

INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO

ANTEPROYECTO DE LEY DEL PRESUPUESTO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN EJERCICIO 2024





Índice

| | |
|--------------------------------------------------------------|-----------|
| Resumen ejecutivo | 4 |
| INTRODUCCIÓN..... | 7 |
| METODOLOGÍA..... | 11 |
| REALIDAD..... | 14 |
| Demografía..... | 14 |
| Violencia de género | 20 |
| Educación..... | 21 |
| Trabajo productivo y reproductivo | 27 |
| REPRESENTACIÓN..... | 40 |
| Personal al servicio de la Comunidad Autónoma de Aragón..... | 40 |
| Número de efectivos | 40 |
| Personal empleado por Departamentos..... | 41 |
| Por colectivo y sexo | 41 |
| Tipo de personal | 42 |
| Escalas administrativas | 43 |

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Naturaleza del puesto ocupado | 44 |
| Complemento específico | 45 |
| Calidad del puesto | 47 |
| Uso de medidas de conciliación..... | 49 |
| Retribuciones salariales..... | 51 |
| Conclusiones | 52 |
| RECURSOS-RESULTADOS | 57 |
| a) Visibilización del trabajo doméstico..... | 58 |
| b) Evaluaciones de impacto de género..... | 61 |
| SECCIÓN 2. PRESIDENCIA DEL GOBIERNO DE ARAGÓN..... | 65 |
| SECCIÓN 3. CONSEJO CONSULTIVO DE ARAGÓN..... | 72 |
| SECCIÓN 10. DEPARTAMENTO DE PRESIDENCIA, INTERIOR Y CULTURA..... | 78 |
| SECCIÓN 12. DEPARTAMENTO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.. | 136 |
| SECCIÓN 14. DEPARTAMENTO DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y ALIMENTACIÓN..... | 208 |
| SECCIÓN 15. DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA | 215 |
| SECCIÓN 16. DEPARTAMENTO DE SANIDAD..... | 248 |
| SECCIÓN 18. DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y UNIVERSIDADES..... | 260 |
| SECCIÓN 21. DEPARTAMENTO DE DESARROLLO TERRITORIAL, DESPOBLACIÓN Y JUSTICIA | 305 |
| SECCIÓN 22. DEPARTAMENTO DE MEDIO AMBIENTE Y TURISMO | 327 |
| SECCIÓN 51. INSTITUTO ARAGONÉS DE EMPLEO..... | 333 |
| SECCIÓN 52. SERVICIO ARAGONÉS DE SALUD..... | 354 |
| SECCIÓN 54. INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER..... | 366 |

| | |
|--------------------------------------------------|-----|
| SECCIÓN 71. ARAGONESA SERVICIOS TELEMÁTICOS..... | 383 |
| SECCIÓN 78. INSTITUTO ARAGONÉS DE FOMENTO..... | 395 |



Resumen ejecutivo

Como detalla la [Orden HAP/1091/2023, de 18 de agosto, por la que se dictan instrucciones para la elaboración de los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2024](#), la apertura del ciclo presupuestario para el ejercicio 2024 se gesta en un contexto internacional marcado por la persistencia de las tensiones geopolíticas derivadas de la guerra de Ucrania, el endurecimiento de las condiciones de financiación, las dudas en el plano económico internacional y energético y la recuperación de las reglas fiscales, suspendidas por la Comisión Europea en 2020 al activar la cláusula de salvaguardia.

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

En cuanto a las herramientas normativas para hacer frente a la desigualdad de género, la [Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón](#) supuso un avance en relación con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Asimismo, contamos con el [II Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres \(2021-2024\)](#) que incorpora nuevas líneas de políticas de igualdad de género que den respuesta a la realidad actual en la que se encuentran las mujeres aragonesas.

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

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

personal de la Administración General y las medidas correspondientes que dan respuesta a las necesidades detectadas.

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

En relación con la estructura del informe de impacto de género, este comienza con un resumen ejecutivo y posteriormente se ofrece una introducción dedicada al marco normativo en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Para continuar, se aporta una breve explicación de la metodología usada en el análisis del impacto de género del Presupuesto para el ejercicio 2024. Visto estos apartados introductorios, el grueso de la estructura del Informe queda dividida en tres grandes bloques.

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

Por otro lado, como detalla la [Orden HAP/1091/2023, de 18 de agosto, por la que se dictan instrucciones para la elaboración de los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2024](#), los Presupuestos para el ejercicio 2024 serán los primeros de la XI Legislatura y definirán la estrategia a seguir para consolidar el crecimiento, el avance de Aragón y el bienestar de los aragoneses.

Asimismo, todas las consideraciones anteriores se encuentran alineadas con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en concreto con el ODS número 5 cuyo objetivo es lograr la igualdad entre los géneros; el ODS 10 que tiene como fin reducir la desigualdad entre y en países causada por motivos como el sexo, edad, discapacidad, raza, etnia o religión y el ODS 8, que busca promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todas las personas o en el ODS4 denominado “Educación de calidad” que tiene entre otros objetivos eliminar las disparidades de género en la educación.

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

En este sentido, en el análisis de los programas presupuestarios se observa una consolidación de la transversalidad o *mainstreaming* de género observada en la inclusión de esta en planes como el [V Plan Aragonés de Formación Profesional 2021-2024](#), el [Plan Director de Cooperación Aragón 2020-2023](#), el [Plan de Transversalidad de género en las acciones del INAEM](#) o en publicaciones como la del CESA sobre “Estructura ocupacional y desajuste en las cualificaciones en Aragón” que dedica un capítulo al análisis de la ocupación por sexo. En cuanto a la interseccionalidad esta es cristalizada a través de programas dedicados a las mujeres rurales o aquellos que tienen que ver con la discapacidad como el [I Plan de Acción Integral para las Personas con Discapacidad en Aragón 2021-2024](#) y del que puede visualizarse su seguimiento a través del [Portal de Transparencia](#).

En cuanto a las acciones destacadas en materia de igualdad, se continúa y se profundiza con las evaluaciones de impacto, instrumento clave de la transversalidad de género. Todas estas evaluaciones de impacto de género se encuentran disponibles en el [Portal de Transparencia](#) del Gobierno de Aragón con normativa destacada como la aprobación de la [Orden ECD/742/2023, de 7 de junio, por la que se crea y se regula la concesión del distintivo de calidad “Sello de Centro Promotor de Igualdad y Convivencia Positiva” para centros](#)

docentes sostenidos con fondos públicos que desarrollen buenas prácticas relativas a la igualdad y convivencia en el ámbito del sistema educativo aragonés.

Cabe destacar que durante este año se ha llevado a cabo la Evaluación intermedia del II Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2021-2024) correspondiente al periodo 2021-2022. Por otro lado, en el Informe anual del Justicia 2022 se reflejan todas las acciones en relación con la igualdad de género relacionadas con los diferentes departamentos. Asimismo la formación es otro de los pilares importantes llevada a cabo por el IAM y el IAAP con un aumento tanto cualitativo como cuantitativo en materia de igualdad.

INTRODUCCIÓN

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio universal reconocido en el ámbito internacional, europeo, estatal, autonómico y local. De manera sucinta, en el ámbito internacional han sido numerosas las iniciativas encaminadas a acabar con la discriminación por el simple hecho de ser mujer. El principio de no discriminación por razón de género fue consagrado en 1948 en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y desarrollado con posterioridad por la Organización de las Naciones Unidas con la aprobación de la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer (1967), y en 1979, por la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Esta Convención permite a los Estados establecer medidas legislativas que tengan como finalidad la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres.

A partir de aquí, los Estados comienzan a establecer acuerdos sobre la igualdad entre hombres y mujeres en el marco de las Conferencias Mundiales. Las dos estrategias fundamentales para el desarrollo eficaz de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres: la transversalidad de género y la representación equilibrada se han establecido en las cuatro Conferencias Mundiales sobre las Mujeres celebradas en el marco de la Organización de las Naciones Unidas: México, 1975; Copenhague, 1980; Nairobi, 1985, y Pekín, 1995. Todas ellas contribuyeron a reconocer la causa de la igualdad de género como uno de los temas esenciales que debían estar presentes en la agenda política. En la misma línea, la última cumbre de Naciones Unidas sobre la adopción de la agenda de desarrollo posterior a 2015 establece 17 nuevos

objetivos de Desarrollo Humano Sostenible cuyo Objetivo 5 pertenece por completo a la búsqueda de la igualdad de género.

En el ámbito de la **Unión Europea**, la igualdad de género es un principio vector siendo numerosas las normativas comunitarias, directivas, recomendaciones, resoluciones y decisiones relativas a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, habiéndose desarrollado diversos programas de acción comunitaria para la igualdad de oportunidades. Por ejemplo, con la modificación del Tratado de la Unión Europea por el Tratado de Lisboa, de 13 de diciembre de 2007, la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres ha sido dotada de un mayor relieve, en especial a través de la regulación de la igualdad en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, jurídicamente vinculante desde la entrada en vigor del Tratado. Por su parte, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea recoge expresamente, en sus artículos 20, 21 y 23, la obligación de garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.

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

En **nuestra Comunidad Autónoma**, la [Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón](#), establece la obligatoriedad del impulso, promoción y compromiso con la elaboración de Planes Estratégicos para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Aragón, que articulen medidas concretas para fomentar la igualdad real y efectiva en todos los ámbitos competenciales de la Comunidad. Como resultado, por tanto, fue aprobado el [I Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón \(2017-2020\)](#) que contiene las líneas prioritarias de actuación y las medidas destinadas a alcanzar la plena igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de género. Resultado de la evaluación del mencionado I Plan Estratégico, el [II Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres \(2021-2024\)](#) incorpora nuevas líneas de políticas de igualdad de género como el de la juventud o el de las mujeres en el mundo rural. Durante el año 2023 se ha realizado la Evaluación intermedia del [II Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres \(2021-2024\)](#)

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

Teniendo esto último en mente, va de suyo que las mujeres y los hombres no constituyen bloques monolíticos con necesidades homogéneas. Por esta razón, paralelamente a la transversalidad o *mainstreaming* de género, la **interseccionalidad** es otro de los principios vectores que deben guiar la elaboración de las políticas públicas recogidos en nuestra normativa. Como detalla el II Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024) *“la inclusión del principio de interseccionalidad, el reconocimiento a las múltiples formas de desigualdad y discriminación que sufren algunas mujeres por sus condiciones o su situación vital es fundamental”*.

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

Por su parte, la [Orden HAP/1091/2023, de 18 de agosto, por la que se dictan instrucciones para la elaboración de los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2024](#) detalla que se deberá incorporar la documentación prevista en el artículo 36.6 del texto refundido de la Ley de Hacienda de la Comunidad Autónoma de Aragón, junto con los planes estratégicos de subvenciones, conforme a lo previsto en el artículo 5.4 de la [Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón](#) y el **informe de impacto de género** de acuerdo con la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.

Unos **presupuestos con enfoque de género** aspiran a lograr la participación de todas las personas 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 mujeres y hombres en cada una de las esferas de la vida pública y privada teniendo en cuenta otras circunstancias como el hecho de poseer una discapacidad/diversidad funcional o no, ostentar un nivel socioeconómico u otro, crecer en un entorno urbano o rural, manifestar una determinada orientación sexual, pertenecer a determinada etnia...

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

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

METODOLOGÍA

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

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

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

En cualquiera de los métodos mencionados, existen **dos principales retos** a los que enfrentarse. En primer lugar, la **disponibilidad de la información** de los colectivos beneficiados o afectados en función del sexo (no suele estar

desagregada) y el segundo es que se requieren de una serie de **datos que normalmente no se encuentran reflejados en el presupuesto**. Como vemos, existen diversas realidades en función del contexto y la metodología a la hora de evaluar los presupuestos no es cerrada, sino que se encuentra en constante experimentación y (re)construcción. (Diseño de la estrategia que permita la integración de la perspectiva de género en los presupuestos públicos del Observatorio de Igualdad del Instituto de la Mujer, p.11-54)

En nuestro caso se ha optado por la metodología **3R (Realidad, Representación y Recursos-Resultados)** que se explica a continuación:

Realidad:

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

Representación:

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

Recursos-Resultados:

Por último, en este apartado se analizará en primer lugar el porcentaje del PIB aragonés que representa el trabajo de cuidados y, por otro, se examinan los diferentes Programas de gasto de cada Departamento desde una perspectiva de género. Esta sección contiene las fichas correspondientes a cada Sección y sus correspondientes Programas cumplimentadas por los diferentes órganos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón de acuerdo con el Anexo VIII de la [Orden HAP/1091/2023, de 18 de agosto, por la que se dictan instrucciones para la elaboración de los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2024.](#)

Realidad

REALIDAD

Con el fin de obtener de forma somera una visión global sobre cuál es la situación de hombres y mujeres en Aragón, en este primer apartado se ofrecen algunos datos sobre áreas importantes como son el mercado laboral, el trabajo de cuidados, la educación o la representación política de mujeres y hombres.

Asimismo, para consultar de manera periódica la información sobre Aragón **desagregada por sexo** en diferentes áreas tenemos a nuestra disposición una publicación más exhaustiva denominada “[Datos Básicos de las Mujeres](#)” realizada por el Instituto Aragonés de Estadística (IAEST) de manera anual y cuyo objetivo es servir al diagnóstico de la situación de igualdad desde una perspectiva de género.

Demografía

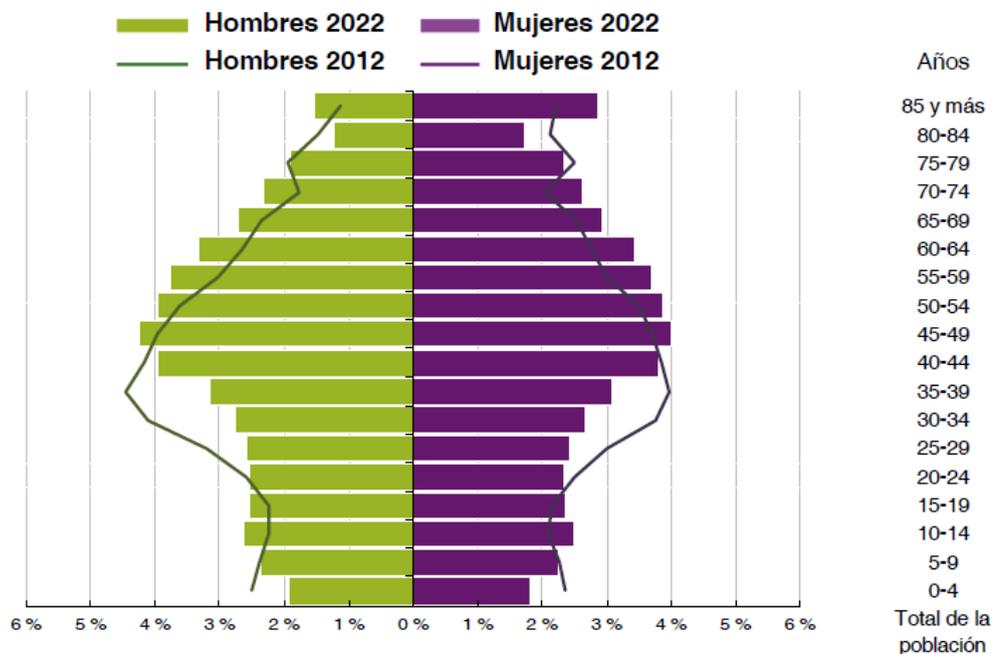
En el aspecto demográfico, podemos trazar tres elementos clave del contexto aragonés que a su vez se encuentran interrelacionados: el envejecimiento de la población, la despoblación y la población que vive en el ámbito rural.

Empezando con el envejecimiento, si prestamos atención a la **pirámide de población de Aragón de 2022** (*Figura 1*) destacamos los siguientes elementos:

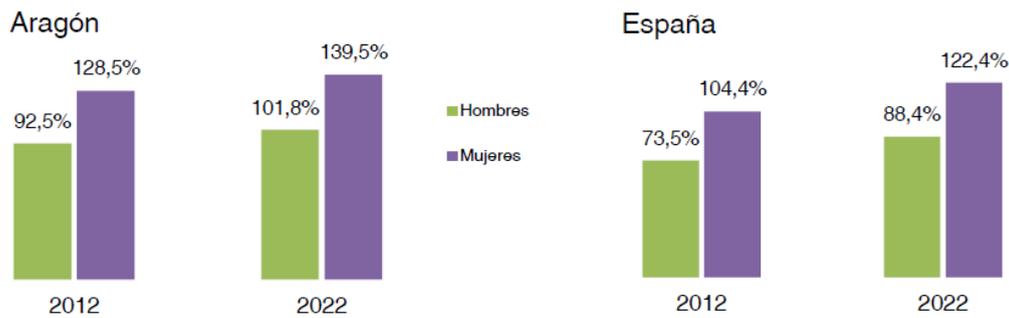
- **Envejecimiento de la población:** el índice de envejecimiento² ha aumentado en los últimos años: en 2010 era del 92,1% en hombres y un 128% en mujeres. En 2022 aumenta en hombres hasta el 101,8% y en mujeres hasta el 139,5% (*Gráfico 1*).
- **Feminización del envejecimiento:** Como muestra el índice de envejecimiento, este es mayor en las mujeres (*Gráfico 1*).
- **Envejecimiento del envejecimiento:** es decir, con los años aumenta la población mayor de 65 años (*Gráfico 1*). Asimismo el Gráfico 2 muestra cómo esta distribución previsiblemente seguirá aumentando al realizar una proyección en los siguientes años.

Figura 1. Pirámide población Aragón. Año 2022

Aragón

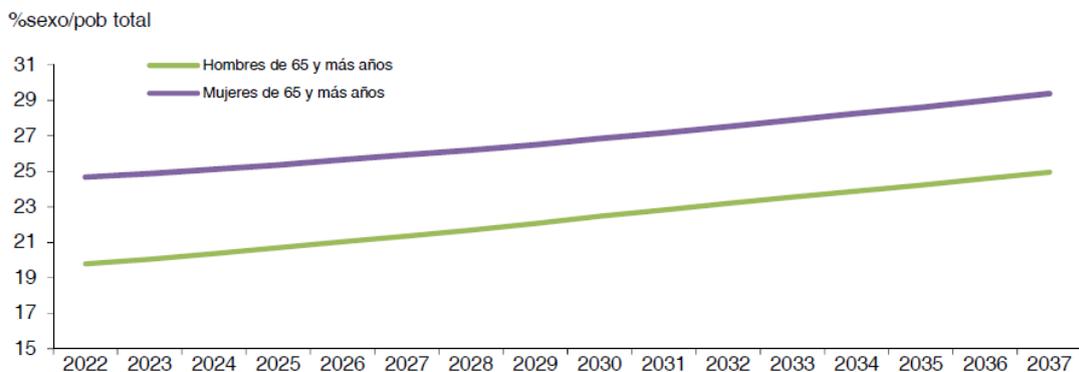


² Índice de envejecimiento = población de 65 y más / población de 0 a 19 * 100

Gráfico 1. Índice de envejecimiento por sexo.

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

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

Gráfico 2. Evolución de la distribución de la población de 65 y más años por sexo, según las proyecciones de población. Aragón, años 2022 a 2037.

Fuente: Proyecciones de población a 2022-2037. INE.

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

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

El I Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2017-2020) ponía el acento en esta cuestión alertando de que **“las mujeres del medio rural, que constituyen más del 20% de la población femenina aragonesa**, acucian la desigualdad territorial, que azota como otra forma de discriminación para las mujeres” (p. 11). A este respecto, el II Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024) en su eje 5 “Economía y empleo” dedica uno de sus apartados a la “Igualdad y medio rural”.

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

Por otro lado, en la *Tabla 1* se muestran los **principales indicadores demográficos** de las **mujeres en Aragón** correspondientes a los años 2012 y 2022. En el caso de las mujeres, durante esta década han aumentado tanto la edad media, como la esperanza de vida al nacer, la edad del primer matrimonio y el índice de envejecimiento.

Tabla 1. Principales indicadores demográficos de la población femenina.

| Aragón | | España | |
|--------|------|--------|------|
| 2012 | 2022 | 2012 | 2022 |

| | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|
| Edad media de la población⁽¹⁾ | | | | |
| Hombres | 42,0 | 44,0 | 40,3 | 42,8 |
| Mujeres | 44,7 | 46,6 | 42,9 | 45,4 |
| Esperanza de vida al nacimiento⁽²⁾ | | | | |
| Hombres | 79,4 | 80,6 | 79,3 | 80,3 |
| Mujeres | 85,3 | 85,9 | 85,1 | 85,8 |
| Edad al primer matrimonio⁽²⁾ | | | | |
| Hombres | 33,9 | 36,4 | 33,6 | 36,8 |
| Mujeres | 31,6 | 34,2 | 31,4 | 34,6 |
| Índice de envejecimiento (población 65 y más/población 0 a 19) | | | | |
| Hombres | 92,5 | 101,8 | 73,5 | 88,4 |
| Mujeres | 128,5 | 139,5 | 104,4 | 122,4 |
| Índice de sobreenvejecimiento (población 85 y más/población 65 y más) | | | | |
| Hombres | 13,0 | 15,8 | 10,5 | 13,2 |
| Mujeres | 19,3 | 23,0 | 16,7 | 19,9 |
| Composición por sexo | | | | |
| Tasa de feminidad (mujeres/hombres) | 100,8 | 102,3 | 102,9 | 104,1 |
| Índice de potencialidad (mujeres de 20 a 34/mujeres de 35 a 49) | 80,3 | 68,4 | 82,3 | 69,6 |

Prestando ahora atención a otro de los fenómenos demográficos básicos, las defunciones, la principal causa de muerte natural en las mujeres en el año 2021 es, por el siguiente orden las relacionadas con:

- El sistema circulatorio (29,4%)
- Los tumores (20,5%)
- El sistema respiratorio (5,5%)

Por su lado, en los hombres:

- Los tumores (29,5%)
- El sistema circulatorio (23,8%)
- El sistema respiratorio (8%)

Hay que destacar que el año pasado las enfermedades infecciosas y parasitarias (que incluía COVID-19) constituyeron la tercera causa de muerte natural para ambos sexos (18,6% para mujeres y 18,9% para hombres).

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

Tabla 2. Defunciones causadas por la enfermedad Alzheimer. Aragón año 2021 (%)

| Hombres | Mujeres |
|---------|---------|
| 23,6 | 76,4 |

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

Tabla 3. Defunciones por accidente de transporte. Aragón año 2021 (%)

| Hombres | Mujeres |
|---------|---------|
| 81,5 | 18,5 |

Tabla 4. Defunciones por suicidio y lesiones autoinfligidas. Aragón año 2021 (%)

| Hombres | Mujeres |
|---------|---------|
| 76,3 | 23,7 |

Violencia de género

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

En cuanto a los casos activos de violencia de género, se observan cifras similares con respecto al año anterior (*Tabla 6*).

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

Unidad: número

| | Año 2019 | | Año 2020 | | Año 2021 | | Año 2022 | |
|-----------------------------------------------------------------------|----------|------|----------|------|----------|------|----------|------|
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| Total casos activos de violencia de género registrados por la policía | 1.661 | 100 | 1.511 | 100 | 1.635 | 100 | 1.813 | 100 |
| Mujeres con protección policial | 783 | 47,1 | 771 | 51,0 | 919 | 56,2 | 1.032 | 56,9 |

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

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

Datos a 31 de diciembre.

Fuente: Boletín estadístico. Ministerio de Igualdad.

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

Tabla 7. Asesinadas por violencia de género

Unidad: número.

| | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Aragón | 2 | 1 | 2 | 0 | 1 | 3 | 0 | 3 | 1 | 0 | 2 | 2 |
| España | 61 | 52 | 54 | 54 | 60 | 44 | 49 | 47 | 55 | 45 | 44 | 49 |

Fuente: Boletín estadístico. Ministerio de Igualdad.

Por último, se observa una tendencia de ascenso en la serie histórica sobre el uso de dispositivos electrónicos de alarma en el ámbito de la violencia de género.

Tabla 8. Dispositivos electrónicos de alarma en el ámbito de la violencia de género. Aragón.

Unidad: número

| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|
| Dispositivos con sistema de telelocalización* que pueden activar las mujeres en una situación de emergencia. | 153 | 203 | 208 | 235 | 229 | 238 | 226 |
| <i>Usuarías en alta en el servicio a 31 de diciembre</i> | | | | | | | |
| Dispositivos electrónicos para el seguimiento de las medidas de alejamiento impuestas al inculpado/condenado por órgano judicial. | 27 | 29 | 27 | 47 | 58 | 71 | 81 |
| <i>Dispositivos activos a 31 de diciembre</i> | | | | | | | |

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

Fuente: Boletín estadístico. Ministerio de Igualdad.

Educación

En lo relativo a la educación en nuestra Comunidad Autónoma, las cifras de hombres y mujeres en las primeras etapas educativas de Infantil, Primaria y E.S.O son similares. Lo mismo ocurre con los datos sobre la enseñanza universitaria donde el número entre hombres y mujeres matriculadas es semejante. En cuanto al resto de enseñanzas y de acuerdo con los datos de la *Tabla 9*:

- La cifra de mujeres en Bachillerato es ligeramente superior a la de hombres y esta tendencia se invierte, sin embargo, en la educación especial y en la formación profesional donde ellos son mayoría.
- En el régimen especial, un porcentaje mayor de mujeres se encuentra matriculada en artes, música, idiomas y de forma muy acusada en danza (90,1%) frente a la prevalencia de hombres matriculados en deportivas (87,6%).
- Se observa un mayor porcentaje de mujeres matriculadas en Educación adulta (67,6%) y en Educación a distancia (casi el 60,1%).

Tabla 9. Alumnado matriculado por tipo de enseñanza y sexo. Aragón. Curso 2021/2022.

| Total | % Mujeres | % Hombres |
|-------------------------------------------|-----------|-----------|
| | 50,6% | 49,4% |
| Regimen general no universitario | 47,7% | 52,3% |
| Educación Infantil | 48,4% | 51,6% |
| Educación Primaria | 48,4% | 51,6% |
| Enseñanza Secundaria Obligatoria (E.S.O.) | 48,6% | 51,4% |
| Bachillerato | 54,6% | 45,4% |
| Formación Profesional Básica | 29,6% | 70,4% |
| Ciclos Formativos Grado Medio | 40,2% | 59,8% |
| Ciclos Formativos Grado Superior | 38,3% | 61,7% |
| Otros Programas Formativos de FP | 28,5% | 71,5% |
| Educación Especial | 37,1% | 62,9% |
| Regimen especial | 62,8% | 37,2% |

| | | |
|-------------------------|-------|-------|
| Artes | 73,5% | 26,5% |
| Música | 56,9% | 43,1% |
| Danza | 90,1% | 9,9% |
| Idiomas presencial | 64,8% | 35,2% |
| Deportivas | 12,4% | 87,6% |
| Enseñanza universitaria | 53,1% | 46,9% |
| Educación de adultos | 67,6% | 32,4% |
| Educación a distancia | 60,1% | 39,9% |

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

Como hemos visto, pese a que encontramos cifras equiparables entre sexos relativas a la matriculación universitaria, las diferencias entre mujeres y hombres se vislumbran en relación con la elección del área de estudio, algo que ocurre asimismo en la formación profesional (*Gráfico 2*). Como sabemos, existen estereotipos de género que atribuyen a unas y a otros determinados valores, actitudes y comportamientos y, por ende, revierten en la elección diferenciada de mujeres y hombres a la hora de optar por qué se estudia.

Gráfico 2. Distribución del alumnado de enseñanzas no obligatorias de régimen general. Curso 2021-2022.

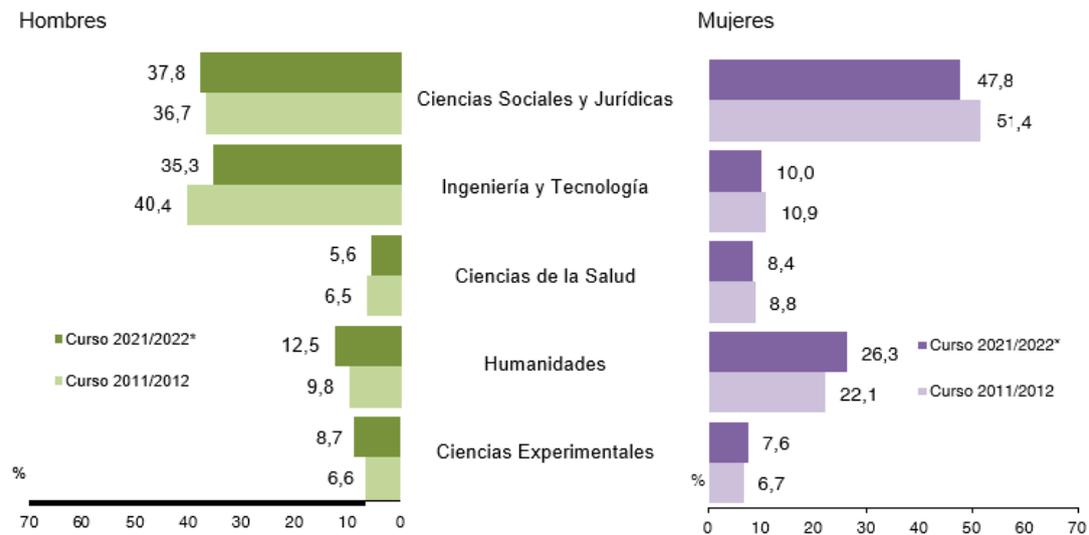


Fuente: Elaboración IAEST a partir de datos de la Estadística de la enseñanza no universitaria. Departamento de Educación, Cultura y Deporte. Gobierno de Aragón.

En lo que a los estudios universitarios se refiere (*Gráfico 2*), esta socialización de género hace que existan campos masculinizados como el de Ingeniería y Arquitectura donde los hombres o sectores feminizados como las Ciencias Sociales y Jurídicas o las Ciencias de la Salud (*Gráfico 3*). Se constata, por tanto, la escasez de mujeres en carreras STEM (acuñado por la OCDE este acrónimo significa en inglés: *Science, Technology, Engineering and Mathematics*).

Gráfico 3. Alumnado universitario por sexo y área de conocimiento. Aragón.

Unidad: Porcentaje de alumnas y alumnos matriculados por sexo según áreas.



* Curso 2021/2022, datos provisionales.

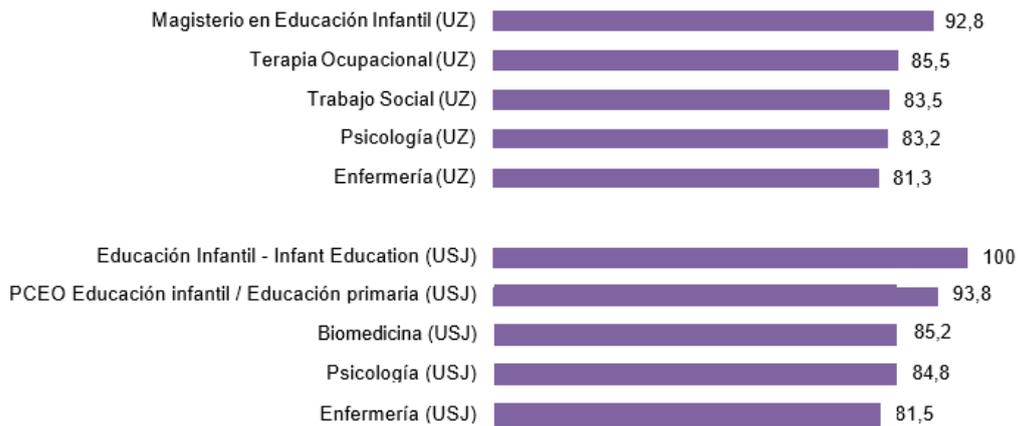
Incluye alumnado de 1 y 2º ciclo, Grado y Máster.

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

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

Gráfico 4. Estudios con mayor porcentaje de mujeres por universidad. Curso 2021/2022

Unidad: Porcentaje de alumnas matriculadas.

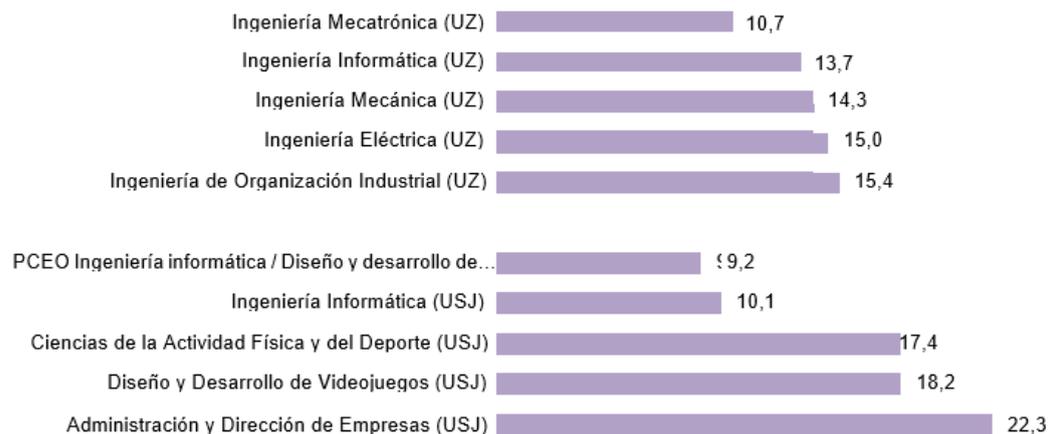


UZ: Universidad de Zaragoza. USJ: Universidad de San Jorge.

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

Gráfico 5. Estudios con menor porcentaje de mujeres por universidad. Curso 2021/2022

Unidad: Porcentaje de alumnas matriculadas.



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

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

Como se ha indicado, algo similar ocurre con las enseñanzas no universitarias (*Gráfico 6*). Las familias profesionales que cuentan con menos mujeres matriculadas tienen que ver con las actividades

relacionadas con informática, desarrollo de aplicaciones, electromecánica...Así pues, 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

Trabajo productivo y reproductivo

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

“las mujeres pasan más horas que los hombres realizando labores no remuneradas de cuidado de personas o trabajos reproductivos como cocinar, limpiar o cuidar a los niños, enfermos y ancianos. El trabajo no remunerado contribuye al bienestar social y sustenta el crecimiento económico a través de la reproducción de una fuerza de trabajo apta, productiva y capaz de aprender y crear. Sin embargo, ya que este trabajo no es remunerado, es invisible desde un punto de vista estadístico, y prácticamente no se tiene en cuenta en el Sistema de Cuentas Nacionales (SCN)”³

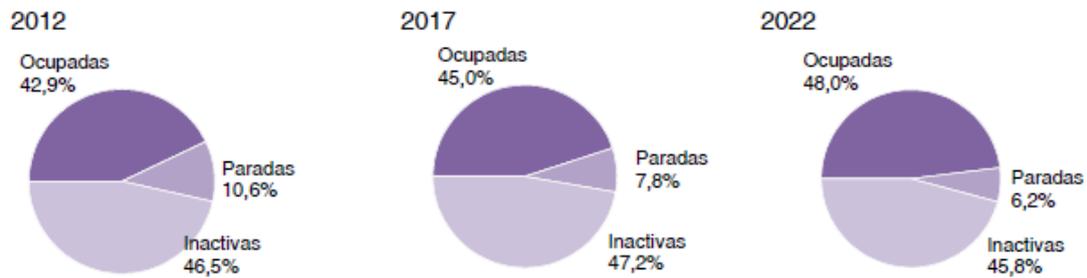
Pasemos a ver algunos datos en relación con ambos ámbitos. En primer lugar, en cuanto al **trabajo productivo**, observando los datos sobre el mercado laboral (*Gráfico 6*), las cifras de mujeres ocupadas suelen encontrarse todos los años sobre los 14 puntos porcentuales por debajo de la de los hombres ocupados. Algo similar ocurre con la

³ Guía de recursos sobre las cuestiones de género en las políticas de empleo y del mercado de trabajo. Organización Internacional de Trabajo, 2015, p. 24.

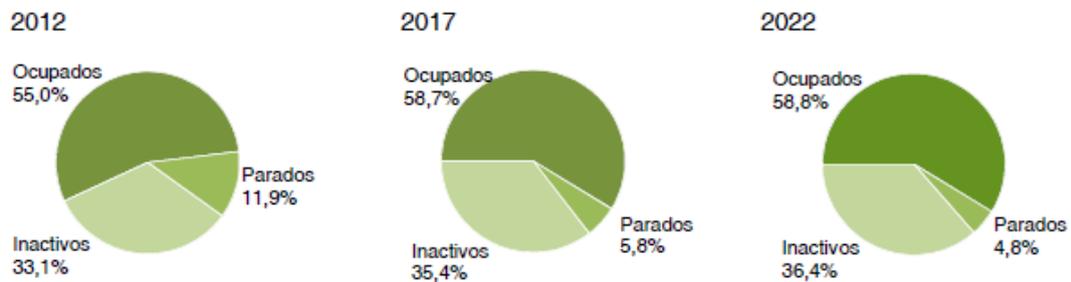
cifra de inactivas que suele situarse unos 12-13 puntos porcentuales por encima de la de los hombres.

Gráfico 6. Actividad, ocupación y paro, de la población de 16 y más años, según sexo

Mujeres



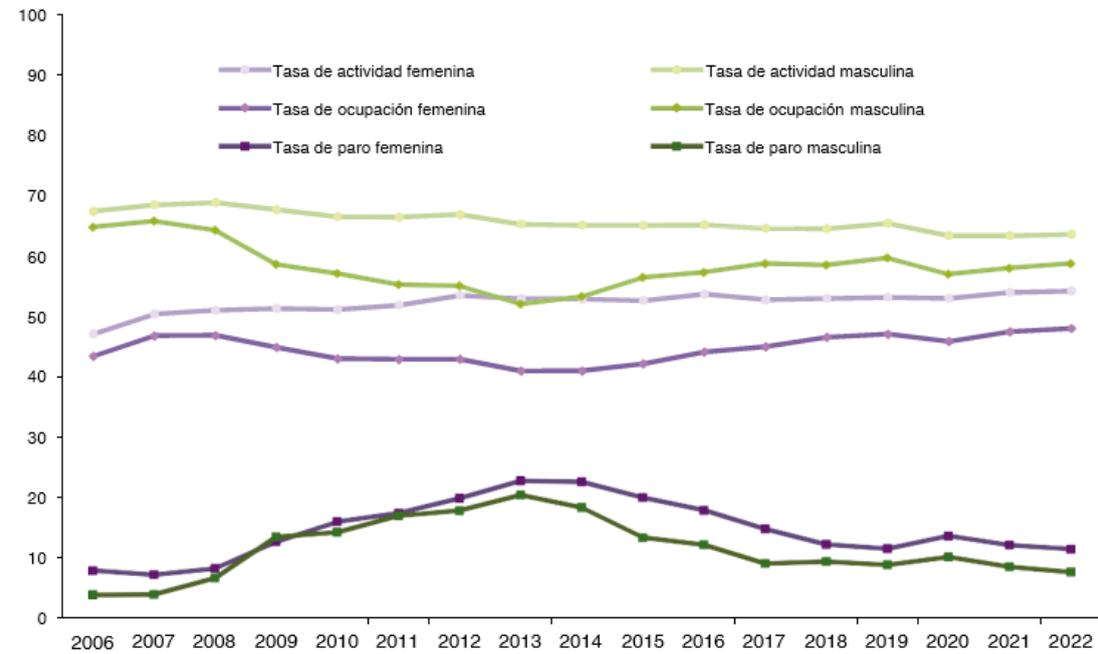
Hombres



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE.

Si prestamos atención al *Gráfico 7*, la tasa de actividad y de ocupación masculina es superior en el caso de los hombres y las mujeres son mayoría en el caso de tasa población inactiva.

Gráfico 7. Evolución tasa de actividad, ocupación y paro mujeres y hombres. Aragón

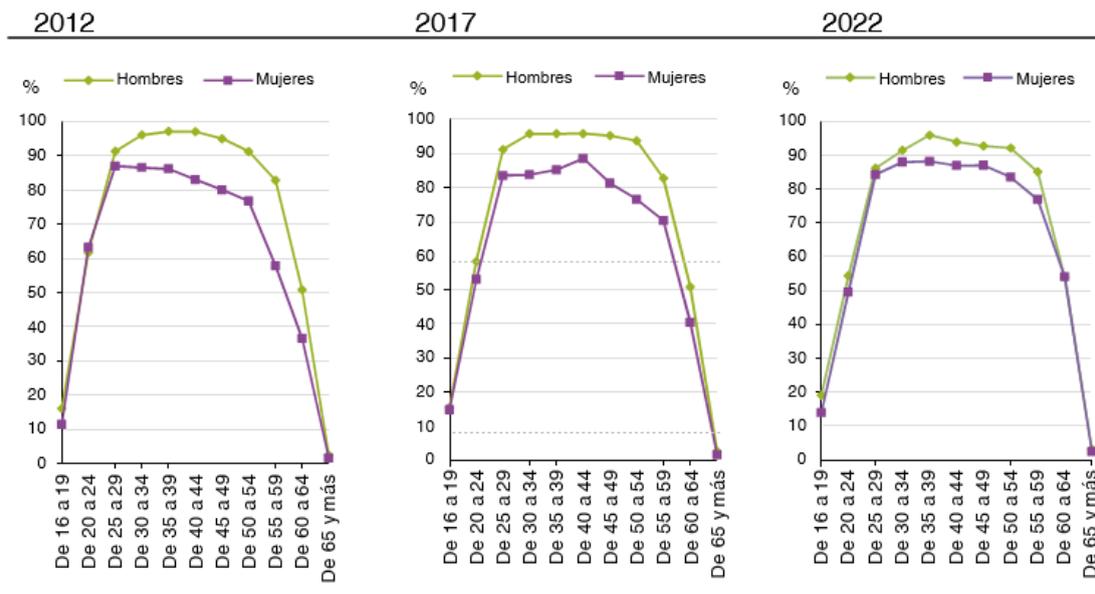


Serie revisada desde 2002 por el cambio de base poblacional de la Encuesta de Población Activa (EPA) derivada del Censo de Población y Viviendas de 2011.

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE.

Prestando atención ahora a la población activa en relación con la edad y el sexo (*Gráfico 8*), en todos los años se dibuja la misma tendencia: se observan niveles similares hasta los 29 años entre mujeres y hombres, pero a partir de este momento, la tasa de actividad de las mujeres cae. Cabe recordar algunos datos demográficos: la edad media del primer matrimonio de las mujeres es de 34,6 años en 2022 y la edad media en la que una mujer es madre por primera vez en España fue de 31,6 en el año 2021.

Gráfico 8. Tasa de actividad según sexo y tasa de hogar



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

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE.

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

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

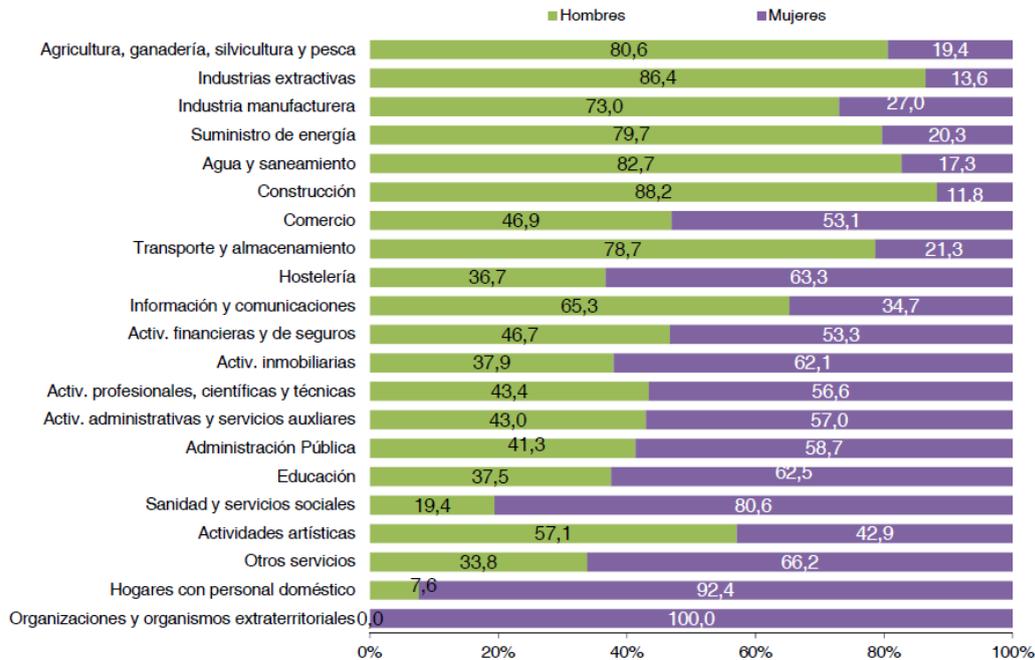
| | 2010 | 2020 |
|--|------|------|
| | | |

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

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE.

En cuanto a la actividad económica, la realidad educativa anterior tiene su corolario en el mercado laboral. Los hombres son más del 80% en agricultura, ganadería, silvicultura y pesca; industrias extractivas, suministro de energía, construcción y transporte y almacenamiento. En cuanto a los ámbitos feminizados, las mujeres son más del 80% en sanidad y servicios sociales, hogares con personal doméstico y organizaciones y organismos extraterritoriales. En todas estas actividades se aprecia cómo los estereotipos de género han empapado el mercado laboral (segregación horizontal) y este se encuentra marcado por los papeles tradicionalmente atribuidos a la mujer y vinculados al cuidado y al trabajo doméstico. Como vemos en el *Gráfico 9*, las mujeres alcanzan más del 80% en la rama de Actividades sanitarias y servicios sociales.

Gráfico 9. Afiliaciones en alta al Régimen General de la Seguridad Social por sexo, según actividad económica de la empresa. Aragón. Año 2022.



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

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).

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

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

(Organización Internacional del Trabajo, Trabajar para un futuro más prometedor, p.35).

Queda claro, por tanto, que la paulatina — aunque no suficiente — incorporación de la mujer a la esfera pública no ha ido de la mano de la entrada de los hombres en la esfera privada. Las encuestas de uso del tiempo constituyen un elemento útil a la hora de desvelar la sobreutilización del tiempo de las mujeres en espacios privados y en tareas dedicadas a la reproducción de la vida. Como muestra la *Tabla 11*, la diferencia en cómo se distribuye el tiempo a lo largo del día entre unas y otras muy notable en la categoría “hogar y familia” donde ellas emplean mucho más tiempo. Los hombres están por delante en el trabajo remunerado en deportes y actividades o en aficiones e informática.

Tabla 11. Distribución de actividades en un día promedio (en horas y minutos)

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

Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo, INE.

Como vemos en la *Tabla 12*, las actividades de trabajo no remunerado muestran un patrón de distribución en función del género: la prevalencia de las mujeres en tareas dedicadas al cuidado y educación de los hijos e hijas, cocinar y realizar tareas domésticas y el cuidado de familiares o ancianos con alguna discapacidad.

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

| | Todos los días | Varias veces a la semana | Varias veces al mes | Con menos frecuencia | Nunca | Otros |
|----------------------------------------------------------|----------------|--------------------------|---------------------|----------------------|-------|-------|
| Hombres | | | | | | |
| De voluntariado o caritativas | 0,5 | 1,0 | 2,3 | 9,1 | 86,9 | 0,3 |
| Políticas o sindicales | 0,6 | 1,5 | 2,2 | 5,8 | 89,5 | 0,4 |
| Cuidado y educación de sus hijos o nietos | 31,5 | 9,0 | 3,2 | 4,5 | 39,4 | 12,3 |
| Cocinar y realizar las tareas domésticas | 32,9 | 30,2 | 10,0 | 11,5 | 15,4 | 0,1 |
| Cuidado de familiares ancianos o con alguna discapacidad | 3,4 | 3,0 | 3,9 | 5,7 | 77,7 | 6,3 |
| Hacer un curso o formación | 1,2 | 2,4 | 6,3 | 34,9 | 55,0 | 0,2 |
| Mujeres | | | | | | |
| De voluntariado o caritativas | 0,3 | 1,6 | 3,8 | 11,1 | 83,1 | 0,1 |
| Políticas o sindicales | 0,0 | 0,4 | 1,5 | 5,0 | 93,0 | 0,2 |
| Cuidado y educación de sus hijos o nietos | 47,4 | 4,3 | 1,5 | 3,3 | 34,4 | 9,0 |
| Cocinar y realizar las tareas domésticas | 77,5 | 15,4 | 1,7 | 3,0 | 2,3 | 0,2 |
| Cuidado de familiares ancianos o con alguna discapacidad | 6,6 | 3,6 | 3,9 | 7,2 | 75,3 | 3,5 |
| Hacer un curso o formación | 1,4 | 3,7 | 4,2 | 33,9 | 56,5 | 0,4 |

Nota: Encuesta realizada a personas ocupadas

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

<http://encuestasnacionales.oect.es/>

Poniendo el foco en la **corresponsabilidad**, otro dato más que da cuenta de que el cuidado articulado en femenino se observa a la hora de ver las cifras de acogimiento de prestaciones por maternidad percibidas por el padre o por la madre (*Tabla 13*):

Tabla 13. Prestaciones de maternidad y paternidad. Aragón

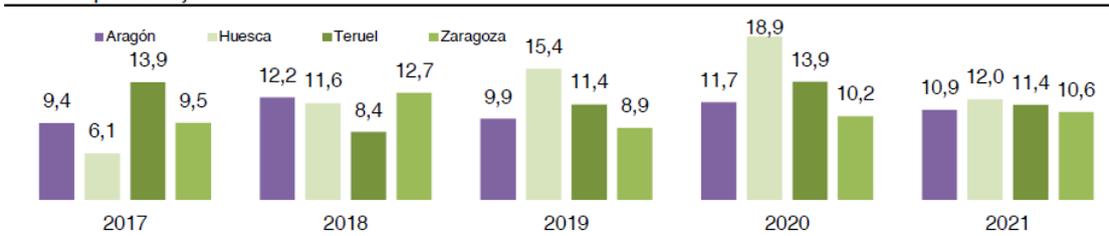
| Año | Percibidas por la madre | Percibidas por el padre | % de padres preceptores |
|------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| 2021 | 1220 | 103 | 7,79 |
| 2020 | 1477 | 131 | 8,15 |
| 2019 | 1578 | 124 | 7,29 |
| 2018 | 1523 | 143 | 8,58 |
| 2017 | 1445 | 114 | 7,31 |
| 2016 | 1340 | 87 | 6,10 |
| 2015 | 1179 | 68 | 5,45 |
| 2014 | 1040 | 49 | 4,50 |
| 2013 | 843 | 51 | 5,70 |
| 2012 | 939 | 41 | 4,18 |
| 2011 | 1105 | 34 | 2,99 |

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

En cuanto a la evolución de la ratio de hombres con excedencia por cuidado de familiares (*Gráfico 10*), desde 2015 se ha producido un ligero aumento, aunque con todo, el número de excedencias acogidas por hombres con respecto al número al que se acogen las mujeres es muy inferior.

Gráfico 10. Evolución de la ratio de hombres con excedencia por cuidado de familiares

Unidad: porcentaje.



