iniciados en lo que va de 2020, casi 110.000 se han dado a mujeres, lo que supone más del 56% del total de servicios realizados en el año en curso.

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

Según datos del último informe remitido (julio 2020), son usuarios de la Plataforma Inaem orient@ 16.737 personas, de las que 11.314 son mujeres lo que supone que un 67,6% de personas usuarias de la Plataforma son mujeres. La mayor participación de mujeres ha sido una constante desde la creación de esta plataforma de orientación online. A través de los seguimientos mensuales del desarrollo de este Servicio, se revisa cualquier desviación en cuanto a la utilización del mismo si las cifras muestran un cambio de tendencia.

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

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

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

El desarrollo de programas integrales apuesta por asegurar la paridad en la participación entre hombres y mujeres en este tipo de iniciativas, de manera que las convocatorias de dichos programas recogen expresamente la necesidad de tender al cumplimiento de que al menos el 50% de las personas que participen en este tipo de programas sean mujeres, debiendo justificar en caso de que no se alcancen estos números los motivos y las medidas tomadas para lograr su consecución.

5.- “Preparadas para el Empleo”:

Este Convenio pretende reforzar el compromiso del INAEM con la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral y del acceso al empleo, de manera que 1.440



mujeres durante el año 2020 y hasta comienzos de 2022 vean mejorada a través de este programa su empleabilidad y formación para conseguir su inserción laboral con las actuaciones que este convenio conlleva

6.- Objetivos de Intermediación:

Buscando potenciar las acciones del INAEM con las mujeres, se establece como objetivo del Servicio de Intermediación en 2020 que el 60% de los itinerarios personalizados de orientación desarrollados en el año se hagan con mujeres. El resultado a mes de mayo de 2020, última fecha de extracción de datos, se está cumpliendo con amplitud (65% de los itinerarios realizados con mujeres).

EN EL ÁMBITO DE LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO.

En los diferentes escenarios de actuación de los programas de promoción del empleo –emprendimiento, economía social, fomento de la contratación, integración laboral de personas con discapacidad y personas y situación o riesgo de exclusión social- existen medidas de acción positiva orientadas a reforzar las políticas de fomento cuando se trata de incentivar el empleo del colectivo mujer. Así, se establecen mayores cuantías en las subvenciones o requisitos menos exigentes para acceder a las diferentes subvenciones previstas.

1. Las bases reguladoras de las subvenciones para el estímulo del mercado de trabajo y el fomento estable y de calidad, aprobadas por **Orden EIE/529/2016, de 30 de mayo**, contemplan entre los colectivos individualizados a subvencionar a las mujeres. El importe de las subvenciones asciende a 4.000€, con una serie de incrementos en función de determinadas características de los trabajadores o de las empresas, estableciéndose un límite de 6.000€ y que en el caso de que la persona contratada sea mujer puede llegar a 8.000 si es víctima de violencia de género.

2. En el programa de subvenciones para fomentar la contratación de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo (**Orden EIE/608/2016, de 7 de junio**)



se establece un incremento del 15% a la cuantía inicial de 5.000 € por la contratación indefinida cuando la persona contratada con discapacidad sea mujer. En la misma norma, en las subvenciones previstas para la contratación temporal de personas con discapacidad, en las cuantías básicas de 2.000 € y 2.500 €, se establecen incrementos del 20% hasta los 2.400 y los 3.000 € respectivamente, cuando la persona contratada sea mujer.

3. En el programa de subvenciones para la **creación, consolidación y mejora del empleo y de la competitividad en cooperativas y sociedades laborales** (Orden EIE/607/2016, de 6 de junio) se recogen subvenciones por la incorporación de desempleados como socios trabajadores a cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales y se contemplan como colectivos a subvencionar las mujeres desempleadas que se incorporan como socias trabajadoras dentro de los 24 meses siguientes a la fecha del parto, adopción o acogimiento, así como las mujeres desempleadas víctimas de violencia de género. Para el resto de colectivos subvencionables se establecen incrementos del 10% adicional sobre las cuantías básicas cuando la persona incorporada como socia trabajadora sea mujer.

4. En el programa **Emprendedores** (Orden EIE/469/2016, de 20 de mayo), se recoge un incremento del 10% en la subvención inicial si la persona emprendedora es una mujer.

5. En el programa **Arinser** (Orden EIE/609/2016, de 10 de junio), se contempla en todos los casos, que el importe de la subvención que corresponda en función de los días trabajados se incrementará en un 10% en el supuesto de que la persona que ocupe el puesto de trabajo sea una mujer.

6. En el programa de subvenciones de **fomento de la contratación estable y de calidad de jóvenes cualificados en el marco del Programa Aragonés para la Mejora de la Empleabilidad de los Jóvenes (PAMEJ)** (Orden EIE/1186/2018, de 3 de julio), se establece un incremento sobre la cuantía inicial de subvención de un 10% adicional cuando la persona contratada sea mujer.

Con respecto a la participación de la mujer como beneficiaria en las políticas de promoción de empleo se puede afirmar que, de los datos correspondientes a 2019 recogidos en la Memoria anual INAEM 2019, de un total de 6.119 beneficiarios en los diferentes progra-



mas de promoción, un 43,9% (2.684) fueron mujeres, frente a un 56,1% que fueron hombres (3.435). En cuanto al presupuesto la proporción fue muy similar: de un total de 28.540.120 € dedicados a la promoción del empleo, 11.600.160 € se destinaron a mujeres y 16.634.747 € a hombres, lo que representa un 42% y un 58% respectivamente.

EN EL ÁMBITO DE FORMACIÓN DEL EMPLEO.

En las convocatorias de formación para trabajadores prioritariamente desempleados, para trabajadores prioritariamente ocupados y para los programas de escuelas taller y talleres de empleo, que son las principales actuaciones presupuestarias en el área de la Formación, se consideran con carácter general a las mujeres como colectivo prioritario en la selección del alumnado que va a participar.

En las tres últimas convocatorias de los programas de Formación para el Empleo, el porcentaje de participación de mujeres supera al de hombres. En las ejecutadas en el ejercicio 2016 es de 55,24%, superando la participación del ejercicio 2015 del 53,80%. En 2017 esta tasa se sitúa en el 50,88%. En 2018 vuelve a crecer, situándose en el 55,25%, sobre un total de 39.892 personas formadas. la participación de las mujeres se vuelve a incrementar, suponiendo el 57,79 % del total de las personas formadas. En 2019 se mantienen estas cifras, siendo las mujeres el 57,48% del alumnado formado (28.184 mujeres sobre un total de 49.035 personas formadas).

La gran mayoría de becas y ayudas para facilitar la asistencia a las acciones formativas del alumnado corresponde a mujeres. En ello tiene especial incidencia la existencia de una ayuda específica destinada a conciliar la vida laboral y familiar con la asistencia a las acciones formativas, consistente en el 75% del IPREM diario (13,44 euros en 2020).

A esta situación contribuye también de manera importante lo regulado con carácter general por la circular del Inaem de 30 de Abril de 2015 sobre selección del alumnado, que establece que una vez aplicados los criterios técnicos de selección, se priorizará la participación de las mujeres, en consonancia con el Plan de lucha contra el desempleo de la mujer y en especial a mujeres en el ámbito rural



SECCIÓN 16. DEPARTAMENTO DE SANIDAD



ANÁLISIS DE IMPACTO DE GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

SECCIÓN 16: DEPARTAMENTO DE SANIDAD

INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PROYECTO DE LEY DE PRESUPUESTOS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN PARA EL EJERCICIO 2021 - DEPARTAMENTO DE SANIDAD -

Entidad que lo promueve: Departamento de Sanidad

1.- INTRODUCCIÓN

El presente informe se emite en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón que establece en su artículo 18 que los poderes públicos de Aragón incorporarán el desarrollo de la evaluación previa del impacto de género en el desarrollo de su normativa, planes, programas y actuaciones en el ámbito de sus competencias, para garantizar la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres. El artículo 21 de la citada Ley hace referencia expresa al enfoque de género en el presupuesto, considerándose un elemento activo para la consecución efectiva del objetivo de la igualdad de género; debiendo impulsar y fomentar 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 otra parte, el artículo 37.2 de la Ley 2/2009, de 11 de mayo, del Presidente y del Gobierno de Aragón, establece que todos los proyectos de ley que apruebe el Gobierno de Aragón deben incorporar un informe sobre su impacto por razón de género.



2.- ESTRUCTURA ORGÁNICA DEL DEPARTAMENTO DE SANIDAD

Mediante el Decreto de 5 de agosto de 2019 del Presidente del Gobierno de Aragón, se modifica la organización de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y se procede a la adaptación de la estructura de sus Departamentos acorde a las nuevas circunstancias económicas y sociales.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 13 de dicho Decreto, corresponden al Departamento de Sanidad la totalidad de las competencias del anterior Departamento de Sanidad. A dicho Departamento quedan adscritos el Servicio Aragonés de Salud, el Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud y el Banco de Sangre y Tejidos.

La estructura determinada por el Decreto de 5 de agosto de 2019 exigió una reorganización de la estructura orgánica básica de la Administración de la Comunidad Autónoma, que se llevó a cabo mediante el 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.

Los órganos directivos que se adscriben al Departamento de Sanidad para el ejercicio de sus competencias son:

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

La estructura orgánica del Departamento de Sanidad contiene una definición de las competencias de los órganos directivos del Departamento dentro del Sistema de Salud de



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

3.- ANÁLISIS DE IMPACTO DE GÉNERO POR CENTROS GESTORES Y PROGRAMAS DE LA SECCIÓN 16 DEL PRESUPUESTO

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/666/2020, de 27 de julio, por la que se dictan instrucciones para la elaboración del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2021, 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
- 412 Hospitales, Servicios, Asistencias y Centros de Salud
 - 412.1 Asistencia Sanitaria



- 412.4 Producción de componentes sanguíneos y de tejidos para uso sanitario
- 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
- 542.5 Investigación y Desarrollo en el Área de la Salud

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 23/2016, de 9 de febrero, 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 2021 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 2021 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 2021 con mayor impacto de género son las siguientes:

1.- Ordenación y Planificación de la oferta y recursos sanitarios. Durante el año 2021 se pretende definir y actualizar 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 responsabilidad 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 visualiza-



ción 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 las 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. Este acuerdo se ha elaborado 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 2021 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 Derechos y Garantías 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 Derechos y Garantías de los Usuarios, cuyos principales objetivos son: velar por los derechos de las y 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 2021 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 y usuarias 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 2021 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:

- 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 2021 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:

- 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 2021 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 labo-



rales, 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. CIENCIA, UNIVERSIDAD Y SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO



ANÁLISIS DE IMPACTO DE GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

SECCIÓN 17: CIENCIA, UNIVERSIDAD Y SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO

INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN DEL AÑO 2021

En relación con la igualdad de oportunidades, el desarrollo de las actuaciones planificadas se plantea con el objetivo de facilitarla sin discriminación por razones de localización o de otro tipo, tomándose las medidas adicionales oportunas, en los casos en que proceda.

En la composición de los órganos colegiados, como es el caso del Consejo Asesor de Investigación y Desarrollo, se velará por el cumplimiento de la representación equilibrada, tal como dispone la Ley Orgánica de Igualdad entre hombres y mujeres y la propia Ley 17/2018, de 4 de diciembre, de Investigación e Innovación de Aragón.

Se incidirá en la igualdad en las actuaciones financiadas, por lo que los datos que se utilicen para definir sus objetivos y valorar los resultados, se presentarán en forma desagregada por género, siempre que sea posible y se reflejará la situación de partida.

En la medida de lo posible se fijarán objetivos específicos de igualdad. Además, se utilizará comunicación no sexista (imágenes y lenguaje).

Asimismo, en la fase de ejecución de los procedimientos se tendrá en cuenta la perspectiva de género.

Especialmente se promoverá la inclusión de cláusulas sociales en los procedimientos de licitación.

Se tendrán en cuenta los planes de igualdad existentes en empresas o entidades que puedan resultar beneficiarios de las ayudas convocadas.



CAPÍTULO 4.

I. Subvenciones a la actividad investigadora de los grupos de investigación reconocidos por el Gobierno de Aragón.

El objetivo de esta línea es el reconocimiento, y la identificación de los grupos de investigación reconocidos por el Gobierno de Aragón, que a su vez podrán optar a la convocatoria de ayudas para financiar su actividad, financiación que será de carácter plurianual.

La experiencia adquirida ha permitido comprobar la utilidad de la estructura de grupos de investigación como un elemento fundamental para la ordenación e impulso de la actividad investigadora, y, por tanto, la importancia que tienen las convocatorias destinadas a conceder ayudas, así como los procedimientos para reconocer formalmente a los grupos de investigación.

El reconocimiento de una actividad investigadora de calidad y, en consecuencia, la concesión de subvenciones para su sostén, se produce cuando los grupos de investigación reúnen determinados requisitos en cuanto a su composición y estructura y cuando además el nivel de su actividad investigadora ha quedado acreditado mediante una evaluación científica. En la actualidad existen 251 grupos de investigación reconocidos en las categorías de referencia o en desarrollo, reconocimiento que estará en vigor hasta el 31 de diciembre de 2022.