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

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

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

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

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



Representación

REPRESENTACIÓN

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

- Por un lado, el [Boletín estadístico del personal al servicio de la Comunidad Autónoma de Aragón](#) de junio de 2023 (publicado el 29 de septiembre de 2023).
- Por otro lado, contamos con el Diagnóstico Plan de Igualdad de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón que forma parte del [Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024](#).

Cabe mencionar que la situación actual de transitoriedad, con la existencia de nuevos departamentos que no se corresponden con la anterior estructura no permite elaborar una foto fija de la situación del personal. No obstante, se ofrecen los datos de informes anteriores que dibujan tendencias a tener en cuenta.

Así pues, a continuación se ofrecen los datos más relevantes para conocer la situación en la que se encuentra el personal al servicio de la Comunidad Autónoma de Aragón. En el último apartado “Conclusiones” se presentan de manera breve las principales conclusiones extraídas del Diagnóstico que ha servido de base para la elaboración del vigente Plan de Igualdad. En la elaboración del siguiente Plan de Igualdad, se volverá a realizar un diagnóstico sobre la situación de mujeres y de hombres en la administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y ofrecerá datos más actuales sobre la situación de mujeres y hombres.

Personal al servicio de la Comunidad Autónoma de Aragón

Número de efectivos

Empezando con el número de efectivos, existe una **feminización del personal** al servicio de la Comunidad Autónoma de Aragón (casi el 75% del total son mujeres) con una ratio de **tres mujeres por cada hombre** (*Gráfico 11*).

En cuanto a la **edad media**, en ambos casos, esta es similar siendo en los hombres de 47 años y en las mujeres de 46,6 años.

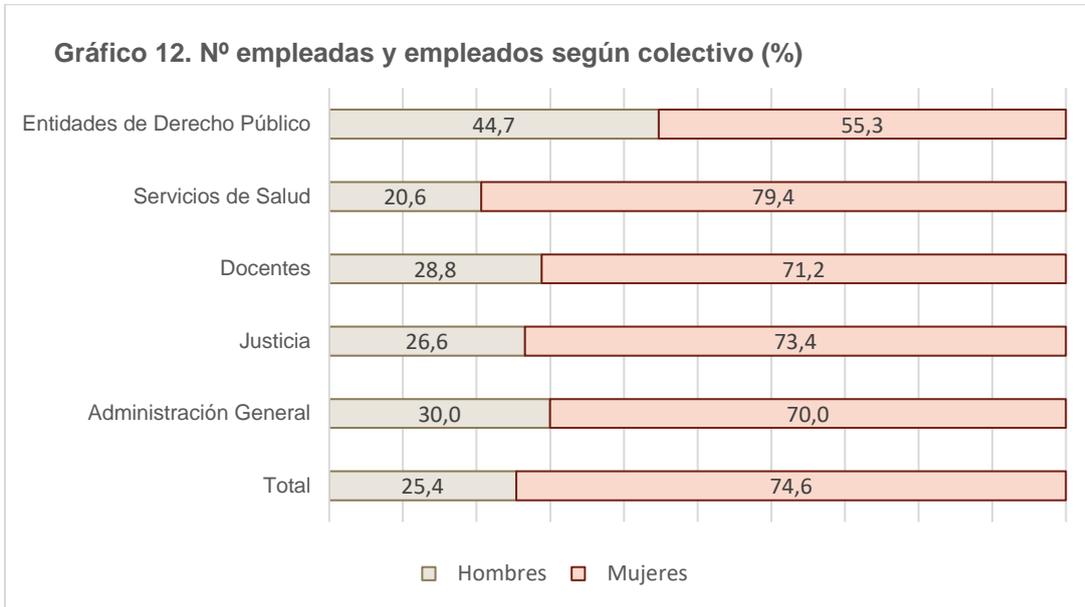


Personal empleado por Departamentos

En cuanto a la distribución de **mujeres y hombres en los diferentes Departamentos**, como se muestra en el *Gráfico 12*, existe una feminización de los Departamentos de Ciudadanía y Derechos Sociales o Sanidad. En otros como Vertebración del Territorio, Movilidad y Vivienda o Presidencia del Gobierno esta tendencia se envierte (Fuente: Boletín estadístico del personal al servicio de la Comunidad Autónoma de Aragón de diciembre de 2021).

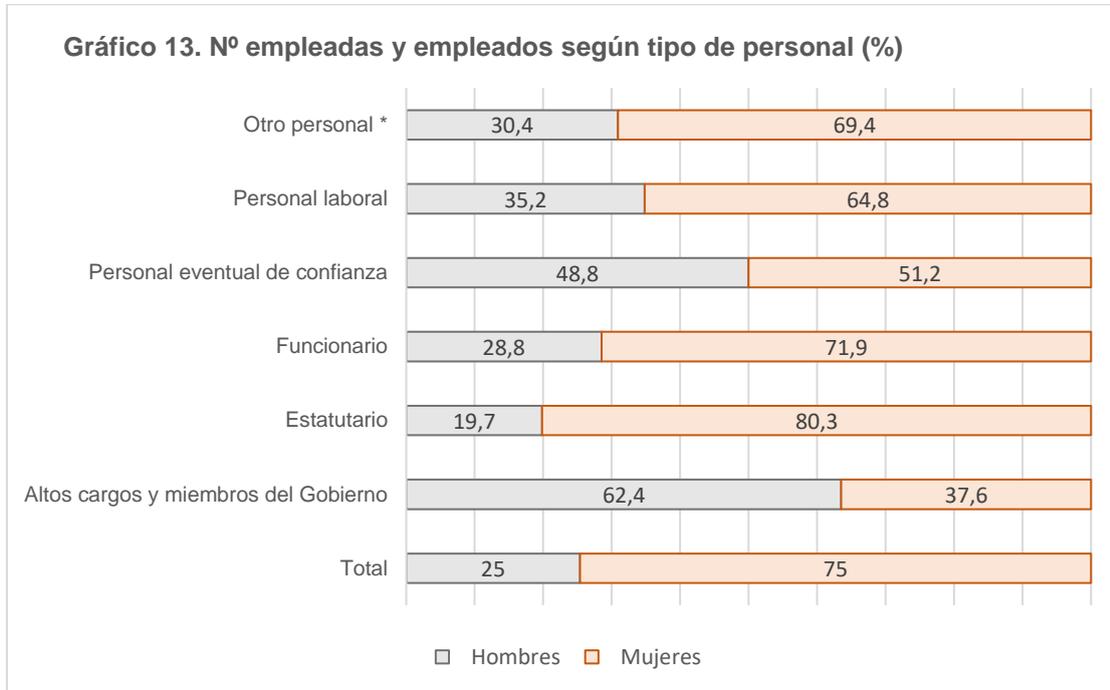
Por colectivo y sexo

Prestando atención a todos los colectivos, el porcentaje de mujeres supera el 70% en todos ellos salvo en el caso de las entidades de Derecho Público donde los hombres alcanzan casi el 45%. El colectivo que cuenta con el mayor porcentaje de mujeres es el de Servicios de Salud (casi el 80%).



Tipo de personal

En lo tocante al **tipo de personal** (Gráfico 13), las mujeres superan el 70% en todas las categorías salvo en el caso de “Altos cargos y personal eventual” donde la tendencia se invierte y los hombres representan casi el 64% del total y el 36% las mujeres. En el caso de personal eventual de confianza el porcentaje de hombres también es más amplio que en el resto donde alcanza casi el 50%.



Escalas administrativas

Como detalla el Diagnóstico del Plan de Igualdad, en lo que respecta a las **escalas administrativas** (*Tabla 14*) el mayor porcentaje de mujeres se agrupa en las escalas para las que se asignan competencias y capacidades relacionadas con los cuidados directos a personas. Por el contrario, las escalas más masculinizadas se corresponden con atributos relacionados con la movilidad, el despliegue territorial y tareas manuales con intervención directa sobre inmuebles o infraestructuras.

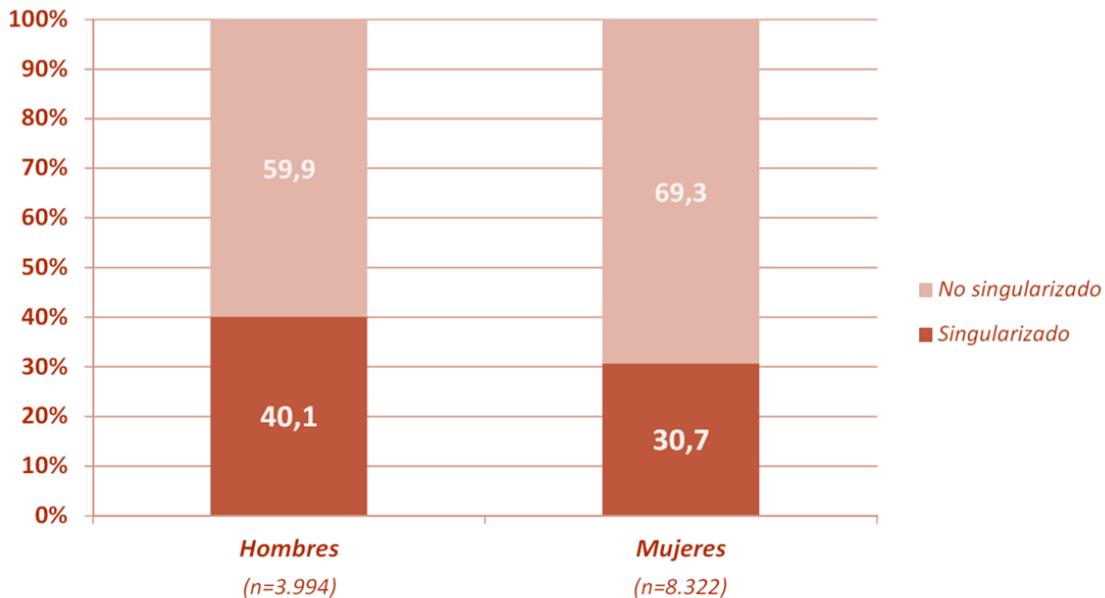
Tabla 14. Índice de feminización de las escalas administrativas

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

Naturaleza del puesto ocupado

En relación con el **tipo de puesto de trabajo**, se manifiesta claramente una diferencia de, prácticamente, 10 puntos porcentuales en el índice de concentración por sexos. Los puestos de trabajo singularizados suponen el 40,1 % del cúmulo de puestos ocupados por hombres, mientras que para las mujeres esta condición se da en el 30,7 % de los casos.

Gráfico 16. Índice de concentración de hombres y mujeres según la naturaleza del puesto de trabajo ocupado (%)



Complemento específico

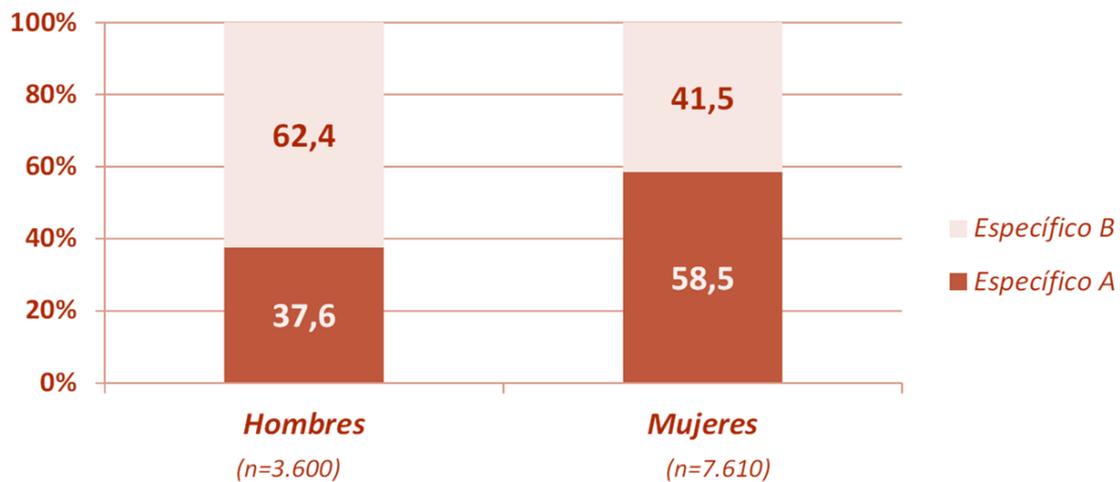
Las **retribuciones complementarias** representan un elemento básico de ordenación de los puestos de trabajo de la organización administrativa. Estas retribuciones se corresponden con la asignación del complemento específico A o B de cada puesto. El complemento específico B conlleva una dedicación de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

En el grupo de los hombres, se observa que casi dos tercios de los puestos de trabajo (62,4 %) tienen asignado el complemento específico B, mientras que en el grupo de las mujeres esta circunstancia solo afecta al 41,5 %. Se reconoce por tanto una brecha de más de 20 puntos porcentuales: menos de la mitad de las mujeres ocupan puestos con complemento específico B, siendo lo contrario en el caso de los hombres (Gráfico 17).

Si se compara el índice de concentración de los puestos de trabajo con complemento específico B entre hombres y mujeres, se constata que en todos los casos los valores son superiores para la población del grupo de hombres frente a la del grupo de mujeres y esta brecha se observa en todos los grupos profesionales. Por ejemplo, la

condición de que el 95,3 % de los puestos ocupados por el grupo de los hombres en el subgrupo A1 tienen asignado el específico B, frente al 83,9 % en el caso del grupo de las mujeres. También destaca la enorme diferencia de valores del índice en el subgrupo A2.

Gráfico 17. Índice de concentración de mujeres y hombres según complemento específico de los puestos de trabajo (%)

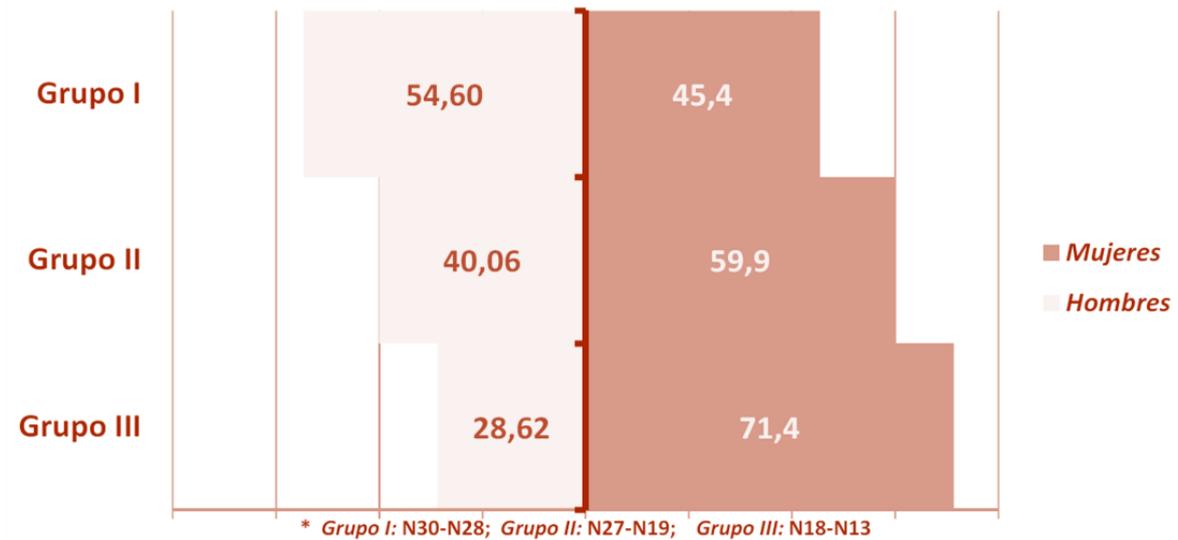


Fuente: Diagnóstico y Análisis Plan de Igualdad. Administración General, p. 51.

La distribución de hombres y mujeres según el **nivel de desempeño** (Gráfico 18) de los puestos muestra, con carácter general, que en los puestos con un nivel superior en el rango de la escala se registra una mayor presencia de hombres, que se atenúa y equilibra en los niveles del centro de la escala, siendo ya, en los niveles inferiores, cada vez más exigua en beneficio de una presencia de mujeres cada vez más numerosa y notoria.

Desde el punto de vista de la calidad de los puestos de trabajo, en el caso de las mujeres, menos de la mitad de los puestos (48,9%) están ocupados por su titular, lo que no ocurre en el grupo de hombres donde esta circunstancia es casi 14 puntos porcentuales superior (62,8%).

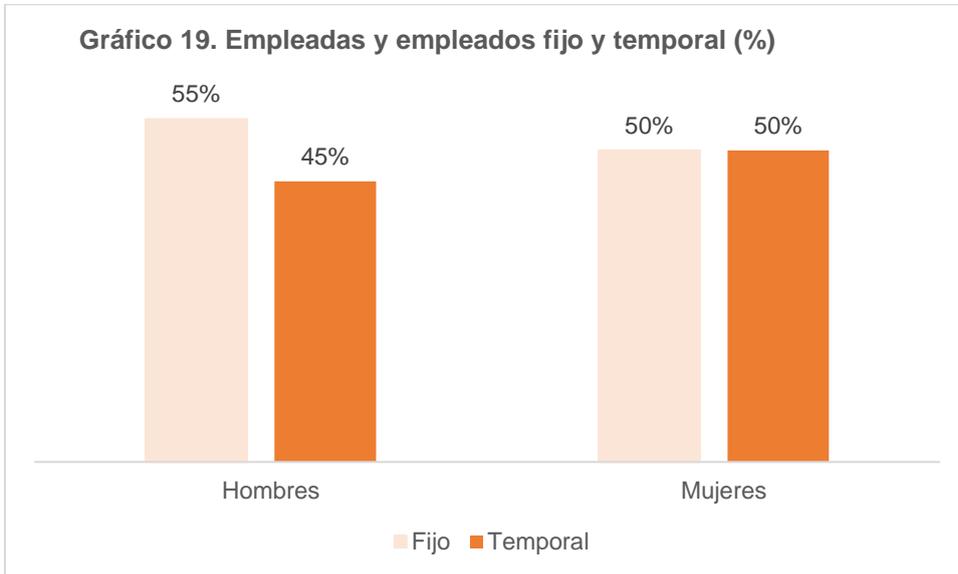
Gráfico 18. Distribución de mujeres y hombres según agrupación de niveles de desempeño⁴ de los puestos de trabajo



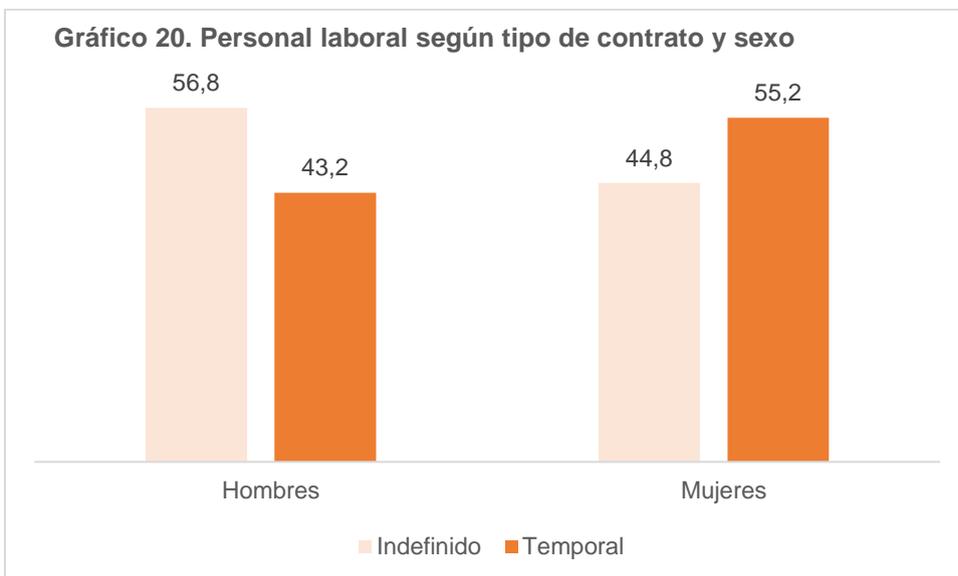
Calidad del puesto

Observando la distribución de hombres y mujeres en la categoría según sea fijo y temporal, el porcentaje de hombres (a pesar de la feminización) se encuentra en mayor medida concentrado en la categoría de fijo de lo que lo hace en el temporal. En las mujeres se encuentran distribuidas en igual medida (*Gráfico 19*).

⁴ Para facilitar la comprensión, se han agrupado los 17 niveles de desempeño del actual rango reglamentario, en tres grupos. El grupo I comprende los niveles 28, 29 y 30, es decir puestos de trabajo que, cualquiera que sea su naturaleza y posición organizativa, están reservados al intervalo exclusivo del grupo A1 y que se proveen, en todos los casos, por el procedimiento de libre designación. En el grupo II se han reunido los puestos de nivel 19 a nivel 27 y comprende intervalos correspondientes a los subgrupos A1, A2, y, en sus niveles máximos, C1. Finalmente, el grupo III reúne los puestos de nivel 13 a nivel 18, que corresponde con los niveles mínimos del subgrupo C1, el intervalo completo del subgrupo C2 y el nivel de desempeño de puestos de trabajo asignados para personal de las agrupaciones profesionales (E).



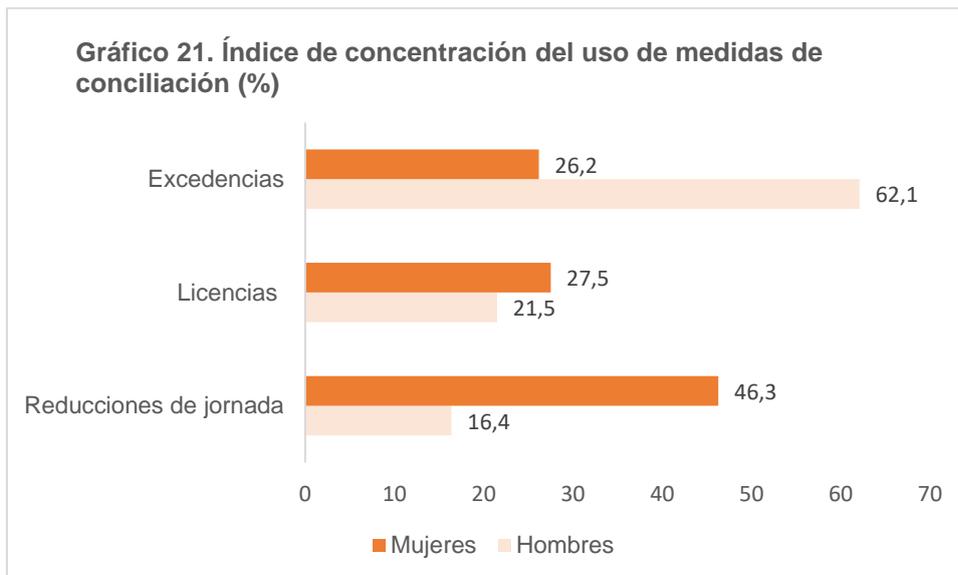
En el caso del personal laboral, el patrón se repite en el caso de los hombres. En el caso de las mujeres, aumenta el porcentaje de temporalidad. La diferencia entre la temporalidad de hombres y mujeres es de 12 puntos porcentuales (*Gráfico 20*).



Uso de medidas de conciliación

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

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

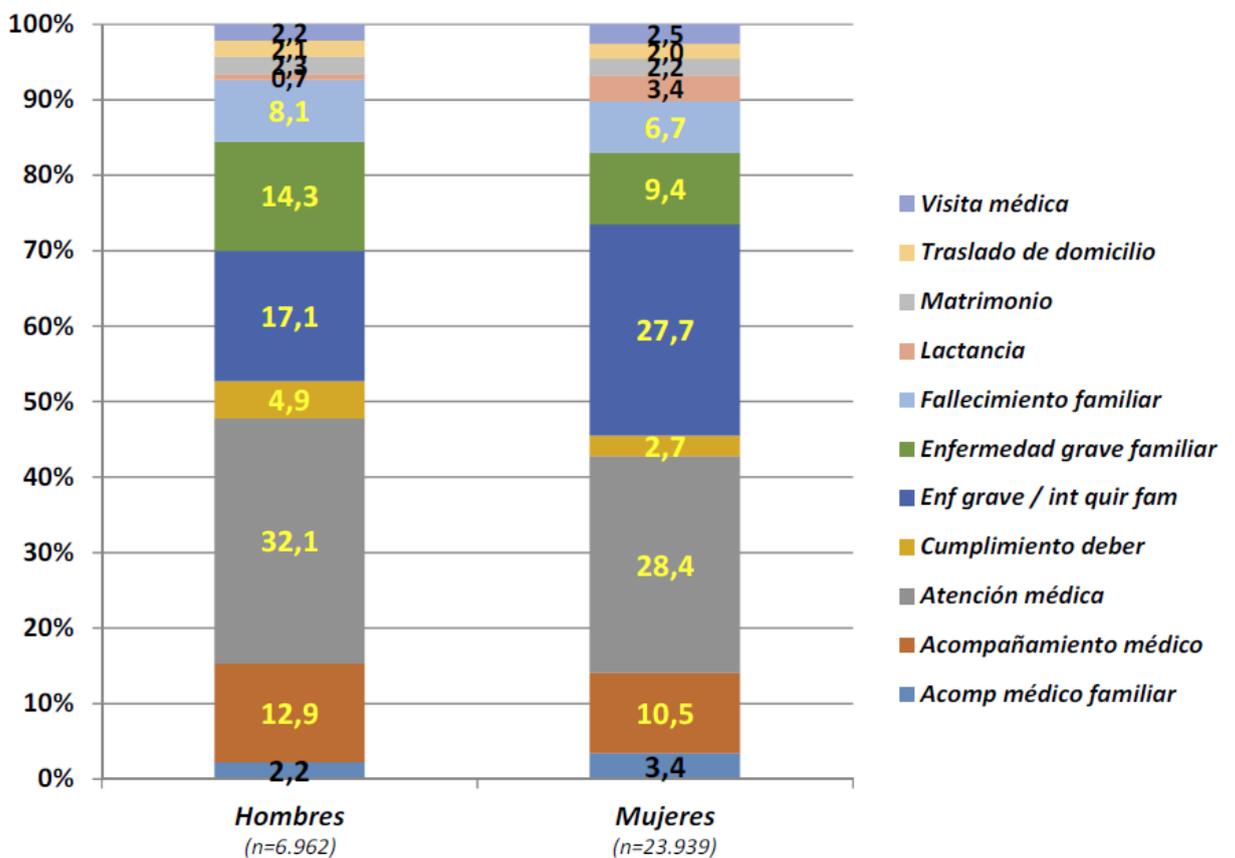


Entre las 20 modalidades de permiso que registra el sistema SIRHGA, hay 6 de ellas cuyo índice de distribución es notoriamente superior al 77,5 % del conjunto del sector, mostrando en todos los casos valores de su uso por mujeres iguales o superiores al 80,0 %. El índice de concentración del uso de los permisos por sexo muestra pautas muy semejantes en los dos grupos, con rangos de intervalo análogos y concentrados mayoritariamente respecto a modalidades de utilización que tienen que ver con la salud propia o la de algún familiar (*Gráfico 22*).

Cabe destacar, en todo caso, la amplitud del intervalo a favor de las mujeres en el permiso por intervención quirúrgica familiar, cuyo valor sugiere el reforzamiento de la función y la imagen tradicional de la mujer como agente y

soporte de los vínculos relacionales de apoyo y subsidio en su entorno personal y familiar (Fuente: Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024).

Gráfico 22. Concentración de los permisos por sexo (%)



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

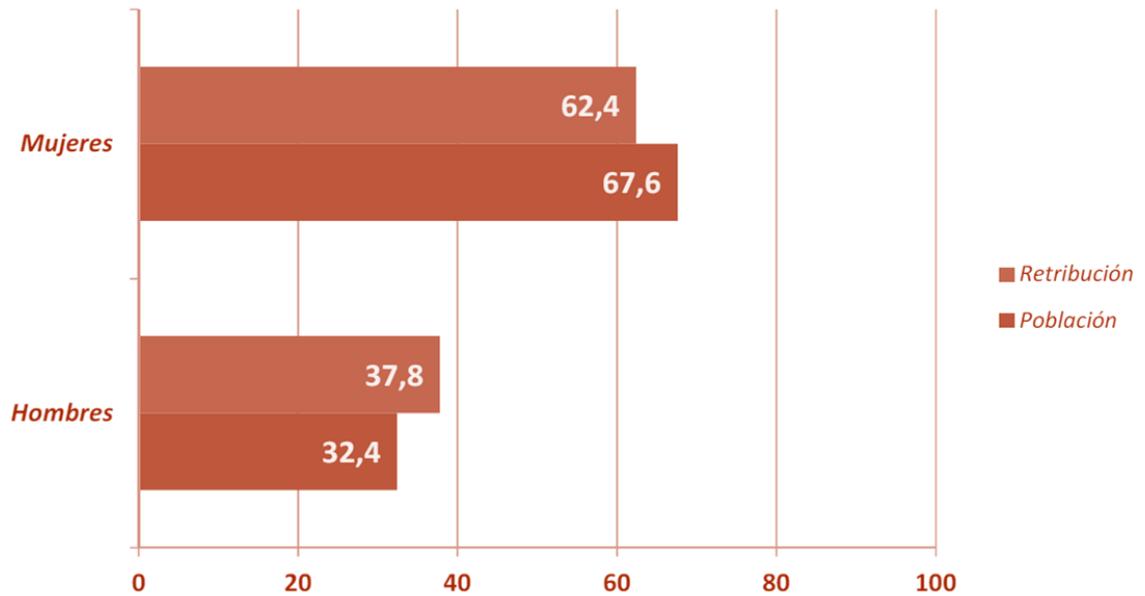
- Por un lado, en el grupo de los hombres el valor más alto lo registra el acogimiento a la situación de excedencia que, como se ha mostrado,

representa una opción de respuesta a requerimientos profesionales y poco vinculados a exigencias familiares

- Por el contrario, en el grupo de las mujeres es el acogimiento a las distintas modalidades de reducción de jornada el valor más elevado, afectando a cerca de la mitad de las personas del grupo. Como se señala de manera más detallada en el Plan, se trata de un conjunto de modalidades vinculadas a la guarda y cuidado de personas menores de edad o familiares, es decir, exigencias de “naturaleza doméstica”.

Retribuciones salariales

Tras una primera observación en el Sector de la Administración General se observa la existencia de una brecha salarial (*Gráfico 23*) a favor de la población masculina. En primer lugar, se pone de manifiesto que el grupo de mujeres, que supone el 67,6 % de la población del sector, percibe el 62,4 % de la retribución asignada al sector, es decir una diferencia de 5,2 %. Por el contrario, el grupo de los hombres perciben el 37,8 % del valor de la nómina general del sector, cuando solo suponen el 32,4 %

Gráfico 23. Distribución general de las retribuciones entre la población del sector

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

Conclusiones

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

- ✓ La **Administración general** se encuentra **feminizada** (2 mujeres por cada hombre). Las mujeres representan el 67,54% del censo frente al 32,46% para los hombres).
- ✓ El **índice de feminización es más alto dentro del funcionariado (227)** de lo que lo es en el personal laboral. En el caso de **altos cargos y personal eventual el patrón es contrario**, con un índice de feminización de 53 donde 100 es el valor de la equidad.

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

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

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

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

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

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

- **Excedencia voluntaria:** los hombres se acogen en mayor grado a medidas favorecedoras mientras que las mujeres lo hacen a situaciones de excedencia más distribuidas y exigencias personales más diversas. Reducción de jornada con mayor concentración de mujeres y con un valor desmesurado en el cuidado de menores de 6 a 12 años.
- **Licencias:** considerable feminización del índice de distribución.
- **Reducción de jornada: valor muy alto del indicador de distribución para el grupo de mujeres** y según el tipo, desmesurado valor referido **guarda legal de menores entre 6 y 12 años.**
- **Uso de permisos:** mayor uso de permisos por parte de mujeres. En cuanto al tipo, mayor acogimiento a aquellos que tienen que ver con salud propia o familiar.

En suma, como detalla el Plan de Igualdad, *“los indicadores sobre la organización administrativa dan cuenta de un escenario que, sobre la base de una población muy feminizada, muestra **brechas de desigualdad** de diferente magnitud a favor de del grupo de hombres.”*

Recursos - Resultados



RECURSOS-RESULTADOS

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

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



a) Visibilización del trabajo doméstico

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

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

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

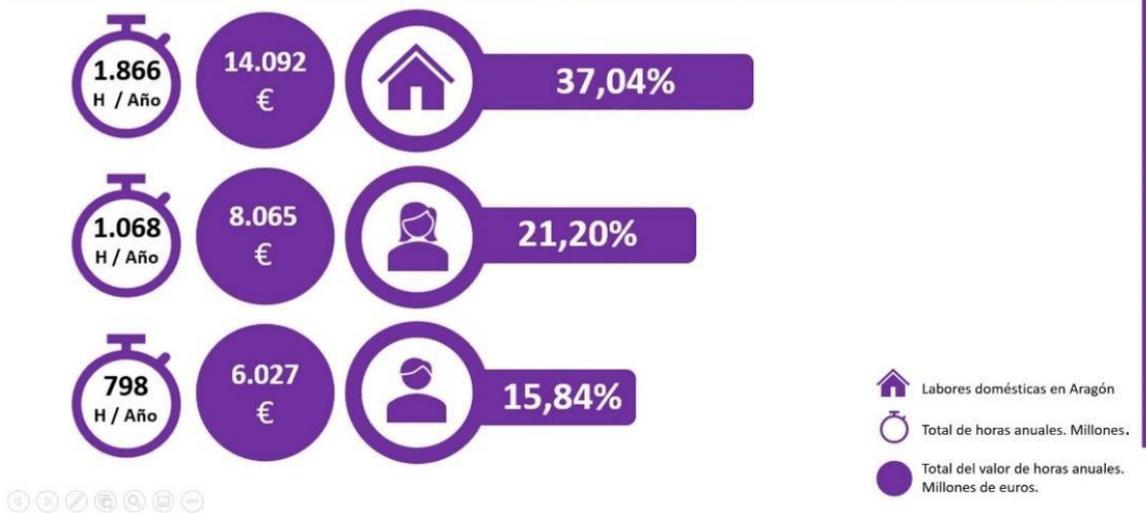
El informe realizado por el IAM pretende ofrecer una fotografía en relación con el valor económico del trabajo reproductivo.

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

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

Horas anuales dedicadas a labores domésticas en Aragón y el porcentaje de su valor sobre el PIB de Aragón de 2019

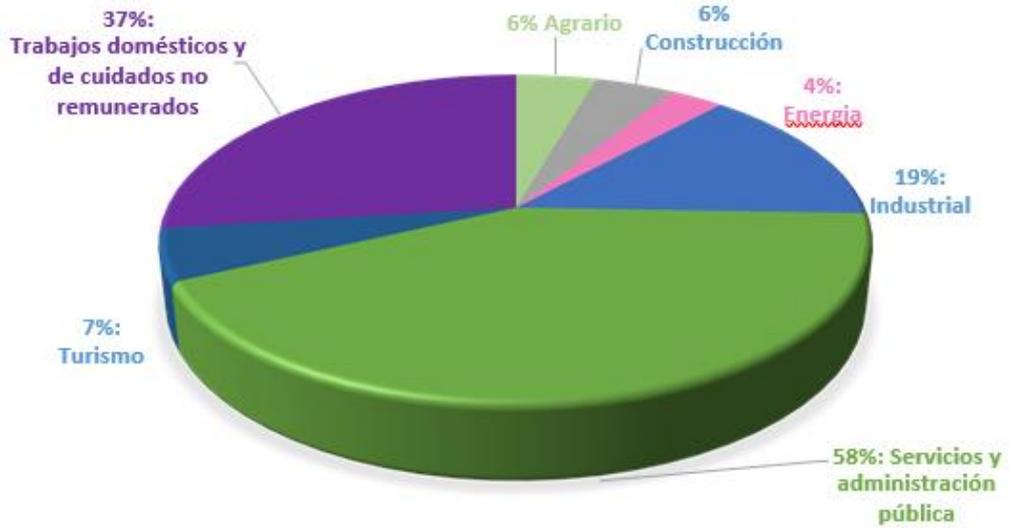
PIB de Aragón 2019: **38.044 M €**



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

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

Comparativa entre sectores y aportación al PIB aragonés



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

b) Evaluaciones de impacto de género

Según la [Orden HAP/1091/2023, de 18 de agosto, por la que se dictan instrucciones para la elaboración de los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2024](#) los programas de gasto se enumerarán y denominarán según la estructura contenida en su Anexo III, sin perjuicio de que sea necesario la codificación y parametrización de nuevos programas de gasto, para adaptar las estructuras presupuestarias a los Decretos de 11 de agosto de 2023, 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 y el Decreto 102/2023, y de 12 de agosto, del Gobierno de Aragón, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Sobre el telón de fondo de una nueva distribución competencial y pendientes de los Decretos de Estructuras Orgánicas tras la celebración de elecciones autonómicas en el año 2023 se elabora este informe de impacto de género de los programas de gastos de los diferentes Departamentos y Organismos Autónomos.

Así pues, cada Departamento ha elaborado su **informe de impacto de género** de acuerdo con el modelo facilitado en el Anexo VIII de la [Orden HAP/1091/2023, de 18 de agosto, por la que se dictan instrucciones para la elaboración de los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2024](#).

La Orden HAP/962/2022 detalla que el Presupuesto de Gastos se estructura en una triple vertiente: 1) la estructura por Centros Gestores responde a criterios organizativos, 2) la estructura de programas económicos se configura considerando los objetivos a conseguir y, por último, 3) los gastos se relacionan atendiendo a su naturaleza económica.

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

- ✓ La Administración de la Comunidad Autónoma, que se dividirá en Secciones, y éstas a su vez en Servicios.
- ✓ Los Organismos Autónomos de la Comunidad Autónoma.

- ✓ Las Entidades de Derecho Público con presupuesto administrativo dependientes de la Comunidad Autónoma.

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

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

Programas con pertinencia de género

Código- Sección

-
- 02. PRESIDENCIA DEL GOBIERNO DE ARAGÓN
 - 09. CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ARAGÓN
 - 10. DEPARTAMENTO DE PRESIDENCIA, INTERIOR Y CULTURA
 - 12. DEPARTAMENTO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 - 14. DEPARTAMENTO DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y ALIMENTACIÓN
 - 15. DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA
 - 16. DEPARTAMENTO DE SANIDAD
 - 18. DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y UNIVERSIDADES
 - 21. DEPARTAMENTO DE DESARROLLO TERRITORIAL, DESPOBLACIÓN Y JUSTICIA
 - 22. DEPARTAMENTO DE MEDIO AMBIENTE Y TURISMO
-

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

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

-
- 51. INSTITUTO ARAGONÉS DE EMPLEO
 - 52. SERVICIO ARAGONÉS DE SALUD
 - 54. INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER
 - 71. ARAGONESA DE SERVICIOS TELEMÁTICOS
 - 78. INSTITUTO ARAGONÉS DE FOMENTO
-

En cuanto a las Secciones sin pertinencia de género, teniendo en mente que en términos generales **todos los programas presupuestarios** de gasto **afectan** de una u otra manera a **hombres y mujeres**, han sido excluidos del presente análisis aquellos relacionados con actividades administrativas que se dedican al mantenimiento de servicios internos o a su funcionamiento o los encomendados a la gestión de transferencias o similares. En estos programas resulta de una mayor complejidad establecer una relación directa entre sus objetivos y actuaciones en relación con la igualdad de género sobre la población o sobre los objetivos de política públicas así que se ha optado por no contar con ellos para el análisis presupuestario presente. Este es el caso de la Sección 01: Cortes de Aragón, la Sección 03: Consejo Consultivo de Aragón o de la Sección 04: Tribunal Administrativo de Contratos Públicos de Aragón.

En los programas declarados con pertinencia de género, se observan mejoras con respecto al análisis de género si lo comparamos con la evaluación de género del ejercicio presupuestario inmediatamente anterior. Con carácter general, en los diferentes programas presupuestarios se observa un esfuerzo por incrementar la formación en temática de género en los diferentes programas, un aumento de las actividades dedicadas a la sensibilización de género de la plantilla que forma los diferentes Departamentos y un compromiso por la continuidad en este aspecto que es piedra angular de la lucha por la igualdad de género.

Asimismo, se contempla en la mayoría de los mismos el objetivo de recopilar datos desagregados por sexo en las diferentes áreas con el objetivo de elaborar indicadores

sobre la situación de mujeres y hombres en nuestra comunidad Autónoma. Otro de los aspectos en los que la mayoría de programas ponen el foco es en la articulación de mecanismos para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Por otro lado, la interseccionalidad atraviesa diferentes programas presupuestarios teniendo en cuenta las situaciones de especial vulnerabilidad de niñas y mujeres de origen extranjero, de las mujeres que viven en el entorno rural o el fomento de la contratación de mujeres con discapacidad, realidad que se evidencia en el programa de la Sección 14 de Agricultura, Ganadería y Alimentación.

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

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

En las páginas que siguen se pasa a ofrecer la **evaluación de impacto de género** de los diferentes **programas** considerados con pertinencia de género que forman parte de los **Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2024**

SECCIÓN 2. PRESIDENCIA DEL GOBIERNO DE ARAGÓN

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

| Sección | Programas |
|---------|----------------------------------------------|
| 02 | 1121 Presidencia y Órganos de la Presidencia |

Sección 2. Análisis de impacto de género de los programas presupuestarios

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

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

Fichas de los programas con pertinencia de género

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

PROGRAMA 1121 Presidencia y Órganos de la Presidencia

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: 1121 Presidencia y Órganos de la Presidencia

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: Secretaría General de la Presidencia

SECCIÓN: Presidencia del Gobierno

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

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

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

Objetivos generales del programa:

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

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

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

| EJE/OBJETIVO | MEDIDA | CONTENIDO |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| EJE 1 Coordinación institucional | 3 | Intensificar la transversalidad de género en las disposiciones normativas, en la definición y presupuestos de las políticas públicas y en el conjunto de todas las actividades de las Administraciones Públicas de Aragón enumeradas en el ámbito de aplicación de la Ley 7/2018. 4. Fomentar la formación y sensibilización en materia de igualdad de género |
| | 11 | Uso no sexista del lenguaje en los documentos administrativos. |
| EJE 2 Participación y Transformación social: igualdad de trato 2.1 Sensibilización de toda la sociedad. | 4 | Garantizar la formación específica de igualdad de género para profesionales de todos los ámbitos |

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

| ARTÍCULO | CONTENIDO |
|-------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Artículo 6.La Administración de la Comunidad Autónoma | Art 6.2 Los diversos departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, en cuyo ámbito de gestión se ha de velar por el respeto y cumplimiento del objeto y fines en materia de igualdad de género establecidos en esta Ley, ejercerán en el desarrollo de sus competencias fundamentalmente las siguientes funciones; c) la garantía del uso no sexista del lenguaje en los documentos administrativos. e) la adecuación y mantenimiento actualizado de las estadísticas y tratamiento de datos públicos desagregados que permitan el conocimiento del hecho y situación diferencial entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos de intervención autonómica. |
| Artículo 13 Unidades de igualdad de género | Art. 13.1 Bajo la dependencia orgánica de la secretaría general técnica, secretaria general u órgano equivalente, se crearán, mediante las correspondientes relaciones de puestos de trabajo, unidades de igualdad de género en todos los departamentos y organismos autónomos, con el fin de impulsar, coordinar e implementar la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación en sus respectivas políticas. Uno de los requisitos de las unidades de igualdad de género será que tengan la formación habilitada por el Instituto Aragonés de la Mujer para el desarrollo de tal fin. |

| | |
|---------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <p>Art. 13.2 Las unidades de igualdad de género desarrollarán las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las materias de competencia de cada departamento y organismos autónomos y en particular a) recabar la información estadística desagregada por sexos elaborada por los órganos del departamento y asesorar a los mismos en relación con su elaboración.</p> <p>c) velar por la utilización de un lenguaje inclusivo</p> |
| Artículo 18 Evaluación del impacto de género | Los poderes públicos de Aragón incorporarán el desarrollo de la evaluación previa del impacto de género en el desarrollo de su normativa, planes, programas y actuaciones en el ámbito de sus competencias, para garantizar la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres. |
| Artículo 19 Memoria explicativa de igualdad | <p>Art. 19.1 El proyecto de norma o disposición tendrá que ir acompañado de una memoria que explique detalladamente los trámites realizados en relación a la evaluación del impacto de género y los resultados de la misma</p> <p>Art. 19.2 La aprobación de la norma o adopción del acto administrativo de que se trate dejará constancia de la realización de la evaluación del impacto de género y de la memoria explicativa de igualdad.</p> |
| Artículo 22 Uso integrador y no sexista del lenguaje y de la imagen | Art. 22.1 Los poderes públicos tienen como objetivo promover medidas para la implantación del uso integrador y no sexista de todo tipo de lenguaje y de las imágenes en todos los ámbitos de la Administración, y en los documentos, formularios, impresos y soportes que produzcan directamente o a través de terceras personas o entidades. Asimismo, se desarrollarán medidas de fomento del uso del lenguaje integrador y no sexista en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas, así como entre particulares. |
| Artículo 26 Ayudas y subvenciones | <p>Art. 26.3 La Administración de la Comunidad Autónoma denegará el otorgamiento de subvenciones, becas o cualquier otro tipo de ayuda pública a las empresas y entidades solicitantes sancionadas por resolución administrativa firme o condenadas por sentencia judicial firme, por acciones u omisiones consideradas discriminatorias por la legislación vigente por razón de género.</p> <p>A tal efecto las empresas y entidades solicitantes deben presentar, junto con la solicitud de la ayuda, una declaración responsable del hecho de no haber sido nunca objeto de sanciones administrativas firmes ni de sentencias firmes condenatorias.</p> |

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

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

En segundo lugar, en este programa se ha presupuestado en el estado de gastos del ejercicio 2024, una subvención a la Fundación Seminario investigación para la Paz, (Fundación SIP) por un importe de 106.270,00 €, mismo importe que el ejercicio anterior, que puede ser objeto de análisis en lo que corresponde a su objeto social y publicaciones. Para la concesión y tramitación de esta subvención se aplica lo dispuesto en el artículo 26.3 de Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.

En la labor desarrollada por la Fundación (talleres, cursos, programas, etc.) destaca la alta participación de mujeres en dichas actividades. En los últimos años se han llevado a cabo unos encuentros presenciales y *on line* sobre “Mujeres en Afganistán”, con la participación de María Jesús Luna Serreta, Directora de la Fundación SIP, “Mujeres en las guerras: víctimas, sobrevivientes, constructoras de la paz”, con la participación de María Dolores Martín, María Vilellas y Carmen Magallón Portolés, Presidenta de la Fundación SIP. Asimismo, tanto la Presidenta como la Directora de la Fundación SIP han participado activamente en actividades relacionadas con el papel de las mujeres en la paz y la perspectiva de género. María Jesús Luna ha participado en Taller de medición para alumnado del CFGS “Promoción e la igualdad de género del IES Avempace”, y Carmen Magallón participó, entre otros, en el curso “Construcción de cultura de la paz con perspectiva de género”, organizado por la Fundación SIP en el Centro Cultural de España en Méjico, con el objetivo de presentar y clarificar los conceptos clave de cultura de paz y las principales herramientas internacionales para la participación de las mujeres en su construcción, y en la conferencia “Mujer, ciencia y violencia”, en la Universidad Politécnica de Nicaragua, con motivo del Día Internacional contra la

violencia hacia las mujeres”. A lo largo del año 2023 se han realizado jornadas de educación para la paz, proyectos en los que el objetivo es el estudio para conocer las trayectorias de jóvenes de 15 a 29 años de origen diverso en Aragón, así como seminarios y cursos intensivos.

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

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

- 1.-Ruptura de la brecha de género en ciencia e investigación. Ejecución 100 %
- 2.-Desarrollar, con dotación presupuestaria suficiente, todas las previsiones contenidas en la Ley 18/2018, de 20 de diciembre, de Igualdad y Protección Integral contra la Discriminación por Razón de Orientación Sexual, Expresión e Identidad de Género en la Comunidad Autónoma de Aragón. Ejecución 100 %
- 3.-Desarrollar, con dotación presupuestaria suficiente, todas las previsiones contenidas en la Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón. Ejecución del 100 %
- 4.-Impulsar medidas concretas para acabar con la brecha salarial y el techo de cristal que sufren las mujeres en Aragón. Ejecución 100 %
- 5.- Ahondar en Planes de choque contra la Violencia de Género, desarrollando el Dictamen de la Comisión Especial de estudio sobre las políticas y recursos necesarios para acabar con la violencia machista aprobado por las Cortes de Aragón. Ejecución 87,50 %
- 6.-Desarrollar, con dotación presupuestaria suficiente, todas las previsiones contenidas en la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón. Ejecución 93,75 %

7.- Trabajar por el aumento de recursos y liderazgo del Instituto Aragonés de la Mujer y la acción transversal y decidida de toda la Administración Aragonesa. Ejecución 41,67 %.

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

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



SECCIÓN 3. CONSEJO CONSULTIVO DE ARAGÓN

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

| Sección | Programas |
|---------|-------------------------------------------|
| 09 | 3329 Consejo Económico y Social de Aragón |

Sección 3. Análisis de impacto de género de los programas presupuestarios

Identificación de los programas con pertinencia de género

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

| Sección | Programa con pertinencia de género |
|---------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 09 | <p>3329 Consejo Económico y Social de Aragón</p> <p>La ejecución de este programa tiene un impacto de género neutro, no obstante, se realizan una serie de observaciones en algunos de los apartados de las fichas.</p> |

Fichas de los programas con pertinencia de género

En este apartado se realiza una reflexión sobre el impacto de género de los programas presupuestarios considerados con pertinencia de género que corresponden a Consejo Económico y Social de Aragón.

| |
|-----------------------------------------------------------|
| PROGRAMA 3329 Consejo Económico y Social de Aragón |
|-----------------------------------------------------------|

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: 3329 Consejo Económico y Social de Aragón

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: Secretaría General de la Presidencia

SECCIÓN: Consejo Económico y Social de Aragón

La finalidad de este Programa es poder hacer efectivo el cumplimiento de las funciones asignadas por Ley 9/1990, de 9 de noviembre, al Consejo Económico y Social de Aragón, como órgano consultivo en materias económicas y sociales que afecten a nuestra Comunidad y como órgano de participación para el estudio de los problemas de esta naturaleza. Estas funciones son:

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

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

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

Objetivos generales del programa:

| OBJETIVO | ACTIVIDAD | UNIDAD DE MEDIDA |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
| 1. Contribuir al conocimiento de la realidad económica y social de Aragón | A. Realizar un informe anual sobre la situación económica y social de Aragón | Nº publicaciones y de reuniones |
| | B. Elaboración de estudios sobre temas económicos o sociales | Nº publicaciones digitales de estudios |
| | C. Elaboración boletín trimestral de coyuntura | Nº de publicaciones |
| 3. Facilitar el conocimiento y participación de los ciudadanos en la realidad económica y social de Aragón | A. Organización de jornadas de presentación de informes o estudios | Nº jornadas |
| | B. Elaboración de resúmenes divulgativos de las publicaciones realizadas | Nº de publicaciones |
| 4. Fomentar la investigación en temas económicos | A. convocatoria de premios de investigación en temas económicos o sociales | Nº de premios |
| | B. Beca de formación y prácticas en materias socioeconómicas | Nº de becas |

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

| II Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024) | | |
|-------------------------------------------------------------------------------|--------|-----------|
| EJE/OBJETIVO | MEDIDA | CONTENIDO |
| | | |

| | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| EJE 2 Participación y Transformación social: igualdad de trato 2.1 Sensibilización de toda la sociedad. | 4 | Garantizar la formación específica de igualdad de género para profesionales de todos los ámbitos | |
| Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón | | | |
| ARTÍCULO | | CONTENIDO | |
| Artículo 6.La Administración de la Comunidad Autónoma | Art 6.2 Los diversos departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, en cuyo ámbito de gestión se ha de velar por el respeto y cumplimiento de los objetivos y fines en materia de igualdad de género establecidos en esta Ley, ejercerán en el desarrollo de sus competencias fundamentalmente las siguientes funciones; c) la garantía del uso no sexista del lenguaje en los documentos administrativos. e) la adecuación y mantenimiento actualizado de las estadísticas y el tratamiento de datos públicos desagregados que permitan el conocimiento del hecho y situación diferencial entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos de intervención autonómica. | | |
| Artículo 22 Uso integrador y no sexista del lenguaje y de la imagen | Art. 22.1 Los poderes públicos tienen como obligación 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 electrónicos que produzcan directamente o a través de terceras personas o entidades. Asimismo, se desarrollarán medidas de fomento del uso del lenguaje integrador y no sexista en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas así como entre particulares. | | |

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

Los trabajos, estudios y publicaciones que realiza el CESA, además de buscar una aplicación inmediata que sirva para mejorar aspectos de la realidad económica, laboral o social de Aragón, analizan y divulgan aspectos relacionados con la igualdad de género. Así por ejemplo, dentro del informe sobre la situación económica y social de

Aragón 2021, dentro del panorama laboral, en el epígrafe del mercado de trabajo y relaciones laborales se dedica un apartado al análisis por género del empleo en Aragón: población activa e inactiva, población ocupada, población parada, evolución de las tasas de actividad, empleo, y paro femeninas y la contratación laboral femenina en la variable sexo en la recogida de datos en aquellas actuaciones en las que sea posible y así poder conocer la existencia de una situación diferencial entre mujeres y hombres.

También en este mismo informe, dentro del panorama social, y desde la perspectiva de género se incorporan las estadísticas de casos de la violencia género en Aragón, con un apartado específico, el 7.4 del Informe, relativo a “la atención para mujeres víctimas de violencia”, que señala que tras el descenso en 2020, por el inicio de la pandemia COVID-19 y la situación de confinamiento, en 2021 las denuncias por violencia de género han retomado los valores previos a la pandemia, aumentado en un 8% a nivel nacional y un 22,3% en Aragón.

Y, por último, en las colecciones de estudios publicadas por el CESA, destacamos en el año 2019 “la Brecha salarial por género en Aragón: algunas propuestas para reducirla” estudio desarrollado por equipos de investigación de la Universidad de Zaragoza. Y en el año 2023 la publicación de “Estructura ocupacional y desajuste en las cualificaciones en Aragón” en la que se dedica un capítulo al análisis de la ocupación por sexo, en el que se concluye *“que con el paso del tiempo ha ido aumentando paulatinamente el peso de las mujeres en prácticamente todas las ocupaciones.”*

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

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

La finalidad de los premios es promover o divulgar la investigación en ámbitos que, versando sobre materias de trascendencia económica y social, tengan especial interés para Aragón y en el caso de la beca, la finalidad es la formación de un número importante de titulados universitarios en materias de carácter económico y social en

las que actúa el Consejo Económico y Social de Aragón, con independencia del género de la persona premiada o becada. Ahora bien, sí que en los procedimientos y en la tramitación de los expedientes que se derivan de ellos, se aplica la normativa en materia de igualdad y se verifica la implantación del uso integrador y no sexista de todo tipo de lenguaje en los informes y resúmenes divulgativos de las publicaciones realizadas.



SECCIÓN 10. DEPARTAMENTO DE PRESIDENCIA, INTERIOR Y CULTURA

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

| Sección | Programas |
|-------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| 10. PRESIDENCIA, INTERIOR Y CULTURA | 1211.- Servicios Generales de Presidencia, Interior y Cultura |
| | 1213.- Servicios de Seguridad y Protección Civil |
| | 1215.- Servicios de Interior |
| | 1216.- Comunidades Aragonesas en el Exterior |
| | 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 |
| | 1268.- Información y Participación Ciudadana |
| | 1311.- Actuaciones en Relaciones Exteriores |
| | 3232.- Promoción de la Mujer |
| | 4521.- Archivos, Museos y Bibliotecas |
| 4571.- Fomento y Apoyo a la Actividad Deportiva | |

| | |
|--|-------------------------------------------|
| | 4581.- Promoción Cultural |
| | 4582.- Protección del Patrimonio Cultural |
| | 4631.- Elecciones Institucionales |

Identificación de los programas con pertinencia de género

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

| Sección | Programa con pertinencia de género |
|-------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| 10. PRESIDENCIA, INTERIOR Y CULTURA | 1211.- Servicios Generales de Presidencia, Interior y Cultura |
| | 1216.- Comunidades Aragonesas en el Exterior |
| | 1259.- Cooperación con la Policía Local |
| | 1267.- Actuaciones Relativas al Desarrollo Estatutario |
| | 1268.- Información y Participación Ciudadana |
| | 1311.- Actuaciones de Relaciones Exteriores |
| | 4521.- Archivos, Museos y Bibliotecas |
| | 4571.- Fomento y Apoyo a la Actividad Deportiva |
| | 4581.- Promoción Cultural |
| | 3232.- Promoción de la Mujer. Instituto Aragonés de la Mujer |

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

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

PROGRAMA 1211: Servicios Generales de Presidencia, Interior y Cultura

a) Datos generales del programa presupuestario**PROGRAMA:** Servicios Generales de Presidencia, Interior y Cultura.**CENTRO GESTOR RESPONSABLE:** Secretaría General Técnica.**SECCIÓN:** Departamento de Presidencia, Interior y Cultura.

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

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

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

Objetivos generales del programa:

| OBJETIVO | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| Elaboración y tramitación de las disposiciones normativas sobre materias de competencia del Departamento. | Incluye las evaluaciones de impacto de género. |

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

| II Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024) | | |
|------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|--------------------------------------------------------------------------|
| EJE/OBJETIVO | MEDIDA | CONTENIDO |
| | 1,2,3,4,11 y 12 | 1.Creación y funcionamiento de los órganos de cooperación y coordinación |

| | | |
|-----------------------------------|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Eje 1. Coordinación institucional | | <p>previstos en la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.</p> <p>2. Decreto que regule el funcionamiento y actuación que corresponde a las Unidades de Igualdad de género.</p> <p>3. Intensificar la transversalidad de género en las disposiciones normativas, en la definición y presupuestos de las políticas públicas y en el conjunto de todas las actividades de las Administraciones Públicas de Aragón enumeradas en el ámbito de aplicación de la Ley 7/2018.</p> <p>4. Fomentar la formación y sensibilización en materia de igualdad de género.</p> <p>11. Uso no sexista del lenguaje en los documentos administrativos.</p> <p>12. Impulsar la máxima desagregación de datos: territorial, de género, de edad y cualquier otra característica de interés para el análisis de la situación de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Aragón.</p> |
|-----------------------------------|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

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

| ARTÍCULO | CONTENIDO |
|------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Artículo 13. Unidades de igualdad de género. | Bajo la dependencia orgánica de la secretaría general técnica, secretaría general u órgano equivalente, se crearán, mediante las correspondientes relaciones de puestos de trabajo, unidades de igualdad de género en todos los departamentos y organismos autónomos. |
| Artículo 14. Comisión Interdepartamental para la Igualdad. | Su finalidad es coordinar la acción administrativa en materia de igualdad de los distintos departamentos y organismos autónomos, así como asegurar la aplicación y efectividad del principio de transversalidad de género. Se constituye al menos por un miembro de cada unidad de igualdad de cada departamento y organismo autónomo y la preside la persona titular del Instituto Aragonés de la Mujer. |

| | |
|---------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Artículo 18. Evaluación del impacto de género. | Los poderes públicos de Aragón incorporarán el desarrollo de la evaluación previa del impacto de género en el desarrollo de su normativa, planes, programas y actuaciones en el ámbito de sus competencias, para garantizar la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres. |
| Artículo 19. Memoria explicativa de igualdad. | El proyecto de norma o disposición tendrá que ir acompañado de una memoria que explique detalladamente los trámites realizados en relación a la evaluación del impacto de género y los resultados de la misma. |
| Artículo 21. Enfoque de género en el presupuesto. | Se emitirá el informe de evaluación de impacto de género del anteproyecto de ley de presupuestos. |

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

La Unidad de Igualdad de Género del Departamento elabora los informes de evaluación de impacto de género que incorporan una evaluación sobre el impacto por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género, que deben acompañar a los proyectos de disposiciones normativas. Asimismo, y en el caso de disposiciones normativas que puedan afectar a personas con discapacidad, también elabora el informe sobre impacto por razón de discapacidad de conformidad con el artículo 44.4 b) del Texto Refundido de la Ley del Presidente o Presidenta y del Gobierno de Aragón, aprobado por el Decreto Legislativo 1/2022, de 6 de abril, del Gobierno de Aragón.

Todos estos Informes están disponibles a través del Portal de Transparencia del Gobierno de Aragón en el apartado “Información de relevancia jurídica: Normas en trámite de elaboración e Histórico de normas tramitadas”.

De acuerdo con el artículo 14 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, forma parte de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad creada por Decreto 72/2021, de 2 de junio, del Gobierno de Aragón 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.

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

La adscripción del Instituto Aragonés de la Mujer al Departamento hace que haya una importante coordinación y colaboración con el mismo, principalmente, en lo que respecta al seguimiento de las acciones y medidas que los departamentos y organismos autónomos del Gobierno de Aragón realizan dentro de los objetivos fijados por la Ley 7/2018, de 28 de junio. A este respecto cabe destacar la elaboración en 2023 del *“Informe de evaluación intermedia del II Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024)”*; así como la del *“Informe de evaluación de la aplicación de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón”*. Este último fue coordinado desde el Departamento de conformidad con el artículo 88 de la citada Ley.

Además de las reuniones de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad, se mantiene una comunicación constante e intercambio de documentación con otras Unidades de igualdad de Género. En este sentido se señala la tutorización conjunta de Cursos convocados desde el Instituto Aragonés de Administración Pública relativos al *“Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón (2021-2024)”* e *“Incorporación de la perspectiva de género en la gestión administrativa con especial referencia al medio rural”*.

En materia de formación también se fomenta la asistencia de personal del Departamento al Curso de Unidades de Igualdad en las Administraciones Públicas impartido a través de la Cátedra de Igualdad de Género de la Universidad de Zaragoza.

Con carácter general, se promueve la necesidad de incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se llevan a cabo por los órganos del Departamento; así como en la utilización de un lenguaje inclusivo. Así como se coordina y elabora la información sobre las políticas públicas implementadas o programadas y medidas adoptadas para promover la igualdad de género en las diferentes áreas del Gobierno de Aragón, y que es solicitada por el Justicia de Aragón para el capítulo específico dedicado a la igualdad de género que incluye en su Informe Anual.

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

La elaboración de los correspondientes Informes de evaluación de impacto por razón de género de los proyectos de disposiciones normativas, además de promover la igualdad, también representa una oportunidad para la sensibilización del personal del departamento.

El año 2024 es el último del *“II Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024)”*, por lo que se deberá iniciar la recogida de datos para la realización de la Evaluación Final del mismo, así como empezar la preparación de la elaboración del siguiente Plan Estratégico. La adscripción del Instituto Aragonés de la Mujer al Departamento hace que se realicen mediante una importante coordinación y colaboración con el mismo. Asimismo, son muy importantes en la realización de esta recopilación y elaboración, las unidades de igualdad de género de los diferentes departamentos y organismos autónomos, así como el funcionamiento de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad como órgano colegiado de coordinación y seguimiento en materia de igualdad.

Además, en este ejercicio se continuará fomentando la formación en materia de igualdad de género promoviendo el conocimiento del personal del departamento en esta materia tanto apoyando las acciones que se impulsan desde los diferentes órganos del mismo, como promoviendo su acceso a acciones formativas que se realicen desde el Instituto Aragonés de la Mujer y/o el Instituto Aragonés de Administración Pública.

Por tanto, es previsible un impacto positivo de este programa en el objetivo de seguir incorporando la perspectiva de género en el Departamento de Presidencia, Interior y Cultura.

PROGRAMA 1216: Comunidades Aragonesas en el Exterior

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: Comunidades Aragonesas en el Exterior

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: Dirección General de Desarrollo Estatutario

SECCIÓN: Departamento de Presidencia, Interior y Cultura

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

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

Objetivos generales del programa:

| OBJETIVO | ACTIVIDAD | UNIDAD DE MEDIDA |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| 1. Promover el apoyo a las Casas y Centros de Aragón para favorecer y mejorar su participación en la vida social y cultural de Aragón. | Reunión Consejo Comunidades Aragonesas en el Exterior. | Nº. de reuniones. |
| | Revista Casas de Aragón | Nº. de Revistas. |
| | Elaboración de materiales divulgativos para las comunidades aragonesas en el exterior. | Nº. de materiales elaborados. |
| | Difusión de las señas de identidad aragonesas a través de las comunidades aragonesas en el exterior. | Nº. de difusiones realizadas. |
| 2. Favorecer e impulsar los programas de actividades de las casas y centros y | | |

| | | |
|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| fomentar la realización de intercambios entre los mismos. | Subvenciones a las actividades, funcionamiento y necesidades de las y los asociados de las comunidades aragonesas en el exterior. Desarrollo proyectos normativos relativos a comunidades aragonesas en el exterior. | Proyectos de las Casas. Impulso e informe sobre proyectos normativos relativos a las comunidades aragonesas en el exterior. |
|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

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

| II Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024) | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| EJE/OBJETIVO | MEDIDA | CONTENIDO |
| Eje 1. Coordinación institucional | 4 | 4. Fomentar la formación y sensibilización en materia de igualdad de género. |
| Eje 2. Participación y transformación social / Obj. 1 Sensibilización de toda la sociedad. | 1 | 1. Promover y divulgar la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en todas las esferas aragonesas, especial en los medios de comunicación, atendiendo a la diversidad y al principio de interseccionalidad. |
| Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón | | |
| ARTÍCULO | CONTENIDO | |
| Art. 23.1 | 23.1 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 incorporar sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas, registros públicos y recogida de datos que lleven a cabo. | |
| Art. 81.1 | 81.1 Se fomentará que, en los órganos de dirección de las asociaciones y organizaciones profesionales, empresariales, de economía social, sindicales, políticas y de otra índole exista una presencia equilibrada de mujeres y hombres. Con este objetivo, entre otras actuaciones, podrán adecuar las subvenciones que les correspondan en función de la adopción de medidas que hagan posible un incremento de la presencia de mujeres en aquellos órganos de dirección en los que estén infrarrepresentadas y se incluirán cláusulas sociales de igualdad en los procedimientos de contratación. | |

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

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

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

Dicha circunstancia habrá de verse solucionada con la aprobación de la nueva ley en materia de comunidades aragonesas en el exterior, cuyo anteproyecto está en tramitación en las Cortes de Aragón en este momento. Tanto la nueva regulación del registro de comunidades aragonesas en el exterior como, particularmente, la creación del Registro de aragoneses y aragonesas en el exterior deberá permitir la recogida de datos desagregados, solventando la carencia referida y permitiendo, en ejercicios

futuros, el análisis de la situación no sólo de las Casas y Centros en el exterior, sino también de los aragoneses y aragonesas en el Exterior, con perspectiva de género.

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

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

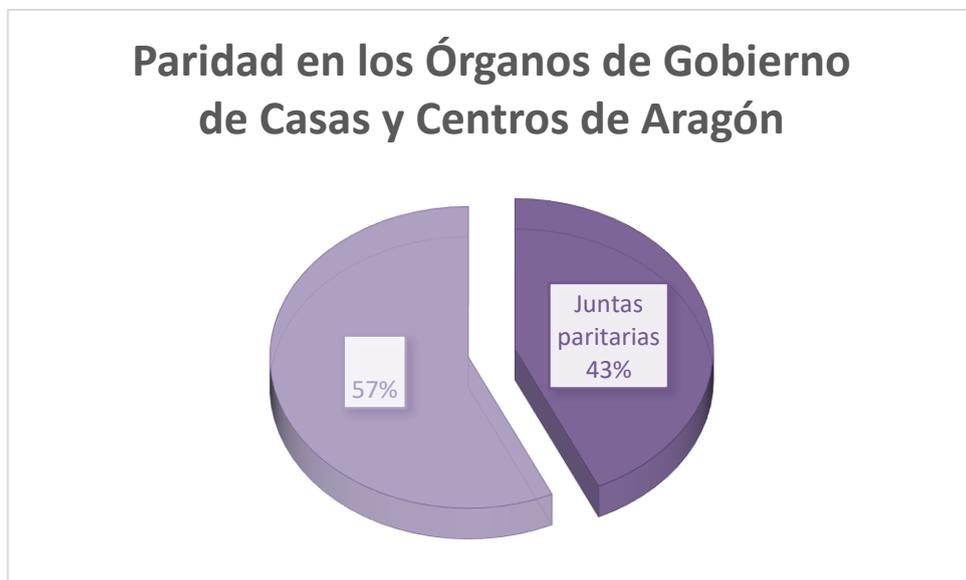
En primer lugar, debemos partir de que existen un total de 65 comunidades aragonesas en el exterior (64 casas y centros, más la federación de Comunidades Aragonesas en el exterior). Examinados los datos de la composición de sus juntas directivas, se constata que hay un total de 270 mujeres en las mismas, frente a 299 hombres.



De las 65 comunidades, en 20 la presidencia de la junta directiva la desempeña una mujer, frente a 45 en la que la detenta un hombre:



Entrando a un análisis individualizado, se observa que en 28 comunidades existe paridad en la composición de su órgano de gobierno, frente a 37 en las que no sucede así (no hay paridad):



Ello permite concluir en la existencia de una infrarrepresentación de mujeres en la composición de los órganos directivos de las Comunidades aragonesas en el exterior. Dicho dato sería cualitativamente más esclarecedor en el caso de que tuviésemos conocimiento del dato desagregado por sexo de los socios y las socias de las mismas.

En cualquier caso, se detecta la necesidad de impulsar la paridad en las juntas de gobierno, de manera que se equilibre su composición y se favorezca la asunción por las mujeres de cargos representativos.

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

Como contrapunto, el órgano de gobierno del Centro Aragonés de Cantabria está formado exclusivamente por mujeres.

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

Las medidas contempladas en el presupuesto para el ejercicio 2024 en el programa 1216, Comunidades aragonesas en el exterior, tendrán un impacto positivo en materia de igualdad de género y no discriminación, en el siguiente sentido:

A) En primer lugar, y tal y como se ha señalado, la ausencia de datos desagregados por sexo se corregirá con la previsión de la posible aprobación del proyecto de Ley de aragoneses y aragonesas del exterior y sus comunidades, y en concreto con la regulación del registro de aragoneses y aragonesas en el exterior. De manera específica, se ha presupuestado la creación de una aplicación para dicho registro, que habilitará la recogida de datos desagregados.

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

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

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

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

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

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

- mediante el respeto y fomento del lenguaje inclusivo.

- a través de la inclusión de contenido que refleje dicha perspectiva, y fomenta el principio de igualdad entre mujeres y hombres, potenciando la visibilidad de las mujeres y de su papel en el cometido de las casas y centros.

PROGRAMA 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 Emergencias.

SECCIÓN: Departamento de Presidencia, Interior y Cultura

El programa 1259 gestiona las competencias atribuidas en cuanto a la coordinación de las policías locales. 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. Importante también la gestión que se lleva a cabo desde la Dirección General del carnet policial que se entrega a todos los policías locales en Aragón, emitido por el Gobierno de Aragón, siendo oficina gestora responsable de la correspondiente emisión del certificado con pseudónimo anonimizado con la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre (FNMT). La emisión inicial, las renovaciones por pérdidas y cambios de categoría y/o localidad, así como las renovaciones periódicas del correspondiente certificado con la FNMT, constituyen otra de las funciones importantes.

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

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

Objetivos generales del programa:

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

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

| II Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024) | | |
|------------------------------------------------------------------------------------|--------|------------------------------------------------------------------------------|
| EJE/OBJETIVO | MEDIDA | CONTENIDO |
| Eje 1. Coordinación institucional. | 4 | 4. Fomentar la formación y sensibilización en materia de igualdad de género. |

| | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Eje 2. Participación y transformación social / Obj. 1 Sensibilización de toda la sociedad.</p> <p>Eje 3. Sistema educativo, cultura, ciencia y sociedad del conocimiento / Obj. 1 Sistema educativo.</p> | <p>4 y 7</p> <p>20</p> | <p>4. Garantizar la formación específica de Igualdad de género para profesionales de todos los ámbitos.</p> <p>7. Acciones para prevenir las violencias contra las mujeres: sensibilización, prevención y detección, en coordinación con las medidas incluidas en el Plan Estratégico para la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres en Aragón.</p> <p>20. Fomentar la incorporación de la mujer a las familias profesionales en las que actualmente existe una menor presencia.</p> |
| <p>Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón</p> | | |
| <p>ARTÍCULO</p> | | <p>CONTENIDO</p> |
| <p>Art. 3.5</p> | <p>Principios generales de la actuación de los poderes públicos aragoneses: 5. La intervención para la prevención y protección integral a las mujeres víctimas de violencia en Aragón.</p> | |

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

En 2023 y con la intención de seguir con la lucha contra la violencia de género, así como con la visibilización de la mujer dentro de este colectivo funcional, son varias las acciones que se están llevando a cabo a través de los distintos pilares mediante los que este centro gestor ejerce la coordinación de las policías locales en Aragón.

1. Formación:

En este sentido, en el plan formativo dependiente del Plan del IAAP, se ha incluido de nuevo en 2023, formación policial ante la violencia de género. Sin perjuicio de la mayor demanda en esta materia que pueda requerirse por las distintas entidades locales, está prevista una Jornada, la semana del 27 de noviembre al 1 de diciembre, con una carga lectiva de 30 horas y en la sede del Instituto Aragonés de la Juventud donde nuevamente se oferta la formación no sólo a las policías locales de Aragón, también se abre al resto de Cuerpos y Fuerzas de Seguridad. Este año con la intención además de seguir utilizando otro tipo de recursos didácticos que existen en el IAJ, se ha optado por implementar los mismos añadiendo formación sanitaria-primeras intervenciones- y aumentado las horas, en esta ocasión, en el aspecto psicológico, con la intención de dotar a los y las profesionales de las herramientas necesarias para gestionar las emociones que tras las intervenciones deben interiorizar. El año pasado esta misma formación fue muy bien acogida con un total de 70 asistentes, no pudiendo hacer una segunda ampliación de la formación a pesar de que seguía existiendo profesionales en lista de espera.

Además de ello, el curso de ingreso para las policías locales, Edición en esta ocasión número XXVI, ha tenido de nuevo un incremento en la carga lectiva en el ámbito de la violencia de género (siguiendo la tónica de ediciones anteriores), habiéndose incrementado 4 horas de formación contando en estos momentos con 22 horas en este módulo. También y con la intención de tener una visión más amplia de las intervenciones, además de formadores de Policía Nacional, han participado también docentes de Guardia Civil y profesionales del Instituto de Medicina Legal en el módulo específico de violencia de género. Igualmente, y tal como se adelantó el pasado ejercicio, se vuelve a contar con formación relativa a *“Los delitos de odio. Atención a la diversidad sexual y de género”*, con 6 horas de formación. Formaciones tales como *“Intervenciones, en crisis. Intervención psicológica en el ámbito policial”* *“Tratamiento del stress. Bienestar emocional”*, siguen estando presentes en este tipo de formación, habiendo aumentado también en cuanto a carga lectiva. Como novedad en 2023, lo que entre otras cuestiones ha permitido aumentar la carga lectiva, han sido las incorporaciones a esta Edición de formaciones on line y que también visibilizaban a la mujer. Debemos apuntar especialmente al curso *“Incorporación de la perspectiva de*

género en la actuación de las policías locales” y el curso “Gestión emocional en el trabajo”.

2. Campaña de sensibilización:

Tal como venimos apuntando en ejercicios anteriores, desde hace tiempo se llevaban observando unos porcentajes muy bajos de presencia femenina en las Policías Locales de Aragón, por lo que se propuso al Instituto Aragonés de la Mujer, como una de las acciones del Pacto de Estado, solicitar financiación para lanzar una campaña con diversas acciones con el objeto de incentivar a las mujeres y se visibilizara como una posible salida profesional. En cualquier caso, se trataba de trasladar a la ciudadanía el día a día de la mujer en este colectivo, poniendo en valor finalmente a esta profesión. Si bien en este ejercicio presupuestario desde Pacto de Estado no ha habido financiación al respecto, sí que se sigue insistiendo a las Jefaturas de los distintos Cuerpos que en las charlas que desde las distintas entidades locales se fomentan en los respectivos colegios, se incluya también este aspecto, siendo además que se sigue contando con elementos de merchandising de apoyo así como se dispone de un video donde en su momento y de manera desinteresada, varias profesionales mujeres policías de Aragón participaron. Dicho merchandising además se sigue utilizando en determinadas formaciones organizadas por el Gobierno de Aragón y es entregado a su alumnado con intención de seguir visibilizando a la mujer (Ediciones de nuevo ingreso y Curso/Jornadas de Violencia de género).

Línea de subvención:

El Departamento sigue contemplando la línea de subvención con las entidades locales para atención a víctimas de la violencia de género. En 2021, fueron 11 las poblaciones solicitantes de esta línea de subvención, con una concesión de crédito de 188.700,00 euros. En el ejercicio 2022, fueron 13 las poblaciones solicitantes, con una concesión de crédito de 191.026,87.

Un dato también reseñable, además de los económicos es el objetivo que el Departamento se marcó: impulsar la adhesión de los ayuntamientos al sistema VioGen. Desde aquella jornada llevada a cabo el 23 de junio del 2021 en la Sala de La Corona en la sede del Gobierno de Aragón donde se pretendió impulsar la presencia de las

policías locales en esta lucha social, ha habido avances en la firma de convenios por parte de los ayuntamientos aragoneses.

En aquellas fechas se contaba ya con el ayuntamiento pionero en Aragón, Huesca, y recién incorporados Calatayud y Pinseque. El año 2022 fueron 10 los ayuntamientos que han suscrito el convenio con el Estado.

En 2023 se cuenta con 12 solicitantes y de momento una ejecución del presupuesto de 194.490,35 euros. En este año 2023 además, se conseguía la incorporación de dos poblaciones más (Jaca y Tarazona), estando hasta la fecha incorporados al Sistema de Seguimiento Integral de los casos de Violencia de Género, de entre los ayuntamientos solicitantes de nuestra línea de subvención, las siguientes poblaciones:

- Barbastro.
- Binéfar.
- Fraga.
- Jaca.
- Huesca.
- Alcañiz.
- La Almunia de Doña Godina.
- Calatayud.
- Caspe.
- Cuarte de Huerva.
- Pedrola.
- Pinseque
- Utebo.
- Tarazona.
- Zuera.

Esta línea de subvención, al igual que se hizo en su momento con los convenios firmados desde 2018 con varias poblaciones de Aragón con Cuerpo de Policía Local, pretende seguir siendo un medio de apoyo a los municipios, entendida la conveniencia

de que todos ellos puedan llegar a incorporarse al sistema VioGen, de manera que exista un único sistema que permita la coordinación y la interrelación entre los distintos Cuerpos y Fuerzas de Seguridad. En este sentido, pretende ahora continuar esta línea de fomento, entendiendo que los sistemas de apoyo a la víctima deben aunarse en uno, evitando duplicidades de recursos y dobles victimizaciones que conlleven a una pérdida de eficacia del sistema y por ende de protección.

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

3. Desarrollo normativo:

Destacar también el desarrollo normativo que el Departamento ha llevado a cabo con relación al nuevo *DECRETO 10/2023, de 8 de febrero, del Gobierno de Aragón, por el que se regula la creación, la organización y el funcionamiento de la Academia Aragonesa de Policías Locales y demás aspectos formativos*. Mediante dicha norma se ha pretendido además de otras cuestiones, crear un marco legal donde estuvieran plasmados con total transparencia los contenidos formativos, tanto en curso de nuevo ingreso como de ascenso, así como en los temarios que todos los ayuntamientos deben reflejar en sus respectivas convocatorias públicas.

De esta manera en los temarios de oposición, se garantiza la inclusión de contenidos relativos a las políticas de prevención y protección integral de las mujeres víctimas de violencia de género y políticas de igualdad de género en la Comunidad Autónoma de Aragón. En iguales términos en el curso de ingreso la carga lectiva dirigida a violencia de género deberá existir siempre.

Fundamental también ha sido mediante una disposición final de este Decreto la eliminación de la altura en este cuerpo funcional, medida que también se ha llevado a cabo en otros Cuerpos. La mujer, más que el hombre, se encontraba discriminada en este sentido, desapareciendo este condicionante de acceso.

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

- La modificación de las pruebas físicas que conforme a la experiencia impiden o dificultan la incorporación de la mujer a esta profesión.
- La incorporación de distintos baremos, actualizados en función de sexos, que permitan la declaración de apta/o en las pruebas físicas.

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

Desde la Dirección General se es consciente de que debe continuarse por consolidar una formación estándar, uno de los pilares de la coordinación de las policías locales, el cual debe seguir potenciándose dentro de este colectivo funcional. El continuar con jornadas y cursos sobre violencia de género, con todo el espectro posible de profesionales intervinientes, contribuye a la puesta en común de las realidades que vivimos socialmente. En concreto en 2024, se volverá a incidir en la formación a impartir para agentes de nuevo ingreso, pues son profesionales que se incorporan a la realidad social y laboral, y que acabaran velando por la seguridad de la mujer. De hecho, tal como se ha podido observar en los informes elaborados, cada año se apuesta y se ha conseguido un incremento de esta formación.

Asimismo, se debe seguir apostando por el papel de las policías locales, colectivo que puede disponer de información muy relevante dada su condición de policía de barrio o de proximidad, siendo fundamental la transmisión de información y datos. En este sentido incidir que desde la Jornada celebrada el día 23 de junio de 2021 y que pretendió el fomento de, precisamente, la firma de convenios con el Estado para la lucha conjunta contra la violencia, se está consiguiendo dada la incorporación progresiva de los municipios.

Con relación a la campaña de sensibilización, se espera que la misma siga siendo una ventana para una posible salida profesional, principalmente para las mujeres, y así lograr que tanto las posibles opositoras como luego funcionarias, estén presentes en las distintas plantillas de policía local aragonesa. De hecho, la última edición aragonesa contaba entre el alumnado a 31 hombres y 9 mujeres, siendo esta la edición más numerosa en cuanto a participación femenina y cuyo número uno fue una mujer.

En esta línea de trabajo y como se mencionaba anteriormente, se va a continuar trabajando en el ámbito reglamentario en la necesidad de modificación de pruebas físicas que deben ser superadas para acceder a la condición de personal funcionario en los correspondientes procesos selectivos. Debe hacerse una profunda reflexión respecto a la tipología de pruebas actuales, así como la necesaria distinción entre las marcas a superar por hombres y mujeres, aspectos que se han empezado a trabajar en 2022 con la Dirección General de Deporte.

PROGRAMA 1267: Actuaciones Relativas al Desarrollo Estatutario

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: Actuaciones relativas al Desarrollo Estatutario

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: Dirección General de Desarrollo Estatutario

SECCIÓN: Departamento de Presidencia, Interior y Cultura.

El programa económico 1267 tiene como objeto las siguientes funciones:

- a) La realización de estudios, emisión de informes y elaboración de propuestas sobre el desarrollo y aplicación del Estatuto de Autonomía.
- b) El estudio de los proyectos normativos que deban aprobarse para la efectividad de las previsiones del Estatuto de Autonomía.
- c) La protección, investigación y difusión del patrimonio político y jurídico de Aragón, así como de las señas de identidad aragonesas.
- d) La divulgación del conocimiento del Estatuto de Autonomía y del derecho aragonés, así como su desarrollo mediante la edición de publicaciones, la organización de jornadas, seminarios y otras formas de difusión.

- e) El seguimiento de las iniciativas estatales o de otras Comunidades Autónomas y, en su caso, de la Unión Europea, que puedan incidir en las competencias de la Comunidad Autónoma de Aragón.
- f) La elaboración de informes sobre cuestiones de conflictividad competencial.

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

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

Objetivos generales del programa:

| OBJETIVO | ACTIVIDAD | UNIDAD DE MEDIDA |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| Objetivo 1. Coordinación, impulso, análisis y asesoramiento sobre la política de desarrollo estatutario, tanto a través del seguimiento, así como en su caso de la propuesta, de los proyectos normativos que deban aprobarse para la efectividad de las previsiones del Estatuto de Autonomía, como a través de la coordinación de los mismos y de posibles trasposos de competencias del Estado a la Comunidad Autónoma de Aragón. | Impulso e informes de proyectos normativos. | Nº. de informes. |
| | Impulso proyectos normativos en materia de derecho foral aragonés. | Nº. de proyectos normativos. |
| | Seguimiento de la normativa estatal y de otras Comunidades Autónomas. | Nº. de informes de seguimiento. |
| | Informes procedimiento previsto en el artículo 33.2 LOTC. | Nº. de informes. |
| | Informes trasposos de competencias. | Nº. de informes. |
| | Seguimiento de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. | Nº. de informes de seguimiento. |
| | Encargos a la Comisión Aragonesa de Derecho Civil: Informes, propuestas de redacción anteproyectos de ley en materia de derecho foral aragonés. | Nº. de encargos. |
| Objetivo 2: Fomento de la investigación sobre el estado autonómico y su régimen jurídico, así como la divulgación de dicha | Celebración de jornadas sobre el Estatuto de Autonomía, derecho foral y debates autonómicos, seminarios y foros. | Nº. de jornadas, seminarios y foros. |

| | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| investigación y del conocimiento del Estatuto de Autonomía de Aragón y del derecho aragonés, con especial atención al derecho foral propio, así como su desarrollo. | Publicaciones, revistas y artículos. Elaboración de material didáctico. Divulgación del conocimiento de derecho aragonés a través de las distintas redes sociales. Campaña de divulgación del Estatuto de Autonomía y del derecho aragonés entre los escolares aragoneses. Actuaciones de fomento del conocimiento del Estatuto de Autonomía y del derecho civil aragonés. | Nº. de publicaciones. Material didáctico elaborado. Divulgación en redes. Nº. de charlas. Nº. de actuaciones. |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

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

| II Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024) | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| EJE/OBJETIVO | MEDIDA | CONTENIDO |
| Eje 2. Participación y transformación social / Obj. 1 Sensibilización de toda la sociedad. | 1 | 1. Promover y divulgar la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en todas las esferas aragonesas, especial en los medios de comunicación, atendiendo a la diversidad y al principio de interseccionalidad. |
| Eje 2. Obj. 2. Juventud. | 2 | 2. Realización de jornadas, charlas, conferencias y otras actuaciones dirigidas a la juventud que promuevan una cultura igualitaria en el ámbito juvenil. |
| Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón | | |
| ARTÍCULO | CONTENIDO | |
| Art. 6.2 f) | 6.2 f) El desarrollo de actividades de sensibilización cuyo objeto sea la consecución de la igualdad de género en cualquier ámbito, público o privado. | |
| Art. 16 | 16. Transversalidad de género. | |

| | |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | [...] todas las áreas de actuación de las Administraciones públicas de Aragón enumeradas en el artículo 2.2 de la presente ley, integrarán transversalmente de forma activa el principio de igualdad de género en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, en la definición y presupuestos de las políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de sus actividades [...]. |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

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

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

No obstante, es el propio carácter global y transversal de las políticas de desarrollo estatutario el que determina su impacto desde la perspectiva de género. El artículo 12 del Estatuto de Autonomía reconoce a todas las personas el derecho a vivir con dignidad, seguridad y autonomía, libres de explotación, de malos tratos y de todo tipo de discriminación, así como el derecho al libre desarrollo de su personalidad y capacidad personal. A su vez, el artículo 24 se refiere a la protección personal y familiar, consagrando que los poderes públicos aragoneses orientarán sus políticas de acuerdo con, entre otros objetivos, el de garantizar la igualdad entre el hombre y la mujer en todos los ámbitos, con atención especial a la educación, el acceso al empleo y las condiciones de trabajo. De ahí que, para la consecución de dicho principio fundamental, se reconocen a la Comunidad Autónoma una serie de competencias, que, en áreas como la igualdad entre mujeres y hombre, son diversas y se ven, necesariamente, implicadas. Competencias en educación (artículo 73), sanidad (71.55), vivienda (71.10), igualdad social (71.37), cultura (71.43) ... no sólo se ven afectadas en la consecución del principio referido, sino que de hecho es imprescindible que se establezca un marco común y conjunto, de colaboración entre todos los departamentos y sectores afectados, para garantizar su realización óptima.

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

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

La ejecución del programa de actuaciones relativas al desarrollo estatutario implica el desarrollo de actividades específicas en las que hacer efectiva la integración de la perspectiva de género mediante ítems específicos:

- La supervisión del uso de lenguaje inclusivo
- La consagración del principio de igualdad entre mujeres y hombres como elemento transversal que debe informar las políticas de desarrollo del Estatuto de Autonomía.
- La identificación y consideración de la pertinencia de género a la hora de abordar dichas actuaciones.

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

A) Emisión de informes sobre disposiciones con rango de ley y disposiciones reglamentarias tanto del Estado como en determinados casos de otras comunidades autónomas.

B) Emisión de informes sobre disposiciones con rango de ley y disposiciones reglamentarias de la Comunidad Autónoma de Aragón.

C) Impulso e informe de proyectos normativos tanto estatales como autonómicos.

D) Seguimiento de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, con especial atención a la que pudiera tener repercusiones para la Comunidad Autónoma de Aragón.

E) Elaboración de estudios o informes relacionados con el estado autonómico y su régimen jurídico.

F) Organización de jornadas, seminarios, debates, y otras formas de difusión.

G) Edición de publicaciones:

1. Edición de la Revista "Actualidad del Derecho de Aragón": fruto de la colaboración entre el Justicia de Aragón, el Gobierno de Aragón, la Facultad de Derecho de la Universidad de Zaragoza, la Asociación de Letrados de la Comunidad Autónoma de Aragón y el colegio de Graduados Sociales. Se trata de una publicación de naturaleza jurídica, abarcando su contenido desde entrevistas, noticias jurídicas y artículos de opinión, a comentarios sobre legislación aragonesa y desarrollo estatutario y sentencias de todos los órdenes jurisdiccionales de los distintos órganos judiciales ubicados en el territorio aragonés, así como del Tribunal Constitucional.

2. Colaboración con el Observatorio de Derecho Público de Barcelona "Informe de Comunidades Autónomas". Aragón forma parte desde el año 2007 del denominado "Foro de las Autonomías", que se reúne anualmente en el Senado. Como consecuencia del Foro se elabora un libro denominado el "Informe de las Comunidades Autónomas", que recoge la valoración y conclusiones del año autonómico inmediatamente anterior, informes normativos y jurisprudenciales, así como estudios monográficos sobre cuestiones de interés.

H) Elaboración de material didáctico.

I) Divulgación del conocimiento del derecho aragonés a través de las distintas redes sociales.

J) Campaña de divulgación del Estatuto de Autonomía y del Derecho Aragonés entre el alumnado aragonés: Campaña de Actividades divulgativas sobre aspectos relacionados con el derecho, la identidad, los símbolos y el territorio.

PROGRAMA 1268.- Información y Participación Ciudadana**a) Datos generales del programa presupuestario**

PROGRAMA: Información y participación ciudadana.

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: Dirección General de Relaciones Institucionales, Acción Exterior y Transparencia.

SECCIÓN: Departamento de Presidencia, Interior y Cultura

Se persigue un enfoque de fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todas sus acciones. Además de este posicionamiento de carácter transversal, existe un objetivo específico para Fomentar la participación ciudadana de mujeres y reforzar la perspectiva de género en los procesos deliberativos del LAAAB, a través de un programa específico denominado "Aspasia":

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

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

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

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

Objetivos generales del programa:

| OBJETIVO | ACTIVIDAD | UNIDAD DE MEDIDA |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3. Propiciar conversaciones que garanticen una participación ciudadana real, efectiva y accesible. | 3.1 Propiciar espacios de encuentro entre administración y sociedad civil tanto a través de la sede física del Laboratorio de Aragón Gobierno Abierto (LAAAB) como de espacios virtuales a través de la Plataforma web Aragón Gobierno Abierto, del blog del LAAAB y del futuro LAAAB virtual. El programa Aspasia incluye: 1. Formación 2. Visibilización | Nº. de usuarias/os en: 1.1 Píldoras formativas. 1.2 Espacio de Aprendizaje Compartido. 2.1 Editatonas (Wikipedia). 2.2 Artículos y crónicas |

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

| II Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024) | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| EJE/OBJETIVO | MEDIDA | CONTENIDO |
| Eje 2: Participación y transformación Social Objetivo 3: Medios de comunicación y publicidad | 5 y 7 | 5. Difundir la contribución de las mujeres en su diversidad a lo largo de la historia, y que han permanecido en el olvido. 7. Visibilizar la diversidad de hombres y masculinidades para crear nuevos referentes, sensibilizando en materia de igualdad. |

| | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
| Eje 3: Sistema educativo, cultura, ciencia y sociedad del conocimiento Objetivo2: Cultura, ciencia y sociedad del conocimiento | 3 | 3. Participación en proyectos que tengan como objetivo desarrollar los criterios de igualdad y diversidad de género en la cultura y el arte, así como dar visibilidad del trabajo que llevan a cabo las mujeres en la cultura, la ciencia y la sociedad del conocimiento. | | |
| Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón | | | | |
| ARTÍCULO | | CONTENIDO | | |
| Art 3.4 | | La participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos de decisión públicos y privados | | |

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

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

Con los pilares de la participación ciudadana, el feminismo y la generación de comunidad se pretende:

- » promover una mirada más amplia y compleja sobre la perspectiva de género y la participación ciudadana;
- » visibilizar a las personas, y especialmente a las mujeres, que contribuyen a una sociedad equitativa en diferentes sectores y ámbitos de la vida pública;
- » generar una comunidad para impulsar la participación ciudadana con perspectiva de género.

Se plantea la consecución de estos objetivos a través de la ejecución de distintas actividades de formación, investigación y movilización ciudadana.

En el ejercicio 2023 se han desarrollado las siguientes actuaciones:

Píldoras formativas:

- » Ciencia y Patriarcado: del origen de la vida al eco feminismo.
- » Cuidados, participación y salud mental: claves y propuestas para el buen vivir.
- » Mujer en un mundo de hombres; píldora con la árbitra Lorena García Gil.
- » Tejiendo ecosistemas: participación ciudadana, mujer y sostenibilidad.
- » Pasando el escáner de la igualdad: el impacto de género
- » Hombres por la igualdad: red de redes

Editatonas:

- » Mujeres STEM
- » Mujeres líderes aragonesas

Espacio de aprendizaje compartido:

- » Salud sexual y participación: claves para abordar y trabajar la sexualidad
- » Encuentro cuerpos diversos
- » Educar para la participación: voces de mujeres vs patriarcado

Curso UNIZAR:

- » Liderazgo femenino: el poder transformador del siglo XXI

Encuentro WIKI- ASPASIA con mujeres biografiadas por la comunidad Aspasia

Ciclo Cine Forum: Mujeres tras las cámaras (tres proyecciones)

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

Visibilizar a la mujer en aquellos ámbitos en los que está infrarrepresentada, mejorar las normas y políticas públicas para que incorporen la perspectiva de género desde el inicio de su tramitación e incorporar la perspectiva de género en el diseño de los servicios públicos. Extender el número de personas participantes en la comunidad Aspasia (partiendo de las 900 participantes en septiembre de 2023) y continuar programando actividades formativas y de difusión de los valores de la igualdad. Por todo ello, se prevé un impacto positivo del programa.

| |
|------------------------------------------------------------|
| PROGRAMA 1311: Actuaciones de Relaciones Exteriores |
|------------------------------------------------------------|

a) Datos generales del programa presupuestario**PROGRAMA:** Actuaciones de Relaciones Exteriores**CENTRO GESTOR RESPONSABLE:** Dirección General de Relaciones Institucionales, Acción Exterior y Transparencia.**SECCIÓN:** Departamento de Presidencia, Interior y Cultura

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

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

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

Objetivos generales del programa:

| OBJETIVO | ACTIVIDAD | UNIDAD DE MEDIDA |
|----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objetivo 2. Dirección y gestión de Europe Direct Aragón. | <p>Respuesta a consultas y solicitudes de información sobre la Unión Europea.</p> <p>Difusión de información y publicaciones sobre la Unión Europea y en materia de Acción Exterior a los distintos Departamentos del Gobierno de Aragón, así como a ciudadanos/as e instituciones y entidades.</p> <p>Organización y celebración de actos y eventos sobre la Unión Europea, y</p> | <p>Nº. de consultas y solicitudes de información sobre la UE.</p> <p>Nº de Comunicaciones en materia de Unión Europea.</p> |

| | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Objetivo 3. Colaboración y cooperación con entidades e instituciones, públicas o privadas, que actúan en el ámbito europeo para la realización conjunta de actividades en el marco de la Unión Europea</p> <p>Objetivo 5. Cooperación interregional y transfronteriza de carácter bilateral</p> | <p>participación en actos de otras instituciones.</p> <p>Celebración de ciclo de charlas sobre UE en centros educativos de Aragón.</p> <p>Gestión de redes sociales y mantenimiento de la web Europe Direct Aragón.</p> <p>Firma de convenios de colaboración para la celebración de cursos, seminarios o jornadas de información europea.</p> <p>Convocatoria de subvenciones para financiar proyectos de cooperación transfronteriza entre la Comunidad Autónoma de Aragón y la Región francesa de Nueva Aquitania.</p> | <p>Nº de publicaciones, folletos y otros materiales divulgativos difundidos.</p> <p>Organización de Jornadas o participación en ellas.</p> <p>Nº de Conferencias sobre la UE en centros educativos.</p> <p>Nº de noticias relacionadas con la UE en redes sociales y en la web.</p> <p>Nº de convenios suscritos.</p> <p>Nº de proyectos transfronterizos subvencionados.</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

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

| II Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024) | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| EJE/OBJETIVO | MEDIDA | CONTENIDO |
| Eje 2. Participación y transformación social / Obj. 1 | 1 | 1. Promover y divulgar la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en todas las esferas aragonesas, y en |

| | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Sensibilización de toda la sociedad. Eje 2 / Obj. 2. Juventud. | 2 | especial a los medios de comunicación atendiendo a la diversidad y al principio de interseccionalidad. 2. Realización de jornadas, charlas, conferencias y otras actuaciones dirigidas a la juventud que promuevan una cultura igualitaria en el ámbito juvenil. |
| Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón | | |
| ARTÍCULO | CONTENIDO | |
| Art. 76.1 | 76.1 Los poderes públicos de Aragón promoverán y consolidarán la igualdad de oportunidades y los derechos humanos de las mujeres en su acción exterior y en la política de cooperación para el desarrollo y de acción humanitaria. | |

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

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

Las actuaciones propias del programa 1311 “Actuaciones de relaciones exteriores”, tanto las referidas a difusión de información europea, celebración de actos, jornadas; el apoyo y seguimiento en la aplicación y la transposición del Derecho de la

Unión Europea; la celebración de convenios o la convocatoria de subvenciones de cooperación transfronteriza; así como la cooperación interregional y transfronteriza tanto de carácter bilateral como multilateral, van dirigidas a todas las personas interesadas.

En el año 2023 se ha publicado una convocatoria de subvenciones para la financiación de proyectos de cooperación transfronteriza entre la Comunidad Autónoma de Aragón y la región francesa de Nueva Aquitania. En la convocatoria se establece que las subvenciones se tramitarán de acuerdo, entre otros principios, con el de igualdad y no discriminación. Asimismo, se recoge la necesidad de presentar declaración responsable en la que la entidad solicitante haga constar que cumple con los requisitos exigidos por la legislación medioambiental, de transparencia, de no haber sido sancionada en materia laboral, de igualdad entre hombres y mujeres, de derechos de las personas LGTBI, de memoria democrática, de derechos y garantías de las personas con discapacidad y empleo inclusivo.

Las consultas realizadas por mujeres en relación con la convocatoria publicada han supuesto un porcentaje de un 66,67% y las formuladas por hombres un 33,33%.

El número de solicitudes presentadas fue un total de 14. Los representantes de las entidades solicitantes fueron mujeres en un 42,86% y hombres en un 57,14%. En cuanto a los responsables de los proyectos, el porcentaje de mujeres representa un 57,14% frente al 42,86% de hombres.

Tras la instrucción del procedimiento, fueron 12 las entidades beneficiarias. El porcentaje de mujeres que ostentan el cargo de representante en las entidades beneficiarias asciende al 41,67% y el de hombres al 58,33%. Así como el porcentaje de mujeres responsables de los proyectos subvencionados alcanza un 58,33%, frente al 41,67% de los hombres.

Por otra parte, el Gobierno de Aragón, a través del Servicio de Acción Exterior, ha venido colaborando con la Federación aragonesa de Municipios, Comarcas y Provincias (FAMCP) mediante la firma de convenios de colaboración para la difusión de información de la Unión Europea y asistencia técnica de proyectos europeos de interés

para las entidades locales aragonesas. El convenio firmado en 2023 se destina exclusivamente a la realización de actuaciones de fomento y capacitación de las entidades locales aragonesas para la participación en los Fondos Next Generation y el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia durante el año 2023. En ejecución del objeto de este convenio, la FAMCP se compromete a organizar diferentes jornadas en las que han participado mujeres en un porcentaje de un 68,30% y hombres en un 31,70%.

Se colabora, asimismo, con el Ministerio de Defensa, a través de la Academia General Militar de Zaragoza, mediante la firma de convenios de colaboración para la realización de cursos internacionales de defensa, con una periodicidad anual y una temática diferente cada año. El último curso realizado tuvo una participación de 165 alumnos, de los cuales 104 fueron hombres (63,03%) y 61 mujeres (36,97%). Los ponentes y moderadores del curso fueron mayoritariamente hombres (19 hombres y 1 mujer).

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

El porcentaje de consultas realizadas por mujeres relativas, entre otras materias, a becas, formación y empleo en la Unión Europea, asciende a un 77,78%, correspondiendo el 22,22% a consultas formuladas por hombres.