En cuanto al impacto de género de esta convocatoria, se trata de una convocatoria neutra en términos de impacto, ya que no se incluye ninguna medida específica al respecto. Los criterios para el reconocimiento de un grupo se refieren a la calidad investigadora y científica del mismo, con independencia del género de los miembros que lo integran.



En cualquier caso, de los datos que se dispone, en la composición de los grupos actualmente reconocidos se constata una representación equilibrada entre hombres y mujeres: de un total de 4.744, 2.648 son hombres y 2.096 son mujeres.

II. Subvenciones para el desarrollo de proyectos de investigación en líneas prioritarias y de carácter multidisciplinar.

El objetivo de esta línea de subvención es fomentar la actividad investigadora de calidad desarrollada en los distintos centros u organismos de investigación que desarrollan su actividad en Aragón mediante la financiación de proyectos de investigación dentro de las líneas prioritarias de los planes estratégicos de I+D+i, así como de proyectos de investigación y desarrollo tecnológico de carácter multidisciplinar.

Se pretende fomentar tanto la investigación aplicada como la investigación básica, haciendo partícipes, en el primer caso, a las empresas u organizaciones interesadas en la materia objeto del proyecto.

Puesto que la financiación se destina al desarrollo de proyectos de investigación, en cuanto al impacto de género, este es neutro, no incluyendo medidas específicas al respecto. No obstante, en los indicadores de seguimiento y evaluación de la línea de subvención, uno de ellos es el número de investigadores e investigadoras implicados en los proyectos, desagregándose el indicador por sexo.

III. Subvenciones destinadas a la contratación de personal investigador predoctoral en formación.

El objetivo de esta línea es permitir que las y los investigadores puedan dedicarse en exclusiva a realizar su proyecto de tesis doctoral, con la finalidad de obtener el título de doctor. Para ello se subvenciona al centro que lo contrata, bajo la modalidad de contrato pre-



doctoral, durante un máximo de cuatro años o su tiempo de permanencia en el programa de doctorado.

En cuanto al impacto de género de la convocatoria, la selección de los candidatos incluye tres grandes apartados: el expediente académico, el interés del proyecto para la Comunidad Autónoma y el director del proyecto, siendo el criterio fundamental de selección el expediente académico de la persona candidata. Según los datos de los que se dispone de la última convocatoria 2019-2023, de los 60 contratos formalizados, 34 fueron con mujeres.

IV. Subvenciones destinadas a la movilidad de personal investigador predoctoral en formación.

El objetivo de esta línea es el fomento de la movilidad, internacionalización y permeabilidad del personal investigador predoctoral en formación con el fin de promover que realice estancias de investigación en otros centros.

Se orienta al perfeccionamiento y ampliación de los conocimientos de este personal en su formación científica, iniciando su carrera investigadora dentro de la comunidad científica nacional e internacional, con el objetivo último de contribuir positivamente a la mejora de la calidad de la investigación que se lleva a cabo en Aragón.

En cuanto al impacto de género de la convocatoria, la selección de los candidatos está basada en criterios relacionado con la finalidad de la estancia de investigación y el proyecto que vaya a desarrollarse en ese período. En todo caso, respecto de la evaluación de la línea de subvención, entre los indicadores establecidos figuran el número de personal investigadoras en formación que realizan estancias fuera de Aragón, desagregando el dato por sexo.



V. Subvenciones para la reparación, mantenimiento y puesta a punto de equipamiento científico.

La investigación científica y técnica de vanguardia requiere con frecuencia un equipamiento avanzado que, por su coste, a menudo excede las posibilidades de financiación de los investigadores individuales y grupos de investigación, siendo objeto de convocatorias específicas a nivel nacional y regional. En este aspecto, la sociedad aragonesa invierte desde hace tiempo parte de sus recursos públicos en ayudas para mejorar las infraestructuras de los centros de investigación, apostando así por el fomento de la investigación y el desarrollo tecnológico dentro de la Comunidad.

Sin embargo, el equipamiento científico no sólo presenta un elevado coste de adquisición, sino que es también costoso en cuanto a su mantenimiento. Tras su compra, para que las infraestructuras científicas conserven sus prestaciones y resulten herramientas eficaces en la búsqueda de conocimiento, es necesario realizar labores periódicas de mantenimiento, reparación y puesta a punto, que implican unos gastos que no resultan subvencionables por otras convocatorias de ayudas.

En este caso los criterios de selección tienen que ver con el equipamiento cuya reparación se solicita: número de investigadores que hacen uso del mismo, su interés científico o sus características técnicas, además del coste de la actuación cuya subvención se solicita. Se trata, por lo tanto, de criterios objetivos relativos al equipo, que nada tienen que ver con personas y, por lo tanto, tampoco con las políticas de género.

VI. Subvenciones para la realización en Aragón eventos y actividades de promoción, divulgación y difusión de la ciencia, la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación.

Esta línea de ayudas pretende potenciar la imagen de Aragón como una región de la ciencia y la innovación, como una sociedad abierta al cambio y a los retos tecnológicos y



como un espacio ideal para invertir en investigación, desarrollo e innovación en el que el talento y alta cualificación de su capital humano constituyen sus señas de identidad.

La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón considera de gran interés facilitar a las entidades sin ánimo de lucro que se configuran como agentes de I+D+i el acceso a financiación parcial del coste de las actividades que realicen con el objetivo de promover el intercambio y la difusión de las ideas y de los conocimientos científicos y tecnológicos más avanzados, así como aumentar la visibilidad global de la ciencia aragonesa, así como profundizar en nuevos conocimientos científicos y técnicos que, incorporados a los procesos de investigación e innovación, puedan estimular y favorecer las posibilidades de elevar los niveles de competitividad de las actividades productivas de las empresas en Aragón.

Con esta convocatoria se pretende incidir positivamente en la calidad científica y éxito de las actividades y encuentros que se promuevan en Aragón, y especialmente, potenciar su éxito mediante la participación de personal investigador, nacional y extranjero de prestigio reconocido, y que propongan nuevas orientaciones dirigidas a elevar el interés de los sectores productivos por potenciar el talento emprendedor y la innovación creativa, en interés de la sociedad aragonesa en su conjunto.

También se fomentan actividades dirigidas a público no especializado con el objetivo de acercar la actividad investigadora de los centros de investigación aragoneses y favorecer la participación ciudadana, y promover las vocaciones científicas entre escolares y jóvenes no universitarios mediante el contacto directo con el método y la práctica investigadora, fomentando la puesta en valor de la utilidad social y económica de la ciencia y tecnología y su atractivo como profesión.

En este caso los criterios de selección tienen que ver con el historial de la entidad en cuanto a las actividades realizadas en la materia objeto de la subvención a lo largo del tiem-



po, calidad de los intervinientes/participantes en la actividad (existencia o no de Comité Científico), relevancia/Impacto de la actividad (público estimado y alcance geográfico), así como de la relación subvención/coste total de la actividad. Se trata, por lo tanto, de criterios objetivos relativos a la actividad, que nada tienen que ver con personas y, por lo tanto, tampoco con las políticas de género.

Sin embargo, en la misma convocatoria, se prevé una consideración especial en aquellas actividades organizadas en sintonía con iniciativas europeas, tales como La Noche de los Investigadores, que apoyan cualquier propuesta que aumente la conciencia pública sobre el papel positivo de la investigación en la sociedad, a través de la interacción de los investigadores con los visitantes; actividades de difusión encuadradas en la Semana de la Ciencia, previstas en el II PAID; así como actividades integradas en el Día Internacional de las Mujeres y las Niñas en la Ciencia en reconocimiento al papel clave que el género femenino desempeña en la comunidad científica y la tecnología aprobado en 2015 por el órgano de las Naciones Unidas dónde están representados todos los Estados Miembros, y que se desarrollan por todas las Comunidades Autónomas.

En este caso, además de los criterios de selección como el historial, calidad tanto de los intervinientes como de los participantes en la actividad, relevancia e impacto de la actividad, y relación subvención/coste de la actividad, si en el apartado calidad los contenidos y formatos del evento destacan el papel de la mujer en la ciencia y en la investigación, obtienen puntos adicionales.

Por otra parte, se lleva a cabo un seguimiento estadístico de género de las distintas convocatorias con objeto de poder conocer la situación actual y la evolución de la presencia de uno y otro género en la comunidad investigadora aragonesa.



INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO EN EL PRESUPUESTO DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIA, UNIVERSIDAD Y SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO PARA EL EJERCICIO DE 2021.

1.- CAPÍTULO I. GASTOS DE PERSONAL DEL DEPARTAMENTO

El Decreto 7/2020, de 10 de febrero, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba la estructura orgánica del Departamento de Ciencia, Universidad y Sociedad del Conocimiento, establece la estructura de este departamento, que está conformado por los siguientes centros directivos: la Secretaría General Técnica, la Dirección General de Investigación e Innovación, la Dirección General de Administración Electrónica y Sociedad de la Información y la Dirección General de Universidades.

La estructura actual por sexos de los empleados que prestan sus servicios en el Departamento de Ciencia, Universidad y Sociedad del Conocimiento es la siguiente: un 67,02% de los empleados son mujeres y el 32,97 % restante son hombres. Los sistemas de clasificación y provisión de los puestos de trabajo, así como sus correspondientes retribuciones, cumplen con los principios informadores de acceso a la función pública de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

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



puestos de trabajo solicitados, se valorará con el 25% de la puntuación que resulte de la antigüedad, siempre que se acceda desde municipio distinto.

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

TIPO PERSONAL/FORMA OCUPACIÓN	MUJERES	HOMBRES
ALTOS CARGOS	1	4
PERSONAL EVENTUAL	4	1
LIBRE DESIGNACIÓN	19	7
CONCURSO	14	8
COMISIONES/ADSCRIPCIONES	16	5
INTERINIDAD	10	3
PERSONAL LABORAL	2	1
	65	29

En cuanto a las medidas que tienen relación con la protección a la **maternidad, paternidad, adopción o acogimiento** se informa, que en el año 2020 está prevista una baja por maternidad.

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



reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o en su defecto la Administración Pública competente en cada caso. En este supuesto, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

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

Como medidas de **conciliación de la vida familiar y profesional** las y los empleados públicos tienen la posibilidad de disfrutar de distintos permisos y reducciones de su jornada. A lo largo del ejercicio de 2020, en el Departamento han acontecido las situaciones siguientes:

- a) Reducción de jornada por guarda legal: tres mujeres han modificado la reducción de jornada que tenían por cuidado de hijo menor de doce años a cargo.
- b) Respecto a la flexibilidad del horario fijo se han tramitado cuatro solicitudes.



- c) Adaptación progresiva de la jornada de trabajo ordinaria a los empleados públicos que se reincorporan al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de naturaleza oncológica, una solicitud.

Por otra parte, la Organización Mundial de la Salud elevó el pasado 11 de marzo de 2020 la situación de emergencia de salud pública ocasionada por el COVID-19 a pandemia internacional. La rapidez en la evolución de los hechos, a escala nacional e internacional, requirió la adopción de medidas inmediatas y eficaces para hacer frente a esta coyuntura, así mediante Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo se declaró el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, para proteger la salud y seguridad de la ciudadanía, contener la progresión de la enfermedad y reforzar el sistema de salud pública. Las medidas temporales de carácter extraordinario que se adoptaron por todos los niveles de gobierno debieron intensificarse sin demora para prevenir y contener el virus y mitigar el impacto sanitario, social y económico.

En la misma línea, la Comunidad Autónoma de Aragón, adoptó en virtud de la Resolución de 12 de marzo de 2020 de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, medidas de contingencia de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón en relación al COVID-19, así, el personal que deba atender cuestiones de conciliación que traigan causa de situaciones de aislamiento por detección o sospecha de coronavirus en familiares hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, podían tener flexibilidad horaria, la posibilidad de disfrutar de los permisos por asuntos particulares de forma fraccionada o la autorización de las vacaciones anuales fuera de los períodos ordinarios de disfrute o posibilidad la autorización de permisos sin sueldo.

Del mismo modo, la Resolución de 13 de marzo de 2020, del mismo centro directivo, de nuevas medidas de contingencia de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, para el personal que tenga a su cargo menores o mayores dependientes y se vea afectado por el cierre de centros educativos o, en su caso, centro de día de mayores o de personas con discapacidad, serán de aplicación medidas como la flexibilización y/o reduc-



ción de jornada laboral, sin sujeción a los límites previstos reglamentariamente; en los casos en que fue imprescindible se permitió la permanencia del personal en su domicilio, teniendo la consideración de deber inexcusable. En este contexto, se tramitaron 3 situaciones de deber inexcusable de conformidad con el art. 48 j) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

La Instrucción de 8 de mayo de 2020, del mismo centro directivo, estableció el sistema gradual de reincorporación del personal de forma ordenada a los centros de trabajo tras la finalización del estado de alarma, establecía para el personal que tenga hijos menores de 12 años o mayores dependientes a su exclusivo cargo debiendo acreditarlo formulando la “Declaración responsable-Anexo III. Si no fuera posible desempeñar su trabajo en modalidad de teletrabajo, se podría optar por el turno presencial o mixto que mejor se adecúe a sus circunstancias.

Finalmente, la Instrucción de 3 de julio de 2020, que modifica la de 8 de mayo de 2020, prioriza la prestación de los servicios en la modalidad de teletrabajo, teniendo preferencia las personas que tengan a su cargo en exclusiva menores de 14 años o mayores dependientes. De no ser posible desempeñar el desempeño en esta modalidad, se podía optar por el turno de trabajo presencial o mixto que mejor se adecúe a sus circunstancias. Con posibilidad de completar la jornada de trabajo con días de libre disposición, festivos recuperables, bolsa de conciliación, exceso horario o vacaciones anuales o la reducción proporcional de jornada y haberes). En este sentido, el cómputo de la compensación de jornada utilizando estos medios se podía hacer por horas. También se podía solicitar un período de permiso sin retribución o una excedencia por cuidado de hijos o de mayores ascendientes a su cargo.

Actualmente, la mayor parte de las y los funcionarios están incorporados a su puesto de trabajo, o combinando el teletrabajo con trabajo presencial a turnos, fundamentalmente por temas de conciliación.



MEMORIA EXPLICATIVA DEL PRESUPUESTO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN, EJERCICIO 2021

SECCIÓN: 17 CIENCIA, UNIVERSIDAD Y SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO

SERVICIO: 010 SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA

La finalidad del presupuesto de gastos comprende fundamentalmente las necesidades del Departamento y de la Secretaría General Técnica, en el programa 541.1, que como órganos administrativos horizontales desempeñan competencias tanto específicas, como generales relacionadas con el resto de los centros directivos del Departamento de Ciencia, Universidad y Sociedad del Conocimiento o con las líneas estratégicas establecidas por el equipo directivo; y 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, como son:

- Instituto Tecnológico de Aragón (ITA), programa 542.2.
- Centro de Investigación y Tecnología Agroalimentaria (CITA), programa 542.1
- Aragonesa de Servicios Telemáticos (AST), programa 126.5.
- Agencia de Calidad y Prospectiva Universitaria de Aragón (ACPUA), programa 422.9

PROGRAMA 541.1: Servicios Generales de Ciencia, Universidad y Sociedad del Conocimiento

El programa de Servicios Generales de Ciencia, Universidad y Sociedad del Conocimiento no genera ni es acreedor de recursos finalistas, lo que motiva que en su totalidad se



encuentre financiado por recursos propios.

CAPÍTULO I. GASTOS DE PERSONAL.

El Decreto 7/2020, de 10 de febrero, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba la estructura orgánica del Departamento de Ciencia, Universidad y Sociedad del Conocimiento, establece la estructura de este departamento, que está conformado por los siguientes centros directivos: la Secretaría General Técnica, la Dirección General de Investigación e Innovación, la Dirección General de Administración Electrónica y Sociedad de la Información y la Dirección General de Universidades.

Al mismo tiempo, al Departamento de Ciencia, Universidad y Sociedad del Conocimiento le quedan adscritos el Instituto Tecnológico de Aragón, Aragonesa de Servicios Telemáticos, el Centro de Investigación y Tecnología Agroalimentaria y la Agencia de Calidad y Prospectiva Universitaria de Aragón.

Además, el Departamento asume la tutela de las siguientes entidades del sector público: las Fundaciones Parque Científico y Tecnológico de Aula Dei, Zaragoza Logistics Center, Agencia Aragonesa para la Investigación y el Desarrollo y Centro de Estudios de la Física del Cosmos de Aragón.

Respecto a estas Entidades, la Ley 10/2019, de 30 de diciembre, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio de 2020, en el art. 23.1 les conmina a calcular la masa salarial del personal en régimen laboral al servicio del sector público.

- Además, con carácter general, todas las retribuciones del personal laboral deben satisfacerse con cargo a la masa salarial (23.3) y todas las que se devenguen a lo largo del año. Y se establece un nuevo procedimiento para la contratación de personal laboral propio tanto con carácter indefinido o temporal, siendo necesario informe favorable del Departamento al que están adscritos, de la dirección general de competente en materia de pre-



supuestos y de la dirección general competente en materia de función pública, debiendo ser tramitado por la Secretaría General Técnica.

En cuanto a la Relación de Puestos de Trabajo del Departamento, la última publicación, fue por Orden HAP/707/2019, de 12 de junio, dando publicidad a la Relación de Puestos de Trabajo del Departamento de Innovación, Investigación y Universidad, del Centro de Investigación y Tecnología Agroalimentaria y de la Agencia de Calidad y Prospectiva Universitaria de Aragón (BOA, Nº 122, de 25 de junio), que en principio se mantiene pese al cambio de denominación que ha tenido el Departamento.

En cuanto a las funciones de gestión de personal, la Secretaría General Técnica de Ciencia, Universidad y Sociedad del Conocimiento tiene encomendado el ejercicio de las competencias administrativas, así como de control y ejecución presupuestaria referida a la totalidad del personal adscrito al Departamento: Gabinete de la Consejera, Secretaría General Técnica y Direcciones Generales. También presta apoyo técnico-administrativo y jurídico en materia de personal a las Entidades de Derecho Público y fundaciones adscritas al Departamento.

A nivel presupuestario, se continúa con la política de contención del gasto en materia de personal tanto en el departamento como en el resto de los entes adscritos, en relación con las directrices establecidas para toda la Administración Autonómica desde el Departamento de Hacienda y Administración Pública, lo cual supone que no se produzcan incrementos en las cuantías contempladas en los Anexos de Personal. En este sentido, en cuanto a ejecución presupuestaria del Capítulo I y según lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley 10/2019, de 30 de diciembre, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2020, se ha seguido manteniendo el esfuerzo realizado en los últimos años en el momento de proceder a la provisión de puestos, no autorizándose la cobertura de algunos casos.



Por otro lado, la Orden HAP/25/2020, de 23 de enero, por la que se modifica la Relación de Puestos de Trabajo de varios Departamentos (B.O.A. núm. 22, de 3 de febrero de 2020), creó en la Relación de puestos de trabajo de personal eventual del Departamento de Ciencia, Universidad y Sociedad del Conocimiento el puesto nº RPT 80697, de Asesor/a adscrito al Gabinete y Unidad de apoyo del Consejero/a. El citado puesto se dota en el programa 541.1 “Servicios Generales de Ciencia, Universidad y Sociedad del Conocimiento” y se financia con cargo a la Sección 30, programa 011.1 “Amortización y gastos financieros de la deuda”. Se realizó la Memoria para la transferencia de créditos con fecha 12 de marzo de 2020, el puesto se encuentra ocupado desde el 4 de febrero.

Además, de acuerdo con lo dispuesto en la Disposición adicional Séptima de la Ley 10/2019, de 30 de diciembre, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2020, las retribuciones del personal del sector público experimentan un incremento global de un 2 por ciento establecido en el Real Decreto-ley 2/2020, de 31 de enero de 2020, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público.

Este incremento en las retribuciones puede suponer distorsiones en la ejecución del Capítulo I, obligando a realizar modificaciones presupuestarias para poder hacer frente al pago de las nóminas del personal y, sobre todo, la paga extra del mes de diciembre.

Por otra parte, el reconocimiento de la carrera profesional al personal temporal y funcionarios y funcionarias interinas, en virtud de Sentencia judicial o en virtud de las disposiciones adicionales vigésimo quinta y vigésima sexta de la vigente Ley de Presupuestos, va a suponer un aumento del Capítulo I, en las Fichas de retribuciones variables y en las cotizaciones a la Seguridad Social. En lo que va de año, se ha pagado 8.442,57 € con cargo al programa 5411, 1.019,47 € del programa 5423 y 2.426,96 € en el programa 5426.



Hasta el 31 de agosto, se ha reconocido la carrera profesional de un funcionario por Sentencia judicial al que se le han pagado también los atrasos de los cuatro años anteriores. Sin embargo, hay otros tres funcionarios, que sólo se les ha abonado el año 2020 hasta la fecha, quedando pendiente el pago del coste mensual de todo lo que queda de año más el 10% de los atrasos de los cuatro años anteriores, de acuerdo con la disposición transitoria de la Ley 10/2019 de 30 de diciembre. Además, en el año 2021, habrá que incluir el 30 % de los atrasos pendientes, en el 2022 otro 30% y en el año 2023 otro 30 %. Sin perjuicio, de que haya nuevos reconocimientos de carrera profesional hasta diciembre de 2020.

Por otra parte, la Organización Mundial de la Salud elevó el pasado 11 de marzo de 2020 la situación de emergencia de salud pública ocasionada por el COVID-19 a pandemia internacional. La rapidez en la evolución de los hechos, a escala nacional e internacional, requirió la adopción de medidas inmediatas y eficaces para hacer frente a esta coyuntura, así mediante Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo se declaró el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, para proteger la salud y seguridad de los ciudadanos, contener la progresión de la enfermedad y reforzar el sistema de salud pública

Para adaptarse a la nueva situación, mediante Resolución de 13 de marzo de 2020 del Secretario General Técnico se establecieron medidas en relación con la COVID-19, estableciendo el sistema de teletrabajo para todo el personal del Departamento de Ciencia, Universidad y Sociedad del Conocimiento, por el tiempo que durasen las medidas de contención, estableciendo un sistema de dos turnos para su personal para trabajar de forma presencial, en semanas alternas.

En el mismo sentido la Dirección General de la Función Pública, en virtud de la Resolución de 30 de marzo de 2020, estableció criterios de aplicación en materia de personal de las medidas previstas en el Decreto-Ley 1/2020, de 25 de marzo, del Gobierno de Aragón,



por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto generado por el COVID-19 en la Comunidad Autónoma de Aragón, indicando que el personal al servicio de la Administración debía continuar permaneciendo en su domicilio considerándose tiempo de trabajo efectivo a plena disposición de la organización, con la finalidad de poder cubrir cualquier servicio esencial. Dicho personal debía estar permanentemente localizable y disponible para su incorporación inmediata en el puesto y centro de trabajo que la organización le indicase.

La Instrucción de 8 de mayo de 2020, de ese mismo centro directivo, estableció el sistema gradual de reincorporación del personal de forma ordenada a los centros de trabajo tras la finalización del estado de alarma, priorizando el teletrabajo para la prestación de los servicios, compaginándolo con el trabajo presencial. Al mismo tiempo, se estableció un horario de apertura extenso de apertura y cierre de los edificios que posibilitase la realización de diferentes turnos de trabajo por parte del personal.

El Decreto-Ley 4/2020, de 24 de junio, del Gobierno de Aragón, por el que se adoptan medidas urgentes y extraordinarias para el impulso de la Estrategia Aragonesa para la Recuperación Social y Económica, establece la posibilidad de atribuir al personal el desempeño temporal en atribución de funciones de carácter forzoso para la realización de funciones, tareas o responsabilidades, que podrán ser distintas a las correspondientes a su puesto de trabajo o función, en el mismo o distinto departamento. Del mismo modo, se establecen medidas relativas al disfrute de vacaciones del personal y teletrabajo.

En la actualidad, la mayor parte de las y los funcionarios están incorporados a su puesto de trabajo, o combinando el teletrabajo con trabajo presencial a turnos.



CAPÍTULO 2. GASTOS EN BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS.

Este capítulo incluye los gastos de funcionamiento de bienes corrientes y servicios del Gabinete de la Consejera y de la Secretaría General Técnica, el mantenimiento del Edificio I+D+i en Walqa y, ocasionalmente, otros gastos de mantenimiento del resto de los Servicios Centrales del Departamento.

Desde el ejercicio 2019 este capítulo se ha minorado en un 30% con motivo de la autorización al Instituto Tecnológico de Aragón para la ocupación y uso gratuito de las instalaciones gestión del Edificio I+D+i del Departamento en el Parque Tecnológico Walqa, encargándose el Instituto de la práctica totalidad de los gastos de mantenimiento de este edificio.

Como contraprestación se ha incrementado la transferencia nominativa a este Instituto en el importe equivalente a los gastos que asume.

CAPÍTULO 4. TRANSFERENCIAS CORRIENTES.

Recoge principalmente los créditos para transferencias para asumir gastos de funcionamiento a la Fundación Zaragoza Logistics Center para atender los compromisos adquiridos por el Gobierno de Aragón con el Instituto Tecnológico de Massachusetts en materia de logística, así como el pago de la participación del Departamento en la Fundación COTEC.

CAPÍTULO 6. INVERSIONES REALES.

Recoge los créditos para nuevos elementos patrimoniales de la Secretaría General Técnica del Departamento, adquisición de mobiliario, o equipos para procesos de información. Asimismo, al tratarse de un programa de servicios generales el presente capítulo asu-



me los costes necesarios para apoyar la financiación de las inversiones de los programas de otras Direcciones Generales del Departamento.



PROGRAMAS DE TRANSFERENCIAS NOMINATIVAS A ENTIDADES DE DERECHO PÚBLICO ADSCRITAS

PROGRAMA 126.5. Servicios Telemáticos

Recoge en capítulo 4 y 7 los créditos destinados a parte de los gastos de funcionamiento de la Entidad de Derecho Público Aragonesa de Servicios Telemáticos (AST).

PROGRAMA 422.9. Evaluación de la calidad de la Enseñanza Superior

Recoge en capítulo 4 y 7 los créditos destinados a parte de los gastos de funcionamiento de la Entidad de Derecho Público Agencia de Calidad y Prospectiva Universitaria de Aragón (ACPUA).



PROGRAMA 542.1. Investigación Agroalimentaria

Recoge en capítulo 4 y 7 los créditos destinados a parte de los gastos de funcionamiento de la Entidad de Derecho Público Centro de Investigación y Tecnología Agroalimentaria de Aragón, (CITA).