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

- Jornada de empleo y prácticas UE: se realiza habitualmente en el mes de octubre y, en la última jornada realizada, hubo una participación de 303 personas, de las cuales 14 fueron hombres y 289 mujeres.

- Curso de acceso a la función pública europea: se lleva celebrando dos ediciones para un total de 20 alumnos/as. En la última edición convocada, 18 asistentes fueron mujeres y 2 hombres.
- Taller online de prácticas y candidaturas europeas competitivas: un total de 99 personas inscritas (80 mujeres y 19 hombres).
- Seminario web “Los nuevos fondos europeos en el periodo 2021-2027” celebrado el día 14 de abril con una participación de 635 personas (478 mujeres y 157 hombres).
- Día de Europa: el día 9 de mayo los jardines de la Presidencia del Gobierno de Aragón reunieron a 219 personas, con una participación muy similar entre hombres y mujeres.
- Concurso de fotografía “Europa en Aragón: miradas de paz”. Es una actividad que se realiza por primera vez. Las fotografías presentadas por mujeres alcanzaron el 64,29%, frente al 35,71% de las presentadas por hombres.
- Jornada online “Fake news: el papel de la desinformación en la UE”: celebrada el día 20 de junio con la participación de 314 personas (245 mujeres y 69 hombres).
- Charlas informativas sobre la Unión Europea: se realizan en centros educativos de todo el territorio aragonés y van dirigidas a alumnos y alumnas de tercero y cuarto de la ESO. Se llevan a cabo en el último trimestre del ejercicio. Existe bastante paridad entre el alumnado asistente a las charlas.

De acuerdo con los datos expuestos, las mujeres han realizado más consultas relacionadas con la convocatoria de subvenciones para la financiación de proyectos de cooperación transfronteriza; representan menor porcentaje en el cargo de representante de las entidades beneficiarias pero mayor porcentaje como responsables de los proyectos subvencionados. Sin embargo, participaron en mucha menor medida en el Curso celebrado por la Academia General Militar. No obstante, su participación es mucho mayor en las Jornadas y Talleres organizados desde la Federación Aragonesa de Municipios, Comarcas y Provincias (FAMCP); realizan más consultas sobre becas,

formación y empleo en la Unión Europea; y han participado en un importante número en comparación con los hombres, en las distintas jornadas y actividades organizadas por Europe Direct Aragón.

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

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

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

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

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

En relación a la convocatoria de subvenciones de cooperación transfronteriza de 2023 (cuyo plazo máximo de justificación finaliza el 15 de noviembre de 2023), se ha solicitado a las entidades beneficiarias de subvenciones que incluyan, en la cuenta justificativa de la subvención, información acerca de las personas que han participado en los proyectos y de la población destinataria de los mismos, de manera desagregada por sexos, solicitud que se mantendrá en 2024. Esta información puede permitir conocer el hecho y situación diferencial entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos, y así también poder contribuir a incrementar el número de mujeres que son representantes de la entidad solicitante.

Por otro lado, en relación con la colaboración mantenida con el Ministerio de Defensa, a través de la Academia General Militar de Zaragoza, mediante la firma de convenios de colaboración, se mantendrá la solicitud de información para el año 2024, acerca de las personas asistentes al curso, separando estos datos por sexos. Asimismo, en el marco de todos los eventos, jornadas, charlas y cursos formativos organizados por Europe Direct Aragón a lo largo de 2024, se continuará recogiendo los datos de participación en los mismos de manera desagregada por sexos.

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

PROGRAMA 4521: Archivos, Museos y Bibliotecas

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: Archivos, Museos y Bibliotecas

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: Dirección General de Cultura

SECCIÓN: Departamento de Presidencia, Interior y Cultura.

La Dirección General de Cultura reúne las competencias establecidas en la normativa sectorial sobre los archivos, museos y bibliotecas existentes en la Comunidad Autónoma.

En el ámbito de los archivos y museos: la dirección, coordinación y desarrollo del Sistema de Archivos de Aragón y la gestión de los archivos históricos de titularidad autonómica y/o gestión transferida a la Comunidad Autónoma de Aragón; la gestión de los museos de titularidad autonómica y/o gestión transferida a la Comunidad Autónoma de Aragón, así como la dirección, coordinación y desarrollo del Sistema de Museos de Aragón; la gestión de la política de adquisiciones de bienes culturales; la elaboración de repertorios e inventarios; la gestión de la participación del Departamento en las fundaciones y otras entidades ligada a la difusión del Patrimonio Cultural, y especialmente en las Fundaciones Goya en Aragón, Torralba-Fortún, Beulas, Aragonesa Colección Circa XX Pilar Citoler, así como aquellas que, con tal carácter, se creen en el futuro.

En el ámbito de las bibliotecas: la dirección, coordinación y desarrollo del Sistema de Bibliotecas de Aragón y la gestión de la Biblioteca de Aragón y las bibliotecas públicas de titularidad estatal y gestión transferida a la Comunidad Autónoma de Aragón; las acciones en materia de investigación, depósito, mantenimiento, promoción y difusión del patrimonio bibliográfico aragonés en cualquier tipo de soporte gráfico o audiovisual; la gestión del Registro de la Propiedad Intelectual y del Depósito Legal; la promoción del libro y la lectura.

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

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

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

Objetivos generales del programa:

| OBJETIVO | ACTIVIDAD | UNIDAD DE MEDIDA |
|----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 GESTIÓN DE MUSEOS Y ARCHIVOS PROPIOS | <p>B) Difusión del Patrimonio Cultural custodiado en los archivos y museos de gestión propia para acercarlos a la ciudadanía.</p> <p>C) Incremento, inventario y tratamiento técnico de bienes muebles patrimoniales. Inventarios gestionados: Sistema de Documentación Museográfica (DOMUS), Documentos y Archivos de Aragón (DARA</p> | <p>Número de exposiciones temporales Eventos generales de difusión cultural: conciertos, acciones de difusión cultural (celebración Días Internacionales...) Conferencias, reuniones científicas o sectoriales (museos, archivos, patrimonio cultural)</p> <p>Actualización registro autoridades</p> |

| OBJETIVO | ACTIVIDAD | UNIDAD DE MEDIDA |
|--------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3 GESTIÓN DE BIBLIOTECAS | <p>A) Alcanzar el nivel de indicadores europeos en el uso del servicio público de bibliotecas.</p> <p>Alcanzar en las bibliotecas gestionadas el nivel de dotación bibliográfica que se considera óptimo según pautas internacionales (IFLA).</p> <p>Potenciación, en colaboración con el Ministerio de Cultura y Deporte la plataforma de préstamo de libro electrónico e-Biblio</p> <p>C) Hacer de la Biblioteca de Aragón un espacio de referencia en el ámbito cultural en la comunidad autónoma de Aragón</p> | <p>Adquisición de libros</p> <p>Adquisición de audiovisuales</p> <p>Adquisición de licencias de libros electrónicos</p> <p>Actividades de animación a la lectura Eventos, jornadas y actividades culturales Exposiciones</p> |
| OBJETIVO | ACTIVIDAD | UNIDAD DE MEDIDA |

| | | |
|----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4 PATRIMONIO BIBLIOGRÁFICO | <p>A) Digitalizar textos básicos de autor y tema aragonés.</p> <p>Participar en los programas del Ministerio de Cultura y Deporte relacionados con la digitalización del patrimonio bibliográfico, seleccionando aquellos documentos con más riesgo de deterioro o con mayor valor patrimonial.</p> <p>C) Recopilar, conservar y difundir la producción editorial de autoría o temática aragonesa, en especial, aquella producida fuera de la Comunidad Autónoma o por canales no tradicionales (páginas web, ediciones digitales, etc.)</p> | <p>Digitalización de patrimonio bibliográfico.</p> <p>Difusión en BIVIAR de textos básicos para el conocimiento de Aragón y de la cultura aragonesa.</p> <p>Colección web recolectada</p> |
|----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| OBJETIVO | ACTIVIDAD | UNIDAD DE MEDIDA |
|------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5 DIFUSIÓN DEL PATRIMONIO CULTURAL | <p>A) Ediciones en soporte convencional o digital de publicaciones y monografías que contribuyan a la difusión del patrimonio cultural de Aragón, así como de los bienes que se conservan en los centros que se gestionan.</p> <p>B) Celebración de Jornadas y Cursos que contribuyan a la difusión del patrimonio cultural de Aragón, así como de los bienes conservados en los centros que se gestionan.</p> <p>C) Realización de exposiciones temporales que contribuyan a la difusión del patrimonio cultural de Aragón, así como de los bienes conservados en los centros que se gestionan.</p> | <p>Nº ediciones en soporte convencional o digital.</p> <p>Nº de Jornadas y Cursos</p> <p>Nº de exposiciones temporales DG</p> <p>Nº Itinerancias expositivas</p> |

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

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

| EJE/OBJETIVO | MEDIDA | CONTENIDO |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Eje 3. Sistema educativo, cultura, ciencia y sociedad del conocimiento / Cultura, Ciencia y Sociedad del Conocimiento. | 1,2,3,4,10 y 11 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Ampliar los fondos de las bibliotecas aragonesas con colecciones de obras feministas y potenciar el talento literario femenino y la visibilidad de las literatas. 2. Difundir la actividad artística en relación con la igualdad de oportunidades y contra la violencia de género. 3. Participación en proyectos que tengan como objetivo desarrollar los criterios de igualdad y diversidad de género en la cultura y el arte, así como dar visibilidad del trabajo que llevan a cabo las mujeres en la cultura, la ciencia y la sociedad del conocimiento. 4. Composición equilibrada en la designación de miembros de jurados o comisiones evaluadoras de certámenes o premios literarios, artísticos y cinematográficos. 10. Estudio y análisis de las diferencias en los hábitos culturales (consumo cultural) entre mujeres y hombres en relación con la oferta cultural existente. 11. Apoyo a la difusión y el reconocimiento de las producciones de las mujeres aragonesas en el ámbito cultural, artístico, intelectual, personal y social. |

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

| ARTÍCULO | CONTENIDO |
|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Artículo 75. Cultura | <p>Las Administraciones públicas aragonesas, en su ámbito competencial, harán efectivo el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en todo lo relativo a la creación y la producción artística, cultural e intelectual y a la difusión de las mismas.</p> <p>El Gobierno de Aragón garantizará la participación de la mujer en el acceso a la cultura y en la oferta artística y de actividades culturales, adoptando las medidas necesarias para evitar cualquier discriminación.</p> <p>Los distintos organismos, entes y demás estructuras de las Administraciones públicas aragonesas que, de modo directo e indirecto, configuren el sistema de gestión cultural desarrollarán, entre otras, las actuaciones para su promoción recogidas en el artículo 75.3.</p> |

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

Si consideramos la cultura como un conjunto de expresiones y manifestaciones artísticas reflejo de la sociedad que las representa, debemos asumir que ese reflejo se ha visto condicionado por aquello que se ha considerado relevante socialmente a lo largo de la historia. Es evidente que, a pesar de la imprescindible contribución de la mujer en la construcción de la cultura a través de la creación, producción e intervención artística, su reflejo a lo largo de la historia ha quedado oculto en muchas ocasiones por una sociedad patriarcal que ensalzaba un determinado modelo de masculinidad.

La Dirección General de Cultura, desde su marco competencial, contribuye con el proyecto “Cultura en Igualdad: Mujeres en Museos, Archivos y Bibliotecas” a generar, con unas políticas activas de visibilización de las mujeres y de su contribución a la historia, al arte y a la cultura, una sociedad más justa e igualitaria.

Este programa de la Dirección General de Cultura ha generado en 2023 diferentes actividades encaminadas a fomentar la igualdad a través de las artes y la cultura en tres ámbitos de actuación:

1. Documentación: Revisión de autoridades en el catálogo bibliográfico aragonés
2. Investigación: ciclos de conferencias en museos y bibliotecas
3. Difusión: Museos y archivos: Actividades relacionadas con la igualdad y visibilización de las mujeres en el arte y la historia (visitas guiadas, visitas teatralizadas, exposiciones temporales, edición de folletos, guías de género, y vídeos...)
Bibliotecas: Actividades relacionadas con la igualdad y visibilización de las mujeres escritoras (talleres, conferencias, animación a la lectura...)

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

En este año 2024 se prevé continuar con estas LÍNEAS DE ACTUACIÓN para “fomentar la igualdad a través de las artes y la cultura, para luchar contra cualquier tipo de discriminación contra las mujeres”.

1. Documentación: Búsqueda y análisis para posterior difusión de la documentación existente en los diferentes centros del Servicio de Difusión de Patrimonio Cultural, Archivos, Museos y Bibliotecas, que pongan de manifiesto el “protagonismo” oculto de las mujeres a lo largo de la historia.

2. Investigación: Profundizar en el conocimiento de la contribución de la mujer en, y desde, el ámbito de la cultura visibilizando su labor para tratar de alcanzar la equidad de género y acabar con la discriminación de aquellos grupos que no encajan dentro de un modelo patriarcal ensalzado a lo largo de la historia, que ha dejado al margen o marginado a quienes no han seguido el rol marcado por ese determinado modelo.

3. Difusión: Utilización de todos aquellos recursos que permitan la interacción del público con los diferentes centros gestionados por la Dirección General de Cultura, con el objetivo de fomentar el conocimiento de la imprescindible contribución de la mujer en el ámbito cultural a lo largo de la historia, favoreciendo además todas aquellas acciones que contribuyan a alcanzar la equidad de género y acaben con la discriminación de la mujer. Teniendo en cuenta la diversidad de público que accede a los diferentes centros -investigadores, educadores, escolares, familias, turistas...-las acciones de difusión serán también diversas y variadas, tratando de ajustarse a las necesidades de todo tipo de público.

4. Incremento de bienes culturales: Plan de adquisición de bienes culturales. Construcción de colecciones públicas en las que las obras realizadas por mujeres se vayan incrementando.

PROGRAMA 4571.- Fomento y Apoyo a la Actividad Deportiva

a) Datos generales del programa presupuestario**PROGRAMA:** Fomento y Apoyo a la Actividad Deportiva**CENTRO GESTOR RESPONSABLE:** Dirección General de Deporte**SECCIÓN:** Departamento de Presidencia, Interior y Cultura

Bajo la dirección inmediata de la persona titular de la Dirección General de Deporte se encuentra, entre otras, la siguiente competencia: El diseño y coordinación de los programas relacionados con la igualdad en la práctica deportiva, la salud, y la erradicación de la violencia, haciendo especial hincapié en la vinculación de la mujer con el deporte y la generalización de la práctica deportiva entre la ciudadanía.

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

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

Objetivos generales del programa:

| OBJETIVO | ACTIVIDAD | UNIDAD DE MEDIDA |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Objetivo 1. Promoción de la actividad deportiva en el ámbito escolar, universitario y deporte inclusivo. | C) Deporte inclusivo. | Nº. de proyectos. |
| Objetivo 2. Desarrollo del deporte federado, seguimiento y evaluación de resultados. | A) Ayudas a proyectos federativos y de Clubes para subvenciones. | Nº. de proyectos y clubes. |

| | | |
|--|------------------------------------------------------------------|-------------------|
| | B) Asistencia al Deporte de nivel cualificado y grandes eventos. | Nº. de proyectos. |
| | C) Centros de tecnificación. | Nº. de Centros. |

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

| II Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024) | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| EJE/OBJETIVO | MEDIDA | CONTENIDO |
| EJE 4: ESTADO DE BIENESTAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO / Objetivo 1: Calidad de vida, salud y deporte | 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 y 17 | <p>10. Fomento de la igualdad de género en todos los ámbitos del deporte: gestión de federaciones deportivas, en los estamentos técnicos y arbitrales y en la práctica deportiva.</p> <p>11. Apoyo a mujeres deportistas y a proyectos de las federaciones deportivas que fomenten la participación de mujeres y equipos femeninos.</p> <p>12. Implementación de los planes de igualdad de las federaciones deportivas.</p> <p>13. Potenciación del uso de imágenes deportivas más</p> |

| | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | <p>igualitarias y libres de estereotipos.</p> <p>14. Potenciación de la visibilidad de la mujer deportista desde edades tempranas hasta su madurez, estableciendo redes conjuntas de trabajo con centros educativos, entidades deportivas y medios de comunicación.</p> <p>15. Formación y sensibilización en materia de igualdad dirigida al personal de entidades deportivas y arbitrales.</p> <p>16. Impulsar programas específicos de fomento de la actividad física y del deporte para aquellos colectivos o grupos que tengan especiales dificultades para acceder a los recursos deportivos normalizados.</p> <p>17. Fomento de la actividad física y el deporte como medio para alcanzar un estilo de vida saludable.</p> |
| Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón | | |
| | ARTÍCULO | CONTENIDO |
| Artículo 74. Actividad física y deportes. | | 1. Las Administraciones públicas aragonesas incorporarán el principio de igualdad de género en todas las actuaciones y programas públicos de desarrollo del deporte en su diseño, ejecución y evaluación, así como en |

| | |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <p>los reglamentos de las federaciones deportivas. A tal efecto:</p> <p>a) Promoverán la educación física y la práctica del deporte como valor social, cultural y de salud en las mujeres, en todas las etapas de la vida, desde niñas hasta mayores, y en todos los niveles y ámbitos territoriales aragoneses, incentivando especialmente las prácticas en las que la mujer esté infrarrepresentada.</p> <p>b) Adoptarán las medidas oportunas para que tanto las Administración públicas como las federaciones, asociaciones y entidades deportivas de la Comunidad Autónoma de Aragón garanticen la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres con relación a la actividad física y la práctica del deporte, en todas sus modalidades deportivas, incluidos aquellos aspectos relacionados con la celebración de pruebas y competiciones.</p> <p>c) Llevarán a cabo acciones de sensibilización y difusión del deporte femenino, incluyendo la puesta en valor de aquellos logros obtenidos por las deportistas con o sin discapacidad, al objeto de crear referentes femeninos en el ámbito social.</p> <p>d) Garantizarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y decisión en el ámbito deportivo.</p> <p>e) Realizarán programas específicos de fomento de la actividad física y del deporte para aquellas mujeres contempladas en el principio de interseccionalidad.</p> <p>2. Los programas o actividades deportivas que establezcan o promuevan actitudes sexistas o discriminatorias no podrán recibir</p> |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| | |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <p>subvenciones o ayudas públicas de las Administraciones públicas aragonesas, quedando prohibida la realización de aquellas que atenten a la dignidad de la mujer.</p> <p>3. Las bases de las convocatorias de ayudas y subvenciones para actividades deportivas y de pruebas selectivas de profesionales del deporte incluirán expresamente la exigencia del cumplimiento de esta ley.</p> |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

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

En el año 2019 la Dirección General de Deporte diseñó su propio: "[Plan para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el sector deportivo aragonés](#)".

En él hay 6 Ejes de actuación con un objetivo principal en cada Eje y objetivos secundarios:

1. **DIAGNÓSTICO.** Objetivo general: Elaborar una sistemática que permita, mediante datos objetivos, definir con mayor exactitud las áreas y niveles en los que resulta necesario intervenir.

2. **SENSIBILIZACIÓN Y REFLEXIÓN.** Objetivo general: Concienciar a los diferentes sectores sociales y profesionales vinculados a la actividad física y el deporte sobre la importancia de generar un modelo deportivo que favorezca la participación de la mujer.

3. **INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.** Objetivo general: Lograr la integración del principio de igualdad de oportunidades en la elaboración, aplicación y seguimiento de todas las políticas públicas en materia de deporte y promover su implementación en las organizaciones deportivas.

4. COMUNICACIÓN. Objetivo general: Mostrar una imagen del deporte aragonés que sea un reflejo de diversidad y pluralidad, visibilizando tanto a mujeres como a hombres de forma adecuada y evitando roles sociales estereotipados.

5. INCREMENTO DE LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL DEPORTE. Objetivo general: Promover la participación de la mujer en la actividad física y la práctica deportiva como valor social, cultural y de salud en todas las etapas de la vida y en todos los niveles y ámbitos territoriales aragoneses.

6. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO. Objetivo general: Velar por que niñas y mujeres practiquen actividad física y deportiva en un entorno de respeto e igualdad que contribuya a su bienestar y al desarrollo de su autonomía.

Las actividades se recogen en el Plan como “Propuestas de actuación”, especificadas con letras que van de la “A” a la “L” y que se desprenden de los objetivos secundarios. En el último apartado (IV. Seguimiento) cada propuesta de actuación tiene su propio indicador para verificar el cumplimiento del Plan.

Según el diagnóstico de la mujer en el deporte aragonés del año 2019 (ha podido variar ligeramente), la participación de la mujer en todos los estamentos deportivos es mucho menor que la del hombre. En deporte federado, por ejemplo, sólo el 21 % son mujeres. Este porcentaje todavía es menor en otros estamentos deportivos como son el arbitraje, el personal técnico o la presidencia de Federaciones.

Todas las medidas incluidas en el “II Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024)” están recogidas en el Plan de Igualdad mencionado en el sector deportivo aragonés, y se implementan, de forma genérica, del siguiente modo:

- Las medidas 10 y 11 las impulsamos primando a las Federaciones que trabajen con técnicas, equipos femeninos, a través de la subvención ordinaria a las mimas. Asimismo, en la normativa general de JJEE también se contemplan

excepcionalidades que favorecen la participación femenina, sobre todo en el entorno rural, donde hay menos cantidad de equipos femeninos.

- Las medidas 10, 11, 12, 13 y 16 y 17 se trabajan incentivando a las Federaciones deportivas a que dispongan e implementen sus planes de igualdad.

- La medida 14 la desarrollamos en Centros educativos, a través de charlas de mujeres deportistas de alto rendimiento, mediante concursos de igualdad de género (de fotografía y cortometrajes) y a través de reuniones y colaboraciones con periodistas de prensa escrita y de la corporación de Aragón televisión.

- La medida 15 se trabaja tanto a través de las federaciones deportivas como a través de la Escuela Aragonesa del Deporte.

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

Con las medidas que se están llevando a cabo, se prevé:

1.- Aumente la concienciación del ámbito deportivo respecto a la incorporación de la mujer en el deporte, por parte de entidades deportivas: Federaciones y Clubes, Centros educativos y Comarcas.

2.- Las entidades deportivas: Federaciones y Clubes, implementen medidas (planes de igualdad, jornadas, ...) con el objetivo de incorporación de la mujer a cualquier ámbito deportivo.

3.- Se normalice la práctica deportiva y su gestión, así como su repercusión mediática para toda la ciudadanía, independientemente de su género, consiguiendo una participación más paritaria entre hombres y mujeres.

En todas las normativas y subvenciones que la Dirección General de Deporte ha publicado en los últimos años, se contempla integrar la perspectiva de género, desde la utilización de un lenguaje inclusivo hasta la incentivación, en mayor o menor medida, por potenciar la incorporación de la mujer al ámbito deportivo, pasando por un aumento de su visibilidad. Sirva como ejemplo que, en 2018 ocho Federaciones deportivas tenían un Plan de Igualdad; a día de hoy, en 2023 hay diecinueve Federaciones que lo tienen.

PROGRAMA 4581: Promoción Cultural.**a) Datos generales del programa presupuestario****PROGRAMA:** Promoción Cultural**CENTRO GESTOR RESPONSABLE:** Dirección General de Cultura**SECCIÓN:** Departamento de Presidencia, Interior y Cultura.

La finalidad esencial de este programa es impulsar una política cultural que cumpla los siguientes objetivos: garantizar el disfrute de la ciudadanía de los bienes culturales; facilitar mediante convocatorias de ayudas y subvenciones el apoyo a la producción de nuevas creaciones artísticas y la difusión de la creatividad de los agentes culturales; y consolidar la estabilidad económica de las industrias culturales aragonesas. Asimismo, será objetivo prioritario el apoyo a las iniciativas culturales surgidas de la sociedad civil y la coordinación con el resto de las instituciones políticas y administrativas de nuestra Comunidad.

Muestra de esta cooperación interinstitucional es la Red Aragonesa de Espacios Escénicos, estructura de colaboración entre el Gobierno de Aragón, las Diputaciones Provinciales y los Ayuntamientos integrados, que garantiza el acceso de la población a una variada programación de creaciones artísticas de diferentes disciplinas.

La Dirección General de Cultura programará sus principales ciclos y será promotor de cultura de calidad, a través de iniciativas como el Festival MÚVER "Música para noches de verano", la Temporada de Lírica y Danza y el Festival MALABAR de Circo Contemporáneo. Así mismo, a fin de lograr los objetivos del programa, se llevarán a cabo diversas acciones como la difusión de la figura y obra de personalidades aragonesas o especialmente vinculadas a Aragón y el impulso de los eventos culturales de especial relevancia que tengan lugar en nuestra Comunidad.

Asimismo, se realizarán acciones relacionadas con el sector del libro con objeto de dinamizarlo en sus vertientes comercial y cultural y se estimulará la creación artística

y el reconocimiento de nuestros creadores y creadoras con la convocatoria de distintos premios anuales.

Cabe destacar la creación de la Fundación Sinfónica de Aragón -FUSA- que acoge el proyecto de la Orquesta Sinfónica de Aragón, que tiene por objeto la programación, producción, promoción, difusión formación y gestión de actividades de naturaleza artística en Aragón y el impulso para la creación de una orquesta profesional autonómica.

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

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

Objetivos generales del programa:

| OBJETIVO | ACTIVIDAD | UNIDAD DE MEDIDA |
|-------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| Objetivo 1: Promoción de la cultura | Actividad B: Ayudas a la producción artística y audiovisual, artes escénicas, asociaciones, plásticas, a la música, al sector editorial y al de las librerías, divulgación de trabajos realizados por creadores aragoneses. | Nº actuaciones |
| | Actividad E: Celebraciones y otros eventos culturales (Múver, Temporada de Lírica y Danza, Malabar, Noche en Blanco y otros eventos de iniciativa propia) | Nº actuaciones |
| | Actividad F: Fundación Sinfónica de Aragón -FUSA- | Nº actuaciones |

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

| II Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024) | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| EJE/OBJETIVO | MEDIDA | CONTENIDO |
| Eje 3. Sistema educativo, cultura, ciencia y sociedad del conocimiento / Cultura, Ciencia y Sociedad del Conocimiento. | 1,2,3,4,10 y 11 | <p>1. Ampliar los fondos de las bibliotecas aragonesas con colecciones de obras feministas y potenciar el talento literario femenino y la visibilidad de las literatas.</p> <p>2. Difundir la actividad artística en relación con la igualdad de oportunidades y contra la violencia de género.</p> <p>3. Participación en proyectos que tengan como objetivo desarrollar los criterios de igualdad y diversidad de género en la cultura y el arte, así como dar visibilidad del trabajo que llevan a cabo las mujeres en la cultura, la ciencia y la sociedad del conocimiento.</p> <p>4. Composición equilibrada en la designación de miembros de jurados, comisiones evaluadoras de certámenes o premios literarios, artísticos y cinematográficos.</p> <p>10. Estudio y análisis de las diferencias en los hábitos culturales (consumo cultural) entre mujeres y hombres en relación con la oferta cultural existente.</p> <p>11. Apoyo a la difusión y el reconocimiento de las producciones de las mujeres aragonesas en el ámbito cultural, artístico, intelectual, personal y social.</p> |
| Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón | | |
| ARTÍCULO | CONTENIDO | |
| Artículo 75. Cultura | <p>Las Administraciones públicas aragonesas, en su ámbito competencial, harán efectivo el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en lo relativo a la creación y la producción artística, cultural, intelectual y a la difusión de las mismas.</p> <p>El Gobierno de Aragón garantizará la participación de la mujer en el acceso a la cultura y en la oferta artística y actividades culturales, adoptando las medidas necesarias para evitar cualquier discriminación.</p> <p>Los distintos organismos, agencias, entes y demás estructuras de las Administraciones públicas aragonesas que, de modo directo e indirecto, configuren el sistema de gestión cultural desarrollarán, entre otras, las actuaciones para su promoción recogidas en el artículo 75.3.</p> | |

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

La aplicación de la perspectiva de género es una cuestión transversal que debe afectar a la gestión de todas las áreas de la Administración, incluida la promoción cultural. En este sentido, se ha intentado que las diferencias entre mujeres y hombres, ya provengan del ámbito biológico o del cultural, no afecten a la hora de llevar a cabo las actividades del programa de promoción cultural, entre las que destacan principalmente las líneas de ayudas al sector cultural y las diferentes programaciones organizadas por la propia Dirección General de Cultura.

En lo referente a la Actividad B -Ayudas a la producción artística y audiovisual, artes escénicas, asociaciones, plásticas, música, sector editorial y librerías- en general todas las ordenes de convocatoria incluyen una cláusula que hace referencia a que no podrán obtener la condición de beneficiario los solicitantes sancionados por resolución administrativa firme o condenadas por sentencia judicial firme, por acciones u omisiones consideradas discriminatorias por la legislación vigente por razón de género.

Además, en concreto la línea de ayudas para actividades culturales de asociaciones y fundaciones incluye como criterio de valoración de los proyectos presentados, en el punto decimosexto (criterios de valoración), punto 2 (Igualdad de género), que se valorará el empleo femenino directo vinculado a la entidad beneficiaria para la actividad cultural para la que se solicita la subvención.

Con respecto a la Actividad E -Celebraciones y otros eventos culturales (Festival Múver, Temporada de Lírca y Danza, Festival Malabar, Noche en Blanco y otros eventos de iniciativa propia)- a la hora de programar las diferentes actividades culturales se tiene en cuenta la paridad de género a la hora de la contratación de artistas, grupos y otros participantes. Concretamente, en el VI Festival Múver, celebrado en agosto de 2023, se ha potenciado la participación de mujeres como creadoras y como intérpretes, participando en el Pacto de Estado por la Igualdad, con la contratación de varias artistas de gran relevancia en este sentido.

En relación con la Actividad F -Fundación Sinfónica de Aragón -FUSA- en los estatutos queda reflejado que la formación orquestal deberá respetar igualmente la paridad de género.

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

En este año 2024 se pretende continuar en la misma línea de acciones en cada una de las actividades B, E y F del programa de promoción cultural, aplicando la visión de género en cada una de las gestiones para impulsar la disminución de las desigualdades entre hombres y mujeres.

Por un lado, en la convocatoria de cada una de las líneas de ayudas al sector cultural, se mantendrá la cláusula que hace referencia a que no podrán obtener la condición de beneficiario los solicitantes sancionados por resolución administrativa firme o condenadas por sentencia judicial firme, por acciones u omisiones consideradas discriminatorias por la legislación vigente por razón de género. Así mismo, en las ayudas para actividades culturales de asociaciones y fundaciones se seguirá incluyendo como criterio de valoración el empleo femenino.

En relación con las programaciones propias y otro tipo de eventos culturales, se seguirá aplicando el criterio de paridad de género para que la participación de artistas, grupos o creadores y creadoras de diferentes disciplinas artísticas sea igualitaria, contribuyendo así, no sólo a la interpretación sino también a la creación de contenido cultural de manera paritaria.

SECCIÓN 12. DEPARTAMENTO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

De conformidad con el Decreto 102/2023, de 12 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:

- Secretaría General Técnica
- Intervención General
- Dirección General de Presupuestos
- Dirección General de Financiación y Fondos Europeos
- Dirección General de Contratación, Patrimonio y Organización
- Dirección General de Tributos
- Dirección General de Administración Electrónica y Aplicaciones Corporativas

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 |
| | 5424.- Investigación y Desarrollo para la Sociedad de la Información |
| | 5426.- Administración electrónica |
| | 6152.- Actuaciones relativas a Programas Europeos |

Sección 12. Análisis de impacto de género de los programas presupuestarios

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

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

Vistos los programas presupuestarios que corresponden al Departamento de Hacienda y Administración Pública durante el **ejercicio 2022**, a continuación, se detallan los **programas excluidos** de la evaluación de impacto de género del Departamento de Hacienda y Administración Pública por considerar que se ajustan a los criterios anteriormente fijados:

| Sección | Programas excluidos |
|--------------------------------------|------------------------------------------------------|
| 12-HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA | 1212. Servicios Centrales, Edificios e Instalaciones |
| | 6121. Planificación y Dirección Presupuestaria |
| | 6312. Control Interno y Contabilidad |
| | 6313. Gestión del Patrimonio |
| | 6314. Gestión de Tesorería |
| | 3152. Actuaciones relativas a Programas Europeos |

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 |
| | 5424. Investigación y Desarrollo para la Sociedad de la Información |
| | 5426. Administración electrónica |
| | 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 |

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 |
| 1231. Selección, Formación y Perfeccionamiento Personal |
| 1264. Información Ciudadana y Documentación Administrativa |
| 5424. Investigación y Desarrollo para la Sociedad de la Información |
| 5426. Administración electrónica |
| 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 |

| |
|------------------------------------------------------------------------|
| PROGRAMA 1221: Dirección y Administración de la Función Pública |
|------------------------------------------------------------------------|

a) Datos generales del programa presupuestario**PROGRAMA:** Dirección y Administración de la Función Pública**CENTRO GESTOR RESPONSABLE:** Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios**SECCIÓN:** Departamento de Hacienda y Administración Pública

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

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

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

Objetivos generales del programa:

OBJETIVO

Objetivo 01: Recursos y reclamaciones

Objetivo 02: Gestión de las relaciones individuales y colectivas del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón

Objetivo 04: Explotación de registro de personal

Objetivo 05: Gestión ordinaria de las cuestiones que afectan al conjunto del personal que mantiene relación de servicios en régimen de derecho administrativo o de derecho laboral con la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón

Objetivo 06. Actuaciones en materia de nóminas

Objetivo 07: Gestión ordinaria en materia de provisión de puestos de trabajo de personal funcionario y laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón

Objetivo 08: Elaboración, actualización y mantenimiento de las relaciones de puestos de trabajo

Objetivo 09: Inspección del funcionamiento de los servicios administrativos centrales y periféricos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón

Objetivo 10. Promoción y seguimiento de los programas de modernización de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón

Objetivo 11. Impulso y coordinación de programas de mejora de calidad de los servicios

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

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

| EJE/OBJETIVO | MEDIDA | CONTENIDO |
|-------------------------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Coordinación institucional | 3 | Intensificar la transversalidad de género en las disposiciones normativas, en la definición y presupuestos de las políticas públicas y en el conjunto de todas las actividades de las Administraciones Públicas de Aragón enumeradas en el ámbito de aplicación de la Ley 7/2018. |
| | 5 | Impulso de Planes de Igualdad en el sector público. |
| | 10 | Intercambio de buenas prácticas tanto en el ámbito nacional como internacional. |
| | 11 | Uso no sexista del lenguaje en los documentos administrativos. |
| | 12 | Impulsar la máxima desagregación de datos: territorial, de género, de edad y cualquier otra característica de interés para el análisis de la situación de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Aragón. |

| Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ARTÍCULO | CONTENIDO |
| Art. 50 | <p>a) Eliminar los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.</p> <p>b) Facilitar a las empleadas y empleados públicos la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, sin menoscabo de la promoción profesional, considerando las particularidades de jornada y horario de todos los tipos de puestos de trabajo.</p> <p>c) Incluir en todas las pruebas de acceso al empleo público el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública, así como impartir formación en igualdad y sobre prevención de la violencia contra la mujer tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional, con el objetivo de capacitar a su personal y facilitar la incorporación de la igualdad de género en el desarrollo de la actividad pública.</p> <p>d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los órganos relacionados con procesos de selección de personal y provisión de puestos.</p> <p>e) Establecer protocolos de actuación y protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de género y la violencia contra la mujer.</p> <p>f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, entre mujeres y hombres en el ámbito de la función pública, en cumplimiento del principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor.</p> <p>g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.</p> |

| Pacto de Estado contra la violencia de género | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| EJE | MEDIDA | CONTENIDO | AGENTES RESPONSABLES |
| EJE 2. MEJORA DE LA RESPUESTA INSTITUCIONAL: COORDINACIÓN. TRABAJO EN RED. 2.3. Laboral | 85 | Difundir y dar a conocer el Protocolo de Movilidad para funcionarias víctimas de violencia de género de la Administración General del Estado, ampliando su ámbito de acción a las diferentes Administraciones y promoviendo su utilización en todos los casos, implicando en su difusión a los y las representantes sindicales. | MFTFP CCAA Organizaciones sindicales |
| | 71 | Promover el uso del teletrabajo en aquellos casos de violencia de género en que sea posible y solicitado por la propia víctima, particularmente en el ámbito de las Administraciones Públicas. | MFTFP CCAA |
| EJE 3. PERFECCIONAMIENTO DE LA ASISTENCIA, AYUDA Y PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS. 3.1 Justicia | 144 | Facilitar el derecho de las víctimas al Olvido Digital La víctima de Violencia de Género ha de estar asistida por su derecho específico y propio a que se borre de Internet la publicación de datos en Boletines Oficiales (como ayudas) que puedan facilitar a quien lo desee su localización. | MPRCI CCAA |

Para realizar un análisis de la situación de partida disponemos de la información y los datos correspondientes al informe **“Diagnóstico y Análisis Plan de Igualdad. Administración General”** elaborado por la Inspección General de Servicios de la Comunidad Autónoma de Aragón. Se trata de un estudio sociodemográfico en función del género de la situación del personal de la Administración general del Gobierno de Aragón y que ha servido como elemento de apoyo técnico a los trabajos de elaboración del Plan de Igualdad de este sector de la Administración. Este informe toma datos de Sirhga (Sistema Integrado de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno de Aragón) correspondientes al año 2017 para realizar un diagnóstico de la organización y la estructura de la Función Pública. Asimismo en el apartado [Representación](#) del presente informe se muestran datos sobre el personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón del año 2022.

A continuación se presentan las principales conclusiones del informe “*Diagnóstico y Análisis Plan de Igualdad. Administración General*”⁵:

- La **Administración general** se encuentra **feminizada** (2 mujeres por cada hombre).
- El **índice de feminización es más alto dentro del funcionariado (227)** de lo que lo es en el personal laboral. En el caso de **altos cargos y personal eventual el patrón es contrario**, con un índice de feminización de 53 donde 100 es el valor de la equidad.
- En relación con el **índice de concentración del complemento B es mayor en todos los casos para la población del grupo de hombres**. El complemento A, por tanto, presenta mayor concentración para las mujeres.
- En cuanto a las situaciones que se han considerado dentro del ámbito de la **conciliación de la vida laboral y profesional**:
 - **Excedencia voluntaria**: los hombres se acogen en mayor grado a medidas favorecedoras mientras que las mujeres lo hacen a situaciones de excedencia más 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 tienes que ver con salud propia o familiar.

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

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

Entre las novedades en materia de personal e igualdad de género, ha sido aprobada diferente normativa que contiene elementos clave para reducir las brechas de género en nuestra Administración:

- La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y las organizaciones sindicales CCOO, CSIF, UGT y CEMSATSE, a través de sucesivas aportaciones debatidas y tratadas en Comisiones Generales de Igualdad, han procedido a la elaboración de un protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo. Se ha aprobado el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón ([Orden HAP/441/2023, de 3 de abril, por la que se publica el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón](#)).

⁵ 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.

- [Orden HAP/633/2023, de 11 de mayo, por la que se da publicidad al Acuerdo de 28 de marzo de 2023, del Gobierno de Aragón, por el que se otorga la aprobación expresa y formal, ratificándolo, al II Acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal funcionario que presta sus servicios en el ámbito sectorial de Administración General de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón. \(B.O.A. núm. 94 de 19/05/2023\)](#)
Esta contiene, por ejemplo, una reducción de jornada en determinados supuestos sin disminución de retribuciones: para el cuidado de menores cuando concurra alguno de los siguientes supuestos: a) Que la persona menor a su cargo tenga reconocido grado de discapacidad. b) Que la persona menor a su cargo tenga 3 años o menos. c) Que tenga a su cargo dos o más menores de 12 años. d) Que se trate de una familia monoparental, que tenga a su cargo una persona menor de 12 años.
- [VIII Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón. \(B.O.A. núm. 94 de 19/05/2023\)](#) con medidas como, por ejemplo, la relacionada con la igualdad retributiva. Con ella, el personal laboral que ocupe puestos en las categorías profesionales de Técnico/a en Educación Infantil y Personal Especializado de Servicios Domésticos percibirá un complemento retributivo de equidad retributiva en las siguientes cuantías: a) Técnico/a en Educación Infantil: 48,04 euros/mes por doce mensualidades. b) Personal Especializado en Servicios Domésticos: 39,30 euros/mes por doce mensualidades. Este complemento tendrá carácter transitorio hasta la realización de la valoración de puestos recogida en el Plan de Igualdad y su consiguiente adecuación salarial para alcanzar la igualdad salarial entre mujeres y hombres. La cuantía en cómputo anual será la diferencia entre la cuantía del salario base del nivel inmediatamente superior al asignado a su categoría profesional y el salario base del nivel asignado a su categoría profesional en este convenio colectivo.

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

Asimismo cabe destacar la aprobación de diferente normativa relacionada con los objetivos contenidos en el Plan de igualdad:

| Eje K) Protección del embarazo, lactancia y maternidad | Objetivo. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de las mujeres embarazadas o en situación de maternidad y lactancia natural. | | |
|-----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nº de medida | Contenido de la medida | Responsable de su implantación | Seguimiento |
| 2 | Elaboración de un protocolo de actuación para las condiciones de trabajo de la mujer embarazada y en periodo de lactancia. | Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios | ORDEN HAP/1499/2022, de 13 de octubre, por la que se publica el procedimiento de protección de la maternidad y de la lactancia natural para las empleadas públicas de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón. |

| | | | |
|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3 | Establecer una prórroga en el disfrute de asuntos particulares para que cuando una mujer embarazada no pueda disfrutar de sus asuntos particulares, por estar de baja por incapacidad temporal por motivo de embarazo, pueda disfrutarlos tras su incorporación a continuación de sus vacaciones. | Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios | <u>INSTRUCCIÓN de 12 de abril de 2022, de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, por la que se establece un nuevo régimen de disfrute del permiso por asuntos particulares en situaciones de embarazo o lactancia, en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón.</u> |
| 4 | Impulsar la adopción de medidas para la retribución de las guardias no realizadas durante el embarazo y permiso por lactancia. | Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios | <u>RESOLUCIÓN de 12 de abril de 2022, del Director General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, por la que se establecen medidas en materia retributiva como consecuencia de cambio de puesto de trabajo o adaptación del mismo por motivo de embarazo</u> |
| 5 | Exención del turno de noche sin merma retributiva durante el embarazo y la lactancia. | Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios | <u>RESOLUCIÓN de 12 de abril de 2022, del Director General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, por la que se establecen medidas en materia retributiva como consecuencia de cambio de puesto de trabajo o adaptación del mismo por motivo de embarazo</u> |
| 6 | Establecimiento del permiso retribuido para las mujeres embarazadas a partir de la semana 37. | Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios | <u>INSTRUCCIÓN de 13 de abril de 2022, de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, por la que se establece un permiso retribuido para las mujeres embarazadas en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón.</u> |

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

Lenguaje inclusivo

Como recomendaciones generales a todos los programas, el artículo 22.1 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón establece que “*los poderes públicos y las Administraciones públicas aragonesas tienen como objetivo promover*

medidas para la implantación del uso integrador y no sexista de todo tipo de lenguaje y de las imágenes en todos los ámbitos de la Administración, y en los documentos, formularios, impresos y soportes que produzcan directamente o a través de terceras personas o entidades". Dicho lo anterior, un aspecto aplicable a todos los programas es la elaboración de documentos con un lenguaje que represente a toda la ciudadanía.

Datos desagregados por sexo

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

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

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

PROGRAMA 1231: Selección, Formación y Perfeccionamiento personal

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: Selección, Formación y Perfeccionamiento Personal

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

SECCIÓN: Departamento de Hacienda y Administración Pública

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

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

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

Objetivos generales del programa:

| OBJETIVO | ACTIVIDAD | UNIDAD DE MEDIDA |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| 02. Formación, actualización y perfeccionamiento del personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón mediante la programación y realización de cursos y otras actividades formativas | A. Formación dentro del Plan con fondos propios del IAAP o Pacto de Estado, a través del IAM | Nº de cursos A Pacto de Estado Fondos propios G.A |
| | B. Formación dentro del Plan con fondos finalistas | Nº de cursos B. |

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

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

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

| | | |
|------------------------------------------|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Coordinación institucional | 4 | Fomentar la formación y sensibilización en materia de igualdad de género. |
| | 11 | Uso no sexista del lenguaje en los documentos administrativos. |
| | 12 | Impulsar la máxima desagregación de datos: territorial, de género, de edad y cualquier otra característica de interés para el análisis de la situación de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Aragón. |
| 2. Participación y transformación social | 3 | Reconocimiento de la realidad territorial como una especificidad propia en la formación de profesionales, con especial mención a la realidad de las mujeres en el medio rural. |
| | 12 | Formación en dirección y liderazgo, dirigido a mujeres para alcanzar puestos de responsabilidad. |
| 5. Economía y empleo | 16 | Establecer un porcentaje mínimo de participación de mujeres en acciones formativas dirigidas a sectores en los que se hallen subrepresentadas. |

| Pacto de Estado contra la violencia de género | | | |
|------------------------------------------------------|---------------|------------------|-----------------------------|
| EJE | MEDIDA | CONTENIDO | AGENTES RESPONSABLES |
| | | | |

| | | | |
|----------------------------------------------------------------------------|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| 8. Visualización y atención a otras formas de violencia contra las mujeres | 250 | Introducir módulos transversales sobre violencia sexual y sus tipologías, en los contenidos de las acciones formativas desarrolladas por y para empresas privadas y las Administraciones Públicas. | IMIO MPTFP INAP CCAA |
|----------------------------------------------------------------------------|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|

Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024⁶.

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

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

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

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

⁶ Orden HAP/1353/2020, de 28 de diciembre, por la que se da publicidad al Acuerdo de 23 de diciembre de 2020, del Gobierno de Aragón, por el que se otorga la aprobación expresa y formal, ratificándolo, Acuerdo de 17 de diciembre de 2020, de la Mesa Sectorial de Administración General, por el que se aprueba el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024

Eje C) Sensibilización y formación.

| | |
|---------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Medida 1 | Se promoverá que los cursos ofertados se realicen en horario laboral mayoritario, para favorecer la conciliación de la vida personal y familiar, adoptando la flexibilidad necesaria en su caso. |
| Plazo de implantación | Desde 1 de enero de 2021 |
| Responsable de su implantación | Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, a través del Instituto Aragonés de Administración Pública |
| Indicadores de resultados | 60% de acciones formativas en horario laboral mayoritario |

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

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

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

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

Eje D) Promoción profesional.

| | |
|---------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Medida | Cursos de formación para preparar la promoción interna y cruzada, realizados fuera de horario de trabajo. |
|---------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| | |
|---------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| Plazo de implantación | Desde 1 de enero de 2022 |
| Responsable de su implantación | Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios |
| Indicadores de resultados | 4 cursos correspondientes a las categorías y clases de especialidad más demandadas. |

Eje G) Infrarrepresentación femenina.

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

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

Para realizar un análisis de la situación de partida disponemos de la información y los datos correspondientes al informe “**Diagnóstico y Análisis Plan de Igualdad. Administración General**” elaborado por la Inspección General de Servicios de la Comunidad Autónoma de Aragón y que ha servido como elemento de apoyo técnico a los trabajos de elaboración del Plan de Igualdad de este sector de la Administración. También contamos con la información recogida en el Informe Evaluación de la Formación Interna de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón como parte del Plan Anual de Inspección de Servicios de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, aprobado por Orden de 17 de marzo de 2015, que establece en su apartado 3 “Actuaciones en materia de evaluación y mejora de los servicios públicos” entre las que se encuentra la evaluación de los programas formativos.

A continuación se ofrece un resumen de las conclusiones de ambos documentos⁷:

- En relación con este aspecto, los resultados de la encuesta de detección de necesidades formativas a empleadas y empleados públicos, los hombres muestran una mayor proactividad a expresar sus necesidades en el cuestionario web que las mujeres.
- En cuanto a las sugerencias que el alumnado ha realizado en esta encuesta algunas tienen que ver con el horario: modelo de cursos presenciales en lunes consecutivos (jornada completa), cursos dentro del horario laboral p facilitar el horario para no depender de aprendizajes únicamente autodidactas.
- Según la materia de la acción formativa, las materias que más se aproximan al valor de igualdad son la formación sectorial y las habilidades para el trabajo.
- Según el horario del curso, también las posibilidades de éxito en el acceso a las acciones formativas por parte de las mujeres son inferiores a las de los hombres. Resulta significativo, además, que en las modalidades que incluyen el horario de mañana el valor de la tasa sea inferior al valor general del sector. Se acepta comúnmente que el horario es un factor determinante sobre las elecciones personales en determinados colectivos.

⁷ Se puede consultar la versión detallada en la [Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto para el 2022](#) del Programa 1231

- 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.

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

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

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

El Plan anual de formación del Instituto Aragonés de Administración Pública recoge el plan general de formación de la organización. En el presente año es la Orden HAP/13/2023, de 13 de enero, por la que se publica el Plan anual de formación del Instituto Aragonés de Administración Pública para el año 2023 la que recoge las **acciones formativas** en diferentes ámbitos de actuación dirigidas a personal de administraciones públicas de la Comunidad Autónoma de Aragón.

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

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

El Plan del año 2023, al igual que el anterior, se estructura en congruencia con los objetivos y prioridades de la organización en función de sus necesidades formativas y que serán concretadas por los distintos departamentos y organismos públicos. Se conforma de este modo una formación a demanda de la Administración y diseñada en base a quienes sean demandantes

y sus necesidades *ad hoc*. Estas actividades formativas tendrán carácter obligatorio para el personal.

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

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| EJE 1 | IGUALDAD DE GÉNERO |
| | PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN 2021-2024 |
| | IGUALDAD DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA |
| | LENGUAJE INCLUSIVO EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN |
| | PRESUPUESTOS PÚBLICOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO |
| | ELABORACIÓN DE INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO |
| | FORMACIÓN DE PERSONAL FUNCIONARIO DE NUEVO INGRESO- MÓDULO IGUALDAD |
| | CONTRATACIÓN LABORAL. APARTADO 3: NOVEDADES EN CONTRATACIÓN (INCORPORACIÓN DE CRITERIOS SOCIALES) |
| | INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA CON ESPECIAL REFERENCIA AL MEDIO RURAL |
| | MASCULINIDADES, USOS DEL TIEMPO, CUIDADOS Y CORRESPONSABILIDAD |
| | OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE 5: IGUALDAD DE GÉNERO, DEL QUÉ AL CÓMO |
| | TALLER DE EDICIÓN DIGITAL: MUJERES BIBLIOTECARIAS ARAGONESAS |
| | |
| EJE 2 | PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO |
| | VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL POR RAZÓN DE GÉNERO |
| | DEFENSA PERSONAL ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES |
| | EL INSTITUTO DE MEDICINA LEGAL Y CIENCIAS FORENSES DE ARAGÓN FRENTE A LA VIOLENCIA |
| | VIOLENCIA INSTITUCIONAL |
| | DISCAPACIDAD, MUJER Y VIOLENCIA |
| | ACTUACIÓN POLICIAL ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO. FOMENTO DE LA RESILIENCIA EN VÍCTIMAS |
| | VIOLENCIA DE GÉNERO: LAS AGRESIONES SEXUALES |
| VIOLENCIA SEXUAL: DETECCIÓN Y ACTUACIÓN EN EL ÁMBITO DE PROTECCIÓN DE MENORES DE EDAD | |
| | |
| EJE 3 | IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS |
| | TRATO ÉTICO A LAS PERSONAS TRANS PARA PROFESIONALES |
| | BIENESTAR SOCIAL Y ORGANIZACIONES ÁGILES. UNIDAD: PERSONAS, DIVERSIDAD Y GESTIÓN. |

| | |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | VALORACIÓN DE IDONEIDAD PARA LA ADOPCIÓN. MÓDULO: DIVERSIDAD FAMILIAR. MONOPARENTALIDAD. |
| | |
| EJE 4 | PROMOCIÓN DE LA ACCESIBILIDAD EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS |
| | LENGUAJE Y COMUNICACIÓN CLARA EN ENTORNOS DIGITALES. |
| | FORMACIÓN PERSONAL FUNCIONARIO NUEVO INGRESO. ESCALA AUXILIAR ADMINISTRATIVO. MÓDULO DE DISCAPACIDAD |

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

Como se ha mencionado, el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024 **recoge medidas que afectan al Programa 1231**. A continuación se ofrecen los datos sobre formación:

FORMACIÓN FINANCIADA CON PACTO DE ESTADO:

- ZAIAM-0015/2022. VIOLENCIA INSTITUCIONAL.
- ZAIAM-0016/2022. DISCAPACIDAD, MUJER Y VIOLENCIA.
- ZAIAM-0163/2022. LENGUAJE INCLUSIVO EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN.