PROGRAMA 542.2. Investigación y Tecnología Aplicada a la Industria

Recoge en capítulo 4 los créditos destinados a parte de los gastos de funcionamiento de la Entidad de Derecho Público Instituto Tecnológico de Aragón y para este ejercicio.



SECCIÓN: 17 CIENCIA, UNIVERSIDAD Y SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO

SERVICIO: 020 DIRECCIÓN GENERAL DE UNIVERSIDADES

PROGRAMA: 4228 EDUCACIÓN UNIVERSITARIA

MOTIVACIÓN Y FINALIDAD DEL PROGRAMA.

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, y en particular define como objetivos los siguientes:

- 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.

En resumen, las competencias en materia de universidad, se pueden agrupar en tres ámbitos:

- Régimen jurídico y ordenación académica. - Incluye la autorización de universidades, centros y enseñanzas; el desarrollo regulador que sea determinado por la normativa estatal; el régimen del profesorado contratado; fomento de la calidad, prospectiva y evaluación; el control de legalidad de estatutos y normas promulgadas por las universidades, etcétera.



- Económico-financiero.- Las universidades públicas están financiadas mayoritariamente por las Comunidades Autónomas que, además de una subvención nominativa de carácter básico e incondicionado, establecen otras transferencias ligadas al cumplimiento de objetivos, planes de inversiones y complementos retributivos adicionales al personal docente e investigador.

- Promoción y extensión universitaria. - Por un lado, establecimiento de becas y otras ayudas a los estudiantes más desfavorecidos económicamente para que, en virtud del principio de igualdad de oportunidades, puedan cursar estudios universitarios y acceder a programas de movilidad, prácticas en empresas, etcétera. Y por otro, apoyo a las actuaciones de extensión universitaria vinculadas al fomento de las relaciones entre la universidad y la sociedad.

En este sentido, la finalidad de este programa presupuestario para el ejercicio 2021 es, por un lado, continuar con una financiación estable y suficiente para la Universidad de Zaragoza que contribuya a mejorar su competitividad, calidad y eficacia en un contexto nacional e internacional, así como, promover su capacidad de atracción del estudiantado.

Por otro lado, también son ejes de actuación fundamentales las actividades dirigidas a impulsar la centralidad del alumnado en la universidad, así como, aquellas que fomenten la innovación docente y las actividades de extensión universitaria dirigidas al diálogo de la universidad con la sociedad, todo ello objetivos fundamentales del Espacio Europeo de Educación Superior.

ESTRATEGIA Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN

Las actuaciones presupuestadas en este programa para el ejercicio 2021 contemplan los siguientes objetivos y líneas de actuación:



1.- Asegurar unos ingresos estables y suficientes a la Universidad de Zaragoza.

La financiación incluye:

- Financiación básica del servicio universitario, mediante la que se atenderá el coste del funcionamiento general de la Universidad.
- Financiación condicionada a la consecución de objetivos.
- Financiación vinculada a la realización de inversiones en infraestructuras.
- Financiación para mejorar la relación entre la Universidad y la sociedad.

En este sentido, son líneas estratégicas en 2021:

- Desarrollar un nuevo “Modelo Global de Financiación de la Universidad de Zaragoza” para el siguiente periodo 2021-2025, en aras a garantizar la continuidad de su financiación en previsión de la finalización del anterior “modelo global” en el presente ejercicio.
- Potenciar la cualificación científica y profesional del profesorado e impulsar el diálogo de la universidad con la sociedad.

2.- Implementar la nueva programación de enseñanzas universitarias oficiales en la Comunidad Autónoma de Aragón para el periodo 2020-2023.

3.- Continuar con la apuesta de movilidad de los estudiantes con la convocatoria de las Becas complementarias Erasmus + y de las becas de movilidad en los campus universitarios de Aragón.

4.- Convocar nuevamente en el ejercicio 2021, las ayudas para el acceso a másteres universitarios calificados por el Gobierno de Aragón como estratégicos entre los ofertados



por universidades del Sistema Universitario de Aragón. La finalidad de estas ayudas, que cuentan con financiación del Fondo Social Europeo, es la eliminación de las barreras económicas para el acceso a estos másteres universitarios estratégicos. La calificación de estratégicos se realiza en base a su potencial efecto multiplicador en materia de empleo, de desarrollo de I+D+I, de cohesión social y de desarrollo económico en Aragón.

5.- Trabajar en un nuevo trámite de diseño y de implantación de un nuevo sistema de becas ligadas a la renta para la realización de estudios universitarios en las universidades públicas que integran el Sistema Universitario de Aragón, bajo la denominación de “becas salario”, con la finalidad de promover el acceso de los estudiantes aragoneses con menores niveles de renta a estudios universitarios de grado ofertados por las universidades del Sistema Universitario de Aragón, minorando así las barreras económicas en el acceso a estudios de nivel superior.

6.- Impulsar y consolidar otras enseñanzas y actividades de extensión universitaria en Aragón.

GASTOS E INGRESOS

En la elaboración del Anteproyecto de Presupuestos del Programa 442.8 "Educación Universitaria", correspondientes a la Dirección General de Universidades del Departamento de Ciencia, Universidad y Sociedad del Conocimiento se ha tenido en cuenta la agrupación de partidas incluidas en los distintos subprogramas, al objeto de diferenciar claramente las transferencias destinadas a la Universidad Pública, la evaluación y calidad del sistema universitario y las que se realizan a otras instituciones públicas e instituciones sin ánimo de lucro.



A) UNIVERSIDAD PÚBLICA

1.- Funcionamiento normalizado de la Universidad de Zaragoza (Cap. IV y Cap. VII).

* Subconcepto 440.028 - Transferencia básica. Para el ejercicio 2021 se debe de desarrollar un nuevo “Modelo Global de Financiación de la Universidad de Zaragoza para el periodo 2021-2025”, así como del cumplimiento de los incrementos retributivos que resultan de aplicación en las respectivas leyes de presupuestos.

Considerando el Modelo Global de Financiación 2016-2020, se estima para el nuevo modelo de financiación, en proceso de negociación, una partida que recoge la cuantía actual consolidada tras las subidas salariales de los últimos años y la extensión de la financiación acorde al actual modelo.

* La denominación del subconcepto económico 440.130 de “Compensación UZ por minoración de precios públicos”, está destinado a recoger como aplicación presupuestaria de carácter finalista las transferencias que, por mandato legal, debe hacer el Gobierno de Aragón a la Universidad de Zaragoza para compensar la menor recaudación de ingresos por precios públicos por la prestación de servicios académicos. En la actualidad, son dos los supuestos legales que dan origen a esta obligación del Gobierno de Aragón:

La cofinanciación de becas y ayudas prevista en el Artículo 7 del Real Decreto-ley 14/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo, y la financiación de la bonificación del Gobierno de Aragón que, iniciada para el curso 2018/2019, se ha regulado en los correspondientes decretos, por los que se fijan los precios públicos por la prestación de servicios académicos universitarios.

A este Subconcepto 440.130, se asignan los dos PEP (2014/000045, y 2019/000046):



La denominación del PEP 2014/000045 “Compensación UZ por minoración de precios públicos becas del ministerio”, cuyo objeto es el cumplimiento del artículo 7 del Real Decreto Ley 14/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo, en el que dispone que corresponde a las Comunidades Autónomas financiar a las Universidades Públicas la diferencia entre el coste del componente individual de las becas y lo que se financia con cargo a los Presupuestos Generales del Estado.

La denominación del PEP 2019/000046 “Compensación UZ por minoración de precios públicos bonificación Gobierno de Aragón”, destinada al cumplimiento de la bonificación establecida por primera vez en el Decreto 113/2018, de 5 de julio, del Gobierno de Aragón, por el que se fijan los precios públicos por la prestación de servicios académicos universitarios para el curso 2018/2019 y reiterada en el Decreto 91/2019, de 27 de junio, del Gobierno de Aragón, por el que se fijan los precios públicos por la prestación de servicios académicos universitarios para el curso 2019/2020. En este concepto se incluyen otras cantidades, como por ejemplo, la futura regulación de precios públicos en relación con alumnado de familias monoparentales y otros conceptos que afectan a la bajada de precios públicos para potenciar el acceso a la universidad y paliar los efectos de la crisis derivada por el covid19.

* Subconcepto 440.177 – Universidad de Zaragoza-Becas estudios universitarios oficiales. Colaborar con la Universidad de Zaragoza en la financiación de becas para la realización de estudios universitarios y atender de forma adecuada a aquellos estudiantes con bajo nivel de renta que queden excluidos de la cobertura del Ministerio de Educación, y Formación Profesional o se encuentren en una situación de necesidad económica por una situación sobrevenida.

* Subconcepto 740.011 – Infraestructuras y equipamientos universitarios. Dentro de esta partida se incluyen las actuaciones del Plan de Infraestructuras e Investigación de la Universidad de Zaragoza para el periodo 2016-2020, aprobado por Acuerdo de Consejo de



Gobierno de Aragón de 14 de junio de 2016, así como los gastos asociados a la rehabilitación de la Facultad de Filosofía y Letras.

2.- Consejo Social (Cap. IV).

* Subconcepto 440.027 - Gastos de funcionamiento del Consejo Social (órgano de gobierno universitario que garantiza la participación de la sociedad aragonesa en la Universidad de Zaragoza).

3.- Programas para la mejora de la calidad en la Universidad de Zaragoza (Cap. IV).

* Corresponde esta partida al desarrollo del Contrato-Programa de incentivos de calidad del PDI. (440.025)

4.- UNED - Educación universitaria a distancia (Cap. IV).

* Subconcepto 440.024 - Centros Asociados UNED. Es una acción que viene realizándose desde hace varios años a través de un Convenio firmado con la UNED para la financiación de los gastos de funcionamiento y actividades formativas de los Centros Asociados de Barbastro, Calatayud y Teruel y de sus Extensiones de Caspe, Sabiñánigo, Fraga y Ejea de los Caballeros. Se incluye, al igual que en el ejercicio anterior, como subvención nominativa en la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón, en la que se incluye la partida correspondiente a la Creación de aulas de examen en diferentes localidades aragonesas, con la idea de establecer espacios de trabajo y aprendizaje comunes de ámbito universitario, basados en medios digitales, que ayuden a vertebrar el territorio.

5.- EUPLA – Contribuir a la continuidad de la Escuela Politécnica de la Almunia de Doña Godina (Cap IV).



* Subconcepto 440.165 – Escuela Universitaria Politécnica de la Almunia de D^a Godina. Apoyo financiero para garantizar la viabilidad de la EUPLA.

B) PROMOCIÓN UNIVERSITARIA (Cap. IV y VI)

* Subconcepto 480.070 - Becas y ayudas para la actividad universitaria.

En este subconcepto aparecen, por un lado, las becas complementarias Erasmus +, tanto de la convocatoria 2020/2021 en lo que respecta al pago del segundo plazo (ya que en la tramitación económica de dichas becas se anticipa un 75% en el ejercicio de la convocatoria y el 25% restante se abonará una vez los estudiantes regresen a España), como de la nueva convocatoria para el curso 2021/2022.

Por otro lado, está previsto realizar tanto la convocatoria de las becas de movilidad en los Campus universitarios de Aragón como la de las ayudas para Másteres Universitarios Estratégicos.

Finalmente, para el ejercicio 2021 se prevé trabajar en una nueva línea de ayudas para el acceso a estudios universitarios oficiales de grado, que se instrumentarán a través de la convocatoria de becas-salario (480.588).

Con el objeto de contribuir a la mejora y garantizar la adecuada gestión de las convocatorias de becas, se mantiene una partida presupuestaria en capítulo VI dirigida al desarrollo y mantenimiento de aplicaciones informáticas (609.000).



Se incluye una nueva partida presupuestaria dedicada a “Becas y Ayudas Cultura Universitaria” dirigida a la promoción de actividades culturales a realizar por el estudiantado de las universidades aragonesas en localidades de nuestra Comunidad Autónomas.

Se añade una nueva partida, en el subconcepto de subvención nominativa, con objeto de poder iniciar la implantación de un proceso de realización de prácticas, por parte del alumnado universitario, a través de las Diputaciones Provinciales, en empresas o instituciones en municipios de menos de 5.000 habitantes.

* Se mantienen como subconceptos nominativos, la financiación de las actividades de extensión universitaria que realizan la Universidad de Verano de Teruel gestionada por la Fundación Universitaria Antonio Gargallo (480.069) y la Sede UIMP Pirineos (440.120) y los cursos de la Universidad de Zaragoza en Jaca (480.189).

C) INGRESOS

En el ejercicio 2021, sin tener conocimiento de posibles fondos finalistas provenientes de la Administración General del Estado o de otras administraciones locales, el programa se financiará fundamentalmente con ingresos propios de la Comunidad Autónoma, con la única excepción de las ayudas para títulos de máster estratégicos, que serán financiados en un 50% por el Fondo Social Europeo, siendo el resto a cargo de la Comunidad Autónoma de Aragón.