NÚMERO DE ACTIVIDADES: 3

FORMACIÓN DENTRO DEL PLAN CON FONDOS FINALISTAS:

- TF-0002/2022. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA CON ESPECIAL REFERENCIA AL MEDIO RURAL.
- ZA-0014/2022. TRATO ÉTICO A LAS PERSONAS TRANS PARA PROFESIONALES.
- ZA-0080/2022. OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE 5: IGUALDAD DE GÉNERO, DEL QUÉ AL CÓMO.
- ZAPRI-0124/2022. ACTUACIÓN POLICIAL ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO. FOMENTO DE LA RESILIENCIA EN VÍCTIMAS.
- ZA-0122/2022. ELABORACIÓN DE INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO.
- ZA-0024/2022. MASCULINIDADES. USOS DEL TIEMPO. CUIDADOS Y CORRESPONSABILIDAD.
- TF-0243/2022. PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN.
- ZAVI-0245/2022. VIOLENCIA DE GÉNERO: LAS AGRESIONES SEXUALES.

NÚMERO DE ACTIVIDADES: 8

ACTIVIDADES FORMATIVAS CON MÓDULOS ESPECÍFICOS TEMAS/MÓDULOS ESPECÍFICOS SOBRE IGUALDAD

- ZAED-0001/2022. TALLER DE EDICIÓN DIGITAL: MUJERES BIBLIOTECARIAS ARAGONESAS. Tema 2 “Análisis de la brecha de género en el entorno digital de Wikipedia”.

- ZATF-0011/2022. FORMACIÓN FUNCIONARIOS DE NUEVO INGRESO. ESCALA AUXILIAR ADMINISTRATIVO. Módulo de igualdad. Trato igualitario en una sociedad cambiante.
- ZATFVI-0081/2022. FORMACIÓN FUNCIONARIOS DE NUEVO INGRESO. SUBGRUPO A1. Módulo de igualdad. Trato igualitario en una sociedad cambiante
- ZATFVI-0148/2022. FORMACIÓN NUEVO INGRESO (GRUPO 1). SUBGRUPO A1. Módulo de igualdad. Trato igualitario en una sociedad cambiante
- ZATFVI-0150/2022. FORMACIÓN NUEVO INGRESO (GRUPO 3). SUBGRUPO A2. Módulo de igualdad. Trato igualitario en una sociedad cambiante.
- ZATFVI-0149/2022. FORMACIÓN NUEVO INGRESO (GRUPO 2). SUBGRUPO A1. Módulo de igualdad. Trato igualitario en una sociedad cambiante.
- ZATFVI-0151/2022. FORMACIÓN NUEVO INGRESO (GRUPO 4). SUBGRUPO A1. Módulo de igualdad. Trato igualitario en una sociedad cambiante.
- TF-0035/2022. LENGUAJE Y COMUNICACIÓN CLARA EN ENTORNOS DIGITALES. Tema 2- Lenguaje inclusivo y perspectiva de género.
- TF-0224/2022. LENGUAJE Y COMUNICACIÓN CLARA EN ENTORNOS DIGITALES. Tema 2- Lenguaje inclusivo y perspectiva de género.
- TF-0131/2022. BIENESTAR SOCIAL Y ORGANIZACIONES ÁGILES. Unidad didáctica 2 “Personas, diversidad y gestión. Factor género”.

NÚMERO DE ACTIVIDADES: 10

ACTIVIDADES FORMATIVAS CON CONTENIDOS DE SENSIBILIZACIÓN PARA LA IGUALDAD.

- ZA-0044/2022. VIOLENCIA SEXUAL: DETECCIÓN Y ACTUACIÓN EN EL ÁMBITO DE PROTECCIÓN DE MENORES DE EDAD.
- ZAVI-0106/2022. TESTIMONIO DE MENORES Y PERSONAS ESPECIALMENTE VULNERABLES.
- ZAPRI-0241/2022. GESTIÓN DE GRUPOS Y LIDERAZGO EN EL ÁMBITO POLICIAL.

NÚMERO DE ACTIVIDADES: 4.

IDENTIFICACIÓN DE OBJETIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD DE APLICACIÓN EN IAAP:

OBJETIVO 0.2. 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 con fondos de Pacto de Estado, a través del IAM: 3
NÚMERO DE ACTIVIDADES PROPUESTAS POR LA MEDIDA (Durante período de vigencia del Plan 2021-2024): 7
- Formación dentro del Plan con fondos finalistas:
ACTIVIDADES CON TÍTULO ESPECÍFICO DE IGUALDAD: 8
ACTIVIDADES CON CONTENIDOS DE IGUALDAD A DESARROLLAR DENTRO DE UN TEMARIO: 10
ACTIVIDADES CON CONTENIDOS PARA LA SENSIBILIZACIÓN SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO: 4

NÚMERO TOTAL DE ACTIVIDADES CON CONTENIDOS GENERALES O ESPECÍFICOS SOBRE IGUALDAD: 21
ACTIVIDADES PROPUESTAS POR LA MEDIDA PARA EL PERÍODO DE VIGENCIA (Durante período de vigencia del Plan 2021-2024): 19

| | ACTIVIDADES REALIZADAS EN 2022 | UNIDAD DE MEDIDA PROPUESTA PARA PERÍODO DE TIEMPO |
|-------------------------------------------------|--------------------------------|---------------------------------------------------|
| FONDOS DE PACTO DE ESTADO, A TRAVÉS DE IAM | 3 | 7 |
| FORMACIÓN DENTRO DEL PLAN CON FONDOS FINALISTAS | 18 3 SENSIBILIZACIÓN | 19 |

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN 2021-2024

En primer lugar, durante el pasado ejercicio presupuestario, se aprobó el **Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024**⁸. Este Plan representa un estudio exhaustivo y pormenorizado de la situación de la función pública en nuestra Administración dentro del objetivo del Impulso y coordinación de programas de mejora de calidad de los servicios.

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

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

Medida 1. Se promoverá que los cursos ofertados se realizarán en horario laboral mayoritario, para favorecer la conciliación de la vida personal y familiar, adoptando la flexibilidad necesaria en su caso.

Unidad de medida: 60% de actividades formativas desde 1 de enero de 2021

TOTALIDAD DE CURSOS DURANTE AÑO 2022: 248

LA TOTALIDAD DE LOS CURSOS HAN SIDO REALIZADOS EN HORARIO LABORAL (100%)

- CURSOS EN HORARIO DE MAÑANA (DE 09.00 A 14.00 HORAS): 74
- CURSOS EN HORARIO DE TARDE (DE 15.30 o 16.00 HORAS A 18.00 HORAS): 77

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

- CURSOS EN HORARIO MIXTO (NO SE PODRÁ ACCEDER A PLATAFORMA DE 9.00 A 14.00 HORAS DE LUNES A VIERNES): 93

| MAÑANA | TARDE | MIXTO |
|--------|--------|-------|
| 74 | 77 | 93 |
| 29,83% | 31,04% | 37,5% |

Medida 2. Mantener la formación en igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres y los cursos sobre lenguaje no sexista.

Unidad de medida: 4 cursos y/o vídeos impartidos durante la vigencia del Plan de Igualdad.

11 actividades formativas con título específico de igualdad durante el período 2022.

10 actividades formativas con contenidos o módulos específicos en materia de igualdad.

1 actividad con título específico sobre lenguaje inclusivo.

- ZAIAM-0163/2022. LENGUAJE INCLUSIVO EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN.

2 actividades sin título específico, pero con módulo específico sobre lenguaje inclusivo.

- TF-0035/2022. LENGUAJE Y COMUNICACIÓN CLARA EN ENTORNOS DIGITALES. Tema 2- Lenguaje inclusivo y perspectiva de género.
- TF-0224/2022. LENGUAJE Y COMUNICACIÓN CLARA EN ENTORNOS DIGITALES. Tema 2- Lenguaje inclusivo y perspectiva de género.

Medida 3. Impartir formación sobre el acoso sexual y por razón de sexo, así como otras formas de violencia de género.

Unidad de medida: 8 cursos impartidos en el Plan de Formación del IAAP o vídeos en el Portal del Gobierno de Aragón.

4 actividades formativas impartidas con título específico referido a violencia de género.

- ZAIAM-0015/2022. VIOLENCIA INSTITUCIONAL.
- ZAIAM-0016/2022. DISCAPACIDAD, MUJER Y VIOLENCIA.
- ZAPRI-0124/2022. ACTUACIÓN POLICIAL ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO. FOMENTO DE LA RESILIENCIA EN VÍCTIMAS.
- ZAVI-0245/2022. VIOLENCIA DE GÉNERO. LAS AGRESIONES SEXUALES.

3 actividades con contenido de sensibilización hacia violencia de género en etapa infantil y adolescente.

- ZA-0044/2022. VIOLENCIA SEXUAL: DETECCIÓN Y ACTUACIÓN EN EL ÁMBITO DE PROTECCIÓN DE MENORES DE EDAD.
- ZAVI-0106/2022. TESTIMONIO DE MENORES Y PERSONAS ESPECIALMENTE VULNERABLES.

Medida 4. Impartir formación obligatoria en materia de igualdad al personal de nuevo ingreso y al personal que ostente responsabilidades directivas y de gestión de personal.

Unidad de medida: 4 cursos impartidos durante la vigencia del Plan de Igualdad.

6 actividades formativas para funcionarios de nuevo ingreso con módulo de igualdad:

- ZATF-0011/2022. FORMACIÓN FUNCIONARIOS DE NUEVO INGRESO. ESCALA AUXILIAR ADMINISTRATIVO. Módulo de igualdad. Trato igualitario en una sociedad cambiante.
- ZATFVI-0081/2022. FORMACIÓN FUNCIONARIOS DE NUEVO INGRESO. SUGRUPO A1. Módulo de igualdad. Trato igualitario en una sociedad cambiante
- ZATFVI-0148/2022. FORMACIÓN NUEVO INGRESO (GRUPO 1). SUBGRUPO A1. Módulo de igualdad. Trato igualitario en una sociedad cambiante
- ZATFVI-0150/2022. FORMACIÓN NUEVO INGRESO (GRUPO 3). SUBGRUPO A2. Módulo de igualdad. Trato igualitario en una sociedad cambiante.
- ZATFVI-0149/2022. FORMACIÓN NUEVO INGRESO (GRUPO 2). SUBGRUPO A1. Módulo de igualdad. Trato igualitario en una sociedad cambiante.
- ZATFVI-0151/2022. FORMACIÓN NUEVO INGRESO (GRUPO 4). SUBGRUPO A1. Módulo de igualdad. Trato igualitario en una sociedad cambiante.

Medida 10. Impartir cursos y talleres de formación en igualdad y no discriminación por razón de sexo dirigido a todo el personal, y especialmente a los hombres en acciones formativas, sobre los nuevos valores de masculinidad y corresponsabilidad familiar.

Unidad de medida: 4 cursos y talleres impartidos y número de asistentes. Hacer estudio comparativo a lo largo de los años.

1 actividad formativa sobre nuevos valores de masculinidad y corresponsabilidad familiar.

- ZA-0024/2022. MASCULINIDADES. USOS DEL TIEMPO. CUIDADOS Y CORRESPONSABILIDAD.

SOLICITUDES: 53

SOLICITUDES HOMBRES: 11

ADMISIONES: 19 (DE UN TOTAL DE 20 PLAZAS)

ADMISIONES HOMBRES: 8 (42,10%)

EJE G. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

Medida 1. Impartir cursos y talleres de formación en Dirección y Liderazgo, priorizando la selección de mujeres hasta alcanzar una cuota de participación en el 75% de las mismas.

- ZAPRI-0019/2022. JORNADA PRÁCTICA PARA PERSONAL QUE DESEMPEÑE PLAZAS DE JEFATURA Y FUNCIONES DE MANDO POLICIALES.

NÚMERO DE SOLICITUDES: 52

NÚMERO DE SOLICITUDES MUJERES: 3

NÚMERO DE PERSONAS ASISTENTES: 51

NÚMERO DE MUJERES ASISTENTES: 3 (5,88% DEL TOTAL)

- 0075/2022- HABILIDADES Y RECURSOS PARA TU TRABAJO. Área: Innovación y creatividad en organizaciones.

NÚMERO DE SOLICITUDES: 531

NÚMERO DE SOLICITUDES MUJERES: 123

NÚMERO DE PERSONAS ASISTENTES: 150

NÚMERO DE MUJERES ASISTENTES: 123 (82% DEL TOTAL)

- ZAV-0079/2022. LABORATORIO PARA EL ENTRENAMIENTO DE HABILIDADES BLANDAS. Programa dirigido preferentemente a cuadros intermedios y directivos del Gobierno de Aragón.

NÚMERO DE SOLICITUDES: 53

NÚMERO DE SOLICITUDES MUJERES: 44

NÚMERO DE PERSONAS ASISTENTES: 21.

NÚMERO DE MUJERES ASISTENTES: 16 (76,19% DEL TOTAL)

- VITF-0235/2022. PLAN DE ENTRENAMIENTO DE TUS COMPETENCIAS PERSONALES.

Requisito de participación: desempeñar Puesto de Jefatura de Servicio.

15 plazas. Todavía no celebrado.

- ZAPRI-0241/2022. GESTIÓN DE GRUPOS Y LIDERAZGO EN EL ÁMBITO POLICIAL.

NÚMERO DE SOLICITUDES: 30

NÚMERO DE SOLICITUDES MUJERES: 3

NÚMERO DE PERSONAS ASISTENTES: 30

NÚMERO DE MUJERES ASISTENTES: 3

| CÓDIGO | CURSO | % | |
|--------------|-------------------------------------------------------------------|---------|---------|
| | | HOMBRES | MUJERES |
| ZA-0051/2021 | DEFENSA PERSONAL ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES | 0,0 | 100,0 |

| | | | |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-------|
| ZA-0063/2021 | PRESUPUESTOS PÚBLICOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO | 0,0 | 100,0 |
| 2022 0243-TF | PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN 2021-2024 | 0,0 | 100,0 |
| 2022 0001-ZAED | TALLER DE EDICIÓN DIGITAL: MUJERES BIBLIOTECARIAS ARAGONESAS | 0,0 | 100,0 |
| TF-0154/2021 | BIENESTAR SOCIAL Y ORGANIZACIONES ÁGILES. UNIDAD: PERSONAS, DIVERSIDAD Y GESTIÓN. FACTOR GÉNERO. | 3,3 | 96,7 |
| 2022 0245-ZAVI | VIOLENCIA DE GÉNERO: LAS AGRESIONES SEXUALES | 5,5 | 94,5 |
| ZAFO-0091/2021 | VALORACIÓN DE IDONEIDAD PARA LA ADOPCIÓN. MÓDULO: DIVERSIDAD FAMILIAR. MONOPARENTALIDAD. | 5,9 | 94,1 |
| ZAIAM-0002/2021 | ELABORACIÓN DE INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO | 6,7 | 93,3 |
| 2022 0044-ZA | VIOLENCIA SEXUAL: DETECCIÓN Y ACTUACIÓN EN EL ÁMBITO DE PROTECCIÓN DE MENORES DE EDAD | 7,5 | 92,5 |
| 2022 0163-ZAIAM | LENGUAJE INCLUSIVO EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN. | 8,3 | 91,7 |
| ZAPRI-0165/2021 | EL INSTITUTO DE MEDICINA LEGAL Y CIENCIAS FORENSES DE ARAGÓN FRENTE A LA VIOLENCIA | 8,5 | 91,5 |
| 2022 0151-ZATFVI | FORMACIÓN NUEVO INGRESO (GRUPO 4) SUGRUPO A1 | 9,1 | 90,9 |
| TF-0066/2021 | PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN 2021-2024 | 10,0 | 90,0 |
| 2022 0016-ZAIAM | DISCAPACIDAD, MUJER Y VIOLENCIA | 10,3 | 89,7 |
| 2022 0080-ZA | OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE 5: IGUALDAD DE GÉNERO, DEL QUÉ AL CÓMO | 10,5 | 89,5 |
| TF-0102/2021 | IGUALDAD DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA | 12,0 | 88,0 |
| TFIAM-0001/2021 | VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL POR RAZÓN DE GÉNERO | 13,0 | 87,0 |
| ZAIAM-0058/2021 | TRATO ÉTICO A LAS PERSONAS TRANS PARA PROFESIONALES | 13,3 | 86,7 |
| TF-0064/2021 | PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN 2021-2024 | 13,3 | 86,7 |

| | | | |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|
| TF-0065/2021 | PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN 2021-2024 | 13,3 | 86,7 |
| 2022 0106-ZAVI | TESTIMONIO DE MENORES Y PERSONAS ESPECIALMENTE VULNERABLES | 13,3 | 86,7 |
| 2022 0035-TF | LENGUAJE Y COMUNICACIÓN CLARA EN ENTORNOS DIGITALES. TEMA: LENGUAJE INCLUSIVO Y PERSPECTIVA DE GÉNERO. | 15,0 | 85,0 |
| 2022 0122-ZA | ELABORACIÓN DE INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO | 15,8 | 84,2 |
| TF-0123/2021 | IGUALDAD DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA | 16,0 | 84,0 |
| 2022 0014-ZA | TRATO ÉTICO A LAS PERSONAS TRANS PARA PROFESIONALES | 16,0 | 84,0 |
| TF-0131/2021 | PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN 2021-2024 | 16,7 | 83,3 |
| TF-0162/2021 | LENGUAJE Y COMUNICACIÓN CLARA EN ENTORNOS DIGITALES. TEMA: LENGUAJE INCLUSIVO Y PERSPECTIVA DE GÉNERO. | 16,7 | 83,3 |
| 2022 0015-ZAIAM | VIOLENCIA INSTITUCIONAL | 17,9 | 82,1 |
| ZAFO-0118/2021 | CONTRATACIÓN LABORAL. APARTADO 3: NOVEDADES EN CONTRATACIÓN (INCORPORACIÓN DE CRITERIOS SOCIALES) | 20,0 | 80,0 |
| TF-0067/2021 | PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN 2021-2024 | 23,3 | 76,7 |
| 2022 131-TF | BIENESTAR SOCIAL Y ORGANIZACIONES ÁGILES. UNIDAD: PERSONAS, DIVERSIDAD Y GESTIÓN. FACTOR GÉNERO. | 23,3 | 76,7 |
| 2022 0081-ZATFVI | FORMACIÓN FUNCIONARIOS-AS NUEVO INGRESO. SUGRUPO A1. MÓDULO DE IGUALDAD | 23,8 | 76,2 |
| ZA-0149/ 2021 | NOVABOG 2021: INNOVACIÓN PÚBLICA. MÓDULO: LA IGUALDAD REAL EN EL SECTOR PÚBLICO | 24,0 | 76,0 |
| ZA-0122/2021 | LENGUAJE INCLUSIVO EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN. | 24,0 | 76,0 |
| 2022 0011-ZATF | FORMACIÓN FUNCIONARIOS-AS NUEVO INGRESO. ESCALA AUXILIAR ADMINISTRATIVO. MÓDULO DE IGUALDAD | 25,0 | 75,0 |

| | | | |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|
| 2022 0224-TF | LENGUAJE Y COMUNICACIÓN CLARA EN ENTORNOS DIGITALES. TEMA: LENGUAJE INCLUSIVO Y PERSPECTIVA DE GÉNERO. | 25,0 | 75,0 |
| 2022 0002-TF | INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA CON ESPECIAL REFERENCIA AL MEDIO RURAL | 26,7 | 73,3 |
| ZAFT-0104/2021 | FORMACIÓN DE FUNCIONARIOS-AS DE NUEVO INGRESO-MÓDULO IGUALDAD | 28,0 | 72,0 |
| 2022 0148-ZATFVI | FORMACIÓN NUEVO INGRESO (GRUPO 1) SUGRUPO A1 | 33,3 | 66,7 |
| 2022 0150-ZATFVI | FORMACIÓN NUEVO INGRESO (GRUPO 3) SUGRUPO A2 | 38,5 | 61,5 |
| 2022 0149-ZATFVI | FORMACIÓN NUEVO INGRESO (GRUPO 2) SUGRUPO A1 | 41,7 | 58,3 |
| 2022 0024-ZA | MASCULINIDADES, USOS DEL TIEMPO, CUIDADOS Y CORRESPONSABILIDAD | 42,1 | 57,9 |
| 2022 0241-ZAPRI | GESTIÓN DE GRUPOS Y LIDERAZGO EN EL ÁMBITO POLICIAL | 90,0 | 10,0 |
| 2022 0124-ZAPRI | ACTUACIÓN POLICIAL ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO. FOMENTO DE LA RESILIENCIA EN VÍCTIMAS | 95,8 | 4,2 |

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

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

En relación con el objetivo de conciliación de la vida personal, laboral y profesional, los **criterios de selección del alumnado en las actividades formativas** desarrolladas por el IAAP, establecen que *“con el objeto de actualizar conocimientos se **otorgará preferencia**, durante el plazo de un año desde el reingreso o reincorporación, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación y siempre que cumplan los requisitos de esta instrucción a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes **del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad**”*. Esta provisión contribuye, por tanto, a los objetivos de igualdad de género en nuestra Administración.

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

Se ha producido un gran avance con respecto a la evaluación de impacto de género de ejercicios presupuestarios anteriores en relación con la recolección de datos desagregados por sexo en la asistencia a los cursos realizados por el IAAP. Gracias a estos datos podemos observar, por ejemplo, que existe una feminización en la asistencia a los cursos con temática de igualdad de género.

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

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

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

Igualdad de género

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

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

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

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

Lenguaje inclusivo

Como recomendaciones generales a todos los programas, el artículo 22.1 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón establece que

“los poderes públicos y las Administraciones públicas aragonesas tienen como objetivo promover medidas para la implantación del uso integrador y no sexista de todo tipo de lenguaje y de las imágenes en todos los ámbitos de la Administración, y en los documentos, formularios, impresos y soportes que produzcan directamente o a través de terceras personas o entidades”. Dicho lo anterior, un aspecto aplicable a todos los programas es la elaboración de documentos con un lenguaje que represente a toda la ciudadanía.

PROGRAMA 1264: Información Ciudadana y Documentación Administrativa

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: Información Ciudadana y Documentación Administrativa

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

SECCIÓN: Departamento de Hacienda y Administración Pública

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

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

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

Objetivos generales del programa:

| OBJETIVO | ACTIVIDAD | UNIDAD DE MEDIDA |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| Eje 1. Información y atención al público: Oficina Integrada Edificio Pignatelli y Oficina 060. | A. Atención presencial B. Atención por distintos canales E. Atención oficina 060 y protocolos de adhesión | Nº de actuaciones |
| Eje 2. Edición, mantenimiento y control de la Intranet, tablón de anuncios digital de las Oficinas de Información y web de Servicios a la Ciudadanía | A. Inserción de Documentos electrónicos y mantenimiento de información general | Nº de actuaciones |

| | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| 03. Edición, mantenimiento y control de contenidos de la nueva Intranet del Gobierno de Aragón (Administración General de la nueva Intranet) | <p>C. Mantenimiento web de Servicios a la Ciudadanía</p> <p>A. Inserción de Documentos electrónicos</p> <p>B. Edición de páginas web: elementos Portal, creación de páginas</p> | Nº de actuaciones |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|

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

| II Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024) | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| EJE/OBJETIVO | MEDIDA | CONTENIDO |
| Eje 1. Coordinación institucional | 11 | Uso no sexista del lenguaje en los documentos administrativos. |
| Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón | | |
| ARTÍCULO | CONTENIDO | |
| Artículo 22. Uso integrador y no sexista del lenguaje y de la imagen. | Los poderes públicos y las Administraciones públicas aragonesas tienen como objetivo promover medidas para la implantación del uso integrador y no sexista de todo tipo de lenguaje y de las imágenes en todos los ámbitos de la Administración, y en los documentos, formularios, impresos y soportes que produzcan directamente o a través de terceras personas o entidades. Asimismo, se desarrollarán medidas de fomento del uso del lenguaje integrador y no sexista en la | |

| | |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas, así como entre los particulares. |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------|

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

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

Esta realidad tiene su traducción en el imaginario colectivo en lo relativo al uso del lenguaje y de la imagen. Por ejemplo, es común observar la recreación gráfica de altos cargos con representaciones que muestran a hombres, cuellos de camisa con corbata... Asimismo, la representación del trabajo reproductivo suele retratar a mujeres desempeñando el trabajo de cuidados. De la misma manera, resultado de un lenguaje androcéntrico, se suele nombrar en masculino profesiones tremendamente feminizadas enfermería. En primer lugar, este hecho invisibiliza y, para continuar, reproduce sesgos y alimenta la idea en el imaginario colectivo del hombre como sujeto que representa el poder o ahonda en la idea de la mujer como principal encargada de las tareas de cuidado. Por último, se anula la creación de referentes, aspecto tremendamente importante para las nuevas generaciones.

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

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

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024⁹ contempla en el EJE C) Sensibilización y formación, “incluir un enlace en la web para publicar y divulgar las actuaciones realizadas en materia de igualdad” (medida 9). Esta sección se ha incluido en la página de Inicio de la Intranet donde se ha dedicado un espacio a las actuaciones dedicadas en material de igualdad.

Puesto que la elaboración de unos presupuestos y, por ende, unos programas sensibles al género es un proceso de relativa reciente aparición se encuentra en constante proceso de mejora y adaptación. En este sentido, se recomienda para la elaboración y ejecución de ulteriores programas presupuestarios la emisión de informes una revisión de los diferentes portales tanto públicos como la Intranet del Gobierno de Aragón, el impulso de la formación de las personas

⁹ Orden HAP/1353/2020, de 28 de diciembre, por la que se da publicidad al Acuerdo de 23 de diciembre de 2020, del Gobierno de Aragón, por el que se otorga la aprobación expresa y formal, ratificándolo, Acuerdo de 17 de diciembre de 2020, de la Mesa Sectorial de Administración General, por el que se aprueba el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024

publicadoras de contenidos sobre lenguaje e imágenes inclusivas o inclusión de todos los datos desagregados por sexo de las diferentes actuaciones gestionadas por este programa.

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

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

Por último, el artículo 23 establece que “*los poderes públicos de Aragón, al objeto de garantizar la incorporación de la perspectiva de género en su ámbito de actuación y de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta ley, deberán incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas, registros públicos y recogida de datos que se lleven a cabo*”. Para ello, señala el mismo artículo que “*las Administraciones públicas aragonesas incluirán en las estadísticas indicadores de género que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en 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 5424 Investigación y Desarrollo para la Sociedad de la Información

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: 5424 Investigación y Desarrollo para la Sociedad de la Información

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: Dirección General de Administración Electrónica y Sociedad de la Información

SECCIÓN: 12 Departamento de Hacienda y Administración Pública

La finalidad del programa es la promoción, el fomento y la implantación de las tecnologías de la información y las comunicaciones y de la sociedad de la información, con especial atención a su incorporación en el entramado socioeconómico de Aragón y en las Administraciones públicas; el diseño, la coordinación y la implantación de infraestructuras que permitan el acceso a las nuevas tecnologías de los diferentes sectores sociales y económicos de Aragón.

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

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

Objetivos generales del programa:

SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN

| OBJETIVO | ACTIVIDAD | UNIDAD DE MEDIDA |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Mejora de las competencias digitales de la ciudadanía, para conseguir una sociedad de la información integradora y participativa, que alcance al conjunto de la población sin discriminación social, cultural, económica o territorial. | 1. Talleres de tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) en el ámbito rural. Subvenciones a comarcas para su organización. Generación de los contenidos formativos para los talleres. | Nº de acciones de formación de Talleres TIC previstas. % de usuarios de Internet en Aragón. % de hogares con acceso a Internet de banda ancha en Aragón. |
| 4. Digitalización de las administraciones públicas. Portal aragon.es | 3. Formación y difusión de los criterios de accesibilidad, lenguaje claro, lenguaje inclusivo, diseño y estructuración de la información, etc. en relación con la información y los servicios ofrecidos a los ciudadanos | Número de actuaciones de formación en materias relacionadas con la publicación de contenidos web. |
| | 1. Realización de estudios de seguimiento de la sociedad de la información y del conocimiento en Aragón, en empresas, hogares y administración. | Nº de informes del Observatorio para la Sociedad de la Información en Aragón. Nº de dossiers de Indicadores de Sociedad |

| | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|
| <p>5. Seguimiento de la evolución de la Sociedad de la información y del conocimiento</p> | <p>2. Boletines digitales periódicos de indicadores de Sociedad de la Información en Aragón, hogares empresas y Administración.</p> <p>3. Colaboración con el Instituto Nacional de Estadística y con el Instituto Aragonés de Estadística para ampliar las muestras de los estudios relacionados con el seguimiento y evaluación de las TIC en Aragón de forma que permitan mayor desagregación (por género, por ejemplo)</p> <p>4. Colaboración con otras entidades en estudios puntuales. Ampliar las muestras de los estudios relacionados con el seguimiento y evaluación de las TIC en Aragón.</p> | <p>de la Información en Aragón</p> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|

TELECOMUNICACIONES

| OBJETIVO | ACTIVIDAD | UNIDAD DE MEDIDA |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>1.-Llevar la Banda Ancha de alta y muy alta velocidad a zonas no cubiertas del territorio de Aragón, para facilitar el acceso de empresas y hogares a los servicios avanzados de la Sociedad de la Información, aprovechando todos los medios disponibles, de conformidad con los objetivos</p> | <p>1.-Contrato de colaboración público-privada iniciado para extender los servicios de Banda Ancha de Nueva Generación de al menos 30 Mbps en zonas desatendidas de Aragón y de al menos 50 Mbps en centros educativos públicos y arbitrar otros instrumentos para atender otras zonas aún desatendidas.</p> <p>3.- Acciones que faciliten el despliegue,</p> | <p>- Nº de contratos u otros instrumentos para prestación de servicios de Banda Ancha de 30 Mbps o más.</p> <p>- Nº de puntos de interconexión mayorista habilitados para prestar servicios de Banda Ancha de más de 30 Mbps.</p> <p>- Nº de centros Educativos conectados con servicios de 50 Mbps.</p> <p>Nº de polígonos empresariales, centros logísticos, otras zonas de alta concentración empresarial con servicios de al menos 1Gbps, redes de comunicaciones</p> |

| | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| marcados en la Agenda "España Digital 2025". | mantenimiento y mejora de las redes y servicios. 5.- Acciones de refuerzo de la conectividad en polígonos industriales y centros logísticos. PRTR | instaladas con servicio de más de 1Gbps. |
| 2.-Facilitar el acceso a los servicios de la Sociedad de la Información desde cualquier punto del territorio con parámetros óptimos de calidad y servicio. | 1.- Incremento de la coordinación en la gestión y explotación de las redes de comunicaciones del Gobierno de Aragón. 2.- Desarrollo, optimización, actualización y mantenimiento de infraestructuras, instalaciones, equipos y servicios de telecomunicaciones. | - Nº de centros conectados a la Red Investig. Aragón - Nº de centros TDT instalados |
| 3.-Coordinar, optimizar y completar la extensión de Redes y Servicios de Telecomunicaciones del Gobierno de Aragón, con el fin de facilitar el despliegue equilibrado de los servicios de telecomunicación en el territorio (Televisión en zonas desatendidas, Banda Ancha, Autoprestación, Administración, Salud, Educación, Investigación, Emergencias, ...) y facilitar la interconexión de todas la Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma. | 1.- Incremento de la coordinación en la gestión y explotación de las redes de comunicaciones del Gobierno de Aragón. 2.- Coordinación con otras administraciones y entidades en materia de infraestructuras y servicios de telecomunicaciones. | |

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

| II Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024) | | |
|-------------------------------------------------------------------------------|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| EJE/OBJETIVO | MEDIDA | CONTENIDO |
| 1. COORDINACIÓN INSTITUCIONAL | 12 | Impulsar la máxima desagregación de datos: territorial, de género, de edad y de cualquier otra característica de interés para el análisis de la situación de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Aragón. |

| | | |
|--------------------------------------------------------------------|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3. SISTEMA EDUCATIVO, CULTURA, CIENCIA Y SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO | 32 | Fomentar programas formativos y de acceso a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación para mujeres, con objeto de superar la brecha digital de género y mejorar su capacidad profesional. |
| 5. ECONOMÍA Y EMPLEO Objetivo 2. Igualdad y medio rural | 9 | Reducir la brecha digital existente en el medio rural. |

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

| ARTÍCULO | CONTENIDO |
|--------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Art. 79. Sociedad de la información y del conocimiento | Las Administraciones públicas aragonesas incorporarán el principio de igualdad de género en todas las actuaciones y programas de la sociedad de la información y del conocimiento, en su diseño, ejecución y evaluación, e integrarán transversalmente la perspectiva de género en la planificación e implantación de las nuevas tecnologías de la información, la comunicación y el conocimiento, con el objetivo de garantizar la incorporación en condiciones de igualdad de oportunidades, de mujeres y hombres, a la sociedad de la información. A tal efecto, entre otras cosas, promoverán la aplicación de indicadores de género y datos estadísticos desagregados por sexo con el objetivo de poder evaluar el impacto de género; implantarán el uso integrador y no sexista del lenguaje y las imágenes en el ámbito de sus actuaciones; y promoverán programas formativos y de acceso a las nuevas tecnologías de la información, la comunicación y el conocimiento a las mujeres con el objetivo de superar la brecha digital y mejorar su capacitación profesional. |
| Art. 80. Desarrollo rural | La Administración de la Comunidad Autónoma establecerá programas y actuaciones con el objetivo de facilitar el acceso a las nuevas tecnologías de la información, la comunicación y el conocimiento y a la gestión de empresas de ámbitos tecnológicos que favorezcan el teletrabajo, mejorando las |

| | |
|--|-------------------------------------------------------------------------------|
| | infraestructuras del territorio y la llegada de internet a nivel profesional. |
|--|-------------------------------------------------------------------------------|

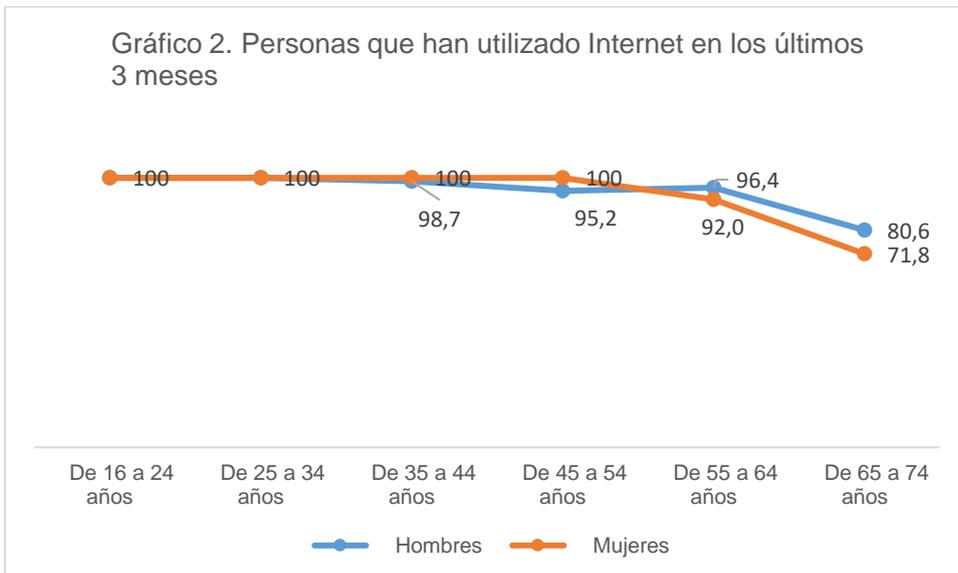
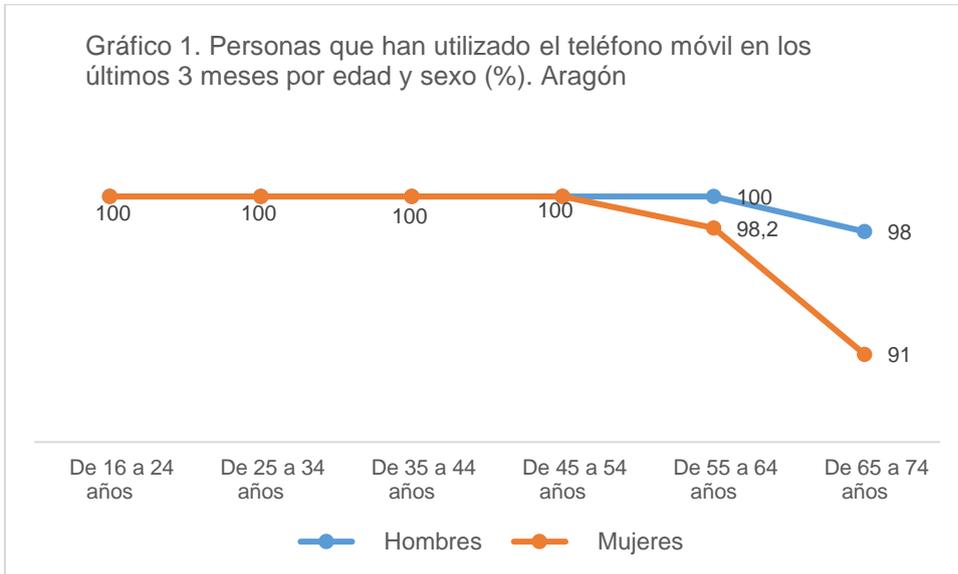
c) Descripción de la situación social de mujeres y hombres en relación con el ámbito de aplicación del programa presupuestario.

Con la irrupción de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en la práctica totalidad de las actividades de nuestra vida cotidiana, diversas voces han alertado sobre la existencia de una brecha digital entre hombres y mujeres en relación con el acceso y uso de las TIC. Cuando hablamos de brecha digital de género, según el INE, esta se define como la diferencia del porcentaje de hombres y el porcentaje de mujeres en el uso de indicadores TIC (uso de Internet en los últimos tres meses, uso frecuente de Internet, compras por Internet) expresada en puntos porcentuales.

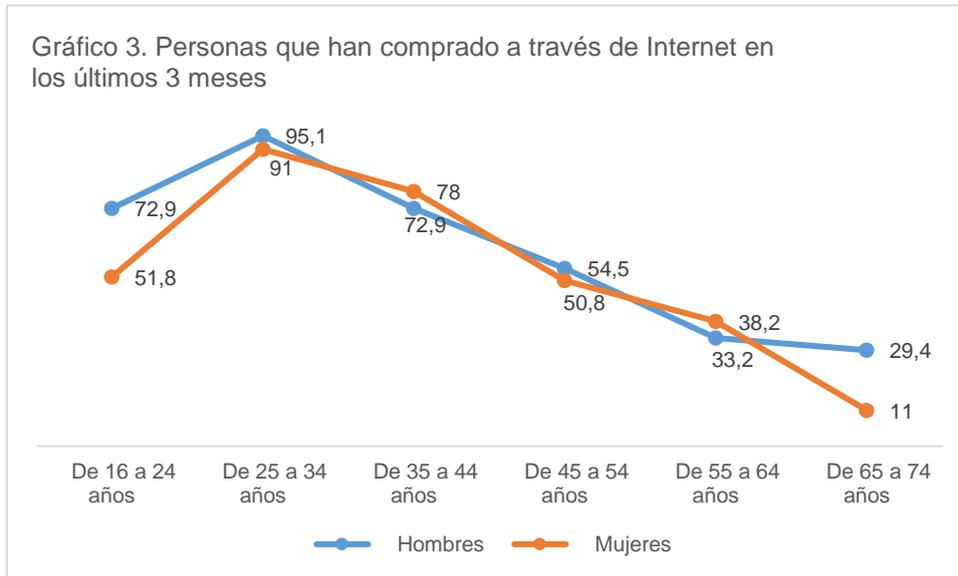
Para analizar la situación disponemos de varias fuentes de información:

- Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los Hogares, año 2022
- Encuesta sobre el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones y del comercio electrónico en las empresas (ETICCE) 2021-2022
- Calidad de los Servicios Públicos (XIII). CIS

En cuanto al uso de teléfono móvil e Internet por sexo y edad (Gráfico 1), vemos que las cifras de mujeres y hombres son similares hasta las franjas de edad superiores donde se observa cierta brecha de género. En cuanto al uso de internet, se observa una tendencia similar a excepción de la franja de edad de 45 a 55 años en la que las mujeres superan la cifra de hombres.



En relación con las compras a través de Internet (Gráfico 3), se observan dos franjas de edad con predominio de las mujeres: la de 35 a 44 años y la de 55 a 64 años.



Otro aspecto importante al que prestar atención es el uso de Internet para realizar trámites con la administración (Tabla 1 y Tabla 2). En este sentido, se observa que los hombres ofrecen cifras ligeramente superiores en términos de puntos porcentuales.

Uso en relación con trámites con la administración

Tabla 1. En los últimos doce meses, ¿ha utilizado Internet para buscar información o realizar alguna consulta, trámite o gestión relacionado con la Administración Pública o algún centro público?

| | Total | Hombre | Mujer |
|-------------|-------|--------|-------|
| Sí | 66,8 | 68,4 | 65,3 |
| No | 32,4 | 30,8 | 34,1 |
| No recuerda | 0,7 | 0,8 | 0,6 |
| N.C. | 0,1 | 0 | 0,1 |

Fuente: Calidad de los Servicios Públicos (XIII). CIS.

Tabla 2. La última vez que ha utilizado Internet para buscar información o realizar alguna consulta, trámite o gestión relacionado con la Administración Pública o centro público, visitó...

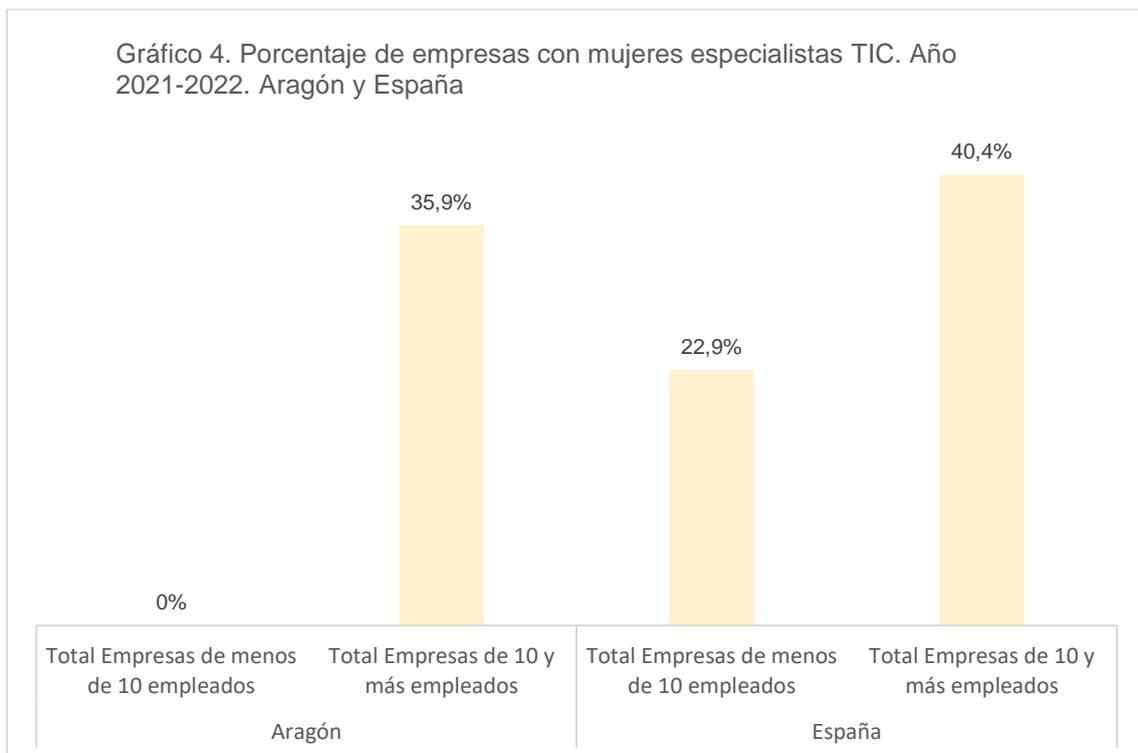
| | Total | Hombre | Mujer |
|-----------------------------------------------------------------|-------|--------|-------|
| La página web del organismo o centro público | 73,1 | 73,8 | 72,3 |
| Un buscador de Internet (Google, Yahoo, etc.) | 45,4 | 43,1 | 47,8 |
| La página de la sede electrónica del organismo o centro público | 31,7 | 35,1 | 28,1 |
| Otras páginas web con links al organismo o centro público | 8,6 | 8,6 | 8,7 |

| | | | |
|-------------|-----|-----|-----|
| No recuerda | 1 | 1,1 | 0,9 |
| N.C. | 0,2 | 0 | 0,3 |

Fuente: Calidad de los Servicios Públicos (XIII). CIS.

Uso TIC empresas

Con respecto a la posible brecha de género en las profesiones STEM (acrónimo en inglés de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), estos datos comenzaron a recabarse de manera desagregada por sexo desde el 2016-2017. En el Gráfico 4 se observan cifras por debajo de la media española.



Fuente: Encuesta sobre el uso de TIC y comercio electrónico en las empresas. Año 2021-2022.

Así pues, el estudio *Mujeres y digitalización. De las brechas a los algoritmos*, publicado en 2020 por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, distingue tres brechas: la primera tiene que ver con el desigual acceso a las infraestructuras y herramientas digitales; la segunda analiza las diferencias de género en usos y competencias digitales; y la tercera se refiere a los beneficios del uso de Internet en su interrelación con las desigualdades sociales y de género existentes. En el informe se afirma que a pesar de que las mujeres han incrementado sustancialmente el uso de dispositivos tecnológicos, se siguen observando brechas importantes ligadas al acceso material, económico y simbólico, y pone de manifiesto que el acceso a los servicios y productos TIC por parte de las mujeres u otros colectivos no significa inclusión digital. Los estudios concluyen que las oportunidades ofrecidas por las TIC están socialmente estratificadas y el género –junto a otras variables como la edad, el nivel educativo, o el estatus

socioeconómico- constituye una de las variables que influyen en la mayor o menor apropiación de las tecnologías digitales por parte de las personas. Los datos son concluyentes respecto a que la brecha digital de género es mayor cuando se consideran competencias informáticas, que implican un conocimiento a fondo del uso de ordenadores y particularmente software y programación, y menor en competencias de navegación en Internet. También se observan brechas de género en el uso que hombres y mujeres hacen de Internet. Aunque la literatura feminista identifica la persistencia de una importante brecha de género en las habilidades digitales, también reconoce el importante papel de empoderamiento de las mujeres a través de los medios digitales. Además, se pone de manifiesto que muchas mujeres desde tempranas edades se interesan por la tecnología, mostrándose plenamente capacitadas y motivadas para diseñar tecnologías y asumir puestos de decisión vinculados a dicho diseño.

En este contexto, la Dirección General está desarrollando distintas medidas en materia de telecomunicaciones para mejorar las infraestructuras de conexión a Internet en todo el territorio de la Comunidad Autónoma, permitiendo a municipios, polígonos empresariales, centros educativos y hogares el acceso a fibra de última generación. El acceso a Internet, tiene importantes beneficios para toda la población; sin embargo, pueden ser especialmente relevantes para las mujeres y colectivos vulnerables, puesto que pueden proporcionar mayor eficiencia y productividad en su trabajo y negocios, mejor acceso a los mercados para vender y comprar bienes, mejor acceso a la educación, redes más amplias o acceso más rápido a la información relevante.

En términos sociales el acceso a las TIC e Internet permite el ejercicio de los derechos humanos, la libertad de expresión, los derechos culturales y el derecho de reunión. El acceso a Internet también comprende el derecho a participar plenamente en los procesos de toma de decisiones y políticas, lo que convierte a Internet en una puerta de entrada a nuevas ideas y oportunidades y en una fuerza impulsora de la innovación.

Subvenciones

Junto a ello, debemos tener en cuenta que la Dirección General gestiona varias líneas de subvención de concurrencia competitiva: 1) subvenciones para la implantación y difusión de las tecnologías de la información y las comunicaciones y de la sociedad de la información; 2) al desarrollo de infraestructuras y servicios de telecomunicaciones; 3) a favor de la calidad y mejora en empresas del sector de las tecnologías de la información y las comunicaciones; 4) de apoyo al software libre; 5) a proyectos de investigación en el ámbito de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC). En la modificación de las bases reguladoras de todas ellas (mediante Orden CUS/435/2021, de 28 de abril, por la que se modifica la Orden IJU/777/2016, de 20 de julio, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en materia de investigación, innovación, sociedad de la información y universidad) se ha añadido un nuevo criterio para la valoración de las solicitudes que atiende a la contribución efectiva a la igualdad y no discriminación por razón de género.

Podemos concluir que en el ejercicio 2022 se ha profundizado en la perspectiva de género en la actividad subvencional del departamento; en primer lugar, con un mayor desglose de datos desagregados por sexo; y, en segundo lugar, introduciendo como criterio de valoración el fomento de la igualdad de género también en la nueva línea de subvenciones destinadas a las asociaciones de estudiantes sin ánimo de lucro en el ámbito universitario, incluida en el Plan

mediante la Orden de 15 de marzo de 2022. Cabe indicar que el análisis de datos de las convocatorias con una mayor desagregación facilita la adopción de medidas de acción positiva para revertir situaciones de desigualdad, tal y como se muestra en la evaluación llevada a cabo por la Dirección General de Investigación e Innovación.

Igualmente, las convocatorias de subvenciones realizadas en el año 2022 han utilizado un lenguaje integrador y no sexista en cumplimiento del artículo 22 de la citada Ley 7/2018, de 28 de junio.

Con el fin de hacer un seguimiento de dicho impacto, se han recabado los datos desagregados por sexo en los casos que ha sido posible, tal como se detalla en la descripción de las actuaciones desarrolladas del apartado de convocatorias / convenios en 2022. En el caso de los talleres TIC organizados por las comarcas la participación de mujeres ha sido de más del 60% y menos del 35% de hombres. Y en el caso de los talleres, cursos y workshops organizados sobre temas TIC por las Cámaras de Industria, Comercio y Servicios, el análisis de los datos de los participantes de los que consta el género indica que la participación de mujeres ha sido en torno al 66% frente al 33% de hombres.

La línea de subvenciones en materia de telecomunicaciones, para el desarrollo de infraestructuras y servicios de telecomunicaciones, destinadas a dotar de servicios de internet de banda ancha de nueva generación en Polígonos Empresariales de Aragón, permite a municipios y polígonos empresariales el acceso a fibra de última generación, y supone importantes beneficios para toda la población; sin embargo pueden ser especialmente relevantes para las mujeres y colectivos vulnerables, puesto que pueden proporcionar mayor eficiencia/productividad en su trabajo y negocios, mejor acceso a los mercados para vender y comprar bienes, mejor acceso a la educación, redes más amplias o acceso más rápido a la información relevante. No es posible disponer de datos desagregados por razón de género puesto que se desconoce la identidad de los potenciales usuarios de cada polígono.

Portal público del Gobierno de Aragón

Por otra parte, la gestión del portal web del Gobierno de Aragón conlleva acciones de formación al personal del Gobierno de Aragón que publica informaciones en él. Estas incluyen actuaciones formativas relacionadas con la comunicación y el uso del lenguaje inclusivo y de no discriminación por razón de género, así como la puesta a disposición de todo el personal del Gobierno de Aragón de guías de buenas prácticas y manuales de lenguaje inclusivo, y directrices para la no discriminación por razón de género en el lenguaje escrito y en la comunicación audiovisual.

El año 2022 se realizaron las siguientes actividades formativas:

- Accesibilidad en documentos digitales (dos ediciones del curso)
 - Participaron: 46 mujeres y 14 hombres. Total: 60 personas
- Lenguaje y comunicación clara (dos ediciones del curso)
 - Participaron: 32 mujeres y 8 hombres: Total: 40 personas
- Aula abierta del portal: 4 jornadas a lo largo del año

- Participaron: 83 mujeres y 14 hombres. Total 97 personas

Podemos concluir que la participación de mujeres en la formación representa el 82 % del total.

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

Se considera que la mejora de las infraestructuras de acceso a Internet tendrá un efecto positivo y contribuirá a la igualdad de oportunidades.

Y es evidente que la inclusión de un criterio que atiende a la contribución efectiva a la igualdad y no discriminación por razón de género en la valoración de las solicitudes de subvención en materia de sociedad de la información tendrá un efecto positivo y favorecerá la reducción de la brecha digital de género.

Además, las acciones de formación asociadas a la gestión del portal web del Gobierno de Aragón contribuirán a la difusión de las técnicas de lenguaje inclusivo entre el personal del Gobierno de Aragón. Desde la Dirección General de Administración Electrónica y Sociedad de la Información se hará un seguimiento de la implantación del uso integrador y no sexista del lenguaje y la imagen en el portal.

La Dirección General realizará estudios estadísticos de acceso al portal www.aragon.es desagregados por sexo y, con carácter general, recabará datos desagregados por sexo, con el fin de hacer un seguimiento del impacto de género de sus actuaciones y de la evolución de la Sociedad de la Información en Aragón. Ello permitirá profundizar en la inclusión de la perspectiva de género en las evaluaciones del Plan Estratégico de Subvenciones 2020-2023, continuando con el trabajo iniciado en las evaluaciones correspondientes a los ejercicios 2020 y 2021, publicadas en el Portal de Transparencia.

PROGRAMA 5426 Administración electrónica

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: 5426 Administración Electrónica

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: Dirección General de Administración Electrónica y Sociedad de la Información

SECCIÓN: 17 Departamento de Ciencia, Universidad y Sociedad del Conocimiento

La finalidad del programa viene recogida dentro de la misión establecida por el Plan Estratégico de Servicios Digitales; esta se enuncia de la siguiente manera: “Mejorar la experiencia de las personas cuando usan los servicios públicos del Gobierno de Aragón mediante las tecnologías y el diseño.”

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

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

Objetivos generales del programa:

| OBJETIVO | ACTIVIDAD | UNIDAD DE MEDIDA |
|--------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3. Proporcionar servicios públicos digitales eficientes y sencillos | <p>3.3. Evolucionar de manera continua la Sede Electrónica y ofrecer servicios más cercanos a las necesidades de la ciudadanía. Adaptar la Sede Electrónica al Sistema de Diseño. Modificar la arquitectura de la Sede de acuerdo con las pautas de navegación observadas por la ciudadanía. Ofrecer recursos de ayuda para las personas en aquel contexto en que la necesitan. Permitir la consulta de documentos administrativos públicos desde la Sede Electrónica. Impulsar los servicios que ofrece la Sede Electrónica y ofrecer "momentos vitales" como nuevo servicio a la ciudadanía.</p> | <p>Nº solicitudes tramitadas a través de ETT y TTO / año</p> <p>Nº procedimientos tramitados a través de ETT y TTO / año</p> <p>Nº notificaciones electrónicas efectuadas / año</p> <p>Nº visitantes únicos a la sede electrónica /año</p> |
| 5. Garantizar la seguridad de la información, la privacidad y la protección de datos | 5.1 Completar los análisis de riesgo y evaluaciones de impacto de todas las actividades de tratamiento de datos personales y sistemas de información relevantes. Mantener actualizado el Registro de actividades de tratamiento de datos personales (RAT) | Número de análisis de riesgo y evaluaciones de impacto |

| | | |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| | <p>5.2 Crear materiales divulgativos en materia de sensibilización en seguridad para ofrecer a la ciudadanía a través de canales digitales. Crear vídeos y documentos que sensibilicen a la ciudadanía en la cesión y tratamiento de datos de carácter especial así como sobre el uso de redes sociales, especialmente para menores de edad.</p> <p>5.3 Auditar la seguridad previamente a la puesta en producción de nuevos sistemas de información puestos en producción o ante cambios importantes en los mismos</p> | <p>Número de recursos creados</p> <p>Aplicaciones auditadas</p> |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|

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

| II Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024) | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| EJE/OBJETIVO | MEDIDA | CONTENIDO |
| 1. COORDINACIÓN INSTITUCIONAL | 3 | Intensificar la transversalidad de género en las disposiciones normativas, en la definición y presupuestos de las políticas públicas y en el conjunto de todas las actividades de las Administraciones Públicas de Aragón enumeradas en el ámbito de aplicación de la Ley 7/2018. |
| | 11 | Uso no sexista del lenguaje en los documentos administrativos. |

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

| ARTÍCULO | CONTENIDO |
|-------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Art. 22. Uso integrador y no sexista del lenguaje y de la imagen. | Las Administraciones públicas aragonesas tienen como objetivo promover medidas para la implantación del uso integrador y no sexista de todo tipo de lenguaje y de las imágenes en todos los ámbitos, y en los documentos formularios, impresos y soportes que produzcan. |
| Artículo 25. Contratación pública. | La introducción de cláusulas sociales en igualdad de género en el procedimiento de adjudicación de contratos |
| Art. 79. Sociedad de la información y del conocimiento | Las Administraciones públicas aragonesas incorporarán el principio de igualdad de género en todas las actuaciones y programas de la sociedad de la información y del conocimiento, en su diseño, ejecución y evaluación, e integrarán transversalmente la perspectiva de género en la planificación e implantación de las nuevas tecnologías de la información, la comunicación y el conocimiento, con el objetivo de garantizar la incorporación en condiciones de igualdad de oportunidades, de mujeres y hombres, a la sociedad de la información. |

El **Plan Estratégico de Servicios Digitales de Aragón 2022-2025** —aprobado por Acuerdo de 26 de enero de 2022, del Gobierno de Aragón— establece, dentro de sus objetivos generales, aquellos objetivos específicos y aquellas actividades que están relacionadas con la mejora de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En concreto de cara a la mejora del Objetivo 5, Igualdad de Género, se establecen las siguientes actividades:

| OBJETIVO | ACTIVIDAD | UNIDAD DE MEDIDA |
|----------|-----------|------------------|
|----------|-----------|------------------|

| | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Objetivo General 3. Proporcionar servicios públicos digitales eficientes y sencillos</p> <p><u>Objetivo Específico 8.</u> Mejorar los contenidos de la Sede y usar lenguaje claro</p> | <p>Evolucionar la Sede Electrónica</p> | <p>Revisar los nombres de los servicios en la Sede Electrónica: Sí/No</p> |
| | | <p>Revisar la descripción inicial de todos los servicios: Sí/No</p> |
| | <p>Crear la información de la Sede Electrónica</p> | <p>Revisar las URL de todos los servicios: Sí/No</p> |
| | | <p>Número de campos curados: 2 campos/año</p> |
| <p>Objetivo General 5. Garantizar la seguridad de la información, la privacidad y la protección de datos</p> <p><u>Objetivo Específico 16.</u> Incorporar procesos de robotización (RPA) y actuación administrativa automatizada (AAA) en los procesos de gestión</p> | <p>Regular el repositorio de algoritmos del Gobierno de Aragón</p> | <p>Crear el marco de Gobierno de la Actuación Administrativa Automatizada: Sí /No</p> |
| | <p>Crear el repositorio de algoritmos</p> | <p>Puesta en marcha del repositorio de algoritmos: Sí /No</p> |
| | <p>Determinar los elementos éticos a incorporar en las tecnologías de automatización</p> | <p>Criterios de utilización de los procesos automatizados: Sí/No</p> |

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

Son numerosos los estudios, análisis y normas en los que desde hace algún tiempo se hace referencia a la brecha digital, entendida como la desigual distribución de los recursos tecnológicos que se produce entre grupos de personas. La transición digital debe llevarse a cabo garantizando que nadie se queda atrás, pues gran parte de la vida, del conocimiento, de la salud o del empleo ya opera conforme a las reglas del nuevo espacio digital. La brecha digital presenta diversas dimensiones, en función de características sociodemográficas tales como: el sexo, la edad, el nivel educativo, la dimensión rural/urbana o el nivel socioeconómico.

En el informe del Observatorio Nacional de la Tecnología y la Sociedad sobre *Indicadores de género de la sociedad digital* (edición 2021) se pone de manifiesto que la proporción de personas que utilizan Internet para interactuar con las autoridades públicas en España ha aumentado del 43% en 2015 al 63% en 2020. En términos generales, España se posiciona por encima de la media de la UE27 en la interacción de

las personas con las administraciones públicas. Sin embargo, sigue habiendo diferencias cuando se analiza estas actividades desde la perspectiva de género. Los hombres utilizan más Internet para interactuar con las administraciones públicas que las mujeres, tanto en España como en la media de los países de la UE27, siendo la distancia de género de 4 puntos porcentuales en España y 1 en la UE27. Este comportamiento cambia con la edad, las jóvenes españolas y las europeas de 16 a 24 años interactúan más con la administración pública a través de Internet que los hombres, siendo la distancia de género de 7 puntos porcentuales. Sin embargo, en colectivos de más edad esta actividad la realizan más los hombres que las mujeres. Así, entre las personas más mayores, de 55 a 74 años, la brecha es de 12 puntos porcentuales en España y de 8 puntos porcentuales en la UE27. Si analizamos solo al colectivo de mujeres por edades, las diferencias de uso entre las jóvenes y las más mayores es muy grande. El 64% de las españolas y el 57% de las europeas de 16 a 24 años interactúan con las administraciones públicas a través de Internet, mientras que este porcentaje cae al 37% y 39% respectivamente en el caso de las mujeres de 55 a 74 años.

El nivel educativo también condiciona la realización de estas actividades y la distancia de género en lo que se refiere a la interacción con las administraciones públicas a través de Internet. De acuerdo con el informe, hay una enorme brecha entre el uso que hacen las mujeres de nivel bajo (36%) y las de nivel alto (84%). Respecto a la distancia con los hombres en estas actividades, en los colectivos de personas de nivel educativo bajo y medio la distancia es alta, de 7 y 10 puntos porcentuales respectivamente, mientras que entre las personas de nivel educativo alto esta distancia se reduce a 1 punto porcentual.

El impulso de la Administración requiere el rediseño de procedimientos administrativos y la simplificación de trámites adaptándolos al entorno digital y sin perder de vista a la ciudadanía que no puede acceder a estas nuevas tecnologías por su diversidad, por lo que la Dirección General viene trabajando en el rediseño de procedimientos de principio a fin y en el diseño o revisión de formularios digitales. En el desarrollo de esta actividad se tiene en cuenta el mandamiento legal de utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista.

Por otro lado, cabe señalar que en los procesos de licitación con cargo a este programa se introduce una cláusula del siguiente tenor: “Condiciones Especiales de Ejecución del Contrato: Que durante la ejecución del contrato la empresa acredite

mediante certificación la aplicación de la Herramienta de Análisis de Brechas de los Principios para el Empoderamiento de la Mujer (Herramienta Empresarial de Género WEP), publicada por el Pacto Mundial de Naciones Unidas (Global Compact). Se puede acceder a la herramienta a través del enlace: <https://weps-gapanalysis.org/about-the-tool/>”

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

Los resultados provenientes de las actuaciones del programa 5426 deben contribuir a la creación de un canal digital más justo y equitativo para todas las personas, fomentando la igualdad de género y el acceso de toda la ciudadanía a los servicios del Gobierno de Aragón en igualdad de condiciones. Por tanto, el desarrollo del programa 5426 llevará a una sociedad más equitativa en todos sus órdenes, así se puede observar en el Plan Estratégico de Servicios Digitales de Aragón 2022-2025, que recoge el impacto de las diferentes actuaciones en los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En este caso nos podemos centrar en el Objetivo 5, Igualdad de género, pero el Plan impacta en otros importantes objetivos de igualdad como puede ser el Objetivo 10, Reducción de las desigualdades.

En este contexto, gracias al programa 5426 se está trabajando para que la Sede Electrónica del Gobierno de Aragón y todos aquellos entornos digitales dependientes de este programa contengan lenguaje inclusivo y que la información de partida que se da a la ciudadanía no presente sesgos de género.

Por otro lado, se prevé trabajar en aquellas cuestiones que tienen que ver con la toma de decisiones automatizadas dentro del Gobierno de Aragón. En primer lugar, a nivel normativo se pretende crear una regulación marco que permita entender cómo se va a controlar la actuación de algoritmos; en segundo lugar, dando un marco ético para que dentro del Gobierno de Aragón se entienda cómo tiene que ser la creación de algoritmos; y, en tercer lugar, creando el repositorio físico que contenga todos los algoritmos y las diferentes salvaguardas que permitan su auditoría, control y mayor transparencia para la sociedad.

En consecuencia, se pretende que tanto la información que se ofrece a la ciudadanía, como los elementos decisorios tomados por robots sean igualitarios para

toda la población y no se cree ningún sesgo por género en el acceso a los servicios públicos del Gobierno de Aragón.

PROGRAMA 6111: Servicios Generales de Hacienda y Administración Pública

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: Servicios Generales de Hacienda y Administración Pública

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: Secretaría General Técnica

SECCIÓN: Departamento de Hacienda y Administración Pública

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

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

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

Objetivos generales del programa:

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

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

| |
|--|
| |
|--|

| II Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024) | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| EJE/OBJETIVO | MEDIDA | CONTENIDO |
| Eje 1. Coordinación institucional | 1 | Creación y funcionamiento de los órganos de cooperación y coordinación previstos en la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón. |
| | 2 | Decreto que regule el funcionamiento y actuación que corresponde a las Unidades de Igualdad de género. |
| | 3 | Intensificar la transversalidad de género en las disposiciones normativas, en la definición y presupuestos de las políticas públicas y en el conjunto de todas las actividades de las Administraciones Públicas de Aragón enumeradas en el ámbito de aplicación de la Ley 7/2018. |
| | 4 | Fomentar la formación y sensibilización en materia de igualdad de género. |
| | 10 | Intercambio de buenas prácticas tanto en el ámbito nacional como internacional. |

| | | |
|--|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | 12 | Impulsar la máxima desagregación de datos: territorial, de género, de edad y cualquier otra característica de interés para el análisis de la situación de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Aragón. |
|--|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

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

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

Como novedad, fue aprobado el **Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024**¹⁰. A continuación se detallan los objetivos que les son de aplicación a las Unidades de Igualdad:

Eje C) Sensibilización y formación.

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

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

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

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

Eje G) Infrarrepresentación femenina.

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

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

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

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

- a) Recabar la información estadística desagregada por sexos elaborada por los órganos del departamento y asesorar a los mismos en relación con su elaboración.
- b) Elaborar estudios con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en las áreas de actividad del departamento, evaluando los sesgos de género y proponiendo medidas para corregirlo.
- c) Velar por la utilización de un lenguaje inclusivo.
- d) Supervisar la elaboración de evaluaciones de impacto por razón de género realizadas por los órganos competentes de cada departamento.
- e) Fomentar el conocimiento del personal del departamento sobre el alcance y significado del principio de igualdad mediante la formulación de propuestas de acciones formativas.
- f) Velar por el cumplimiento de esta ley y por la aplicación efectiva del principio de igualdad que deben llevar a cabo profesionales con formación específica y denunciar sus incumplimientos.
- g) Ejecutar los planes y programas transversales de políticas de igualdad de género en el ámbito funcional del departamento o del organismo autónomo competentes, de acuerdo con las directrices y las medidas establecidas en los planes de políticas de igualdad de género aprobados por el Gobierno.
- h) Integrar sistemáticamente la perspectiva de género en todas las fases, áreas y niveles de intervención de su ámbito funcional, en colaboración y coordinación con el Instituto Aragonés de la Mujer y, por último.
- i) Ejercer cualquier otra función necesaria para implantar la perspectiva de género

En el desarrollo de estas funciones desde esta Unidad de Igualdad durante 2023:

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

Desde esta Unidad se lleva a cabo la coordinación y la elaboración del documento final de la evaluación de impacto de género de cada ejercicio presupuestario.

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

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

En cuanto al Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024, la Unidad de Igualdad forma parte de la Comisión de seguimiento para la implementación del Plan Igualdad. Además de las reuniones de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad, se mantiene una comunicación constante e intercambio de documentación con otras Unidades de igualdad de Género. En este sentido se señala la tutorización conjunta de Cursos convocados desde el Instituto Aragonés de Administración Pública relativos al “Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón (2021-2024)” e “Incorporación de la perspectiva de género en la gestión administrativa con especial referencia al medio rural”.

En materia de formación también se fomenta la asistencia de personal del Departamento al Curso de Unidades de Igualdad en las Administraciones Públicas impartido a través de la Cátedra de Igualdad de Género de la Universidad de Zaragoza.

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

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

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

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

La creación de la Unidad de Igualdad en el Departamento de Hacienda y Administración Pública ha supuesto un salto cualitativo y cuantitativo en el objetivo de la incorporación de la perspectiva de género en este Departamento. Se espera que, de manera incremental, año a año se continúe con la profundización de las tareas asignadas a la Unidad de Igualdad.

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

PROGRAMA 6311: Gestión e Inspección de Tributos

a) Datos generales del programa presupuestario

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

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: Dirección General de Tributos

SECCIÓN: Departamento de Hacienda y Administración Pública

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

b) Identificación de los objetivos 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 | Nº de expedientes |

| | | |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| | <p>Gestión y liquidación impuesto sobre transmisiones patrimoniales y actos jurídicos documentados</p> <p>Gestión y liquidación tributos sobre el juego</p> <p>Gestión y liquidación impuestos medioambientales</p> | |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

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

| II Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024) | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| EJE/OBJETIVO | MEDIDA | CONTENIDO |
| 1. Coordinación institucional | 3 | Intensificar la transversalidad de género en las disposiciones normativas, en la definición y presupuestos de las políticas públicas y en el conjunto de todas las actividades de las Administraciones Públicas de Aragón enumeradas en el ámbito de aplicación de la Ley 7/2018. |
| | 10 | Intercambio de buenas prácticas tanto en el ámbito nacional como internacional. |
| | 12 | Impulsar la máxima desagregación de datos: territorial, de género, de edad y cualquier otra característica de interés para el análisis de la situación de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Aragón. |

| Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ARTÍCULO | CONTENIDO |
| Art. 6 | Las funciones de los diversos departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón entre las que se encuentra “la adecuación y mantenimiento actualizado de las estadísticas y tratamiento de datos públicos desagregados que permitan el conocimiento del hecho y situación diferencial entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos de intervención autonómica |
| Art. 13 | las Unidades de igualdad de género de los diferentes departamentos y organismos autónomos tienen entre sus competencias recabar la información estadística desagregada por sexos elaborada por los órganos del departamento y asesorar a los mismos en relación con su elaboración. |
| Art. 23 | los poderes públicos de Aragón, al objeto de garantizar la incorporación de la perspectiva de género en su ámbito de actuación y de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta ley, deberán incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas, registros públicos y recogida de datos que se lleven a cabo. |

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

La política fiscal es un elemento clave en la lucha contra la desigualdad entre hombres y mujeres. Esta discriminación fiscal toma una forma más explícita en el caso de los impuestos directos sobre personas físicas. En cuanto a los impuestos indirectos, *“no tienden a mostrar un sesgo explícito en razón de género, pues el tributo se devenga en la adquisición de bienes y servicios o en la transmisión de bienes y derechos. Pero hay ejemplos que manifiestan el sesgo de estos tributos, concretamente cuando el impuesto recae sobre productos adquiridos exclusivamente por mujeres frente a otros similares adquiridos por hombres y mujeres indistintamente”* (Estrategias para la integración de la perspectiva de género en los presupuestos públicos, Instituto de la Mujer, Serie Observatorio nº 17, p.139).

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

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

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

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

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

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

Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF)

En un primer vistazo podría parecer que el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) posee aparente neutralidad de género. Sin embargo, el IRPF es el tributo que presenta un impacto de género de forma más evidente dentro de todo nuestro sistema fiscal (Diseño de

la estrategia que permita la integración de la perspectiva de género en los presupuestos públicos del Observatorio de Igualdad del Instituto de la Mujer, p.163) a través de elementos como la declaración conjunta o la “desgravación por esposa dependiente” que discrimina a la segunda persona preceptora o el tratamiento fiscal de quienes sean descendientes que bebe del tradicional modelo propio de países del Sur del *male bread winner*.

La “desgravación por esposa dependiente” supone una reducción de los impuestos familiares sobre el trabajo del cónyuge con ingresos (generalmente el hombre), con lo que el presupuesto familiar se ve favorecido. Pero esta ventaja para la familia supone un desincentivo al empleo de las mujeres casadas: cuando una mujer económicamente dependiente de su marido se enfrenta a la decisión de aceptar un puesto de trabajo, la pérdida de la desgravación por esposa dependiente origina un alto tipo impositivo efectivo sobre el trabajo que la mujer se está planteando realizar. Este impacto se agrava por las reglas aplicables en declaración conjunta: el efecto de la progresividad sobre la acumulación de rentas hace que el ingreso de la mujer se grave al tipo marginal del marido¹¹.

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

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

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

¹¹ ¿Afectan los impuestos a la (des)igualdad de género? El caso del IRPF español. Autoras: Bibiana Medialdea García y María Pazos Morán, p.17, Instituto de Estudios Fiscales.

en el que encontramos una segregación vertical. Por esta razón, se considera que esta deducción tendrá un impacto positivo en relación con la igualdad de género.

- **Deducción por adquisición de abonos de transporte público.**

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

No contamos con datos de hombres y mujeres en cada una de las deducciones autonómicas, pero sí tenemos el agregado de deducciones. Si prestamos atención a la evolución, tal y como recogía el informe de impacto de género previo¹², se observan las siguientes tendencias:

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

Impuesto sobre el patrimonio

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

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

Tabla 1. Patrimonio total

| Año | Declarantes en % |
|-----|------------------|
|-----|------------------|

¹² Se puede consultar la versión detallada en la [Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto para el 2022](#) del Programa 6311

| | % de hombres | % mujeres |
|------|--------------|-----------|
| 2020 | 48,12 | 51,88 |
| 2019 | 48 | 52 |
| 2016 | 47,96 | 52,04 |
| 2015 | 48,05 | 51,95 |
| 2014 | 48,12 | 51,88 |
| 2013 | 48 | 52 |
| 2012 | 48,34 | 51,66 |
| 2011 | 48,41 | 51,59 |

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

Impuesto sobre sucesiones y donaciones.

El Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones es un impuesto cedido a las comunidades autónomas. Se trata de un tributo de naturaleza directa, personal, subjetiva y progresiva, que grava los incrementos patrimoniales obtenidos a título gratuito *mortis causa* (herencias) o *inter vivos* (donaciones) por personas físicas.

Se ha consultado el Informe sobre el Impuesto sobre sucesiones y donaciones de Aragón de 2021 y no se dispone en la actualidad de datos desagregados por sexo. En este sentido, se recomienda realizar un esfuerzo en la explotación de datos que tengan en cuenta el sexo de la persona contribuyente.

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

Viendo este impuesto desde una perspectiva de género, para perseguir una mayor equidad, este debe eliminar la tributación sobre la transmisión *mortis causa* de la vivienda habitual, así como la suficiencia de cualquier prueba admitida en derecho para quienes convivan, con independencia de la relación de parentesco con el causante. En este sentido, la Ley 10/2018, de 6 de septiembre, de medidas relativas al Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones aplica la reducción de la adquisición *mortis causa* de la vivienda habitual de la persona fallecida se aplicará, con el carácter de mejora, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón, con las siguientes condiciones: a) El porcentaje será del 100 por 100 sobre el valor de la vivienda. b) El límite establecido en el párrafo tercero del citado artículo 20.2.c) se eleva a 200.000 euros. c) La

reducción está condicionada al mantenimiento de la vivienda habitual adquirida durante los cinco años siguientes al fallecimiento del causante, salvo que el adquirente falleciese dentro de ese plazo. Asimismo, en la Disposición adicional única se equiparan las uniones de parejas estables no casadas a la conyugalidad.

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

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

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

Transversalidad de género

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

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

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

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

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

Estudio de los impuestos desde una perspectiva de género

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

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

Datos desagregados por sexo

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

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

Por último, el artículo 23 establece que “*los poderes públicos de Aragón, al objeto de garantizar la incorporación de la perspectiva de género en su ámbito de actuación y de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta ley, deberán incluir sistemáticamente la variable sexo en las*

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

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

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

Lenguaje inclusivo

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

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

a) Datos generales del programa presupuestario

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

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: Dirección General de Contratación

SECCIÓN: Departamento de Hacienda y Administración Pública

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

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

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

Objetivo general del programa:

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

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

| II Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024) | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| EJE/OBJETIVO | MEDIDA | CONTENIDO |
| Eje 5.1. Empleo e igualdad | 9 | Potenciar la inclusión de cláusulas sociales en la contratación pública, teniendo como herramienta la Guía de Cláusulas Sociales en la Contratación Pública elaborada por el Instituto Aragonés de la Mujer en el año 2020. |
| Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón | | |
| ARTÍCULO | CONTENIDO | |
| Art.25. Contratación pública | El Gobierno de Aragón incorporará en la regulación de los contratos celebrados por la Administración de la Comunidad Autónoma, de sus organismos públicos y empresas públicas cláusulas sociales en igualdad de género | |
| PROGRAMA 6412: Contratación Pública | | |

a) Datos generales del programa presupuestario**PROGRAMA:** Contratación Pública**CENTRO GESTOR RESPONSABLE:** Dirección General de Contratación**SECCIÓN:** Departamento de Hacienda y Administración Pública

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

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

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

Objetivos generales del programa:

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

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

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

| Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ARTÍCULO | CONTENIDO |
| Art.25. Contratación pública | El Gobierno de Aragón incorporará en la regulación de los contratos celebrados por la Administración de la Comunidad Autónoma, de sus organismos públicos y empresas públicas cláusulas sociales en igualdad de género. |
| Art.50.4 | Se incorporará en el Foro de Contratos Públicos de la Comunidad Autónoma de Aragón una agente en igualdad que tenga formación específica en materia de igualdad en el empleo y la contratación pública. |

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

PROGRAMA 6411: Junta Consultiva de Contratación Administrativa de la Comunidad Autónoma de Aragón y Registros y PROGRAMA 6412: Contratación Pública

En cuanto a la normativa de nuestra Comunidad Autónoma, existen diferentes textos que tienen en cuenta la inclusión de estas cláusulas en el proceso de contratación pública como son: la Orden HAP/522/2017, de 7 de abril, por la que se da publicidad al Acuerdo de 28 de marzo de 2017, del Gobierno de Aragón, por el que se adoptan medidas para el uso estratégico de los contratos públicos en apoyo de objetivos sociales comunes y la reducción del déficit de la Comunidad Autónoma de Aragón; la Ley 3/2011, de 24 de febrero, de medidas en materia de Contratos del Sector Público de Aragón y la previsión de las reservas sociales de contratos contenidas en la Ley 9/2021, de 30 de diciembre, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2022, en su Disposición adicional Decimoctava "Reservas sociales de contratos para el año 2022" detalla que "A los efectos previstos en el artículo 7 de la Ley 3/2011, de 24 de febrero, de medidas en materia de Contratos del Sector Público de Aragón, el porcentaje mínimo de contratos reservados al que allí se hace referencia, para el ejercicio presupuestario, será del 3%". Así como varias leyes sectoriales, entre las que sobresale el artículo 25 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.

Asimismo, cabe destacar el Decreto 103/2022, de 29 de junio, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueban los Reglamentos que regulan la organización y funcionamiento del Registro de Contratos y del Registro de Licitadores de la Comunidad Autónoma de Aragón. En él, el artículo 6 del Reglamento que regula la organización y funcionamiento del Registro de Licitadores de la

Comunidad Autónoma de Aragón establece la obligación de remitir a la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de Aragón información desagregada por sexos para el caso de las personas físicas.

Por otro lado, la Ley 11/2023, de 30 de marzo, de Uso Estratégico de la Contratación Pública de la Comunidad Autónoma de Aragón regula criterios sociales para lograr una contratación pública socialmente responsable. Entre estos criterios, el artículo 41 recoge medidas de igualdad, como la incorporación en los pliegos de licitación cláusulas sociales que refuercen el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad de género, así como la obligación de atender a las particularidades biológicas, psicológicas y sociales de las mujeres y los hombres, en aquellos contratos en los que los servicios o bienes a suministrar tengan por receptores últimos a una persona física, con especial énfasis en el campo de la investigación y la atención médica.

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

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

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

Por otro lado, la Resolución de 21 de diciembre de 2022 de la Dirección General de Contratación por la que se aprueban las Directrices de Contratación Pública Responsable donde la Directriz III se dedica a la igualdad de género con medidas como:

- III.1. Cumplimiento por los licitadores de las condiciones que dan lugar a la obtención de una marca de excelencia en igualdad de género, u otro certificado de naturaleza análoga.
- III.2. Fomento de la contratación de mujeres.
- III.3. Desarrollo de acciones formativas en materia de igualdad dirigidas al personal adscrito a la ejecución del contrato. I
- II.4. Mejora del Plan de igualdad implantado en la empresa o de medidas específicas en materia de igualdad.

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

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

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

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

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

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

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

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

Datos desagregados por sexo

La Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón establece en su artículo 6 las funciones de los diversos departamentos de la Administración de

la Comunidad Autónoma de Aragón entre las que se encuentra *“la adecuación y mantenimiento actualizado de las estadísticas y tratamiento de datos públicos desagregados que permitan el conocimiento del hecho y situación diferencial entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos de intervención autonómica”* (Art. 6.2).

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

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

SECCIÓN 14. DEPARTAMENTO DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y ALIMENTACIÓN

SECCIÓN 014 Análisis de impacto de género de los programas presupuestarios

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

| Sección | Programas |
|---------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 14010-SGT Agricultura, Ganadería y Alimentación | 7111 Servicios Generales de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente. 712.2 Coordinación y Gestión de Servicios Agroambientales 542.1 Investigación Agroalimentaria |
| 14020-DG Producción Agraria | 712.3 Producción Agraria y Gestión de Ayudas |
| 14030-DG Calidad y Seguridad Alimentaria | 716.1 Calidad y Seguridad Alimentaria |
| 14050-DG Desarrollo Rural | 531.1 Mejora de Estructuras Agrarias y Desarrollo Rural |
| 14070.- DG Innovación y Promoción Agroalimentaria | 712.1 Desarrollo Agroalimentario y Fomento Asociativo |
| 1408- Dirección General de Caza y Pesca | 712.9 Caza y Pesca |

A) Identificación de los programas con pertinencia de género

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

| Sección | Programa con pertinencia de género |
|----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| 14010.-SGT Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente | 7111 Servicios Generales de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente |
| 14020.-DG Producción Agraria | 7123 Producción Agraria y Gestión de Ayudas |
| 14030.-DG Calidad y Seguridad Alimentaria | 7161 Calidad y Seguridad Alimentaria |
| 14050.-DG Desarrollo Rural | 5311 Mejora de Estructuras Agrarias y Desarrollo Rural |

14070.- DG Innovación y Promoción Agroalimentaria

7121 Desarrollo Agroalimentario y Fomento Asociativo

B) Fichas de los programas de la sección 14 Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente con pertinencia de género**1. 711.1 Servicios Generales de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente****a) Datos generales****PROGRAMA:** 7111 Servicios Generales de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente**CENTRO GESTOR RESPONSABLE:** SGT Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente**SECCIÓN:** 14010**FINALIDAD:** Este programa contempla la mayoría de actuaciones relacionadas con la actividad de la Unidad de Igualdad del Departamento

- Elaboración de informes de impacto de género
- Mantenimiento de la página Web de mujeres rurales
- Canal de Telegram de difusión de noticias de interés para las mujeres rurales.
- Organización de jornadas y otro tipo de actuaciones de visibilidad y empoderamiento de las mujeres del medio rural
- Colaboración con el IAM para gestión de los fondos procedentes del Pacto de Estado contra la Violencia de Género
- Formación del personal del Departamento en perspectiva de género
- Colaboración con la Universidad de Zaragoza para análisis de las posiciones de las mujeres que viven en el medio rural.

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

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

| Objetivo | Actividad | Unidad de Medida |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Plan de igualdad | | |
| Incorporar un uso integrador y no sexista del lenguaje en toda la documentación oficial | Revisión del lenguaje en todas las normas elaboradas en el Departamento | Número de normas revisadas |
| Incluir un enlace en la web para publicar y divulgar las actuaciones realizadas en materia de igualdad. | Creación de una página web de la Unidad de Igualdad, así como un Espacio en Intranet: https://www.aragon.es/-/igualdad-agricultura-ganaderia-medio-ambiente | Consultas realizadas |

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| Evaluar, en aquellos colectivos donde las mujeres están infrarrepresentadas, si existen obstáculos y/o discriminación por razón de sexo | Análisis realizados en colaboración con la Universidad de Zaragoza | Datos estadísticos Número de estudios y resultados |
| Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Aragón | | |
| Art. 13. Unidades de igualdad de género. | Puesta en marcha de la Unidad de Igualdad | Nº de acciones realizadas |
| Art. 18. Evaluación del impacto de género | Elaboración de informes | Nº de informes realizados |
| Art. 25. Contratación pública | Cláusulas de género en la contratación | Nº de contratos en los que se incorpora este tipo de cláusulas |
| Plan estratégico de igualdad | | |
| Plan Estratégico: Difusión entre las mujeres y las asociaciones de mujeres del medio rural de los programas de asistencia y de las medidas que puedan beneficiarse, de los incentivos existentes para mujeres titulares de explotaciones agrarias y el acceso a líneas de financiación. | Actividad de la página web www.aragon.es/mujeresrurales | Consultas realizadas |
| Impulsar el movimiento cooperativo y otras formas de asociacionismo de agricultoras y ganaderas en el medio rural y fomentar la entrada de mujeres en los órganos de dirección y toma de decisiones | Colaboración con las organizaciones agrarias y otros organismos asistiendo a charlas y con incentivos en los contratos y subvenciones | Incremento del número de mujeres incorporadas |

2. 5421 Investigación Agroalimentaria

En estos momentos, se está trabajando desde el CITA en la actualización del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el CITA siguiendo las directrices de la Ley en concreto la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley 7/2018, de 28 de junio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.

A partir de la aprobación de este Plan en el ejercicio 2024, se establecerán los objetivos de igualdad de género que le son de aplicación al presente programa presupuestario siguiendo el criterio de coherencia entre los objetivos de igualdad y los objetivos generales del propio programa presupuestario.

El informe de impacto de género del CITA consta en la información presupuestaria de la Sección 74.

3. 7123 Producción Agraria y Gestión de Ayudas

a) Datos generales

PROGRAMA: 7123 Producción Agraria y Gestión de Ayudas

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: DG Producción Agraria

SECCIÓN: 14020

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

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

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

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

| Objetivo | Actividad | Unidad de Medida |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Plan estratégico de igualdad | | |
| Fomento del empleo por cuenta propia y ajena de las mujeres e incentivar que asuman copropiedades en el mundo rural | En el caso de jóvenes agricultoras con control efectivo sobre la explotación tendrán el complemento para jóvenes un 15% superior (hasta 100 derechos PAC) | Nº de expedientes |
| Adoptar medidas de acción positiva que favorezcan el acceso de las mujeres a la titularidad o cotitularidad de las explotaciones familiares agrarias | El mismo | Nº de mujeres incorporadas |

4. 7161 Calidad y Seguridad Alimentaria

a) Datos generales

PROGRAMA: 7161 Calidad y Seguridad Alimentaria

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: DG Calidad y Seguridad Alimentaria

SECCIÓN: 14030

FINALIDAD: La principal finalidad del programa de "Calidad y Seguridad Alimentaria" es la vigilancia y control de la salubridad y calidad de las producciones agrarias en Aragón. La medida en la que se incluye una modulación relacionada con la perspectiva de género es las ayudas a ataques de oso y lobo.

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

| Objetivo | Actividad | Unidad de Medida |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| Plan estratégico de igualdad | | |
| Subvención destinada a paliar los sobrecostes en las explotaciones de ovino/caprino, derivados de las situaciones de riesgo provocadas por la presencia de oso/lobo y la adopción de medidas de autoprotección como incentivos a la sostenibilidad de las explotaciones ganaderas. | Para poder recibir el 100% de la prima, una de las opciones que se consideran es que la explotación sea de titularidad compartida o de mujer. | Nº de expedientes |

5. 5311 Mejora de Estructuras Agrarias y Desarrollo Rural

a) Datos generales

PROGRAMA: 5311 Mejora de Estructuras Agrarias y Desarrollo Rural

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: DG Desarrollo Rural

SECCIÓN: 14050

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

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

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

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

6. 7121 Desarrollo Agroalimentario y Fomento Asociativo

a) Datos generales

PROGRAMA: 7121 Desarrollo Agroalimentario y Fomento Asociativo

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: DG Innovación y Promoción Agroalimentaria

SECCIÓN: 14070

FINALIDAD: Dentro del presupuesto de la Dirección General de Innovación y Promoción Alimentaria, gestionadas por el Servicio de Promoción y Calidad Agroalimentaria, se incluyen dos intervenciones en el marco del Plan Estratégico de la Política Agraria Común que se espera tengan un impacto de género positivo.

- 7131 “COOPERACIÓN PARA PROMOVER LA PARTICIPACIÓN EN LOS REGÍMENES DE CALIDAD DE LOS PRODUCTOS AGRÍCOLAS Y ALIMENTICIOS”.
- 7132 “COOPERACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LOS PRODUCTOS AGRÍCOLAS Y ALIMENTICIOS EN REGÍMENES DE CALIDAD”

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

aplicación: A partir de la legislación, planes y programas de igualdad entre hombres y mujeres de la Comunidad Autónoma de Aragón y siguiendo el principio de

transversalidad, se detallan los objetivos de igualdad de género que le son de aplicación al presente programa presupuestario siguiendo el criterio de coherencia entre los objetivos de igualdad y los objetivos generales del propio programa presupuestario.

| Objetivo | Actividad | Unidad de Medida |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| Plan estratégico de igualdad | | |
| El apoyo a las mujeres para fomentar la igualdad en el medio rural forma parte de los objetivos específicos de la PAC. A través de las medidas del segundo pilar de la PAC se deberá contribuir a la consecución de este objetivo, manteniendo así la coherencia del Plan. | Esta intervención plantea dar un porcentaje mayor de ayuda a las solicitudes presentadas por Consejos reguladores de marcas de Calidad en cuyos órganos de dirección la participación de mujeres sea al menos igual al porcentaje de socias. | Nº de expedientes |

SECCIÓN 15. DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA

El artículo 4 del Decreto 11 de agosto de 2023, 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 Economía, Empleo e Industria se le atribuyen las siguientes competencias:

- a) Todas las competencias del anterior Departamento de Economía, Planificación y Empleo.
- b) Todas las competencias del anterior Departamento de Industria, Competitividad y Desarrollo Empresarial excepto las competencias de turismo.
- c) Las competencias vinculadas a la portavocía y la política informativa del Gobierno de Aragón atribuidas al anterior Departamento de Presidencia y Relaciones Institucionales.
- d) Las competencias atribuidas al anterior Departamento de Ciencia, Universidad y Sociedad del Conocimiento en materia de innovación.
- e) Las competencias en materia de protección de consumidores y usuarios del anterior Departamento de Ciudadanía y Derechos Sociales.

Al Departamento de Economía, Empleo e Industria quedan adscritos el Instituto Aragonés de Empleo, El Instituto Aragonés de Fomento y el Instituto Tecnológico de Aragón.

En este marco de nueva distribución competencial, pendientes de los Decretos de Estructuras Orgánicas tras la celebración de elecciones autonómicas en el año 2023, y en cumplimiento del artículo 21 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, se elabora este informe de impacto de género de los programas de gastos del Departamento de Economía, Empleo e Industria.

De conformidad con el artículo 2 del Decreto 102/2023, de 12 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 Economía, Empleo e Industria, se estructura en los siguientes órganos directivos:

- Secretaría General Técnica.

- Dirección General de Política Económica.
- Dirección General de Trabajo.
- Dirección General de PYMES y Autónomos.
- Dirección General de Promoción Industrial e Innovación.
- Dirección General de Comercio, Ferias y Artesanía.
- Dirección General de Energía y Minas.
- Dirección General de Protección de Consumidores y Usuarios.

En relación con los presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón, el Departamento de Economía, Empleo e Industria (sección 15) gestiona los siguientes programas de gastos:

| Sección | Programas |
|----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| 15 – Departamento de Economía, Empleo e Industria. | 6126 – Apoyo al desarrollo económico y social |
| | 3225 – Fomento del Empleo |
| | 6112 – Servicio generales Economía, Empleo e Industria |
| | 5511 – Elaboración y difusión estadística |
| | 6122 – Promoción y desarrollo económico |
| | 6315 – Estudios económicos y regulación |
| | 6421 – Actuaciones Defensa competencia |
| | 6125 – Planificación Económica |
| | 5422 – Investigación y Tecnología Aplicada a la Industria |
| | 7221 – Actuaciones administrativas sobre industria |
| | 7231 – Fomento industrial |
| | 6221 – Ordenación y promoción comercial |
| | 6231 – Comercio exterior y relaciones económicas internacionales |
| | 6123 – Plan minería del carbón y desarrollo alternativo comarcas mineras |
| | 7311 – Fomento y gestión energética |
| | 7312 – Apoyo a la minería |
| | 7232 – Apoyo Pymes y Autónomos |
| 4431 – Control del consumo | |

A) Identificación de los programas con pertinencia de género

Tenemos que tener presente que todos los programas presupuestarios afectan, en mayor o menor medida, a mujeres y hombres.

Diversos programas del Departamento tienen como destinatarios y destinatarias principales a ayuntamientos o empresas privadas, por lo que resulta más complejo establecer una relación directa entre estos y su impacto en la sociedad que cuando la destinataria final es la ciudadanía. No obstante, se considera necesario tener en cuenta que aquellos programas de gasto que influyan de algún modo en el desarrollo de las zonas geográficas, con mayor o menor población masculina o femenina deberán ser valorados en cuanto a su impacto en un futuro. Tal y como se desprende del Real Decreto 1037/2022, de 20 de diciembre, las cifras de población de los municipios españoles resultantes de la revisión del Padrón municipal a 1 de enero de 2023, Aragón cuenta con una población de 1.353.884 personas, de las que 668.728 son hombres y 685.156 son mujeres. La población femenina es mayoritaria, con 685.156 mujeres, lo que supone el 50,60% del total, frente a los 668.728 hombres que son el 49,39%.

Por lo anteriormente expuesto, en el presente análisis se han tenido en cuenta exclusivamente los programas que poseen mayor pertinencia de género porque afectan de manera directa a hombres y a mujeres, y se han excluido aquellos más genéricos en los que es más difícil establecer una relación directa entre sus objetivos y actuaciones en relación con la igualdad de género sobre la población o sobre los objetivos de las políticas públicas.

A continuación, se relacionan los programas que se ha considerado poseen mayor pertinencia de género:

| Sección | Programa con pertinencia de género |
|---------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| 15- Departamento de Economía, Empleo e Industria. | 6122 - Promoción y desarrollo económico |
| | 5511 - Elaboración y difusión estadística |
| | 3151 - Relaciones Laborales |
| | 7231 – Fomento Industrial |
| | 4431 – Control consumo |

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

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

PROGRAMA 6122- Promoción y desarrollo económico.

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: 6122 Promoción y desarrollo económico

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: Servicio de Promoción Económica

SECCIÓN: Departamento de Economía, Empleo e Industria

El programa 6122 tiene como finalidad la gestión de las subvenciones y ayudas públicas competencia del Departamento de Economía, Empleo e Industria destinadas a la promoción y desarrollo empresarial; a la promoción y diversificación de la actividad económica y al desarrollo equilibrado del territorio y a la promoción y fomento de las actividades de internacionalización de las empresas aragonesas; así como la coordinación y control de los fondos que se reciban de la Administración del Estado para el desarrollo económico.

En este sentido, la finalidad última de este programa es el desarrollo de la Comunidad y sus beneficiarios directos son las empresas o instituciones (personas jurídicas). No hay líneas específicas de actuación en materia de igualdad de género en este programa.

No obstante, de conformidad con el artículo 15 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sobre la transversalidad del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y el artículo 16 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, las actuaciones contempladas en este programa presupuestario se integran en el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Por ese motivo, se podría calificar la pertinencia de este programa como baja.

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

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

Objetivos generales del programa:

| OBJETIVO | ACTIVIDAD | UNIDAD DE MEDIDA |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Promoción de la inversión productiva y del empleo en la Comunidad Autónoma de Aragón. | Gestión de varias líneas de subvención, así como de transferencias a empresas públicas, que tienen como última finalidad promover el desarrollo económico de la Comunidad Autónoma, a través de actuaciones que pretenden impulsar el sector empresarial, motor de la actividad económica de nuestra región. | Nº de expedientes tramitados. Empleo creado (o inducido), Inversión realizada (o inducida). Nº de actuaciones de infraestructura. |
| 2. Desarrollo equilibrado del territorio a través del fomento de la solidaridad interterritorial. | Teniendo como horizonte esta finalidad, se persiguen como fines concretos el desarrollo de la actividad de las empresas, la mejora de la competitividad de las mismas, el impulso a su internacionalización, y la corrección de los desequilibrios en el territorio de nuestra Comunidad mediante la creación de empleo y riqueza. | |
| 3. Promoción de la internacionalización de la economía aragonesa. | | |

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

| II Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024) | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| EJE/OBJETIVO | MEDIDA | CONTENIDO |
| Eje 5. Economía y empleo Objetivo 1. Empleo e Igualdad | 3. Impulsar actuaciones destinadas a facilitar la creación, el mantenimiento y el crecimiento de las empresas de mujeres, especialmente a aquellas que se desarrollen en sectores emergentes o innovadores y reconociendo el papel de las empresarias aragonesas | Calidad en el empleo |
| Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón | | |
| ARTÍCULO | CONTENIDO | |
| 42 a 44 | La Comunidad Autónoma de Aragón, en el ámbito de sus competencias, promoverá la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en las condiciones y calidad del empleo, tanto por cuenta propia como ajena. A tal efecto, la diferencia de sexo no podrá ser en ningún momento motivo para la existencia de discriminación lesiva en cualquiera de las condiciones de trabajo, contratación, formación, promoción, retribución o extinción de la relación laboral. | |

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

El I Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2017-2020) recoge cuatro ejes estratégicos que comprenden grandes áreas de actuación para lograr la igualdad efectiva de mujeres y hombres en Aragón. Entre ellos, el de “Empleo y economía”, que incluye el empleo como uno de los ámbitos donde las mujeres

encuentran mayor dificultad y desigualdad; y la igualdad y medio rural, dadas las características del territorio de la Comunidad Autónoma.

El II Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024) establece entre sus ejes de actuación y objetivos el de *“Reducir las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y la economía, con especial incidencia en las desigualdades que conllevan la existencia de brecha retributiva, así como el impulso del emprendimiento femenino”*.

En particular el eje 5 recoge como objetivo 1: *“5.1. EMPLEO E IGUALDAD. El empleo es uno de los ámbitos donde las mujeres encuentran mayor dificultad y desigualdad. La división sexual del trabajo ocasiona una desigual incorporación al mundo laboral por parte de las mujeres que son las que desarrollan mayoritariamente los empleos más precarios, a la vez que no favorece una mayor implicación masculina en el ámbito privado del cuidado.”*.

En este sentido, y dado que uno de los objetivos de este programa presupuestario es el desarrollo equilibrado del territorio, también encajaría el mismo con la finalidad del precitado plan: *“Integrar la perspectiva de género en las actuaciones en el medio rural. Además de las medidas contempladas en los anteriores ejes, se considera que es necesario incluir unas medidas específicas para las mujeres del medio rural, por las especificidades de nuestro territorio”*.

El Consejo Económico y Social de Aragón (CESA) publicó en 2022 un estudio de dos profesores de la Universidad de Zaragoza (Estructura ocupacional y desajuste en las cualificaciones en Aragón) cuyo objetivo es el análisis de los cambios en la estructura de las ocupaciones y del prestigio ocupacional en Aragón.

Entre otras áreas analizadas, el estudio aborda las siguientes (se extracta de forma literal algunas de las conclusiones que se consideran más relevantes):

- 1) El análisis de la distribución de trabajadores por sexo muestra que, en todos los países, las mujeres se han incorporado a todos los grupos de ocupaciones, pero de manera desigual. España es el país que más ha avanzado desde 1992 en participación de mujeres, aunque en todos los países sigue siendo menor del 50 % del total de trabajadores. Destaca en España la mayor presencia de mujeres en las ocupaciones no manuales no cualificadas, donde ya eran mayoría, y la

escasa incorporación a las ocupaciones manuales no cualificadas. En Aragón, el patrón observado es prácticamente el mismo que para el conjunto del país, con más presencia masculina de directivos, trabajadores cualificados en el sector primario y artesanos, y con un aumento de la proporción de mujeres en fuerzas armadas y ocupaciones elementales.