D) NOVEDADES A DESTACAR

Dentro de las principales líneas de actuación, además de continuar con los contratos programas de infraestructuras de la Universidad, de reforma de la Facultad de Filosofía y Letras, de Incentivo de la Calidad (PDI) Personal Docente e Investigador, se da un nuevo



impulso al desarrollo de una política propia de becas y bajada de precios públicos, que permitirá relanzar la actividad universitaria, situándola como eje estratégico y prioritario del Gobierno de Aragón. Cabe destacar el esfuerzo en vertebración del territorio reflejado en la inversión en las instituciones públicas como la Universidad de Zaragoza, la EUPLA y la UNED, además de actividades de extensión universitaria que traduzcan las competencias adquiridas por el estudiantado en mejoras para la sociedad aragonesa. Con este mismo objetivo, de vertebrar el territorio, se pretende implantar un sistema de prácticas universitarias en municipios menores de 5.000 habitantes, con la colaboración de las Diputaciones Provinciales. Finalmente, destacar el desarrollo de un nuevo “Modelo Global de Financiación” para el siguiente periodo 2021-2025, en aras a garantizar la continuidad de su financiación en previsión de la finalización del anterior “modelo global” en el presente ejercicio.

E) NORMATIVA APLICABLE

- Normativa de la Comunidad Autónoma:

Ley 5/2005, de 14 de junio, de Ordenación del Sistema Universitario de Aragón.

Ley 1/2011, de 10 de febrero, de Convenios de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Decreto 224/2000, de 19 de diciembre, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el Reglamento regulador de los contratos-programa con la Universidad de Zaragoza, modificado por el Decreto 50/2009, de 24 de marzo.

Decreto 84/2003, de 29 de abril, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el régimen jurídico y retributivo del personal docente e investigador contratado de la Universidad de Zaragoza.



Decreto 1/2004, de 13 de enero, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad de Zaragoza.

- Normativa de la Administración General del Estado:

Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (en su redacción dada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril).

Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.

Real Decreto 99/2011, de 28 de enero, por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado.

Real Decreto-legislativo 14/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo.

Real Decreto 412/2014, de 6 de junio, por el que se establece la normativa básica de los procedimientos de admisión a las enseñanzas universitarias oficiales de Grado.

Real Decreto 420/2015, de 29 de mayo, de creación, reconocimiento, autorización y acreditación de universidades y centros universitarios.



INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS DEL AÑO 2021

Dirección General de Administración Electrónica y Sociedad de la Información

Capítulo II: ACTIVIDADES DE LA DIRECCIÓN GENERAL

La Dirección General de Administración Electrónica y Sociedad de la Información tiene asignadas competencias relacionadas con las materias siguientes:

a) El desarrollo e implantación de la administración electrónica en la Administración de Comunidad Autónoma de Aragón. La elaboración, implantación y desarrollo de planes y propuestas que garanticen el acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma; la determinación de los sistemas de identificación, autenticación y firma de los usuarios para el acceso a los servicios digitales del Gobierno de Aragón y la elaboración de los criterios generales, directrices, planes y propuestas en materia de ordenación de la administración electrónica.

b) El diseño de la estrategia y la elaboración de las directrices de diseño de los servicios digitales que ofrece la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

c) La definición y ejecución de las acciones de apoyo en los procesos de digitalización de servicios de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Aragón, la coordinación del proceso de incorporación de procedimientos administrativos al sistema de tramitación electrónica mediante normalización de los procedimientos administrativos y la elaboración de criterios de racionalización así como la facultad para instar la revisión de los procedimientos administrativos con objeto de adoptar las medidas necesarias para su transformación digital y su presentación como servicio centrado en el ciudadano en coordinación con los órganos con competencia en inspección y calidad de los servicios de la Administración.



d) La gestión del catálogo donde se incluyen los procedimientos y servicios competencia de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Aragón y en el que se informa de sus características esenciales incorporando, en su caso, los modelos normalizados de solicitud.

e) La definición del marco al que deben ajustarse los órganos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón tanto en el desarrollo de actuaciones administrativas automatizadas dentro de la prestación de sus servicios digitales, como en la definición de las condiciones para el tratamiento automatizado de datos que tenga por finalidad el hacer una evaluación sistemática de los usuarios con la finalidad de ofrecer servicios digitales.

f) La dirección, coordinación y gestión de los sistemas de información digital al ciudadano en materia de servicios y procedimientos de competencia de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón (portales); la dirección, coordinación, gestión y administración del Portal de Servicios del Gobierno de Aragón, sus páginas y contenidos. Asimismo, la dirección, coordinación, gestión y administración de la sede electrónica del Gobierno de Aragón, así como la definición de los contenidos de dicha sede y de las condiciones para la creación de las subsedes o sedes vinculadas. La aprobación de las directrices estratégicas y técnicas en las citadas materias.

g) El establecimiento de los criterios generales sobre la función informática, los sistemas informáticos horizontales de administración electrónica y la utilización de medios informáticos, aplicaciones informáticas, ficheros y sistemas de información automatizados.

h) La definición de los criterios de actuación y la dirección funcional de las Unidades de Apoyo a Administración Electrónica y Gobernanza de los datos de los diferentes Departamentos y Organismos autónomos del Gobierno de Aragón. En materia de protección de datos personales y de seguridad de la información, esta dirección funcional se realizará a través de las Unidades correspondientes.



i) La participación y coordinación con otras Administraciones y organizaciones para el impulso de la administración electrónica. En particular, la participación en la Comisión Sectorial y en el grupo de trabajo de administración electrónica del Ministerio competente.

j) La elaboración, gestión e implantación de proyectos y programas destinados a fomentar el acceso de los ciudadanos aragoneses a la sociedad de la información, a promover el uso de las nuevas tecnologías y la implantación de la sociedad de la información en los ámbitos económicos y sociales aragoneses y a potenciar la incorporación de las pequeñas y medianas empresas a la sociedad de la información, así como la promoción entre las mismas del uso de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones; la elaboración, gestión e implantación de iniciativas de fomento para la creación y desarrollo de empresas en el sector de las tecnologías de la información y las comunicaciones, así como de programas regionales y acciones estratégicas en materia de fomento del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones y de implantación de la sociedad de la información favoreciendo los intercambios y la cooperación en el marco del sistema investigación-tecnología-empresa. Todo ello sin perjuicio de las facultades que correspondan a otros Departamentos y organismos públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma.

k) El establecimiento y la gestión de sistemas encaminados a la evaluación periódica de la implantación de la sociedad de la información en Aragón; la planificación y seguimiento de los programas y propuestas nacionales y europeas para la extensión de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones y de la sociedad de la información en la Comunidad Autónoma y en el entramado socioeconómico de Aragón, así como la dirección inmediata de los acuerdos y convenios de cooperación que se establezcan con otras Administraciones y entidades públicas o privadas en estas materias, sin perjuicio de las competencias atribuidas a otros órganos de la Administración.

l) La elaboración y gestión de proyectos y programas para el diseño y la coordinación de la apertura de datos en el Gobierno de Aragón y su implantación en colaboración con los diferentes Departamentos y organismos de la Administración autonómica; la difusión de di-



chos datos a través del portal de datos abiertos del Gobierno de Aragón (opendata.aragon.es), con los objetivos de crear valor económico en el Sector TIC a través de la reutilización de la información pública, aumentar la transparencia en la Administración, fomentar la innovación, mejorar los sistemas de información de la Administración y generar interoperabilidad de datos entre webs del sector público; así como la Dirección de datos conforme a lo dispuesto en las directrices de interoperabilidad y reutilización de datos para su apertura en el punto de acceso de datos abiertos del Gobierno de Aragón, aprobadas por Decreto 90/2019, de 18 de junio, del Gobierno de Aragón o en las normas dictadas en esta materia.

m) En coordinación con otros Departamentos y organismos públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma, y sin perjuicio de sus competencias de ejecución, la promoción y mantenimiento de las infraestructuras y servicios de telecomunicaciones desplegados por el Gobierno de Aragón para la atención a zonas o ámbitos que precisen de dichos servicios, en aquellos aspectos en los que es competente; la dirección estratégica de la Red de Investigación de Aragón (RIA) prevista en el artículo 26 de la Ley 17/2018, de 4 de diciembre; la dirección estratégica de la Red Aragonesa de Comunicaciones Institucionales y de otras redes de infraestructuras y servicios de telecomunicaciones desplegadas por la Comunidad Autónoma de Aragón; el impulso de acciones encaminadas a la mejor coordinación de dichas redes, entre sí y con otras que existan o puedan desarrollarse, y al mejor aprovechamiento conjunto posible de sus elementos.

n) La Secretaría de la Comisión Delegada del Gobierno de Aragón para asuntos relacionados con la sociedad de la información.

ñ) La elaboración de las directrices y la adopción de estándares técnicos en materia de administración electrónica, servicios telemáticos y de sociedad de la información, y en particular, de los relacionados con la interoperabilidad y seguridad de los sistemas, así como la participación en los comités técnicos nacionales y, en su caso, supranacionales formados para su elaboración, sin perjuicio de las competencias atribuidas al Departamento respon-



sable en organización administrativa en dichas materias. La dirección de los sistemas de información de la Administración de la Comunidad Autónoma, incluyendo además la colaboración en aspectos tecnológicos con otras Administraciones, en particular, contribuyendo a la implantación de los servicios telemáticos en la Administración local de Aragón y participando en las iniciativas para la reutilización de los programas, aplicaciones e información, en el sector público.

o) La elaboración de estudios y propuestas y el apoyo técnico al Departamento competente en materia de medios audiovisuales, en relación con las tecnologías de telecomunicación relativas a dicha materia.

p) Cualesquiera otras que le sean encomendadas por el titular del Departamento o le atribuya el ordenamiento jurídico.

En el desarrollo de las actuaciones dentro de sus competencias, la Dirección General de Administración Electrónica y Sociedad de la Información aplica el principio de igualdad de oportunidades y de no discriminación.

En la elaboración de contratos administrativos se han incluido cláusulas sociales, como la aplicación de los Principios para el Empoderamiento de la Mujer (Herramienta Empresarial de Género WEP), publicada por el Pacto Mundial de Naciones Unidas (Global Compact).

La Dirección General de Administración Electrónica y Sociedad de la Información continuará en 2021 trabajando de acuerdo con los criterios de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres.



**SECCIÓN 18. DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN,
CULTURA Y DEPORTE**



SECCIÓN 18. DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO DEL PROYECTO DE LEY DE PRESUPUESTOS DE ARAGÓN PARA EL EJERCICIO 2021 DEL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

En cumplimiento de lo establecido en la Orden HAP/666/2020, de 27 de julio, por la que se dictan instrucciones para la elaboración del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2021, se emite informe de impacto de género de las secciones presupuestarias del Departamento de Educación, Cultura y Deporte, analizando el impacto de género de sus programas de gasto de acuerdo con la normativa vigente.

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

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

Programa. 4227 Formación del Profesorado

El I Plan estratégico para la igualdad de hombres y mujeres en Aragón (2017-2020) pone el foco en los distintos campos en los que resulta necesario actuar para promover, de manera global y estructurada, la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la Comunidad Autónoma de Aragón. Desde el ámbito educativo, se dice, se promoverá la elaboración de un Plan de igualdad en los centros educativos en los que que-



den recogidas las acciones orientadas a una transformación social hacia la equidad de género, el respeto a la diversidad y la inclusión de la interseccionalidad. El Servicio de Innovación y Formación del Profesorado es el elemento vertebral fundamental para guiar en el diseño y aplicación de este Plan de Igualdad y para que dé respuesta a las necesidades y las perspectivas contemporáneas de la perspectiva de género. Es preciso trabajar en dos grandes ámbitos: en el de la sensibilización y en el de la presentación de herramientas de análisis de los contextos educativos.

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

De esta manera, complementando las políticas de equidad de género, que siguen siendo necesarias, la educación del profesorado necesita abordar los aspectos que intervienen en la construcción de la identidad, y de otros muchos aspectos complejos que, en educación, se omiten o se esconden. El programa 4227 pretende contribuir a ese conocimiento a través de la articulación de la formación institucional en coeducación y género, de la creación de seminarios de personas coordinadoras de igualdad en los centros educativos, la creación de un itinerario formativo de igualdad on line y la generación de redes de docentes que multipliquen la sensibilización y el conocimiento en el tema. No se trata tanto de formar



para abordar problemas concretos –puesto que el concepto clásico de la formación del profesorado como muestra de una racionalidad técnica que propone acciones generalizadoras para llevarlas a los diversos contextos ha caducado-, sino para abordar contextos diversos y complejos. Es por esto que en el diseño de cualquier actividad formativa, independientemente del tema que aborde, han de tenerse en cuenta los principios de equidad de género, respeto a la diversidad e inclusión de la interseccionalidad.

Asimismo, con el objetivo de apoyar la tarea de las personas responsables de la elaboración del Plan de igualdad se ha creado un apartado de recursos accesible en el Portal de Formación del Profesorado

<https://formacionprofesorado.aragon.es/biblioteca-de-recursos/formacion-para-la-coordinacion-de-plan-de-igualdad/>

Programa. 4231. PLANIFICACIÓN Y PROGRAMAS EDUCATIVOS 2020

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



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

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

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

La incorporación, para el curso 2020-21, de programas específicos dirigidos al impulso del logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, permite incorporar en los centros educativos el análisis específico del impacto que los ODS tienen en la igualdad de género.

Programa. 422.6 Plan Aragonés de Formación Profesional

Programa 422.0 Formación Profesional

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



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

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

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



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

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

La aplicación de los programas 422.0 y 422.6 se hará en los diferentes planes, políticas y centros desde una plena sujeción a los principios de igualdad efectiva y equidad de género, de transversalidad, de interseccionalidad, de empoderamiento femenino, de investigación y epistemología feminista, nuevas masculinidades y prevención y erradicación de violencia contra las mujeres.

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



El análisis del impacto sobre las políticas de igualdad de género, pretende mejorar el proceso de decisión normativa, facilitando más información sobre los efectos que producen las normas sobre la vida de mujeres y hombres. La finalidad de este análisis, es incorporar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a toda la producción normativa, comprobar si las normas o planes tendrán resultados equivalentes para los mismos, reduciendo las desigualdades, o si, por el contrario, contribuirán a reproducir o aumentar las mismas.

La Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, en sus artículos 18 y 19, determina que la normativa que se desarrolle por los poderes públicos de Aragón en el ámbito de sus competencias deberá ir acompañada de un informe de evaluación del impacto de género y sobre la expresión e identidad de género.

Así mismo, el artículo 5 de la Orden HAP/666/2020 de 27 de julio, por la que se dictan instrucciones para la elaboración del presupuesto de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2020, establece que se acompañará un informe analizando el impacto de género de sus programas de gasto de acuerdo con la normativa vigente y que resulte de aplicación.

En consecuencia, esta memoria se realiza con la finalidad de dar cumplimiento a los requisitos de elaboración de la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el curso 2021.



SERVICIO RÉGIMEN JURÍDICO DE CENTROS DOCENTES, REGISTRO Y ESCOLARIZACIÓN

Los elementos evaluados, competencia de este Servicio, en el presente informe son los siguientes:

4221 Enseñanzas Educación Infantil y primaria:

- 460022 91002 Convenios Educación Infantil con Corp.Locales

4224 Enseñanzas Artísticas:

- 460024 91002 Escuelas Municipales de Música

1. Antecedentes

El artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 CE consagra la obligación de los Poderes Públicos de promover las condiciones para que la igualdad de individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas. En relación con dichos principios constitucionales se dicta la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

El artículo 15 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter trans-



versal, la actuación de todos los Podres Públicos, de manera que éste se integrará transversalmente de forma activa en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas.

Por su parte, el Estatuto de Autonomía de Aragón, aprobado por la Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril, de reforma del Estatuto de Autonomía de Aragón, recoge igualmente los derechos constitucionales anteriormente descritos y añade en su artículo 6.2 la obligación de los Poderes Públicos aragoneses de velar por su protección y respeto, promover su pleno ejercicio y garantizar su ejercicio de forma efectiva.

Asimismo, la ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Aragón se dicta en relación con dichas disposiciones. En el artículo 18 de dicha norma, se recoge el mandato a los poderes públicos de incorporar la evaluación previa del impacto de género en el desarrollo de su normativa, para garantizar la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres. En la tramitación de proyectos de reglamento, esta evaluación consistirá en la emisión de un informe de impacto de género.

Por otra parte, el artículo 44 de 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, establece que, en la tramitación de las disposiciones normativas, se incorporará al informe sobre impacto por razón de género, la evaluación del impacto sobre identidad de género, con el fin de garantizar la integración del principio de igualdad y no discriminación por razón de identidad de género o expresión de género.

2. Pertinencia de género



Se hace pertinente elaborar un impacto de género pues, dentro de estos presupuestos existen ayudas destinadas a las Corporaciones Locales que prestan servicios a menores de 0-3 años de edad; y ayudas para los gastos de funcionamiento y mantenimiento de las Escuelas Municipales de música.

3. Situación de partida

El Gobierno de Aragón en el ejercicio de las competencias que tiene atribuidas en materia educativa, y con el fin de crear una red adecuada y suficiente de escuelas municipales de educación infantil de primer ciclo en zonas rurales, viene colaborando desde 2002 con aquellas entidades locales que participan en su creación. Esta colaboración se lleva a cabo mediante la formalización de convenios dirigidos a financiar el coste del personal docente, garantizándose así una oferta educativa de calidad que posibilita el desarrollo de la educación infantil de primer ciclo.

Durante los años 2013, 2014 y 2015 dicha colaboración se realizó junto con el Departamento de Política Territorial e Interior financiando éste, a través de las comarcas, el funcionamiento de todas las escuelas de educación infantil, salvo las de la Delimitación Comarcal de Zaragoza, cuya financiación se realizó por el Departamento de Educación, Universidad, Cultura y Deporte. Desde el año 2016 dicha financiación vuelve a realizarse íntegramente por el Departamento de Educación, Cultura y Deporte.

Por otro lado, de acuerdo con la Orden PRE/571/2016, de 13 de junio, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones con cargo al Fondo Local de Aragón, el Gobierno de Aragón convoca unas ayudas para financiar el gasto de mantenimiento y funcionamiento de las Escuelas Municipales de Música.



De este modo, viendo el impacto positivo que tienen estas ayudas en las familias que finalmente se benefician de su aplicación, se propone determinar la continuidad de las mismas.

4. Previsión de resultados

En cuanto a los resultados directos de su aplicación, 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. Del mismo modo, 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, el los conceptos analizados equipara los derechos y deberes entre hombres y mujeres, luego garantiza una aplicación igualitaria de la misma hacia la ciudadanía.

5. Valoración del impacto

La valoración del impacto de la aprobación de esta norma es positiva.

6. Conclusiones

- a. Toda la ciudadanía tiene acceso por igual al conocimiento y aplicación de esta norma sin que exista un fenómeno de autoexclusión previa por efecto del rol de



género. Igualmente no habrá discriminación en cuanto a la aplicación de los criterios de previstos en la norma.

- b. La aplicación de la norma se realiza en las mismas condiciones sobre mujeres y hombres.
- c. Los resultados previstos por la norma son homogéneos para toda la ciudadanía.

SERVICIO DE EQUIDAD E INCLUSIÓN

Los ámbitos de evaluación de este Servicio son los Centros Educativos sostenidos con fondos públicos del Gobierno de Aragón en cuanto a educación permanente, atención a la diversidad, convivencia y becas de comedor y material escolar.

2. Pertinencia de género

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

- **Medidas directas (afectan directamente a personas).**
 - **Educación Permanente**
 - Programas de Educación de Personas Adultas
 - **Atención a la diversidad**



- Contrato ILSE
- Programa de Prevención del Absentismo Escolar- PAE
- Programa de refuerzo de español- PRES
- Programa de Refuerzo y Orientación en el Aprendizaje- AÚNA
- Aulas externas. Subvención Nominativa al Ayuntamiento de Zaragoza

- **Convivencia**

- Equipo de convivencia.
- Teléfono contra el acoso.
- Equipo de mediación intercultural.

- **Becas de comedor y material escolar**

3. Situación de partida

- **Información cuantitativa (estadísticas desagregadas por sexo)**

- **Educación Permanente**

- Programas de Educación de Personas Adultas

Por programa (curso 2019-2020)

Programa	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Programas de educación de personas adultas cen-	7.562	15.098	22.660



tros públicos ⁽¹⁾			
<i>De los cuales:</i> <i>Convenios con corporaciones locales</i> <i>(convocatoria anual) ⁽²⁾</i>	3.262	9.517	12.779
Programas de educación de personas adultas centros privados (convocatoria anual) ⁽³⁾	378	389	767
TOTAL	7.940	15.487	23.427

- (1) Corresponde a los subconceptos 227006 y 229000 (Estudios y trabajos técnicos y gastos de funcionamiento centros docentes no universitarios). Se presenta el alumnado de los Centros Públicos de Educación de Personas Adultas (CPEPA).
- (2) Corresponde al subconcepto 460020 (Convenios corporaciones locales. Educación adultos). Se trata de la convocatoria anual de subvenciones a entidades locales de la Comunidad Autónoma de Aragón para el desarrollo de actividades de educación permanente. El alumnado correspondiente a esta acción está integrado en la tabla con el de los centros públicos a los cuales se adscriben las corporaciones locales.
- (3) Corresponde al subconcepto 480077 (Programas educación adultos). Se trata de la convocatoria anual de subvenciones a entidades privadas de iniciativa social y ciudadana sin ánimo de lucro para la realización de actividades de educación permanente.

Por edades (alumnado correspondiente a las tres acciones)

SEXO	Total	16-17	18-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59	+59
Hombres	7.925	128	600	921	850	899	746	1.306	910	1.565
Mujeres	15.502	94	422	709	851	1.018	1.115	2.532	2.858	5.903
Total	23.427	222	1.022	1.630	1.701	1.917	1.861	3.838	3.768	7.468

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



Programa	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Formación Inicial	1.011	1.478	2.489
Competencias Clave N-2	331	690	1.021
Competencias Clave N-3	32	69	101
Educación Secundaria para Personas Adultas	927	855	1.782
Acceso a Ciclos Formativos de Grado Medio	120	183	303
Acceso a Ciclos Formativos de Grado Superior	140	201	341
Atención sociosanitaria a personas en el domicilio	6	41	47
Operaciones básicas de Restaurante y Bar	5	7	12
Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales	18	211	229
Dinamización de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil	15	53	68
Docencia de la formación profesional para el empleo	5	14	19
Mediación comunitaria	1	16	17
Promoción turística local e información al visitante	1	4	5
FPB Carpintería y mueble	35	2	37
FPB Actividades de panadería y repostería	3	3	6
Tutorización en Educación a Distancia	494	657	1.151
Español como lengua nueva	2.209	2.290	4.499
Aula Mentor	365	845	1.210



Cursos de Promoción y Extensión Educativa	1.544	6.607	8.151
Preparación pruebas libres y acceso Universidad	196	366	562
Cursos de idiomas	1.330	3.127	4.457
Acceso Grado Superior (Sólo modalidad)	98	114	212
TOTALES	8.886	17.833	26.719

*Nota: el total de alumnado (26.719) difiere del total de las tablas anteriores (23.427) dado que el alumnado puede cursar más de una enseñanza.

- **Atención a la diversidad**

- Programa Intérprete de Lengua de Signos- ILSE atendido por **siete mujeres intérpretes** y que ha atendido a **cinco alumnas** y **dos alumnos** durante el curso escolar 19-20.
- Programa de Prevención del Absentismo Escolar-PAE

C. AUTÓNOMA DE ARAGÓN (POR PROVINCIAS)	Nº TOTAL EXPEDIENTES Curso 19-20	MUJERES	HOMBRES
PROVINCIA HUESCA	286	145	141
PROVINCIA ZARAGOZA	806	379	427
PROVINCIA DE TERUEL	64	32	32
TOTAL	1.156	556	600

- Programa de refuerzo de español- **PRES**

ALUMNADO ATENDIDO POR GÉNERO CURSO 19-20, (MENORES DE 25 AÑOS)



TOTAL	MUJERES	HOMBRES
279	102	177

- Programa de Refuerzo y Orientación en el Aprendizaje- AÚNA

ALUMNADO ATENDIDO POR GÉNERO (curso 19-20)

TOTAL	MUJERES	HOMBRES
2.739	1.305	1.434

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

Datos de matrícula curso 19-20

Período ordinario

PARTICIPANTES EN AULAS TALLER POR ESPECIALIDAD Y SEXO				
CENTRO	ESPECIALIDAD	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Actur	Artes Aplicadas	0	12	12
Almozara	Iniciación Multiprofesional	9	0	9
Casco Viejo	Confección / Peluquería	0	13	13
Casco Viejo	Electricidad / Madera / Mecánica	12	0	12
Casetas	Mantenimiento Básico de Edificios	4	0	4
Delicias	Intr. Artes Gráficas: Encuadernación	9	3	12
La Jota	Electricidad-Electrónica	8	0	8
Las Fuentes	Rotativo de la construcción	10	0	10
Oliver	Iniciación Multiprofesional	8	2	10
Picarral	Fontanería y Soldadura	7	0	7
San José	Iniciación Multiprofesional	7	2	9
Valdefierro	Iniciación a la Carpintería y la Soldadura	9	0	9



Total	83	32	115
	72,2%	27,8%	

Fuera de plazo- En el período de septiembre a 31 de octubre se matricularon 16 varones y 12 mujeres más.

- Convivencia

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

NÚMERO DE ANEXOS 1a GESTIONADOS DENTRO DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN INMEDIATA ANTE POSIBLES CASOS DE ACOSO ESCOLAR (SE CONSIGNA EL GÉNERO DE LA VÍCTIMA) CURSO 19-20

TOTAL	MUJERES	HOMBRES
178	81	97

- Contrato del Teléfono contra el acoso con ASAPME en el que trabajan **cuatro mujeres y un hombre** y que atendieron un total de 293 llamadas durante el curso 19-20.

LLAMADAS QUE ACABARON EN NOTIFICACIÓN A INSPECCIÓN Y DIRECCIÓN GENERAL

TOTAL	MUJERES	HOMBRES
39	26	13

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

ALUMNADO AL QUE VA DIRIGIDO LA INTERVENCIÓN. CURSO 19-20.

TOTAL	MUJERES	HOMBRES
718	271	447



PERSONA QUE ASISTE A LA MEDIACIÓN. CURSO 19-20.