La segregación ocupacional por sexo, es decir, la desigual distribución de hombres y mujeres por ocupaciones, tanto en España como en Aragón, no parece haberse reducido en demasía con el paso del tiempo, sugiriendo que la mayor participación de mujeres en el empleo en buena parte suele darse en las ocupaciones en las que ya participaban de forma destacada hace dos décadas y no en las más masculinizadas.

2) En lo relativo a la revisión detallada de resultados conocidos sobre la automatización de las tareas y sus consecuencias sobre la demanda de trabajo, como la posible sustitución de trabajadores o la polarización en el empleo cabe indicar lo siguiente:

- La proporción de varones con amenaza alta de automatización es mayor que la de mujeres, y se debe a la mayor presencia de varones en la industria manufacturera, sector primario y construcción.
- Las mujeres tienen menores tasas de automatización que los hombres por su mayor presencia en educación y actividades sanitarias y servicios sociales.
- En general, si bien la proporción de mujeres afectadas por alta automatización es menor que la de varones, la mayor concentración de mujeres en algunas ocupaciones, como las del grupo de administrativos, puede tener efectos perniciosos muy focalizados en las mujeres.
- La imagen de Aragón es muy similar a la del conjunto del país, pero con una diferencia entre hombres y mujeres afectados más acentuada todavía, ya que los varones en alto riesgo de automatización superan el 40%, debido sobre todo a manufacturas y sector primario, mientras que las mujeres con alto riesgo son una proporción menor que en el conjunto del país.

Los autores indican que, en Aragón, la estructura ocupacional y sus cambios en el tiempo es muy similar a la del conjunto del país, pero apreciamos algunas diferencias,

debidas, sobre todo, a su diferente estructura productiva y a su capital humano. Así, en Aragón:

- La importancia de los sectores primario e industrial es mayor y la del sector servicios algo menor.
- La composición por sexo de su mercado de trabajo es la misma, con el 46% de mujeres, pero están más concentradas en el sector servicios, en el que trabajan hasta el 85% de las mujeres.
- La fuerza de trabajo tiene un nivel educativo algo más alto que en el total del país, con más trabajadores en fuerzas armadas (con más presencia de mujeres) y en ocupaciones manuales cualificadas y menos en ocupaciones manuales no cualificadas (con más presencia de mujeres que en España).
- En conjunto, las mujeres se encuentran menos concentradas en ocupaciones con alta probabilidad de automatización aunque, en el total de trabajadores, Aragón está más afectada por su mayor peso del sector agrícola e industrial. De ahí que los trabajadores varones en alto riesgo de automatización sean más proporción que en España.

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

En el diseño de las actuaciones se incluirán de forma transversal la igualdad de género y facilitarán y fomentarán, a través de medidas de acción positiva cuando sea necesario, la participación de las mujeres.

PROGRAMA 5511- Elaboración y difusión estadística.

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: 5511: Elaboración y difusión estadística

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: Instituto Aragonés de Estadística (IAEST)

SECCIÓN: Departamento de Economía, Empleo e Industria

El Instituto Aragonés de Estadística (IAEST) aplica el artículo 20 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en relación a su actividad estadística, incluyendo la perspectiva de género en todas las estadísticas que sean posibles, siempre que no se ponga en riesgo el secreto estadístico y la protección de datos. Siendo este objetivo comprometido en la Carta de Servicios del Instituto Aragonés de Estadística, publicada en el "Boletín Oficial de Aragón" de 18 de noviembre de 2022.

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

1. Todas aquellas estadísticas que puedan ser categorizadas por sexo, son explotadas desde esta perspectiva, de manera que pueden ser utilizadas en la posterior elaboración de tablas estadísticas donde las variables relativas a personas puedan ser desglosadas por sexo.

Unidad de medida: Número de productos estadísticos que incluyen dentro de sus variables de clasificación el "sexo". (Año 2023: 103).

2. Todas las áreas temáticas cuyo objeto de medida sean las características de las personas, serán difundidas a través de nuestra web desglosadas por sexo, siempre que no suponga la generación de tablas estadísticas de excesivo tamaño, complejidad de interpretación o, en su caso, que lleven a un nivel de desagregación tan elevado que ponga en riesgo el secreto estadístico y la protección de datos. En el caso de que la información requerida no estuviera a disposición en web, se atenderá la solicitud como "petición a medida", siendo el único motivo de rechazo a dicha solicitud, el secreto estadístico y la protección de datos.

Unidad de medida: Número de tablas de datos incluidos en el Inventario de Operaciones Estadísticas que incluyen la variable sexo. (Año 2023: 1.531)

3. En los contenidos de la página web 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.

Unidad de medida: Número de publicaciones en el área temática de Estadísticas de Género. (Año 2023: 83)

PROGRAMA 3151 Relaciones laborales

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: 315.1 RELACIONES LABORALES

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: Servicio 030 DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

SECCIÓN: 15- Departamento de Economía, Empleo e Industria-

El programa va destinado a financiar actividades que derivan del ejercicio de la función propia de ejecución de la legislación en materia laboral tanto en relaciones laborales, lo que incluye el fomento de la igualdad en el ámbito laboral, como en prevención de riesgos laborales desde una perspectiva integral.

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

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

Objetivos generales del programa:

| OBJETIVO | ACTIVIDAD | UNIDAD DE MEDIDA |
|---------------------------------------|-------------------------|------------------|
| FOMENTO DE IGUALDAD EN ÁMBITO LABORAL | Divulgación en igualdad | EUROS |

| | | |
|---------------------------------------|----------------------------------------------------|---------------------|
| FOMENTO DE IGUALDAD EN ÁMBITO LABORAL | Relaciones Laborales | EUROS |
| FOMENTO DE IGUALDAD EN ÁMBITO LABORAL | Programa de Formación Desarrollo Directivo Mujeres | EUROS |
| FOMENTO DE IGUALDAD EN ÁMBITO LABORAL | Cátedra Desarrollo Directivo Femenino | EUROS |
| FOMENTO DE IGUALDAD EN ÁMBITO LABORAL | Convenios de colaboración en materia de IGUALDAD | NÚMERO DE CONVENIOS |

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

- Promoción del principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales, para lo que se prevé gestionar la materia a través de los grupos de trabajo específicos creados en el seno del Consejo de Relaciones Laborales de Aragón desarrollando proyectos con este carácter, fomentando actuaciones de sensibilización, información y asesoramiento a sus representantes, delegados y asociados, cubriendo así el más amplio sector empresarial por tamaño y actividad, acciones de promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral, y en particular, el asesoramiento a las empresas para la implantación de planes y medidas de igualdad.
- El control del cumplimiento de la legislación laboral, control y registro de los convenios colectivos y planes de igualdad, así como, la gestión de subvenciones y ayudas públicas de promoción y fomento de la igualdad en el ámbito de la relación laboral.
- Divulgación en materia de igualdad, con la finalidad de desarrollar acciones que permitan crear una cultura de igualdad en las empresas que rompa con el estereotipo de que es suficiente con elaborar un plan de igualdad. Es necesario sensibilizar, formar y divulgar sobre los beneficios de las medidas de igualdad en las empresas y crear cultura empresarial de que éstas permiten el avance, desarrollo e impulso del tejido empresarial aragonés.

- Fomentar unas adecuadas relaciones laborales, mediante el desarrollo de acciones que permitan impulsar unas relaciones laborales acordes con la normativa vigente. Se financiarán actividades que fomenten la igualdad en las empresas, la negociación colectiva y la lucha por un clima laboral beneficioso para el conjunto de los trabajadores.
- Financiación de ayudas destinadas a los agentes sociales para el desarrollo de acciones de igualdad en el ámbito laboral y promocionar la igualdad entre hombres y mujeres en los centros de trabajo en todos los ámbitos. Persiguiendo los siguientes objetivos específicos: sensibilizar a los hombres y a las mujeres en el valor de la igualdad, propiciar que los centros de trabajo sean el ámbito donde se aborden medidas de igualdad entre mujeres y hombres, dotar a los y las representantes de las personas trabajadoras de herramientas para fomentar los planes de igualdad y otras medidas de igualdad en las empresas y apoyar las actuaciones que se lleven a cabo en materia de igualdad en los centros de trabajo.
- Colaborar con la Universidad de Zaragoza, a través de la Cátedra de Desarrollo Directivo Femenino, en la realización de acciones conjuntas, centradas en promover la igualdad de oportunidades, mediante foros de debate, desarrollando buenas prácticas para poner en marcha en las empresas y organizaciones y proporcionar a las mujeres directivas y jóvenes pre-directivas cursos formativos.
- Colaborar con la Fundación Escuela de Organización Industrial (EOI FSP), desarrollando actuaciones en materia de igualdad, encaminadas a visibilizar la carrera directiva de las mujeres, realizando programas formativos dirigidos a fomentar el desarrollo directivo femenino en Aragón, cuyos objetivos fundamentales son la formación de mujeres en habilidades técnicas y competenciales de dirección y el fomento de la igualdad de oportunidades en el acceso a los cargos de responsabilidad y dirección por las mujeres.

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

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

| EJE | MEDIDA | CONTENIDO |
|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5. Empleo y Economía | Objetivo 1: Empleo e igualdad | Asesoramiento a PYMES en planes y medidas de igualdad en la empresa, mediante incentivación para promover dichos planes. |
| 5. Empleo y Economía | Objetivo 1: Empleo e igualdad | Realización y difusión de compromisos con la igualdad y la no discriminación o guías de buenas prácticas en igualdad en los distintos sectores de actividad, con asociaciones empresariales y organizaciones sindicales más representativas y otras organizaciones aragonesas. |
| 5. Empleo y Economía | Objetivo 1: Empleo e igualdad | Desarrollar acciones de sensibilización sobre igualdad de género e igualdad de trato de la mujer en el sector empresarial. |
| 5. Empleo y Economía | Objetivo 2: Promoción Económica, Liderazgo y empoderamiento femenino en el ámbito laboral | Formación en Dirección y Liderazgo, dirigido a mujeres para que puedan alcanzar los puestos más altos de responsabilidad en las empresas de la Comunidad. |
| 5. Empleo y Economía | Objetivo 3: Conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal. | Fortalecimiento de medidas de negociación colectiva y promoción de convenios colectivos con cláusulas de género que garanticen la igualdad en el ámbito laboral y la conciliación de la vida familiar, personal y laboral. Se velará para que los convenios Colectivos que se suscriban en Aragón promuevan la superación de las brechas de género, y que no contengan cláusulas contrarias al principio de igualdad entre mujeres y hombres, y que hagan un uso no sexista del lenguaje. Se incentivará el uso de medidas de conciliación por parte de los hombres, para promover otro modelo de cuidador más acorde con la corresponsabilidad, entre mujeres y hombres. E irá acompañado del preceptivo Informe de impacto de Género. |

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

| ARTÍCULO | CONTENIDO |
|-----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 41.- Igualdad en el trabajo. | Promoverá que se revisen los convenios y categorías profesionales para detectar sesgos de género y revertirlos, así como que se implanten planes de igualdad de calidad |
| 41.- Igualdad en el trabajo. | En el seno de la Comisión Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el Gobierno de Aragón propondrá anualmente la planificación de campañas de inspección dirigidas a combatir la discriminación por razón de género, y especialmente la discriminación salarial, el acoso sexual y el acoso por razón de género |
| 44.- Calidad en el empleo y el autoempleo. | La Comunidad Autónoma de Aragón fomentará la conciliación de la vida laboral, familiar y personal sin menoscabo de la promoción profesional o laboral |
| 44.- Calidad en el empleo y el autoempleo. | El Gobierno de Aragón, en colaboración con los agentes económicos y sociales, promoverá el trabajo estable y de calidad de las mujeres y los hombres de Aragón para la consecución del principio de igualdad de género, incluida la formación continua, la participación en la empresa, la productividad, la prevención de riesgos laborales, la competitividad, la responsabilidad social empresarial y el valor del trabajo, así como medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal |
| 46. -Presencia equilibrada en los órganos directivos de las empresas. | La Comunidad Autónoma de Aragón fomentará y promoverá acciones para que las empresas y otras entidades privadas se comprometan a alcanzar el objetivo de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección, especialmente en aquellos sectores profesionales más feminizados. |
| 47. -Negociación colectiva | El fomento, en el marco del Consejo de Relaciones Laborales de Aragón, de que, en los convenios colectivos de ámbito autonómico o inferior, se incluyan cláusulas antidiscriminatorias y para la igualdad de género conforme a lo establecido en la legislación laboral vigente, que hagan prevalecer la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en las condiciones de acceso al empleo, selección de personal y contratación, formación, promoción profesional y clasificación profesional, condiciones de trabajo, incluidas las de retribución y extinción del contrato, en la salud laboral y en las medidas de prevención y de protección ante el acoso sexual y por razón de género en el trabajo, así como en la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. |
| 47. –Negociación colectiva | El desarrollo de medidas de sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres y de prevención de la discriminación por razón de género, así como de la incorporación de la perspectiva de género en la negociación colectiva. |

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

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

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

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

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

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

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

PROGRAMA 7231. FOMENTO INDUSTRIAL**a) Datos generales del programa presupuestario****PROGRAMA:** 7231**CENTRO GESTOR RESPONSABLE:** DIRECCIÓN GENERAL DE PROMOCIÓN INDUSTRIAL E INNOVACIÓN.**SECCIÓN:** SECCIÓN 15 (Servicio 050 Dirección General de Promoción Industrial e Innovación)

El programa 7231 (Fomento industrial) se destina principalmente a fomentar la actividad industrial, entendida como el conjunto de actividades manufactureras y los servicios que se desarrollan en torno a ésta, con especial atención al proceso de transformación digital, sostenible e innovador. Mediante el apoyo a la actividad industrial, se trata de contribuir a un modelo de desarrollo sostenible que posibilite seguir avanzando en términos de progreso económico y social, competitividad, productividad, solidaridad y equilibrio territorial, así como a propiciar y abundar en la diversificación del tejido industrial aragonés.

Ese objetivo se aborda incentivando la competitividad industrial (mejora continua, flexibilidad de procesos...), la cooperación empresarial, la innovación, el diseño industrial y el desarrollo tecnológico, así como la implantación industrial, impulsando grandes proyectos, apoyando la financiación de la industria, apoyando la internacionalización de la empresa, previniendo los efectos de la deslocalización industrial, apoyando la diversificación en sectores maduros, potenciando los servicios que ayuden al desarrollo de la actividad industrial, fomentando el empleo y la actividad emprendedora.

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

A partir de la legislación, planes y programas de igualdad entre hombres y mujeres de la Comunidad Autónoma de Aragón y siguiendo el principio de

transversalidad, se detallan los objetivos de igualdad de género que le son de aplicación al presente programa presupuestario siguiendo el criterio de coherencia entre los objetivos de igualdad y los objetivos generales del propio programa presupuestario.

Objetivos generales del programa:

Dentro del Programa 7231 Fomento Industrial, el principal instrumento es el Programa de Ayudas a la Industria y la PYME en Aragón (PAIP). La financiación de estas ayudas se realiza de manera cofinanciada al 40% con cargo a la aplicación presupuestaria del Capítulo VII, 15050/7231/770045, con recursos provenientes del Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), a través del Programa FEDER Aragón 2021-2027; a través de la actuación “Fomento de inversión de I+D+i en el tejido productivo en Aragón”, del Objetivo específico 1.1.

El Reglamento (UE) 2021/1060 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de junio de 2021, por el que se establecen disposiciones comunes relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) dispone en su artículo 9 que los Estados miembros y la Comisión velarán por que se tengan en cuenta y se promuevan la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de la perspectiva de género a lo largo de la preparación y la ejecución de los programas

En coherencia con estos principios, para conceder las ayudas se valorará y priorizará las solicitudes de aquellas empresas que promuevan los principios de igualdad entre mujeres y hombres, la no discriminación y la accesibilidad para personas con discapacidad, implementando medidas concretas; así como los proyectos que integren/supongan mejoras medioambientales.

De manera general, se considerará que se promueve el principio de igualdad en aquellas empresas que practiquen criterios relacionados con la participación equilibrada entre mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión, y el acceso a los puestos de mayor responsabilidad, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los grupos y categorías profesionales, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, adicionales a las exigidas por la normativa, así como la publicidad no sexista de

los productos o servicios de la empresa. Asimismo, el establecimiento de criterios y sistemas de remuneración y clasificación profesional actualizados que permitan valorar equitativamente los trabajos desempeñados por mujeres y por hombres, tanto si se trata de trabajos diferentes como si se trata de los mismos trabajos.

Para tener condición de beneficiario de estas ayudas, será condición indispensable, en cumplimiento del artículo 26 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, no haber sido nunca objeto de sanción administrativa firme ni de sentencia firme condenatoria por acciones u omisiones consideradas discriminatorias por la legislación vigente por razón de género.

| OBJETIVO | ACTIVIDAD | UNIDAD DE MEDIDA |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| Promocionar los principios de igualdad entre mujeres y hombres entre las empresas aragonesas | Subvenciones a pymes a través del Programa de Ayudas a la Industria y la PYME en Aragón (PAIP) | Número de ayudas a empresas con acciones de promoción igualdad entre hombres y mujeres. |

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

| II Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024) | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| EJE/OBJETIVO | MEDIDA | CONTENIDO |
| Eje 5: Economía y Empleo Objetivo 1: Empleo e igualdad. | 2 | Fomentar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las empresas, fundamentalmente en las desigualdades en las retribuciones. Planes de igualdad y auditorías retributivas. |
| | 4 | Intensificar las acciones dirigidas a fomentar la elaboración voluntaria de Planes de Igualdad mediante apoyo económico, así como para la evaluación de la |

| | | |
|--|--|-------------------------------------------|
| | | implementación de los Planes de Igualdad. |
| | | |
| | | |

| Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ARTÍCULO | CONTENIDO |
| Artículo 3. Principios generales de la actuación de los poderes públicos aragoneses | 15. La adopción de medidas que aseguren la mejora de la calidad del empleo de las mujeres y la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional, la igualdad salarial y las condiciones de trabajo. |
| | 2. Los diversos departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, en cuyo ámbito de gestión se ha de velar por el respeto y cumplimiento del objeto y fines en materia de igualdad de género establecidos en esta ley, ejercerán en el desarrollo de sus competencias fundamentalmente las siguientes funciones: |
| | a) La incorporación transversal de la perspectiva de género en todas sus políticas y programas, prácticas y actividad administrativa. |
| | b) El desarrollo de técnicas, programaciones, procedimientos y medidas para la integración de la perspectiva de género en su actividad administrativa. |
| Artículo 6. La Administración de la Comunidad Autónoma. | c) La garantía del uso no sexista del lenguaje en los documentos administrativos. |

| | |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | d) La adopción de las medidas de acción positiva necesarias para corregir situaciones patentes de desigualdad en Aragón, en especial las que afectan a los colectivos con mayor riesgo de sufrir discriminación, como las mujeres con discapacidad y las de etnia gitana. |
| | e) La adecuación y mantenimiento actualizado de las estadísticas y tratamiento de datos públicos desagregados que permitan el conocimiento del hecho y situación diferencial entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos de intervención autonómica. |
| | f) El desarrollo de actividades de sensibilización social cuyo objeto sea la consecución de la igualdad de género en cualquier ámbito, público o privado. |
| | g) La garantía en los ámbitos educativos, formativo, cultural y deportivo de la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres. |
| | h) La exigencia de medidas y actuaciones que promuevan en las empresas y organizaciones el desarrollo de planes, programas y actividades dirigidas a la incorporación de la perspectiva de género, la consecución efectiva de la igualdad de oportunidades y de trato en el mercado laboral, y la prevención y protección frente al acoso. |
| | i) El impulso de medidas y acciones y prestación de servicios dirigidos a la incorporación, promoción y calidad en el empleo de las mujeres, con especial consideración a aquellas que presenten mayor vulnerabilidad y riesgo de discriminación en el ámbito del empleo y de la actividad profesional y empresarial, así como de los derechos sociales básicos. |
| | j) El establecimiento y fomento de políticas, recursos y servicios para evitar toda discriminación entre mujeres y hombres en la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, potenciando la corresponsabilidad. |

| | |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | k) El diseño e impulso de políticas de desarrollo del ámbito rural que favorezcan la calidad de vida y la participación de las mujeres de su entorno en igualdad de condiciones, incrementando el empoderamiento de las mujeres. |
| | l) La garantía de la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de juventud, cooperación y consumo. |
| | m) La promoción y protección integral de la salud de las mujeres desde una perspectiva de género en las prácticas profesionales médicas, psiquiátricas, psicológicas y sociales. |
| | n) La garantía de la participación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de toma de decisiones y órganos de representación. |
| | ñ) El impulso de la transmisión de una imagen igualitaria y no discriminatoria de las mujeres y de los hombres en todos los medios de información y de comunicación públicos y privados conforme al principio de igualdad de género. |
| | o) El apoyo al movimiento asociativo y a la participación organizada de la mujer, así como el fomento de programas de empoderamiento personal, social y colectivo. |
| | p) El establecimiento de cauces de participación y colaboración en materia de igualdad de género con las asociaciones, colectivos o entidades del ámbito privado, con organismos e instituciones de Aragón, así como de otras Comunidades Autónomas, del Estado y del ámbito internacional. |
| | q) El desarrollo de actuaciones en consonancia con la ley y normativa de desarrollo de prevención y protección integral a las mujeres víctimas de violencia que esté vigente en cada momento en la Comunidad Autónoma de Aragón. |

| | |
|------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | r) La investigación, detección e identificación de aquellas situaciones individuales o colectivas de discriminación por razón de género para aplicar las correspondientes medidas correctoras. |
| | s) La introducción de cláusulas sociales de igualdad en el procedimiento de adjudicación de contratos y de concesión de subvenciones públicas. |
| | t) El desarrollo de actuaciones para movilizar, prevenir y proteger a mujeres que sufren cualquier tipo de violencias machistas. |
| | u) La aplicación de cualquier otra función atribuida por esta ley o cualesquiera otras funciones atribuidas a los diversos departamentos en su ámbito de competencias. |
| Artículo 25. Contratación pública. | 1. El Gobierno de Aragón incorporará en el marco de la legislación vigente, en la regulación de los contratos celebrados por la Administración de la Comunidad Autónoma, de sus organismos públicos y empresas públicas, cláusulas sociales en igualdad de género que incorporen el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad entre hombres y mujeres, la acreditación fehaciente de sus obligaciones legales de elaborar y ejecutar planes de igualdad cuando les corresponda y requerimientos de solvencia técnica o acreditación de experiencia sobre igualdad de género cuando sea coherente con el objeto del contrato. |
| | 2. Los órganos de contratación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón establecerán criterios de valoración y/o adjudicación en los pliegos de cláusulas administrativas particulares cuando, habida cuenta de la naturaleza y características de la prestación de la que se trate, dicha integración suponga que se incrementan las ventajas comparativas que la oferta contiene para la mejor satisfacción del objeto del |

| | |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <p>contrato en lo referido a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En este sentido, se podrán valorar aspectos tales como el desglose por sexos de los resultados y conclusiones de estudios y estadísticas, el desglose y contenido de las acciones previstas en la oferta presentada dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres, la atención a las peculiaridades sociales, psicológicas o fisiológicas de las mujeres en la configuración de un servicio o de las características técnicas de un bien y otros criterios objetivos análogos debidamente especificados en el pliego de cláusulas administrativas.</p> |
| | <p>3. Del mismo modo, establecerán en los pliegos de cláusulas administrativas particulares criterios cualitativos vinculados al objeto del contrato para evaluar la mejor relación calidad-precio de las proposiciones en los siguientes términos:</p> |
| | <p>a) La tenencia en el momento de finalización del plazo de presentación de proposiciones de un distintivo o marca de excelencia en materia de igualdad emitido por autoridad competente.</p> |
| | <p>b) La aplicación por la licitadora de medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, siempre que las mismas permanezcan en el tiempo y mantengan la efectividad, de acuerdo con las condiciones que reglamentariamente se establezcan.</p> |
| | <p>La puntuación asignada a los criterios cualitativos deberá tender a igualar a la de los criterios objetivos dentro de los límites que fija la legislación de contratos según los procedimientos.</p> |
| | <p>4. Igualmente, se incorporará a los pliegos y normas reguladoras de la licitación la posibilidad de incorporar en las ofertas variantes relativas a la igualdad de oportunidades cuando estas supongan una mejora de la prestación a contratar. Para ello será necesario concretar el contenido de las acciones</p> |

| | |
|-------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | específicas relativas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres previstas en la oferta presentada. |
| | 5. Los contratos de la Administración de la Comunidad Autónoma, de sus organismos y empresas públicas deberán incluir obligatoriamente, cuando tengan que ver con el objeto del contrato entre sus condiciones de ejecución medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. A tal efecto, se establecerán las características de las condiciones especiales en relación con la ejecución que deban incluirse en los pliegos, atendiendo a la naturaleza de los contratos y al sector de actividad donde se generen las prestaciones. En todo caso, se evitará el uso sexista del lenguaje o la imagen, se garantizará la igualdad entre mujeres y hombres en el trato, en el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, permanencia, formación, extinción, retribuciones, calidad y estabilidad laboral, duración y ordenación de la jornada laboral, y se garantizará la adopción de medidas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo, junto al establecimiento de procedimientos específicos para su prevención. |
| | 6. Se fomentará e impulsará a otras Administraciones de la Comunidad Autónoma para que implementen cláusulas sociales de género en los pliegos de contratación pública. |
| | |
| Artículo 26. Ayudas y subvenciones. | 1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón incorporará entre las bases reguladoras de las subvenciones públicas la integración de la perspectiva de género en el proyecto, así como la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes. |

| | |
|------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <p>2. El Gobierno de Aragón promoverá ayudas dirigidas a las Administraciones públicas aragonesas y entidades sin ánimo de lucro que asuman el desarrollo de actuaciones y programas que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar con el objetivo de impulsar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Asimismo, uno de los objetos de las ayudas y subvenciones será la formación en enfoque de género.</p> |
| <p>Artículo 37. Igualdad de género en el empleo.</p> | <p>3. La Administración de la Comunidad Autónoma denegará el otorgamiento de subvenciones, becas o cualquier otro tipo de ayuda pública a las empresas y entidades solicitantes sancionadas por resolución administrativa firme o condenadas por sentencia judicial firme, por acciones u omisiones consideradas discriminatorias por la legislación vigente por razón de género. A tal efecto, las empresas y entidades solicitantes deben presentar, junto con la solicitud de la ayuda, una declaración responsable del hecho de no haber sido nunca objeto de sanciones administrativas firmes ni de sentencias firmes condenatorias.</p> |
| | <p>Es objetivo prioritario de la actuación del Gobierno de Aragón la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el empleo y la lucha contra la discriminación salarial.</p> |
| | <p>A tal efecto: a) Se aplicarán políticas de fomento del empleo y de la actividad empresarial, que impulsen la participación de las mujeres en el mercado de trabajo para avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.</p> |
| | <p>b) Se impulsará la implantación de medidas de acción positiva y planes de igualdad necesarios para superar las situaciones de discriminación por razón de género en el ámbito laboral.</p> |

| | |
|------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Artículo 43. Fomento del emprendimiento. | 1. En el marco de sus políticas de fomento empresarial, la Comunidad Autónoma de Aragón contemplará ayudas específicas a mujeres para la creación de empresas o ayudas al autoempleo. Asimismo, establecerá medidas de formación, empoderamiento, asesoramiento y seguimiento que permitan la consolidación de sus proyectos empresariales. |
| | 2. Se podrán establecer otras acciones de fomento del emprendimiento de mujeres, así como todas aquellas consistentes en sensibilización, orientación, formación, asesoramiento, tutorización, acompañamiento o de apoyo a la constitución de redes empresariales. |
| Artículo 45. Planes de igualdad | 1. La Comunidad Autónoma de Aragón fomentará y apoyará la elaboración de planes de igualdad por las empresas con domicilio social en Aragón o que dispongan de un centro de trabajo en nuestra Comunidad, tanto en los supuestos de que sea obligatoria la existencia de dicho plan por mandato legal como en aquellos otros casos de establecimiento voluntario. |
| | 2. El apoyo se podrá concretar en asesoramiento técnico y, en los casos de establecimiento voluntario, en ayudas de carácter económico para su elaboración y efectiva implantación. |
| | 3. La Comunidad Autónoma de Aragón establecerá un Registro de planes de igualdad, elaborados con carácter voluntario o llevados a cabo en cumplimiento de la ley, de las empresas con domicilio social en Aragón o que dispongan de un centro de trabajo en nuestra Comunidad, con independencia de las previsiones normativas sobre inscripción y publicación de los planes de igualdad acordados en el ámbito de la negociación colectiva. La inscripción en dicho Registro será siempre obligatoria. |
| | 4. Las empresas u organizaciones participadas mayoritariamente por capital |

| | |
|--|-----------------------------------------------|
| | público deberán elaborar un plan de igualdad. |
|--|-----------------------------------------------|

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

Desde 1948, la igualdad de género es un derecho universal reconocido por las Naciones Unidas. Con este reconocimiento, se logró sentar las bases para lograr una equidad muy avanzada en la actualidad en los países o sociedades más desarrolladas. Además, es sinónimo de progreso, evolución y de una sociedad justa y comprometida. La igualdad de género en la industria española es una realidad cada vez más presente que seguirá avanzando en los próximos años.

En las últimas décadas se ha producido un notable incremento en la participación de la mujer en el mercado de trabajo, pero una de las características de este mercado es la concentración de hombres y mujeres en diferentes sectores económicos y ocupaciones, así como las diferentes condiciones de trabajo por razón de género.

Existen factores condicionantes tanto por el lado de la demanda como de la oferta laboral, así como factores externos al mercado de trabajo (sociales, culturales) que determinan la segregación en diferentes sectores y ocupaciones de hombres y mujeres.

Las mujeres representan un porcentaje muy elevado de la fuerza laboral en determinados sectores como sanidad, educación o comercio al por menor, y los hombres ocupan la mayoría de los puestos de alta dirección y los trabajos manuales.

En ese sentido, el sector industrial está realizando un gran esfuerzo para la incorporación de la mujer a un sector en el que su presencia histórica ha sido muy reducida, fijando objetivos específicos encaminados a promover la igualdad y el empoderamiento femenino con una tendencia progresiva muy positiva.

Según los Indicadores de igualdad de género, población y condiciones sociales de Eurostat, en 2014 el 85,3 % de las mujeres de la UE-28 trabajaban en el sector servicios, el 10,9 % en la industria y el 3,8 % en la Agricultura. Ese año, la actividad de las mujeres españolas estaba concentrada hasta en un 90,3% en el sector servicios.

Según los últimos datos disponibles del Instituto Nacional de Estadística, en España en el año 2022, el 88.6% del total de mujeres ocupadas lo están en el sector servicios, frente a un 65,3% de los hombres; el 8.2 % de mujeres se ocupa en el sector secundario y apenas un 1.9% en el sector agrario.

Asimismo, un informe del Instituto de la Mujer y el ONTSI recoge que apenas el 2% de las mujeres ocupadas en nuestro país trabaja dentro del sector tecnológico. El porcentaje asciende al 5,7% en caso los hombres.

Además de estas diferencias en la ocupación por ramas, siguen existiendo considerables diferencias en las condiciones y características tanto en la oferta como en la demanda de trabajo en ambos sexos, que condicionan que se sigan produciendo brechas de género en: salarios, puestos de responsabilidad, reparto de cargas familiares, participación en el trabajo no remunerado, repercusión en el empleo de la existencia de hijos, etc.

Los principales resultados indican que, en la industria, en 2018, el salario de una mujer era un 7,3 por 100 más bajo que el de un hombre. La brecha salarial en el sector tecnológico es más pequeña (un 2,4 por 100), ya que las diferencias se deben a que los trabajadores en los sectores de tecnología media-alta presentan mayor formación y experiencia, y las empresas son más grandes y con un carácter exportador más intenso.

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

A través del Programa de Ayudas a la Industria y la PYME en Aragón (PAIP), se conceden ayudas a la actividad industrial, y uno de los condicionantes establecidos por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) es promover

la igualdad entre hombres y mujeres, por lo que en las ayudas PAIP se promocionan los principios de igualdad entre hombres y mujeres u otras medidas de igualdad, así como el establecimiento de criterios y sistemas de remuneración y clasificación profesional actualizados que permitan valorar equitativamente los trabajos desempeñados por mujeres y por hombres.

El impacto de género del programa y la cuantificación de resultados solo pueden realizarse a largo plazo, con series plurianuales que permitan observar cuántas empresas se benefician del criterio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En todo caso, el programa incentiva la igualdad, pero, dada su no especificidad, resulta difícil discernir qué iniciativas empresariales vinculadas a la materia han sido impulsadas por éste y cuáles obedecen a otras circunstancias.

PROGRAMA 443.1 Control del consumo

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: 443.1 “CONTROL DEL CONSUMO”

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

SECCIÓN: 15

La normativa que rige la actuación de la Dirección General de Protección de Consumidores y Usuarios contiene referencias a la igualdad entre mujeres y hombres. Cabe destacar en este sentido el art. 13.1.k) del Decreto 150/2016, de 11 de octubre, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el Reglamento regulador de los Servicios de Atención a Consumidores y Usuarios, de las Hojas de Reclamaciones y por el que se crea el Distintivo de Calidad de Consumo de la Comunidad Autónoma de Aragón, para cuyo otorgamiento es necesario presentar un compromiso formalizado en el que

se plasme la voluntad del empresario de eliminar cualquier tipo de discriminación de género en la venta de productos o prestación de servicios, en cuanto a los precios ofertados, así como su presentación comercial.

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

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

| OBJETIVO | ACTIVIDAD | UNIDAD DE MEDIDA |
|------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en las actuaciones de consumo | <ul style="list-style-type: none"> - Registro de consultas y reclamaciones de consumo - Otorgamiento Distintivo Calidad de Consumo - Concurso de relatos Consumir en igualdad | <ul style="list-style-type: none"> - Número de atenciones registradas desagregadas por sexo - Número de distintivos otorgados - Número de relatos presentados |

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

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

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

| | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|----|--|
| 5.2 IGUALDAD Y MEDIO RURAL | 9. Reducir la brecha digital existente en el medio rural | Talleres del Programa Educación Permanente | de | |
| Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón | | | | |
| ARTÍCULO | | CONTENIDO | | |
| 79.e) | | Programas formativos con especial atención a mujeres del entorno rural | | |

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

Por lo que se refiere a los datos personales relativos a las atenciones a personas consumidoras atendidas teniendo como punto de referencia el sexo, se aprecia un mayor número de solicitudes por parte de las mujeres, situándose en 7 puntos porcentuales superior al de los hombres.

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

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

SECCIÓN 16. DEPARTAMENTO DE SANIDAD

En relación con los presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón, el Departamento de Sanidad (Sección 16) gestiona los siguientes programas de gasto:

| Programas |
|------------------------------------------|
| 411.1 Servicios Generales de Sanidad |
| 413.1 Protección y Promoción de la Salud |
| 413.2 Servicios de Atención al Usuario |
| 413.3 Salud Mental |
| 413.4 Salud Pública |
| 413.5 Cuidados y Humanización |

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

PROGRAMA - SERVICIOS GENERALES DE SANIDAD -

PROGRAMA: 411.1

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA

SECCIÓN: 16010

El programa 411.1 recoge la totalidad de gastos que realiza la Secretaría General Técnica del Departamento de Sanidad, que se estructura en tres Servicios: Asuntos Jurídicos, Gestión Económica, Contratación y Asuntos Generales y Personal, Planificación y Coordinación.

El objetivo general de este programa es prestar funciones de organización, control y gestión dirigidas a mejorar el funcionamiento del Departamento de Sanidad, mediante el apoyo técnico y jurídico a los demás centros de decisión. Así mismo, se encarga de la gestión de los servicios generales y transversales del Departamento, incluyendo las funciones encomendadas a la Unidad de Igualdad.

Las líneas de actuación previstas para el ejercicio 2024 son las siguientes:

- a) Prestar asesoramiento y apoyo a los órganos directivos del Departamento y ejercer la coordinación, bajo la dirección del titular del Departamento, de la actuación de las Direcciones Generales.
- b) La gestión de los servicios comunes del Departamento.

- c) La gestión del personal adscrito al Departamento y asesoramiento y coordinación a las entidades adscritas al mismo (Banco de Sangre y Tejidos de Aragón e Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud).
- d) La coordinación, supervisión e impulso de las propuestas de disposiciones normativas del Departamento.
- e) El estudio y preparación de las resoluciones de los recursos administrativos y reclamaciones, así como la tramitación de los procedimientos de responsabilidad patrimonial.
- f) La gestión presupuestaria, económica y contable.
- g) La tramitación de los procedimientos de contratación.
- h) La supervisión de los convenios de colaboración suscritos por el Departamento.
- i) EL Cumplimiento de las obligaciones en materia de transparencia, en lo relativo a la publicidad activa y el derecho de acceso a la información pública.
- j) La coordinación e impulso de las medidas relativas a la calidad de la gestión administrativa del Departamento, así como las correspondientes en materia de igualdad de género.
- k) El impulso de la Administración electrónica del Departamento, conforme a los criterios acordados por la Comisión Interdepartamental de Administración electrónica y la Dirección General de Salud Digital e infraestructuras.
- l) La coordinación de la aplicación, en el conjunto del Departamento, de las medidas en materia de protección de datos de carácter personal.
- m) La autorización de la inserción en el "Boletín Oficial de Aragón" de cualquier disposición o acto que emane de los órganos del Departamento o de los organismos públicos adscritos.
- n) La verificación y validación de la información del Departamento y su incorporación en el Portal Web del Gobierno de Aragón.
- o) Las demás competencias que le atribuya la Ley.

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

Objetivos generales del programa:

| |
|------------------|
| OBJETIVOS |
|------------------|

Asesoramiento jurídico y técnico a los centros gestores para la elaboración de las memorias de análisis del impacto normativo, dentro de las cuales se incluye el impacto de género.

Mejorar los informes de impacto de género de los proyectos normativos.

Aplicar íntegramente los objetivos transversales contenidos en el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024:

- Facilitar a las empleadas y empleados públicos la conciliación de la vida personal, familiar y laboral sin menoscabo de la promoción profesional considerando las particularidades de jornada y horario de todos los tipos de puestos de trabajo.
- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección de personal y provisión de puestos y garantizar que los miembros de los Tribunales estén formados en materia de igualdad
- Seguir los protocolos de actuación y protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de género y violencia contra la mujer.
- Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.
- Utilizar lenguaje inclusivo en todos los documentos elaborados por el Departamento e incorporar un uso integrador y no sexista del lenguaje en toda la documentación oficial, estadísticas, registros, (páginas web) y demás sistemas de información oficial
- Uso de un lenguaje integrador y no sexista en los conceptos, que se empleen para describir las funciones de los puestos de trabajo, evitando también los estereotipos y/o prejuicios sexistas.
- Eliminar los sesgos de género en la descripción de las funciones propias de categorías profesionales y clases de especialidad.
- Gestionar las listas de interinos competencia del Departamento de Sanidad teniendo en cuenta lo dispuesto la situación de las mujeres embarazadas o en situación de maternidad o en las 20 semanas posteriores al parto, que podrán aceptar el llamamiento que les corresponda y ser nombradas con posterioridad.

PROGRAMA – PROTECCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA SALUD

PROGRAMA: 413.1

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: DIRECCIÓN GENERAL DE ASISTENCIA

SANITARIA Y PLANIFICACIÓN

SECCIÓN: 16020

El programa recoge la totalidad de los gastos que gestiona la actual Dirección General de Asistencia Sanitaria y Planificación, a la que le corresponden:

- a) La elaboración y desarrollo de las Estrategias de Salud en el ámbito del Sistema de Salud de Aragón, de acuerdo con las implantadas por el Ministerio competente en materia de salud de la Administración General del Estado.
- b) La planificación y ordenación de los recursos sanitarios de la Comunidad Autónoma al objeto de garantizar una oferta sanitaria suficiente, equitativa y de calidad, valorando la efectividad y la eficiencia de los centros y servicios.
- c) La definición y la iniciativa en la actualización de la Cartera de Servicios del Sistema de Salud de Aragón, de las prestaciones sanitarias y la garantía de acceso de la ciudadanía a las mismas en términos de equidad y calidad.
- d) El establecimiento y promoción de criterios, estándares mínimos y comunes en asistencia y tecnologías sanitarias.
- e) La gestión y mantenimiento de los sistemas de información asistencial.
- f) La regulación y evaluación de las prestaciones sanitarias, así como el control del acceso a las mismas.
- g) La coordinación de la formación sanitaria especializada en ciencias de la salud y la formación continuada de las profesiones sanitarias.
- h) La definición de las directrices asistenciales para la elaboración, seguimiento e implantación de contratos de gestión y acuerdos de gestión clínica en los centros, servicios y unidades del Servicio Aragonés de Salud.
- i) La propuesta del establecimiento de conciertos, contratos, convenios y demás acuerdos para la prestación de servicios con medios ajenos, así como su seguimiento y control, de acuerdo con las directrices de ejecución presupuestaria.
- j) La elaboración, negociación y seguimiento de contratos y convenios con otras entidades proveedoras de asistencia sanitaria.
- k) La dirección de la política farmacéutica del Departamento de Sanidad.
- l) La coordinación de trasplantes.
- m) La coordinación con organismos y entidades en materia de asistencia sanitaria
- n) La autorización, registro e inspección de centros y servicios sanitarios, así como el ejercicio de la potestad sancionadora atribuida en esta materia.
- o) La ordenación e inspección de los establecimientos de elaboración, distribución y dispensación de medicamentos y productos sanitarios.
- p) El establecimiento, en colaboración con el Departamento competente en materia de educación, del régimen de conciertos entre las instituciones docentes y las instituciones sanitarias que garantice la docencia práctica en las enseñanzas

sanitarias.

- q) Vigilancia de la garantía de acceso de la ciudadanía a las prestaciones sanitarias en términos de equidad y calidad.
- r) La regulación, seguimiento y evaluación del acceso al transporte sanitario no urgente.
- s) Coordinación de la gestión sanitaria de las reclamaciones de responsabilidad patrimonial.
- t) La coordinación de las funciones de la Inspección de servicios sanitarios en relación con las prestaciones sanitarias.

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

Objetivos generales del programa:

OBJETIVOS

Elaboración de políticas en salud, prestaciones sanitarias y farmacia. Las políticas públicas en salud se ejercen en condiciones de igualdad para ambos sexos. Un objetivo primordial es garantizar una oferta sanitaria suficiente, equitativa y de calidad.

Diseño de planes y programas de salud y planificación y organización de los servicios sanitarios y su evaluación con enfoque de género. En la elaboración y seguimiento de programas para la mejora de la asistencia sanitaria se realiza una priorización en las patologías más prevalentes o de elevada carga social y económica, enfermedades crónicas y grupos de pacientes especialmente vulnerables.

Análisis de las patologías que tienen una incidencia mayor en mujeres.

Formación sanitaria especializada y continuada de las profesiones sanitarias. Las actuaciones en materia de formación no contienen vinculaciones específicas en igualdad de oportunidades, puesto que el acceso a las plazas de formación sanitaria especializada se realiza en base a lo establecido en convocatoria pública anual para todo el Sistema Nacional de Salud, con igualdad de oportunidad para todos los concurrentes. La oferta de plazas de formación sanitaria especializada se realiza tras el análisis de las necesidades de profesionales en cada una de las Especialidades en Ciencias de la salud.

Información desagregada por sexos y estadísticas que incorporen la pertinente diferenciación

entre géneros.

Elaboración de estrategias de salud dirigidas específicamente al colectivo de mujeres.

PROGRAMA – SERVICIOS DE ATENCIÓN AL USUARIO

PROGRAMA: 413.2

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: DIRECCIÓN GENERAL DE SALUD DIGITAL E INFRAESTRUCTURAS

SECCIÓN: 16030

El programa 413.2 incluye los objetivos y actividades relacionados con las áreas competenciales que gestiona la Dirección General de Salud Digital e infraestructuras.

Se trata de una Unidad orgánica de nueva creación, de conformidad con Decreto 102/2023, de 12 de agosto, del Gobierno de Aragón, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

De acuerdo con lo previsto en la disposición final primera del citado Decreto 102/2023, así como en el artículo 78.2 de la Ley 5/2021, de 29 de junio, de Organización y Régimen Jurídico del Sector Público Autonómico de Aragón, cada Consejero ha de elevar al Gobierno de Aragón, a través del Consejero de Hacienda y Administración Pública, la aprobación de la estructura orgánica de su respectivo Departamento, en la que se determinen las competencias propias de cada órgano directivo, se establezcan los órganos administrativos propios de cada uno de ellos, con la concreta atribución de las competencias respectivas, y se determine igualmente la estructura periférica.

La Orden del Consejero de Sanidad de 15 de septiembre de 2023 por la que se establecen los criterios organizativos de carácter transitorio para el ejercicio de competencias por los nuevos órganos directivos del Departamento de Sanidad, señala que *“La Dirección General de Salud Digital e Infraestructuras tendrá adscrito el Servicio de Transformación Digital, Salud Conectada y Atención al Usuario, ejercicio las funciones que señalan en el artículo 19.1 del anterior Decreto de estructura (Decreto 122/2020, de 9 de diciembre), letras a), b), c), d), e), h), i), j), k), m), u) y v), y el artículo 20 de dicho Decreto, salvo en las otras o), q) y r) cuyo ejercicio corresponde a la Dirección General de Cuidados y Humanización. También le corresponderá la función*

de supervisión y coordinación de sistema de información atribuida en el artículo 3.7 del precitado Decreto 122/2020.”

La situación actual de transitoriedad, con la existencia de nuevas direcciones generales que no se corresponden con la anterior estructura; no permite valorar adecuadamente el impacto de género de las distintas políticas públicas que se ejecutarán con el presente programa presupuestario, al no contar con información suficiente de los distintos Servicios. Por tanto, se pospone dicho análisis hasta la aprobación del nuevo Decreto de estructura orgánica del Departamento y la efectiva implementación de los objetivos, directrices, planes y programas.

PROGRAMA – SALUD MENTAL

PROGRAMA: 413.3

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: DIRECCIÓN GENERAL DE SALUD MENTAL

SECCIÓN: 16050

El programa 413.3 incluye los objetivos y actividades relacionados con las áreas competenciales que gestiona la Dirección General de Salud Mental.

Se trata de una Unidad orgánica de nueva creación, de conformidad con Decreto 102/2023, de 12 de agosto, del Gobierno de Aragón, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

De acuerdo con lo previsto en la disposición final primera del citado Decreto 102/2023, así como en el artículo 78.2 de la Ley 5/2021, de 29 de junio, de Organización y Régimen Jurídico del Sector Público Autonómico de Aragón, cada Consejero ha de elevar al Gobierno de Aragón, a través del Consejero de Hacienda y Administración Pública, la aprobación de la estructura orgánica de su respectivo Departamento, en la que se determinen las competencias propias de cada órgano directivo, se establezcan los órganos administrativos propios de cada uno de ellos, con la concreta atribución de las competencias respectivas, y se determine igualmente la estructura periférica.

La Orden del Consejero de Sanidad de 15 de septiembre de 2023 por la que se establecen los criterios organizativos de carácter transitorio para el ejercicio de competencias por los nuevos órganos directivos del Departamento de Sanidad, señala que *“La Dirección General de Salud Mental contará con la Unidad que figura adscrita a la Dirección General de Asistencia Sanitaria conforme al Decreto 122/2020, de 9 de*

diciembre, y ejercerá las funciones que, en materia de salud mental, se le otorgan en dicho Decreto (...)”.

La situación actual de transitoriedad, con la existencia de nuevas direcciones generales que no se corresponden con la anterior estructura; no permite valorar adecuadamente el impacto de género de las distintas políticas públicas que se ejecutarán con el presente programa presupuestario, al no contar con información suficiente de los distintos Servicios. Por tanto, se pospone dicho análisis hasta la aprobación del nuevo Decreto de estructura orgánica del Departamento y la efectiva implementación de los objetivos, directrices, planes y programas.

PROGRAMA – SALUD PÚBLICA

PROGRAMA: 413.4

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: DIRECCIÓN GENERAL DE SALUD PÚBLICA

SECCIÓN: 16040

El programa 413.4 incluye 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:

- La definición de la cartera de servicios de salud pública.
- La planificación y coordinación de los sistemas de información en salud pública.
- La auditoría y evaluación de intervenciones de salud pública.
- La comunicación y participación en salud pública.
- La elaboración, desarrollo y gestión de los sistemas de medición del estado de salud de la población y de sus determinantes.
- La vigilancia e intervención epidemiológica ante enfermedades transmisibles, brotes y alertas y emergencias sanitarias, tanto en el ámbito comunitario como en el sanitario, en coordinación con las unidades correspondientes.
- La farmacovigilancia de medicamentos de uso humano, mediante el registro y la evaluación de las reacciones adversas.
- La promoción de la salud, la información y educación para la salud y la prevención de enfermedades.
- Las actuaciones en salud laboral, según lo previsto en la Ley de Salud Pública de Aragón.

- El impulso y apoyo al Plan de Salud de Aragón y la promoción de políticas saludables en todos los ámbitos.
- La promoción de la salud ambiental, en cuanto a su repercusión sobre la salud humana, incluyendo el control sanitario y prevención de la zoonosis.
- La protección de la salud humana en relación con los riesgos de la cadena alimentaria.
- La realización de determinaciones analíticas de laboratorio, como soporte a las actuaciones de salud pública.
- La colaboración con el Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud para el fomento de la formación e investigación científica en el ámbito de la salud pública.
- La elaboración, en colaboración con la Dirección General de Asistencia Sanitaria, de las Estrategias de Salud de Aragón en el ámbito comunitario, como instrumento orientador de las políticas de salud en los términos previstos por la Ley de Salud Pública de Aragón.
- La coordinación con otros Departamentos y Entidades en cuanto a las actuaciones que afecten a la salud individual y colectiva.

Dentro del programa referenciado, pueden destacarse varias líneas de actuación que tienen alto impacto de género:

- Prevención de las adicciones. El III Plan de Adicciones 2018-2024 es fruto de un proceso participativo en el que se ha contado con profesionales de los centros de prevención y tratamiento de todo Aragón, que pertenecen a las entidades locales, instituciones y asociaciones que intervienen en este ámbito, así como con los técnicos del Departamento de Sanidad, tanto de Salud pública como de Asistencia sanitaria y de otros Departamentos del Gobierno de Aragón, con competencias en ámbitos como Juventud, Servicios sociales, Mujer, Menores o Interior, estrechamente relacionados con el fenómeno de las drogodependencias o de las adicciones en general.

El III Plan de adicciones plantea diferentes objetivos y acciones dirigidos a reforzar el papel de los Centros de prevención comunitaria, integrándolos en una estructura consolidada, con una reglamentación clara, garantizando la equidad y facilitando la igualdad de condiciones, mediante el acceso de toda la población a las prestaciones de promoción de la salud y prevención de drogodependencias y otras adicciones. En el desarrollo de estas prestaciones se prioriza la actuación en aquellos grupos sociales más vulnerables o con mayores dificultades para el acceso a los servicios y recursos sociales y sanitarios, siempre desde un enfoque de detección precoz e intervención temprana de los problemas relacionados con

las adicciones en colaboración con los recursos asistenciales de referencia.