MUJERES	HOMBRES	ACUDEN AM- BOS
63'7 %	19' 5 %	16'8 %



- Becas de comedor y material escolar

ALUMNADO BENEFICIARIO DE BECAS DE COMEDOR Curso 19-20

COD_NIVEL	COD_ETAPA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
3	2A	22	21	43
1	EI	341	346	687
2	EI	417	492	909
3	EI	526	540	1.066
1	EP	592	616	1.208
2	EP	630	730	1.360
3	EP	624	712	1.336
4	EP	644	710	1.354
5	EP	700	733	1.433
6	EP	687	740	1.427
EBO	ESP	17	19	36
TOTAL		5.200	5.659	10.859

ALUMNADO BENEFICIARIO DE BECAS DE MATERIAL ESCOLAR Curso 19 20

COD_NIVEL	COD_ETAPA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
1	EP	764	771	1.535
2	EP	818	949	1.767
3	EP	841	913	1.754
4	EP	841	909	1.750
5	EP	858	959	1.817
6	EP	884	995	1.879
1	ESO	1602	1766	3.368
2	ESO	579	569	1.148
3	ESO	444	428	872
4	ESO	23	19	42
EBO	ESP	44	70	114
1	FPB	50	109	159
TOTAL		7.748	8.457	16.205

Información cualitativa (valoraciones, estereotipos, roles)



- Educación permanente

Como se puede observar en la tabla desagregada por edad y sexo, el perfil del alumnado de educación de personas adultas está bastante equilibrado entre hombres y mujeres hasta los 25 años, con una ligera mayoría de hombres. Una vez superada esa edad, se aprecia una inversión de la tendencia y las mujeres pasan a ser mayoría, siendo más acusada esta mayoría cuanto más edad tiene el alumnado. En el último rango de edad, de mayores de 60 años, la proporción de mujeres y hombres es prácticamente de 3,5 a 1.

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

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

En este sentido, resulta relevante también ver cómo las actuaciones llevadas a cabo por las corporaciones locales presentan una proporción de alumnas frente a alumnos mucho



más acusadas que las demás. Esto respondería a la presencia de estas actuaciones en entornos rurales, frente a las actuaciones en núcleos urbanos de las entidades privadas y de los propios centros públicos de educación de personas adultas, donde se manifiesta mayor equilibrio entre sexos.

- Atención a la diversidad

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

- Convivencia

El Equipo de Orientación Educativa en Convivencia lleva dos años en funcionamiento, por lo que el año pasado ya se obtuvieron datos respecto al número de anexos gestionados para la actuación inmediata ante un posible caso de acoso escolar. El año pasado, según los datos, hubo un mayor número de víctimas masculinas frente a femeninas. Esta tendencia continúa este año.

Los datos del Teléfono contra el Acoso Escolar señalan un mayor número de víctimas masculinas frente a femeninas, frente a los datos del curso pasado, que mostraban paridad.

En cuanto al Equipo de Mediación Intercultural se ha de señalar que este es el primer año que se recogen datos con respecto al alumnado atendido, por lo que habrá que esperar para determinar si el mayor número de mediaciones realizadas con hombres es una tendencia que continúa o se revierte el próximo curso y, así, analizar las posibles causas.

- Becas de comedor y material escolar



No se encuentra pertinente hacer una valoración.

Desequilibrios (brechas de género)

- Educación permanente

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

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

- Atención a la diversidad

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

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



El Programa de Refuerzo y Orientación en el Aprendizaje atiende a alumnado que presenta cierto desfase curricular en las áreas o materias troncales, falta de estrategias para planificar u organizar el trabajo y estudio personal o presenta carencias de trabajo autónomo. Los datos muestran que el alumnado masculino es un 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 del Ámbito Tecnológico Práctico. Es mucho mayor el porcentaje de alumnado masculino que presenta un desfase curricular significativo y de difícil atención dentro del aula ordinaria o que tiene graves dificultades de adaptación escolar y hacen necesaria esta modalidad excepcional de escolarización. Por otro lado, la elección de la especialidad es un reflejo de la misma tendencia en la elección de estudios en la escolarización ordinaria: estudios relacionados con peluquería, estética y artes están feminizados mientras que los alumnos eligen módulos de profesionalidad relacionados con el mantenimiento, la construcción o la electricidad.

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

Esta información ha sido aportada en apartados anteriores.

4. PREVISIÓN DE LOS RESULTADOS

Resultados directos (desagregados por sexo)



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

Incidencia sobre roles y estereotipos (valoración a medio plazo)

- Educación Permanente

La mujer, especialmente en el ámbito rural, es más propensa a la socialización en entornos formativos con sus iguales. El aula de educación de personas adultas pasa a ser un lugar de encuentro cultural donde compartir inquietudes, hacia donde se canaliza la necesidad de interacción de las personas con sus iguales. En el caso de las mujeres rurales a partir de la mediana edad, el lugar de encuentro es el aula, mientras que, en el caso de muchos hombres, tradicionalmente es y ha sido el bar de la localidad.

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

- Atención a la diversidad

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

5. VALORACIÓN DEL IMPACTO

Impacto negativo



No se prevé que las acciones que dependen de estos presupuestos conlleven un impacto negativo en la eliminación de desigualdades.

Impacto positivo

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

6. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

- Educación Permanente

De lo expuesto anteriormente se desprende que de las acciones de Educación de Personas Adultas no se deriva trato discriminatorio por razón de género, a pesar de las brechas indicadas, y que tiene como destinatarios tanto a hombres como mujeres. Ello compensa las antiguas desigualdades de género tradicionales con respecto a la educación y a las capacidades intelectuales de la mujer en el mundo educativo y laboral, que se veía obligada a abandonar sus estudios y su trabajo por presuponersele el encargo del mantenimiento de la unidad familiar con respecto al cuidado de la casa, las labores domésticas, la crianza de los hijos e hijas y el cuidado de sus mayores. Se recomienda no perder esta perspectiva para continuar fomentando el acceso a la educación en la edad adulta entre las mujeres, y dirigir los esfuerzos de captación de alumnado y fidelización del mismo incidiendo todavía más en este colectivo.



- Convivencia

Gracias a la propuesta de mejora realizada el año pasado respecto al registro del género del alumnado atendido por el Equipo de Mediación Intercultural, así como del género de la persona adulta que solicita y asiste a la intervención, en este informe de impacto de género podemos aportar estos datos.

Asimismo, tanto el Teléfono contra el acoso, como el Equipo de convivencia han mejorado su recogida de información desagregada por sexo.

SERVICIO DE CENTROS DOCENTES, RECURSOS ECONÓMICOS Y ORDENACIÓN ACADÉMICA.

1. Se da efectivo cumplimiento a los principios de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, principios informadores de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esto se recoge en los currículos de las distintas etapas educativas, actuación ésta que si bien no tiene incidencia presupuestaria específica en esta Dirección General, sí que impregna el trabajo del personal docente e influye en las actuaciones de los centros.
2. Puede citarse las siguientes actuaciones en el seno de la Mesa Sectorial de Enseñanza Privada Concertada, cuya gestión administrativa y económica depende de esta Dirección General, en niveles de igualdad entre mujeres y hombres, como el acuerdo adoptado por unanimidad en fecha 4 de septiembre de 2020 en el que, entre otras cuestiones, se prevé como personal vulnerable en el presente curso escolar 20-21, debido a la influencia



de la pandemia de COVID 19, a las mujeres embarazadas en cualquier mes de gestación, para las que se prevé la docencia telemática, cubriendo esta administración las sustituciones generadas lo cual supondrá un impacto presupuestario tanto en el presente ejercicio económico como previsiblemente en 2021.

Igualmente, en el seno de la enseñanza se garantiza el acceso de las mujeres en pie de igualdad con los hombres a los puestos de trabajo y con la misma preparación.

3. También puede citarse las actuaciones tanto de mantenimiento como de mejora de las guarderías infantiles del Gobierno de Aragón (la previsión de capítulo 6 en el 4221 está especialmente pensada en tal medida). Igualmente, y en el ámbito de los centros públicos de educación infantil y primaria, puede citarse el contrato de apoyo a las aulas de 2 y 3 años, a través del cual se contrata personal técnico de infantil para mejorar la adaptación de los nuevos alumnos de 2 y 3 años en su incorporación al sistema educativo, colaborando, entre otros aspectos, en su adquisición de hábitos de higiene, lo que repercute en una mejora individual y familiar de estos alumnos, pues de no existir esta figura, en muchos casos estas actuaciones deberían ser realizadas por uno de los progenitores, siendo en muchos de los casos, las madres las que se encargaban de ello.

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

En relación con el programa 4571, de fomento y apoyo a la actividad deportiva, los proyectos, convocatorias de subvenciones y subvenciones nominativas que va a gestionar la Dirección General de Deporte, de acuerdo con el anteproyecto de presupuestos para el ejercicio 2021, es preciso señalar que no son susceptibles de producir un desigual impacto en mujeres y hombres, por lo que no favorece situaciones de discriminación por razón del sexo.



Únicamente hemos de hacer referencia a las siguientes líneas presupuestarias que, con el objetivo de promocionar la práctica de la actividad física y deportiva por las mujeres y su mayor presencia en los diferentes estamentos deportivos (técnicas, árbitras, directivas...), producen una discriminación positiva en favor de la mujer:

- **18080/4571/480115 “Proyectos federativos y clubes”.**

Con el objeto de promocionar e incrementar la práctica de la actividad física y deportiva de las mujeres, se otorga mayor puntuación a aquellas entidades que, desde su organización, promueven y facilitan el aumento de su participación. Así, aquellas federaciones deportivas aragonesas que disponen de un plan de igualdad entre mujeres y hombres aprobado por su Asamblea General, y que esté siendo efectivamente aplicado, obtienen 4 puntos adicionales en la convocatoria de ayudas para el programa de actividades ordinarias de las federaciones deportivas aragonesas (lo que se traduce en un importe de en torno a 2.000 euros para cada federación).

- **18080/4571/470066 y 18080/4571/480346: Subvenciones a “Sociedades Anónimas Deportivas” y a “Clubs Deportivos de Máxima Categoría”.**

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

- **18080/4571/480447: Eventos Deportivos de Interés Regional.**

En relación con las ayudas a las entidades deportivas para la organización de eventos deportivos de interés regional, a la hora de otorgar la puntuación, se tiene en cuenta a aquellas



entidades que justifiquen la participación femenina, obteniendo proporcionalmente mayor puntuación, se trata de una forma de promover e incrementar la presencia femenina en la actividad física y en el deporte.

- **18080/4571/480721: Ayudas actividades deporte inclusivo.**

Se va a convocar en el ejercicio 2021 esta nueva línea de subvención, que tiene por objeto subvencionar parcialmente los gastos en que incurren los clubes deportivos aragoneses por la realización de actividades de deporte inclusivo.

Entre otras, se subvencionarán las actividades físico-deportivas promovidas por clubes deportivos aragoneses que tengan como finalidad la inclusión de mujeres en dificultad social.

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

Con el objeto de poder conocer la situación sobre la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito del personal docente no universitario que desempeña su actividad en centros públicos dependientes del Gobierno de Aragón, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 18 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, se procede a elaborar el siguiente informe de impacto de género en relación al personal docente no universitario que presta sus servicios en centros docentes públicos de la Comunidad Autónoma de Aragón.



Para elaborar este informe se han utilizado los datos disponibles sobre el personal docente en general, así como sobre el personal interino y aspirantes a la función pública docente en particular.

Concretamente (datos obtenidos en septiembre de 2020), se analiza los siguiente:

- 1) Porcentaje de mujeres y hombres en total en la función pública docente aragonesa (obtenidos del SIRGHA)
- 2) Número y porcentaje de mujeres y hombres por Cuerpos (obtenidos del SIRGHA)
- 3) Porcentaje del personal interino desglosado por género (obtenidos del SIRGHA)
- 4) Impacto sobre la identidad o expresión de género

En cuanto a los dos primeros puntos, se han comparado los datos actuales con los datos del año 2006 con el objetivo de observar la evolución de los porcentajes de mujeres y hombres a lo largo de los últimos catorce años en el sector educativo.

Por último, también se han tenido en cuenta los datos del Boletín estadístico del personal al servicio de la Comunidad Autónoma de Aragón de mayo 2020 para poder hacer comparaciones de los datos generales de todo el personal al servicio de la comunidad con los datos obtenidos en particular para el personal docente no universitario y así conseguir una visión global más informativa y comparable.

A partir de lo indicado anteriormente, se procede ahora a analizar punto a punto:



1) Porcentaje de mujeres y hombres en total en la función pública docente aragonesa:

AÑO	HOMBRES	MUJERES
	%	%
2006	33,67	66,33
2018	29,02	70,98
2019	28,82	71,18
2020	28,79	71,21

Según los datos que figuran en la anterior tabla, en términos totales el porcentaje de mujeres en la administración se ha incrementado en los últimos catorce años, pasando de representar un 66% por ciento del total en el año 2006 a un 71% en la actualidad, lo cual significa que la presencia de mujeres en el sector docente es muy superior a la de hombres y que la tendencia es al aumento del porcentaje de mujeres. En número de efectivos serían 11.814 mujeres (71%) y 4.777 hombres (29%) en la actualidad.

Según los datos del Boletín estadístico de Aragón en términos globales en la Comunidad, el porcentaje de mujeres en la actualidad es del 74% y el de hombres el 26%, por lo que cabe concluir que los porcentajes de género del personal al servicio de la comunidad de Aragón en su conjunto son similares a los del personal docente no universitario en particular.

2) Número y porcentaje de mujeres y hombres por Cuerpos:

Respecto a la distribución por cuerpos docentes, se observa que, siguiendo la tendencia global, el porcentaje de mujeres es superior de forma general al de hombres, a excepción del Cuerpo de Inspectores, Cuerpo de Catedráticos de Enseñanza Secundaria y Cuerpo de Profesores de Música y Artes Escénicas. En el Cuerpo de Inspectores, no obstante, el porcentaje de mujeres se ha visto incrementado de un 2% en 2006 a un 39% en



2020. También es remarcable lo el caso de los profesores y catedráticos de Música y Artes Escénicas, en el que el porcentaje de hombres sigue siendo superior al de mujeres, aunque con tendencia a igualarse.

CUERPO DOCENTE		2006					2018					2019					2020				
		HOMBRES		MUJERES		TOTAL	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	HOMBRES		MUJERES		TOTAL
		NUM.	%	NUM.	%		NUM.	%	NUM.	%		NUM.	%	NUM.	%		NUM.	%	NUM.	%	
0510	CUERPO DE INSPECTORES DE EDUCACION	21	91	2	9	23	24	65	13	35	37	28	61	18	39	46	27	61	17	39	44
0511	CATEDRÁTICOS DE ENSEÑANZA SECUNDARIA					0	25	49	26	51	51	23	55	19	45	42	21	54	18	46	39
0512	CATEDRÁTICOS DE ESCUELAS OFICIALES DE IDIOMAS					0	1	33	2	67	3	2	50	2	50	4	2	50	2	50	4
0590	PROFESORES DE ENSEÑANZA SECUNDARIA	1.959	42	2.656	58	4.615	2.223	36	3.973	64	6.196	2.280	36	4.091	64	6.371	2.311	36	4.188	64	6.499
0591	PROFESORES TECNICOS DE FORMACION PROFESIONAL	434	57	328	43	762	582	54	505	46	1.087	573	53	517	47	1.090	587	52	541	48	1.128
0592	PROFESORES DE ESCUELAS OFICIALES DE IDIOMAS	47	20	183	80	230	54	26	157	74	211	52	23	172	77	224	51	23	173	77	224
0593	CATEDRATICOS DE MUSICA Y ARTES ESCENICAS	45	69	20	31	65	49	74	17	26	66	45	80	11	20	56	59	73	22	27	81
0594	PROFESORES DE MUSICA Y ARTES ESCENICAS	178	57	132	43	310	177	58	128	42	305	173	58	127	42	300	176	56	136	44	312
0595	PROFESORES DE ARTES PLASTICAS Y DISEÑO	58	46	69	54	127	61	45	75	55	136	62	44	80	56	142	66	45	80	55	146
0596	MAESTROS DE TALLER DE ARTES PLASTICAS DISEÑO	10	37	17	63	27	4	31	9	69	13	5	33	10	67	15	5	33	10	67	15
0597	MAESTROS	1.619	24	5.198	76	6.817	1.483	18	6.555	82	8.038	1.463	18	6.578	82	8.041	1.470	18	6.626	82	8.096
TOTAL		4.374		8.607		12.981	4.685		11.461		16.146	4.708		11.626		16.334	4.777		11.814		16.591



Por otro lado, el porcentaje de mujeres maestras representa el 82% del total, pudiendo este dato responder al hecho de que la enseñanza temprana todavía se observe como una prolongación de la maternidad. También es alta la proporción de mujeres en el Cuerpo de Profesores de Escuelas Oficiales de Idiomas, que se eleva hasta el 77%. Ambos porcentajes están por encima de la media de mujeres en términos totales que, como ya se ha señalado, es del 71% en el sector educativo.

3) Porcentaje de personal interino desglosado por género:

Comparando estos datos relativos al personal interino con los datos del personal docente en total, se observa que, así como la proporción de mujeres docentes sobre el total ha aumentado en los últimos catorce años de un 66 % a un 71 %, la proporción de mujeres docentes interinas ha disminuido ligeramente en los mismos años, de un 73 % a un 68 %.

4) Porcentaje de género en cargos directivos de los centros docentes.

En lo relativo a la progresión de mujeres que ocupan cargos directivos en los centros docentes públicos no universitario en la Comunidad Autónoma de Aragón, se observa que el porcentaje que en el año 2006 se situaba en una situación prácticamente equiparada, 50,59 % de hombres frente a 49,11 % de mujeres, se ha modificado de forma sustancial en los últimos años, de forma que en el año 2020 se sitúa en un 32,96 % de hombres, frente a un 67,04% de mujeres, pudiéndose concluir que existe un mayor porcentaje de mujeres desempeñando funciones directivas en los centros docentes no universitario. A pesar de que resulta lógico, al ser un sector fuertemente feminizado, no se llega, por unos pocos puntos porcentuales, a los porcentajes totales.



AÑO	HOMBRES		MUJERES		TOTAL
	NUM.	%	NUM.	%	
2006	511	50,59	499	49,41	1.010
2018	588	33,81	1.151	66,19	1.739
2019	517	33,42	1.030	66,58	1.547
2020	523	32,96	1.064	67,04	1.587

Conclusiones:

La presencia de mujeres es mayoritaria en el ámbito del personal docente no universitario, siendo la tendencia de los últimos años el aumento de mujeres en la Administración.

Las principales razones de la mayor presencia de mujeres tanto en el sector docente como en la Administración de la Comunidad Autónoma en general, estriban en las condiciones salariales y laborales, así como en las dificultades de conciliación personal, familiar y profesional en el sector privado, lo que empuja a un número cada vez más significativo de mujeres a optar por las Administraciones Públicas como ámbito en el que desarrollarse profesionalmente.



**SECCIÓN 73. INSTITUTO ARAGONÉS DE CIENCIAS
DE LA SALUD**



SECCIÓN 73. INSTITUTO ARAGONÉS DE CIENCIAS DE LA SALUD

MEMORIA DE IMPACTO DE GENERO EN LOS PRESUPUESTOS DEL IACS DEL AÑO 2021

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que todas las políticas públicas en España deben asumir no sólo el compromiso de la erradicación de la desigualdad de género, sino la integración transversal del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Su artículo 14 establece como criterio general de la actuación de los poderes públicos el compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.

La evaluación previa del impacto en función del género es una herramienta eficaz para esta intervención a favor de la igualdad de oportunidades desde las políticas públicas, pues hace posible la integración del principio de igualdad y de los objetivos de las políticas de igualdad en las políticas generales, y además contribuye a la mejora de la calidad de las iniciativas públicas, pues facilita una toma de decisiones basada en una mejor información.

El IACS entiende que la finalidad, por tanto, de los informes de impacto de género es garantizar la contribución de una norma o programa al desarrollo de la igualdad de oportunidades, ya que se dirige a determinar en qué grado dicha norma o dicho programa contribuirá al logro de los objetivos de las políticas de igualdad y a la reducción de las desigualdades que se identifiquen en su ámbito de aplicación y, a partir de ese análisis, propone, en caso necesario, una reformulación de la disposición que permita evitar los impactos negativos o potenciar los positivos.

En resumen, podemos decir que el Informe de Impacto de Género es, además de una exigencia en el procedimiento de elaboración de las disposiciones normativas, una herramienta técnica que facilita la información necesaria para que las políticas y medidas del IACS puedan diseñarse de manera que contribuyan al desarrollo de la igualdad de oportuni-



dades entre mujeres y hombres. Con ello se evita también que un resultado desigual para mujeres y hombres disminuya la eficacia de funcionamiento del IACS.

El IACS, cuenta en su personal con una estructura más que respetuosa con los valores de la igualdad de género. De las 110 personas actuales en su plantilla en la fecha de redacción de esta memoria, 74 son mujeres y 36 hombres.

La política salarial también es equitativa, siendo el salario base y los complementos exactamente iguales para hombres y mujeres, abonándose a cada cual conforme a su categoría profesional con independencia del sexo.

El IACS respeta y fomenta la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, recogiendo en su convenio colectivo facilidades para ello, como la jornada laboral continua flexible, la flexibilidad horaria, reducciones de jornada y distintos permisos y licencias para favorecerlo, recogidos en su Convenio Colectivo, siendo los mismos conocidos por todos los y las trabajadoras de la organización.



SECCIÓN 77. AGENCIA DE CALIDAD Y PROSPECTIVA UNIVERSITARIA



SECCIÓN 77. AGENCIA DE CALIDAD Y PROSPECCIÓN UNIVERSITARIA

IMPACTO DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS DE ACPUA DEL AÑO 2021

Capítulo I: PERSONAL ACPUA

La ACPUA cuenta en su personal con una estructura respetuosa con los valores de la igualdad de género. De las siete personas que componen su plantilla a finales de 2019, 4 son mujeres y 3 son hombres. La política salarial también es equitativa, siendo el salario base y los complementos exactamente iguales para hombres y mujeres.

Además, la Agencia incorpora las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, instauradas dentro del Gobierno de Aragón. En la actualidad dos personas disfrutan de una reducción de la jornada laboral por cuidado de hijos menores de 12 años. En cuanto a la jornada laboral, esta es flexible, pudiendo el personal adaptar su hora de entrada y salida de acuerdo a sus preferencias o necesidades, garantizando siempre una permanencia mínima de 9:00 horas a 14:00 horas y la realización de 39,5 horas a la semana tal y como consta en el Convenio.

En la Agencia existe un decidido compromiso, tal y como recoge nuestro Código Ético en su punto 10 por el respeto a los derechos humanos, la diversidad y la tolerancia, la no discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, color, sexo, idioma, religión, opinión, origen, o cualquier otra condición o circunstancia personal y/o social, incluido el acoso laboral.

Todos y cada uno de los trabajadores/as y colaboradores/as de ACPUA deben conocer y asumir un compromiso por escrito con estos principios éticos mediante la aceptación de dicho Código Ético.



La Memoria anual de actividades de la ACPUA incorpora desde 2018 un anexo con un informe de género realizado sobre todo el personal tanto interno como externo (colaboradores y evaluadores) que participa en la actividad de la Agencia.

Además, ACPUA se encuentra adherida a los 10 Principios del Pacto Mundial de la declaración de Naciones Unidas en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción <http://www.pactomundial.org/> y a la Declaración de Luxemburgo sobre salud y responsabilidad en el entorno de trabajo <http://www.enwhp.org/workplace-health-promotion.html>. Agencia de Calidad y Prospectiva Universitaria de Aragón Avda. de Ranillas nº 5 D. 1ªplta. E-50018 Zaragoza email: acpua@aragon.es acpua.aragon.es

Capítulo II: ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN DE LA CULTURA DE LA CALIDAD

□ PLAN ESTRATÉGICO 2019-2022

El Plan Estratégico de la ACPUA 2019-2022 incorpora la línea de actuación “Desarrollo de la dimensión social de la calidad” que se trabaja a partir de dos acciones, el “Desarrollo de un programa de evaluación de la implementación de la agenda 2030 en el SUA” y la “Promoción del principio de igualdad y el respeto a la diversidad sexual”.

□ ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN

La actividad central de la ACPUA son los programas de evaluación que gestiona. Dichos programas se centran en la evaluación de titulaciones, de centros o instituciones y de la actividad investigadora en el Sistema Universitario de Aragón. Para desarrollar estos procesos, la ACPUA cuenta con comités y paneles de evaluadores y evaluadoras en los que por supuesto se aplica el principio de igualdad de oportunidades y de no discriminación. En la composición de los comités se busca el equilibrio de género en la composición de los



mismos, tanto en el perfil de estudiantes como en el de vocales. De hecho, el documento “procedimiento de selección de evaluadores de la ACPUA” en su punto tercero “criterios generales para la formación de órgano, comités, comisiones y paneles de evaluación” establece que: *“A la hora de seleccionar evaluadores expertos para los órganos, los comités y comisiones de evaluación de la Agencia, así como lo paneles de expertos que participan igualmente en sus evaluaciones se tendrán en cuenta los siguientes criterios[...]: Paridad de género: se procurará que exista una presencia similar de hombres y mujeres.”*

La ACPUA continuará en 2021 trabajando dentro de lo establecido tanto en su Código Ético como en su Procedimiento de selección de expertos en evaluación buscando el equilibrio entre hombres y mujeres en la composición de sus comités y paneles de evaluación.

□ SEMINARIOS ACPUA DE CALIDAD UNIVERSITARIA

Los seminarios ACPUA son un lugar interdisciplinar de encuentro e intercambio de conocimientos, métodos y experiencias alrededor del gran tema de la calidad de la enseñanza superior en Aragón, continuará su desarrollo durante el ejercicio 2021. Estos seminarios, de periodicidad mensual, se constituyen como un foro abierto a la participación de toda la comunidad universitaria. En la elección de los y las ponentes se atiende también a criterios que permitan establecer una estructura equilibrada en género.



78. INSTITUTO ARAGONÉS DE FOMENTO



SECCIÓN 78. INSTITUTO ARAGONÉS DE FOMENTO

INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PROYECTO DE LEY DEL PRESUPUESTO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN PARA EL EJERCICIO 2021. 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 e hijas 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.