- Salud escolar. La finalidad es promover la capacitación del alumnado, a partir de la adquisición de conocimientos, actitudes y habilidades para la vida durante la etapa escolar, así como desarrollar la responsabilidad y participación de la comunidad escolar en la gestión colectiva de la salud.
- Salud laboral. El objetivo es integrar un sistema de información de salud laboral en el sistema de información pública. Incluye la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras y la colaboración con la actuación de los servicios de prevención de riesgos laborales.
- Promoción y educación para la salud. Incluye el impulso de políticas saludables, la creación de entornos sanos, seguros y sostenibles, el desarrollo de actuaciones de educación para la salud, y en general, el impulso del Plan de Salud Aragón 2030.

Objetivos generales del programa:

| OBJETIVOS |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Incorporar la perspectiva de género en todos los programas del sistema público de salud. |
| Incorporar de una manera práctica la perspectiva de género en programas preventivos |
| Favorecer una atención especializada a las mujeres adictas víctimas de violencia de género. |
| Promover la detección precoz de la violencia de género en mujeres drogodependientes. |
| Formación y sensibilización dirigida al personal sanitario en materia de igualdad de género, diversidad cultural, colectivo gitano y migrante. |
| Crear protocolos para el cuidado de la salud con perspectiva de género adaptados a las diferentes etapas de la vida. |
| Promover la sensibilización y la formación de la población joven sobre métodos de planificación familiar o reproductiva y de prevención ETS, incluyendo a los y las adolescentes para evitar embarazos tempranos no deseados con acciones dirigidas al conocimiento y control del propio cuerpo, así como las relaciones afectivo-sexuales que potencien el respeto y la autodeterminación. |
| Analizar la situación de la educación integral de la sexualidad (EIS) en los centros educativos de la Comunidad Autónoma de Aragón |

Incluir la perspectiva de género en la vigilancia de la salud para identificar y corregir la discriminación que sufre la mujer en el entorno laboral.

Profundizar en las diferentes necesidades en relación con la diversidad sexual y de género e incorporar el enfoque de género en el análisis de la situación epidemiológica.

Promover la prevención y control del VIH y otras ETS en diferentes colectivos.

Apoyar proyectos de educación para la salud que se centren en el fomento de la igualdad de hombres y mujeres y contra la violencia de género, de acuerdo con las líneas previstas en el marco del Plan de Salud 2030 de Aragón.

PROGRAMA – CUIDADOS Y HUMANIZACIÓN

PROGRAMA: 413.5

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: DIRECCIÓN GENERAL DE CUIDADOS Y HUMANIZACIÓN

SECCIÓN: 16060

El programa 413.5 incluye los objetivos y actividades relacionados con las áreas competenciales que gestiona la Dirección General de Cuidados y Humanización.

Se trata de una Unidad orgánica de nueva creación, de conformidad con Decreto 102/2023, de 12 de agosto, del Gobierno de Aragón, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

De acuerdo con lo previsto en la disposición final primera del citado Decreto 102/2023, así como en el artículo 78.2 de la Ley 5/2021, de 29 de junio, de Organización y Régimen Jurídico del Sector Público Autonómico de Aragón, cada Consejero ha de elevar al Gobierno de Aragón, a través del Consejero de Hacienda y Administración Pública, la aprobación de la estructura orgánica de su respectivo Departamento, en la que se determinen las competencias propias de cada órgano directivo, se establezcan los órganos administrativos propios de cada uno de ellos, con la concreta atribución de las competencias respectivas, y se determine igualmente la estructura periférica.

La Orden del Consejero de Sanidad de 15 de septiembre de 2023 por la que se establecen los criterios organizativos de carácter transitorio para el ejercicio de competencias por los nuevos órganos directivos del Departamento de Sanidad, señala

que “*La Dirección General de Cuidados y Humanización tendrá adscrito el Servicio de Educación, Participación y Derechos los Pacientes, ejerciendo las funciones que se señalan en el artículo 19.1, letras f), g), l), n) o), p), q), r), s), t), w) y x) y el artículo 21 del Decreto 122/2020, de 9 de diciembre.*”

La situación actual de transitoriedad, con la existencia de nuevas direcciones generales que no se corresponden con la anterior estructura; no permite valorar adecuadamente el impacto de género de las distintas políticas públicas que se ejecutarán con el presente programa presupuestario, al no contar con información suficiente de los distintos Servicios. Por tanto, se pospone dicho análisis hasta la aprobación del nuevo Decreto de estructura orgánica del Departamento y la efectiva implementación de los objetivos, directrices, planes y programas.

SECCIÓN 18. DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y UNIVERSIDADES

En relación con los presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón, el Departamento Educación, Ciencia y Universidades gestiona los siguientes programas de gastos:

| Sección | Programas |
|---------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| 18 | 4211 Servicios generales |
| | 4212 Gestión de personal |
| | 4220 Formación profesional |
| | 4221 Educación infantil y primaria |
| | 4222 Educación secundaria y formación profesional |
| | 4223 Educación especial |
| | 4224 Enseñanzas artísticas |
| | 4225 Educación permanente |
| | 4226 Plan aragonés de F.P. |
| | 4227 Formación del profesorado |
| | 4228 Educación universitaria |
| | 4229 Evaluación de la calidad de la enseñanza superior |
| | 4231 Innovación y participación |
| | 4232 Equidad |
| 5423 Investigación, desarrollo e innovación tecnológica | |

A) Identificación de los programas con pertinencia de género

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

| Sección | Programa con pertinencia de género |
|---------|---------------------------------------------------------|
| 18 | 4212 Gestión de personal |
| | 4221 Educación infantil y primaria |
| | 4225 Educación permanente |
| | 4226 Plan aragonés de F.P. |
| | 4227 Formación del profesorado |
| | 4228 Educación universitaria |
| | 4232 Equidad |
| | 5423 Investigación, desarrollo e innovación tecnológica |

B) Fichas de los programas de la sección 18. con pertinencia de género

En este apartado se realiza una reflexión sobre el impacto de género de los **programas presupuestarios** considerados con pertinencia de género que corresponden al **Departamento Educación, Ciencia y Universidades**.

PROGRAMA: 4212 GESTIÓN DE PERSONAL

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: 4212 GESTIÓN DE PERSONAL

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: Dirección General de Gestión de Personal, Formación e Innovación

Servicio de Control Presupuestario y Control de Efectivos de Personal Docente

SECCIÓN: Departamento de Educación, Ciencia y Universidades

La Dirección General de Gestión de Personal, Formación e Innovación tiene atribuidas las funciones de gestión del personal docente que le son conferidas por el Decreto de estructura del Departamento de Educación, Ciencia y Universidades y por el Decreto 208/1999, de 17 de noviembre, del Gobierno de Aragón, por el que se distribuyen las competencias en materia de personal entre los diferentes órganos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, así como la confección, gestión, tramitación y liquidación de la nómina del personal docente público.

En cuanto al personal no docente, las funciones de gestión de este personal atribuidas al departamento, sin perjuicio del ejercicio de la jefatura de personal del departamento por el Secretario General Técnico.

Así mismo es el órgano competente en la coordinación y seguimiento de los proyectos de investigación y de innovación dirigidos al profesorado y a los centros docentes, en la coordinación de los centros de innovación educativa en las materias de competencia de la Dirección General, y es la responsable del impulso y la coordinación de la innovación, experimentación e investigación educativa en los centros docentes y Centros de Profesorado, así como de la planificación y desarrollo de los planes formativos de competencias digitales en los docentes.

En lo que respecta al Servicio de Control Presupuestario y Control de Efectivos de Personal Docente, sus atribuciones se concretan en:

- a) La confección y control de la nómina del personal docente no universitario, altas, bajas y sustituciones, así como la supervisión y autorización del pago mensual de la misma.
- b) El cálculo de liquidaciones parciales por ejecución de sentencias.
- c) El pago de las ayudas de acción social del personal docente no universitario.
- d) El control del fondo de pensiones y el pago de gratificaciones.
- e) La confección, control y actualización de los anexos de personal.
- f) La programación y cobertura de las necesidades educativas: fijación del cupo de personal docente, definición de las plantillas jurídicas y de las plantillas de funcionamiento de los centros docentes no universitarios para cada curso escolar.
- g) El control de los efectivos docentes, las autorizaciones de variación de cupo, cobertura de sustituciones y de proyectos y programas educativos.
- h) El análisis macroeconómico y de detalle de los costes de personal, seguimiento y evolución del gasto, confección de estadísticas de efectivos, proyecciones económicas a ejercicios futuros y el diseño de actuaciones para su control.

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

El II Plan Estratégico de igualdad entre mujeres y hombres en Aragón 2021-2024, establece medidas concretas en el Sistema Educativo, Cultura, Ciencia y Sociedad del Conocimiento, destinadas a impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través del sistema educativo, la cultura, la ciencia y sociedad del conocimiento. Diseñar e implementar programas destinados a la comunidad educativa, que incluyan materias sobre igualdad entre hombres y mujeres, la perspectiva de género, la diversidad cultural y diversidad afectivo sexual.

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

Objetivos generales del programa y en relación con la igualdad de género de acuerdo con la normativa vigente en la Comunidad Autónoma de Aragón:

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

| OBJETIVO | ACTIVIDAD | UNIDAD DE MEDIDA |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Impulsar la máxima desagregación de datos: territorial, de género, de edad y cualquier otra característica de interés para el análisis de la situación de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Aragón | Realización de estadísticas de personal docente | Personal docente en el medio rural, desagregado por género. Personal docente funcionario de carrera desagregado por género. Personal docente funcionario interino desagregado por género. Personal docente funcionario de sustitución desagregado por género. |
| Impulsar la participación de la mujer en la coordinación y dirección de los centros educativos | Desempeño de cargos directivos en centros docentes no universitarios de titularidad pública. | Numero de Directores de centro por género. Número de Jefaturas de Departamento por género. Número de Jefaturas de Estudio por género. Número de Secretarías por género. |
| Incrementar la atención a alumnas con situaciones de máxima vulnerabilidad por condiciones limitantes, como pertenencia a etnias minoritarias, dificultades socioeconómicas, discapacidad, etc... | Garantizar la atención de las alumnas en situaciones de vulnerabilidad. | Número de docentes PT y AL en centros educativos. |

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

| ARTÍCULO | CONTENIDO |
|---------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Artículo 21. Enfoque de género en el presupuesto. | 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. b) Se impulsará y fomentará la perspectiva de género en la preparación por los diversos departamentos de los anteproyectos de sus estados de gastos de forma que se cuantifiquen las partidas presupuestarias globales que persigan dicha finalidad. |

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Artículo 30. Promoción de la igualdad de género en los centros educativos | La administración educativa aragonesa garantizará la implantación de las acciones necesarias para la educación en la igualdad de género en todos los centros educativos de Aragón. |
| Artículo 39. La igualdad laboral en el sector privado y en la función pública de Aragón. | El Gobierno de Aragón, así como las Administraciones públicas aragonesas, aplicarán la transversalidad de género en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas de empleo que se desarrollen en la Comunidad Autónoma y que sean de su competencia, y promoverán las condiciones necesarias para que la aplicación de la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres sea real y efectiva. |
| Artículo 50. Empleo en el sector público aragonés. | Las Administraciones públicas aragonesas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad, de conformidad con lo establecido en el artículo 51 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, adoptarán las 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. |

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

El Servicio de control presupuestario y control de efectivos docentes tiene como tareas esenciales:

1. La confección, seguimiento de ejecución y control del Capítulo I “Gastos de Personal” relativo al personal docente no universitario que presta sus servicios en los centros educativos de titularidad pública del Gobierno de Aragón.
2. La asignación de efectivos de personal docente para cada curso escolar en la totalidad de centros educativos de titularidad pública de la Comunidad Autónoma de Aragón.
3. La confección de las plantillas jurídicas y las plantillas de funcionamiento para cada curso escolar.
4. La liquidación y el abono de la nómina del personal docente no universitario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Para el presente curso escolar 2023-2024, el Departamento de Educación, Ciencia y Universidades cuenta con 16.320 efectivos de personal docente no universitario.

La distribución por género del personal docente y su evolución, se recoge en el siguiente cuadro (datos actualizados a mayo de 2023)

| AÑO | HOMBRES | | MUJERES | | TOTAL |
|------|---------|-------|---------|-------|--------|
| | NUM. | % | NUM. | % | |
| 2006 | 4.376 | 33,67 | 8.621 | 66,33 | 12.997 |
| 2018 | 4.685 | 29,02 | 11.461 | 70,98 | 16.146 |
| 2019 | 4.708 | 28,82 | 11.626 | 71,18 | 16.334 |
| 2020 | 4.777 | 28,79 | 11.814 | 71,21 | 16.591 |
| 2021 | 5.130 | 28,60 | 12.809 | 71,40 | 17.939 |
| 2022 | 5.098 | 28,76 | 12.627 | 71,24 | 17.725 |
| 2023 | 5.171 | 29,00 | 12.660 | 71,00 | 17.831 |

Se observa que, sobre el total de cupo docente, más de dos terceras partes son mujeres.

En cuanto a la distribución por tipo de relación con la Administración:

| AÑO | HOMBRES | | MUJERES | | TOTAL | TOTAL % colectivo sobre total |
|---------|---------|-------|---------|-------|--------|-------------------------------|
| | Total | % | NUM. | % | | |
| FA / SS | 2.573 | 25,66 | 7.453 | 74,34 | 10.026 | 56,54 |
| FI | 2.127 | 34,33 | 4.069 | 65,67 | 6.196 | 34,94 |
| FY | 430 | 28,46 | 1.081 | 71,54 | 1.511 | 8,52 |
| Total | 5.130 | 29,48 | 12.603 | 70,52 | 17.733 | 100,00 |

Y en cuanto a los puestos ocupados y su distribución en el medio rural:

| (*) Medio Rural: Localidades de menos de 5000 habitantes. | | | | | | |
|-----------------------------------------------------------|---------|-------|---------|-------|-------------------|-----------------------------|
| AÑO | HOMBRES | | MUJERES | | TOTAL Nº Docentes | TOTAL % Medio rural y resto |
| | Total | % | NUM. | % | | |
| Medio Rural (*) | 1.276 | 26,64 | 3.514 | 73,36 | 4.790 | 27,01 |
| Resto | 3.854 | 29,78 | 9.089 | 70,22 | 12.943 | 72,99 |
| Total | 5.130 | 28,21 | 12.603 | 71,79 | 17.733 | 100 |

Se observa en todos los datos una fuerte presencia de mujeres en el sector docente, siendo un colectivo con altos porcentajes de feminización.

En cuanto al objetivo del II Plan Estratégico de Impulsar la participación de la mujer en la coordinación y dirección de los centros educativos mediante el desempeño de cargos directivos en centros docentes no universitarios de titularidad pública, la distribución es la siguiente:

| AÑO | HOMBRES | | MUJERES | | TOTAL Nº Docentes | TOTAL % tipo de Cargo sobre total |
|------------------------|---------|-------|---------|-------|-------------------|-----------------------------------|
| | Total | % | NUM. | % | | |
| Director/a | 186 | 34,90 | 347 | 65,10 | 533 | 15,53 |
| Secretario/a | 139 | 30,96 | 310 | 69,04 | 449 | 13,09 |
| Jefe/a de Estudios | 119 | 27,87 | 308 | 72,13 | 427 | 12,45 |
| Jefe/a de Departamento | 790 | 39,07 | 1.232 | 60,93 | 2.022 | 58,93 |
| Total | 1.234 | 32,93 | 2.197 | 67,07 | 3.431 | 100 |

Por otra parte, la Orden ECD/1005/2018, de 7 de junio, por la que se regulan las actuaciones de intervención educativa inclusiva, modificada por la Orden ECD/913/2023, de 11 de julio, por la que se modifica la Orden ECD/1004/2018, de 7 de junio, por la que se regula la Red Integrada de Orientación Educativa en los centros docentes no universitarios sostenidos con fondos públicos de la Comunidad Autónoma de Aragón, y la Orden ECD/1005/2018, de 7 de junio, por la que se regulan las actuaciones de intervención educativa inclusiva, viene a establecer las actuaciones de intervención educativa que los centros educativos de la Comunidad Autónoma de Aragón han de establecer para dar una respuesta inclusiva a la diversidad del alumnado.

En consonancia con los objetivos establecidos por el II Plan Estratégico de igualdad entre mujeres y hombres en Aragón 2021-2024, los centros educativos aragoneses están dotados de profesionales específicos que dan soporte y atención a aquellos alumnos y alumnas con necesidades educativas especiales, discapacidad o que se encuentren inmersos en situaciones socioeconómicas que los haga especialmente vulnerables, adaptando su aprendizaje y acompañándoles en todo momento en el proceso.

De esta forma las dotaciones para el presente curso escolar de personal docente no universitario con perfiles de Pedagogía Terapéutica (en adelante PT) y de Audición y Lenguaje (en adelante AL), se concretan en:

| TIPO DE CENTRO | PT | AL | TOTAL |
|-------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|----------------|
| COLEGIOS DE EDUCACIÓN ESPECIAL | 9,54 | 35,11 | 154,65 |
| COLEGIOS RURALES AGRUPADOS, COLEGIOS DE EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA Y CPI'S | 51135,81 | 355 | 890,81 |
| INSTITUTOS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA | 211,78 | 7,75 | 219,53 |
| EQUIPOS | 2,5 | 12 | 14,5 |
| TOTAL | 869,63 | 409,86 | 1279,49 |

Estos profesionales atienden a un total de **10.511 alumnos** con necesidades educativas especiales.

Su distribución es la siguiente:

| AÑO | HOMBRES | | MUJERES | | TOTAL Nº Docentes | TOTAL % PT/AL sobre total |
|-------|---------|-------|---------|-------|-------------------|---------------------------|
| | Total | % | NUM. | % | | |
| PT | 89 | 9,54 | 844 | 90,46 | 933 | 5,26 |
| AL | 21 | 4,76 | 420 | 95,24 | 441 | 2,49 |
| Resto | 5.020 | 30,69 | 11.339 | 69,31 | 16.359 | 92,25 |
| Total | 5.130 | 15,00 | 12.603 | 85,00 | 17.733 | 100 |

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

Como se observa, el sector de los profesionales de la docencia no universitaria tiene un alto índice de feminización, siendo la presencia de la mujer mayoritaria en todas las

áreas y con una alta participación en las funciones directivas de los centros de educación no universitaria de titularidad de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

El resultado esperado para el ejercicio 2024 es similar al 2023

PROGRAMA: 4212 GESTIÓN DE PERSONAL

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: Dirección General de Gestión de Personal, Formación e Innovación

Servicio de Control de Efectivos y Gestión de Personal de Administración y Servicios

SECCIÓN: Departamento de Educación, Ciencia y Universidades

SITUACIÓN DE PARTIDA

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

- Datos totales:

| | Mujeres | % | Hombres | % | TOTAL |
|-----------------------------------------------|---------|-------|---------|-------|-------|
| Personal de Administración y Servicios | 2.553 | 82,38 | 546 | 17,62 | 3099 |

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

| | mujeres | % | hombres | % | TOTAL |
|-------------------|---------|--------|---------|-------|-------|
| Altos Cargos | 4 | 57,14 | 3 | 42,86 | 7 |
| Estatutarios | 2 | 100,00 | | 0,00 | 2 |
| F. Prácticas | 104 | 83,20 | 21 | 16,80 | 125 |
| Funcionarios | 1167 | 82,42 | 249 | 17,58 | 1416 |
| Laborales | 1273 | 82,50 | 270 | 17,50 | 1543 |
| Personal Eventual | 3 | 50 | 3 | 50 | 6 |

- Datos totales desglosados por tramos de edad:

| | mujeres | % | hombres | % | TOTAL |
|--------------|----------------|--------------|----------------|--------------|--------------|
| 19-29 | 53 | 81,54 | 12 | 18,46 | 65 |
| 30-39 | 245 | 84,19 | 46 | 15,81 | 291 |
| 40-49 | 565 | 80,60 | 136 | 19,40 | 701 |
| 50-59 | 1091 | 82,40 | 233 | 17,60 | 1324 |
| 60 y mas | 599 | 83,43 | 119 | 16,57 | 718 |
| TOTAL | 2553 | 82,38 | 546 | 17,62 | 3099 |

- Datos totales desglosados según el Cuerpo al que pertenecen:

| | mujeres | % | hombres | % | TOTAL |
|--------------|----------------|--------------|----------------|--------------|--------------|
| A1 | 45 | 60,00 | 30 | 40,00 | 75 |
| A1A2 | 40 | 58,82 | 28 | 41,18 | 68 |
| A2 | 71 | 78,89 | 19 | 21,11 | 90 |
| A2C1 | 80 | 66,67 | 40 | 33,33 | 120 |
| C1 | 253 | 84,90 | 45 | 15,10 | 298 |
| C1C2 | 107 | 84,92 | 19 | 15,08 | 126 |
| C2 | 836 | 80,62 | 201 | 19,38 | 1037 |
| E | 1121 | 87,24 | 164 | 12,76 | 1285 |
| TOTAL | 2553 | 82,38 | 546 | 17,62 | 3099 |

- Datos totales desglosados por cargos directivos:

| | mujeres | % | hombres | % | TOTAL |
|------------------------------------|----------------|--------------|----------------|--------------|--------------|
| JEFE/A DE SERVICIO | 10 | 62,50 | 6 | 37,50 | 16 |
| DIRECTOR/A DEL SERVICIO PROVINCIAL | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 |
| TOTAL | 12 | 63,16 | 7 | 36,84 | 19 |

VALORACION DEL IMPACTO DE GÉNERO

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

Sí que es especialmente significativo el porcentaje tan superior de mujeres frente al de hombres en el grupo E.

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

PROGRAMA: 4221.- EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: 4221.- Educación Infantil y Primaria

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: Dirección General de Planificación, Centros y Formación Profesional

Servicio de Régimen Jurídico de Centros Docentes, Registro y Escolarización y Servicio de Centros Docentes, Recursos Económicos y Ordenación Académica

SECCIÓN: Departamento de Educación, Ciencia y Universidades

El objetivo básico es garantizar el correcto desarrollo de la enseñanza en Educación Infantil y Primaria y la adecuación del sistema educativo en dichas etapas al entorno social, económico y cultural. En este sentido, especial relevancia merece la educación infantil a la edad más temprana, la denominada escolarización 0-3 (educación infantil de primer ciclo), ya que es un factor decisivo de calidad y éxito escolar, y una garantía de equidad del sistema, que evita las desigualdades en el acceso a la educación y facilita la conciliación de la vida familiar y laboral.

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

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

Objetivos generales del programa:

| OBJETIVO | ACTIVIDAD | UNIDAD DE MEDIDA |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| Convenios de Educación Infantil y Primaria con Corporaciones Locales | Ayudas a corporaciones locales que prestan servicios a menores (0-3 años) | Número de convenios firmados |
| Impulso a la escolarización temprana | Construcción y ampliación de aulas y escuelas para la creación de nuevas plazas públicas en Escuelas Infantiles de primer ciclo (0 – 3 años) y aulas de 2 años en Colegios de Infantil y Primaria | Número de plazas creadas |
| Adecuación a las demandas de las familias y la transformación de la Red de Guarderías de la DGA | Mantenimiento y mejora en Escuelas Infantiles de la Red del Gobierno de Aragón | Número de plazas en Escuelas Infantiles de la Red del Gobierno de Aragón |

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

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

| EJE/OBJETIVO | MEDIDA | CONTENIDO |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Eje 5: Economía y empleo Objetivo 3: Conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares | Medida 5.3.1: Líneas de subvenciones para servicios de conciliación en el medio rural. Nº de familias beneficiarias del Plan Corresponsables. | Aumento de aulas en la red de centros públicos de 0-3 años, centros de mayores, centros cívicos abiertos en verano, campamentos con especial mención al medio rural. |

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

| ARTÍCULO | CONTENIDO |
|----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Artículo 26.- Ayudas y subvenciones Apartado 2º | El Gobierno de Aragón promoverá ayudas dirigidas a las Administraciones públicas aragonesas y entidades sin ánimo de lucro que asuman el desarrollo de actuaciones y programas que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar con el objetivo de impulsar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Asimismo, uno de los objetos de las ayudas y subvenciones será la formación en enfoque de género. |

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

El Gobierno de Aragón viene colaborando desde 2002 con las entidades locales que participan en la creación de una red adecuada y suficiente de escuelas municipales de educación infantil de primer ciclo en zonas rurales, mediante la formalización de convenios dirigidos a financiar el coste del personal docente, garantizándose una oferta educativa de calidad que posibilita el desarrollo de la educación infantil de primer ciclo.

Las ayudas concedidas a las entidades locales suponen un elemento fundamental para el avance en la conciliación familiar, en la incorporación de la mujer en el ámbito laboral, así como en el desarrollo integral de los menores desde los primeros años de su vida.

A esta actuación se añade el sostenimiento de las Escuelas Infantiles propias del Gobierno de Aragón, la adecuación de sus instalaciones a las necesidades actuales y de los horarios y condiciones a las familias.

Los presupuestos de estos próximos años incluyen, además, partidas para extender la red de aulas de 2 años en los Colegios Públicos de Infantil y Primaria, que ha de impulsar

igualmente el avance en la conciliación familiar, la igualdad de oportunidades de los menores y su desarrollo integral.

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

En cuanto a la incidencia sobre los roles y estereotipos de género, en los conceptos analizados equipara los derechos y deberes entre hombres y mujeres, luego garantiza una aplicación igualitaria de la misma hacia la ciudadanía.

La valoración de impacto es positiva.

a) Datos generales del programa presupuestario

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: Dirección General de Planificación Centros y Formación Profesional

Servicio de Régimen Jurídico de Centros Docentes, Registro y Escolarización

SECCIÓN: Departamento de Educación, Ciencia y Universidades

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

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

Objetivos generales del programa:

| OBJETIVO | ACTIVIDAD | UNIDAD DE MEDIDA |
|----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| Convenios de Educación Infantil y Primaria con Corporaciones Locales | Ayudas a corporaciones locales que prestan servicios a menores (0-3 años) | Número de convenios firmados |

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

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

| EJE/OBJETIVO | MEDIDA | CONTENIDO |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Eje 5: Economía y empleo Objetivo 3: Conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares | Medida 5.3.1: Líneas de subvenciones para servicios de conciliación en el medio rural. Nº de familias beneficiarias del Plan Corresponsables. | Aumento de aulas en la red de centros públicos de 0-3 años, centros de mayores, centros cívicos abiertos en verano, campamentos con especial mención al medio rural. |

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

| ARTÍCULO | CONTENIDO |
|--------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Artículo 26.- Ayudas y subvenciones Apartado 2º | El Gobierno de Aragón promoverá ayudas dirigidas a las Administraciones públicas aragonesas y entidades sin ánimo de lucro que asuman el desarrollo de actuaciones y programas que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar con el objetivo de impulsar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Asimismo, uno de los objetos de las ayudas y subvenciones será la formación en enfoque de género. |

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

El Gobierno de Aragón viene colaborando desde 2002 con las entidades locales que participan en la creación de una red adecuada y suficiente de escuelas municipales de educación infantil de primer ciclo en zonas rurales, mediante la formalización de convenios dirigidos a financiar el coste del personal docente, garantizándose una oferta educativa de calidad que posibilita el desarrollo de la educación infantil de primer ciclo.

Las ayudas concedidas a las entidades locales suponen un elemento fundamental para el avance en la conciliación familiar, en la incorporación de la mujer en el ámbito laboral, así como en el desarrollo integral de los menores desde los primeros años de su vida.

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

En cuanto a la incidencia sobre los roles y estereotipos de género, en los conceptos analizados equipara los derechos y deberes entre hombres y mujeres, luego garantiza una aplicación igualitaria de la misma hacia la ciudadanía.

La valoración de impacto es positiva.

PROGRAMA: 4225.- EDUCACIÓN PERMANENTE**a) Datos generales del programa presupuestario****PROGRAMA:** 4225.- Educación Permanente**CENTRO GESTOR RESPONSABLE:** 18110.- Dirección General de Política Educativa, Ordenación Académica y Educación Permanente.**SECCIÓN:** Departamento de Educación, Ciencia y Universidades

Este programa pretende garantizar el derecho a la educación a lo largo de la vida de la población adulta de la Comunidad Autónoma mediante una oferta de enseñanzas ajustada a sus necesidades.

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

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

Objetivos generales del programa:

| OBJETIVO | ACTIVIDAD | UNIDAD DE MEDIDA |
|--------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| Garantizar una oferta de formación para las personas adultas | Programas de educación de personas adultas | Número de alumnado desagregado por sexo atendido por dichos programas |

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

| II Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024) | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| EJE/OBJETIVO | MEDIDA | CONTENIDO |
| Eje 1: Coordinación institucional. Objetivo 1: Coordinación institucional. | Medida 8 | Promover la colaboración y cooperación entre las Administraciones Públicas aragonesas. |
| Eje 3: Sistema educativo, cultura, ciencia y sociedad del conocimiento. Objetivo 1: Sistema educativo. | Medida 1 Medida 3 | Crear espacios de relación no estereotipados basados en relaciones de igualdad, en los centros docentes no universitarios. Implementación de los Planes de Igualdad de los centros educativos. |

| | | |
|--|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | Medida 4 | Crear y difundir publicaciones y materiales didácticos sobre igualdad de género, diversidad cultural y diversidad afectivo-sexual en las tres lenguas de Aragón. |
| | Medida 12 | Favorecer el acceso a las mujeres a la educación permanente. |

| Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ARTÍCULO | CONTENIDO |
| Artículo 29.- Principios de igualdad en educación | 8º.- Estos principios serán también de aplicación en el ámbito de la educación no formal, como las academias, centros especiales de empleo, centros para la formación continua, escuelas deportivas, escuelas para la educación de tiempo libre u otras. |
| Artículo 30.- Promoción de la igualdad de género en los centros educativos | 8º.- b) Fomento de la autonomía de las mujeres en la sociedad y en todos los aspectos de la vida, en especial en aquellos colectivos de especial vulnerabilidad. |

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

En los programas de educación de personas adultas predominan las alumnas (66,34%) frente a los alumnos (33,66%), incrementándose el número de ambos cuanto mayor es su edad (el mayor número se presenta en personas mayores de 59 años).

El perfil del alumnado de educación de personas adultas está bastante equilibrado entre hombres y mujeres hasta los 25 años, con una ligera mayoría de hombres. Una vez superada esa edad, se aprecia una inversión de la tendencia y las mujeres pasan a ser mayoría, siendo más acusada esta mayoría cuanto más edad tiene el alumnado. Y en el último rango de edad, el de mayores de 60 años, la proporción de mujeres y hombres es prácticamente de 3,5 a 1.

También es llamativa la mayor participación femenina en las enseñanzas de certificados de profesionalidad, conducentes a titulaciones de carácter laboral que permiten la inserción en el mercado de trabajo. La proporción de mujeres a hombres es de 10 a 1, lo que indica una demanda formativa de un sector social feminizado, con baja cualificación y con necesidades de empleo.

Las acciones de Educación de Personas Adultas tienen como destinatarios tanto a hombres como a mujeres, a pesar de las brechas indicadas. Ello compensa las antiguas desigualdades de género tradicionales con respecto a la educación y a las capacidades intelectuales de la mujer, que se veía obligada a abandonar sus estudios para dedicarse al cuidado del hogar y de los hijos y progenitores.

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

Se valora positivamente que el colectivo femenino demande mayoritariamente estas enseñanzas, lo cual favorece la incorporación de la mujer al mercado laboral. Por otro lado, atraer al alumnado masculino al aula de educación de personas adultas en los entornos rurales serviría para mitigar la tendencia a la feminización, dando lugar al mismo tiempo a un ocio más cultural y educativo.

Asimismo, la mujer, especialmente en el ámbito rural, es más propensa a la socialización en entornos formativos con sus iguales. El aula de educación de personas adultas, en el caso de las mujeres rurales a partir de la mediana edad, pasa a ser un lugar de encuentro cultural donde compartir inquietudes, mientras que en muchos hombres es el bar de la localidad.

Los programas que se desarrollan en educación permanente son una potente herramienta para evitar las desigualdades de género y hacer frente a los desafíos de nuestro tiempo, con potencial para desarrollar una sociedad innovadora, igualitaria y sostenible, en la que las mujeres y los hombres participen de manera democrática y activa.

Las acciones de Educación de Personas Adultas compensan las antiguas desigualdades de género tradicionales en que la mujer se veía obligada a abandonar sus estudios y su trabajo por presuponer su dedicación al cuidado de la casa y la familia, por lo que se recomienda continuar fomentando el acceso a la educación en la edad adulta entre las mujeres, incidiendo todavía más en los esfuerzos de captación y fidelización del alumnado en este colectivo.

Por último, se prevén ciertas acciones financiadas con cargo a los fondos provenientes del Pacto de Estado contra la Violencia de Género como el asesoramiento para la implementación de los planes de igualdad en los centros educativos de personas adultas que sin duda influirán positivamente en la igualdad entre mujeres y hombres.

PROGRAMA: 4226. PLAN ARAGONÉS DE FORMACIÓN PROFESIONAL**a) Datos generales del programa presupuestario**

PROGRAMA: 4226. Plan Aragonés de Formación Profesional

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: Dirección General de Planificación, Centros y Formación Profesional

SECCIÓN: Departamento de Educación, Ciencia y Universidades

El V Plan Aragonés de Formación Profesional aprobado por el Consejo Aragonés de Formación Profesional en marzo de 2021, establece la planificación y los objetivos de todo el sistema de formación profesional para el periodo 2021-2024.

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

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

Objetivos generales del programa:

| OBJETIVO | ACTIVIDAD | UNIDAD DE MEDIDA |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Una formación profesional conectada con la orientación profesional y el empleo: Lograr la máxima y mejor empleabilidad de las personas que se forman en la formación profesional | Desarrollar estrategias específicas de orientación profesional para corregir el sesgo de género en el desempeño de tareas y perfiles profesionales vinculados a determinados ciclos y cursos de formación profesional. Poniendo en marcha acciones de sensibilización y formación desde la perspectiva de género, promoviendo la eliminación de estereotipos sexistas sobre las profesiones. Fomentando y visibilizando modelos reales y de prestigio que rompan los estereotipos de género en relación con cada familia profesional en concreto. Fomentando los ciclos formativos y certificados de profesionalidad de las familias profesionales con subrepresentación de género en las etapas educativas previas, a través de la presentación de experiencias exitosas y alejadas de los estereotipos de género. | Porcentaje de alumnado femenino o masculino, respectivamente, en familias con subrepresentación de género. |

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

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

| EJE/OBJETIVO | MEDIDA | CONTENIDO |
|---------------------------------------------|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Eje 2 Participación y transformación social | 2.1 Medida 4 2.2 Medida 6 | Garantizar la formación específica de Igualdad de género para profesionales de todos los ámbitos. Dar visibilidad y promocionar a los jóvenes talentos femeninos. |

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Eje 3 Sistema educativo, cultura, ciencia y sociedad del conocimiento | Medida 6 | Incluir contenidos de igualdad de género en las áreas, materias, módulos en todas las etapas y enseñanzas educativas. |
| | Medida 14 | Incluir la perspectiva de género, así como la igualdad entre mujeres y hombres en la orientación académica y profesional. |
| | Medida 17 | Colaboración con los centros educativos que imparten el Módulo de Técnico Superior en Promoción de Igualdad de género, valorando incrementar la oferta en función de la demanda de dicho módulo. |
| | Medida 20 | Fomentar la incorporación de la mujer a las familias profesionales en las que actualmente existe una menor presencia. |

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

| ARTÍCULO | CONTENIDO |
|-----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 40 Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo | 3. La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón garantizará la información, sensibilización y orientación para un mayor acceso de las mujeres a las ramas científico-técnicas y de nuevas tecnologías y en otras en las que, en el mercado laboral, estén subrepresentadas, con el objetivo de la diversificación de sus opciones laborales y con la finalidad de que amplíen sus posibilidades de inserción laboral, tanto por cuenta propia como por cuenta ajena. |

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

Actualmente la distribución del alumnado por sexo en determinadas formaciones profesionales es muy dispar. Por ejemplo, el 79% del alumnado de la familia profesional sanitaria son mujeres, pero siguen representando solo al 11% del alumnado en la familia profesional de informática y comunicaciones, son el 6% en electricidad y electrónica, el 4% en transporte y mantenimiento de vehículos y no llegan al 4% en instalación y mantenimiento. Sin embargo, en familias profesionales como imagen personal o

servicios socioculturales y a la comunidad la media de alumnas matriculadas es del 92,37%.

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

El programa pretende a través de las medidas reflejadas corregir esa distribución asimétrica que contribuye a pensar en profesiones de hombres o de mujeres.

PROGRAMA 4227 FORMACIÓN DEL PROFESORADO

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: 4227.- Formación del Profesorado

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: 18050- Dirección General de Innovación y Formación Profesional

SECCIÓN: Servicio de Innovación y Formación del Profesorado

Desarrollo de las políticas educativas promovidas por el Departamento a través de la innovación educativa y la formación continua de docentes de educación no universitaria, su actualización y desarrollo competencial como profesionales. Puesta en marcha de acciones que respondan a las necesidades formativas del profesorado contextualizadas en cada centro, incentivando la innovación e investigación educativa y colaborando con la Universidad para el adecuado desarrollo de las prácticas externas del alumnado del grado de magisterio y del master en Profesorado de Enseñanza Secundaria. Puesta en marcha de políticas educativas destinadas a que el profesorado adquiera una competencia digital que mejore su desempeño laboral y permita la transferencia de ese conocimiento al alumnado, para que éste adquiera competencia digital ciudadana.

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

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

Objetivos generales del programa:

| OBJETIVO | ACTIVIDAD | UNIDAD DE MEDIDA |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Garantizar y mejorar la oferta formativa realizada con perspectiva de género y que tiene como objetivo sensibilizar e impulsar la igualdad de forma transversal e interseccional, teniendo en cuenta las diferentes violencias que atraviesan a las mujeres y las niñas por el hecho de serlo. | <p>-Catálogo de Actividades Institucionales.</p> <p>-Planes de Formación en Centros con perspectiva de género.</p> <p>-Actividades formativas de los Centros de Profesorado.</p> <p>-Programas formativos ofertados por el Servicio de Innovación y Formación del Profesorado.</p> <p>-Itinerario formativo para Personas Coordinadoras de Convivencia e Igualdad</p> | <p>-Número de actividades con perspectiva de género ofertadas a través del Catálogo Institucional.</p> <p>-Número de actividades con perspectiva de género realizadas por los centros educativos adscritos a cada Centro de Profesorado.</p> <p>-Número de actividades con perspectiva de género ofertadas a través de los Centros de Profesorado.</p> <p>-Número de docentes que certifican en actividades diseñadas y/o cuyos contenidos tengan relación con la perspectiva de género.</p> <p>-Número de programas ofertados cuyo diseño o contenido tenga perspectiva de género</p> <p>-Número de personas que terminan el itinerario formativo.</p> |

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

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

| EJE/OBJETIVO | MEDIDA | CONTENIDO |
|------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <u>EJE 1: COORDINACIÓN INSTITUCIONAL</u> | <p>4 FOMENTAR LA FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO</p> <p>5 IMPULSO DE PLANES DE IGUALDAD EN EL SECTOR PÚBLICO</p> | <p>Mantener la formación específica de Igualdad de Género para profesorado de Aragón.</p> <p>Diseñar las actividades formativas con perspectiva de género (ponentes, lenguaje, materiales...)</p> <p>Acompañar a los centros educativos para la mejora de sus Planes de Igualdad.</p> <p>Generar seminarios de formación específicos para las personas coordinadoras de igualdad de los centros.</p> |

| | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <p>9 IMPULSAR LA COMUNICACIÓN CON LAS ONG'S DEL TERCER SECTOR QUE TRABAJAN EN IGUALDAD DE GÉNERO.</p> <p>11 USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE EN DOCUMENTOS ADMINISTRATIVOS.</p> <p>12 IMPULSAR LA MÁXIMA DESAGREGACIÓN DE DATOS (...) PARA EL ANÁLISIS DE SITUACIÓN DE HOMBRES Y MUJERES EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN</p> | <p>Trabajar con ONG's y empresas del tercer sector especializadas en temáticas de igualdad para algunas formaciones.</p> <p>Redacción con lenguaje inclusivo de todas las convocatorias del Servicio de Innovación y Formación del Profesorado y de todas las propuestas formativas y convocatorias de los centros de Profesorado.</p> <p>Desagregar los datos de formación del profesorado para su análisis con perspectiva de género.</p> |
| <p><u>EJE 2: PARTICIPACIÓN Y TRANSFORMACIÓN SOCIAL</u></p> <p><u>OBJETIVO 2.1: SENSIBILIZACIÓN DE TODA LA SOCIEDAD</u></p> | <p>1 PROMOVER Y DIVULGAR LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN TODAS LAS ESFERAS ARAGONESAS, (...) ATENDIENDO A LA DIVERSIDAD Y AL PRINCIPIO DE INTERSECCIONALIDAD.</p> | <p>Contratación de ponentes, talleristas, participantes en mesas redondas, etc., de eventos formativos (Congresos, Jornadas...) atendiendo a criterios de diversidad, perspectiva de género y de interseccionalidad.</p> |
| <p><u>EJE 3: SISTEMA EDUCATIVO, CULTURA, CIENCIA Y SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO</u></p> | <p>1. CREAR ESPACIOS DE RELACIÓN NO ESTEREOTIPADOS BASADOS EN RELACIONES DE IGUALDAD, EN LOS CENTROS DOCENTES NO UNIVERSITARIOS.</p> <p>2 FORMACIÓN PARA EQUIPOS DIRECTIVOS, A TODO EL PROFESORADO Y OTROS AGENTES EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD PARA SU APLICACIÓN A LAS METODOLOGÍAS DOCENTES.</p> <p>3. IMPLEMENTACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN LOS CENTRO EDUCATIVOS.</p> <p>11. FOMENTAR UNA ACTITUD CRÍTICA EN EL ALUMNADO HACIA LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y REDES</p> | <p>Fomentar, a través de las asesorías y de los Centros de Profesorado, la formación en centros educativos que puedan favorecer la creación de espacios y de relaciones no estereotipadas en los centros educativos.</p> <p>Introducir en las actividades formativas aspectos relacionados con la perspectiva de género para abordar contenidos curriculares, generando encuentros que visibilicen buenas prácticas.</p> <p>Fomentar, a través del trabajo de las asesorías de los centros educativos, la puesta en marcha de los planes de igualdad, así como su revisión y mejora continua.</p> <p>Diseño y/o participación en programas de innovación educativa y/o formativos que tengan como objetivo generar una perspectiva crítica de los</p> |

| | | |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | SOCIALES EN MATERIA DE IGUALDAD, CONTRIBUYENDO A LA TRANSMISIÓN DE VALORES IGUALITARIOS. | estereotipos sociales y culturales transmitidos a través de cine, literatura, redes sociales, publicidad, música, etc. |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

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

| ARTÍCULO | CONTENIDO |
|-------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 29.- Principios de igualdad en educación | <p>5. La administración educativa deberá asegurar la implantación de metodologías y actuaciones que garanticen la coeducación en la escuela.</p> <p>6. La igualdad de género ha de reflejarse en el proyecto educativo de todos los centros y en su praxis educativa cotidiana.</p> |
| 30.- Promoción de la igualdad de género en los centros educativos | <p>La administración educativa aragonesa garantizará la implantación de las acciones necesarias para la educación en la igualdad de género en todos los centros educativos de Aragón. A tales efectos:</p> <p>7. Implantará la figura de persona responsable de educación en relación en todos los centros educativos, con formación específica en igualdad de género, para asesorar y garantizar la puesta en práctica de proyectos o programas de igualdad y su seguimiento y evaluación.</p> |
| 32.- Formación del profesorado. | <p>1. Las administraciones educativas incluirán en sus planes de formación inicial y continua del personal docente actividades formativas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, educación en relación, educación afectivo-sexual, otras masculinidades, interculturalidad y prevención, detección y formas de actuación ante la violencia contra las mujeres, que serán valoradas especialmente en los baremos de las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo de este personal.</p> <p>2. La administración educativa promoverá la apertura de canales de comunicación y redes de intercambio de docencia e investigación en materia de género en Aragón, con el resto de España y con Europa.</p> |

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

En un campo- el educativo de enseñanzas no universitarias- con alta tasa de feminización, los puestos de Equipos Directivos tienen una subrepresentación de mujeres.

Casi todos los centros educativos tienen elaborados sus planes de igualdad, pero solo algunos sirven para realmente generar un proceso de cambio en los centros. Las figuras de las personas coordinadoras de igualdad, casi todas mujeres, tienen menos incentivos para el desempeño de su puesto (no tienen horas lectivas de reducción horaria) y no tienen ventajas en rebaremaciones, oposiciones o concursos de traslados. Ello provoca un desánimo y una sensación de menor reconocimiento a su trabajo (frente a otros colectivos de coordinación en centros, más masculinizados) que bien puede deberse a su propia condición de puesto claramente feminizado, generando una estructura de desigualdad similar a la que se trata de combatir con esta figura.

Las formaciones en perspectiva de género, igualdad e interseccionalidad tienen un escaso porcentaje de inscripciones entre hombres.

El porcentaje de mujeres que se han formado en el último año (89%) es mayor que el de hombres formados (79%). En horas de formación por curso la diferencia es menor: 51 horas en mujeres por 50 horas en hombres.

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

Mejora de los indicadores expuestos en la tabla:

| EJE/OBJETIVO | MEDIDA | INDICADORES EVALUACIÓN |
|--------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <u>EJE 1:</u> <u>COORDINACIÓN</u> <u>INSTITUCIONAL</u> | <p>4 FOMENTAR LA FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO</p> <p>5 IMPULSO DE PLANES DE IGUALDAD EN EL SECTOR PÚBLICO</p> <p>9 IMPULSAR LA COMUNICACIÓN CON LAS ONG'S DEL TERCER SECTOR QUE TRABAJAN EN IGUALDAD DE GÉNERO.</p> | <p>1) Número de acciones formativas con perspectiva de género.</p> <p>2) Número de personas que asisten a formaciones con perspectiva de género.</p> <p>3) Número de asesorías/visitas realizadas a centros para la puesta en marcha o mejora del Plan de Igualdad.</p> <p>4) Número de centros educativos con planes de Igualdad</p> <p>5) Número de sesiones formativas realizadas para la creación, mejora o implementación del Plan de Igualdad de los Centros.</p> <p>6) Número de acciones formativas realizadas en coordinación con ONG's y empresas del tercer sector especializadas en temáticas de igualdad.</p> <p>7) Número de propuestas de mejora, quejas u objeciones a</p> |

| | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <p>11 USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE EN DOCUMENTOS ADMINISTRATIVOS.</p> <p>12 IMPULSAR LA MÁXIMA DESAGREGACIÓN DE DATOS (...) PARA EL ANÁLISIS DE SITUACIÓN DE HOMBRES Y MUJERES EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN</p> | <p>la redacción de convocatorias, acciones formativas o documentación institucional del Servicio de innovación y Formación del profesorado y los Centros de Profesorado territoriales y específicos por la ausencia de lenguaje inclusivo.</p> <p>8) Publicación de datos de formación del profesorado desagregados por género</p> <p>9) Generación de opciones en DOCEO que permitan desagregar formaciones para el análisis con perspectiva de género.</p> |
| <p><u>EJE 2:</u> <u>PARTICIPACIÓN Y TRANSFORMACIÓN SOCIAL</u></p> <p><u>OBJETIVO 2.1:</u> <u>SENSIBILIZACIÓN DE TODA LA SOCIEDAD</u></p> | <p>1 PROMOVER Y DIVULGAR LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN TODAS LAS ESFERAS ARAGONESAS, (...) ATENDIENDO A LA DIVERSIDAD Y AL PRINCIPIO DE INTERSECCIONALIDAD.</p> | <p>10) Número de formaciones institucionales de calado amplio que contemplan paridad de género.</p> <p>11) Número de formaciones que están diseñadas teniendo en cuenta criterios de interseccionalidad.</p> |
| <p><u>EJE 3: SISTEMA EDUCATIVO, CULTURA, CIENCIA Y SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO</u></p> | <p>1. CREAR ESPACIOS DE RELACIÓN NO ESTEREOTIPADOS BASADOS EN RELACIONES DE IGUALDAD, EN LOS CENTROS DOCENTES NO UNIVERSITARIOS.</p> <p>2 FORMACIÓN PARA EQUIPOS DIRECTIVOS, A TODO EL PROFESORADO Y OTROS AGENTES EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD PARA SU APLICACIÓN A LAS METODOLOGÍAS DOCENTES.</p> | <p>12) Número de formaciones cuyo objetivo es generar espacios inclusivos</p> <p>13) Número de espacios inclusivos (patios u otros) creados en los centros dependientes de cada Centro de Profesorado.</p> <p>14) Número de asesorías/visitas realizadas a los centros educativos cuyo objetivo sea favorecer la creación de espacios y de relaciones no estereotipadas en los centros educativos.</p> <p>15) Número de acciones formativas con perspectiva de género dirigidas a Equipos Directivos</p> <p>16) Número de acciones formativas con perspectiva de género dirigidas a profesorado en general (excluyendo formaciones dirigidas exclusivamente a personas coordinadoras de igualdad)</p> <p>17) Número de acciones formativas con perspectiva de género dirigidas a otros agentes de la Comunidad Educativa</p> |

| | | |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <p>3. IMPLEMENTACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN LOS CENTROS EDUCATIVOS.</p> <p>11. FOMENTAR UNA ACTITUD CRÍTICA EN EL ALUMNADO HACIA LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y REDES SOCIALES EN MATERIA DE IGUALDAD, CONTRIBUYENDO A LA TRANSMISIÓN DE VALORES IGUALITARIOS.</p> | <p>18) Número de asesorías/visitas realizadas a centros para el desarrollo del Plan de Igualdad.</p> <p>19) Número de programas ofertados por el Servicio que contribuyen a una perspectiva crítica de estereotipos.</p> <p>20) Número de acciones formativas cuyo objetivo es sensibilizar al sobre los estereotipos sociales y culturales transmitidos a través de cine, literatura, redes sociales, publicidad, música, etc.</p> |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

PROGRAMA 4228 EDUCACIÓN UNIVERSITARIA

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: 4228 Educación Universitaria.

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: Dirección General de Universidades

SECCIÓN: 18 Departamento de Educación, Ciencia y Universidades

El programa presupuestario “Educación Universitaria”, ejecutado por la Dirección General de Universidades, es el instrumento para la gestión de las competencias en materia de educación universitaria, en concreto contiene la financiación para:

- a) La planificación, programación y ordenación de la educación superior.
- b) El ejercicio de las competencias previstas actualmente en la Ley 5/2005, de 14 de junio, de Ordenación del Sistema Universitario de Aragón y la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario.
- c) La inspección, control y sanción del cumplimiento de la normativa universitaria.
- d) Promoción y fomento del estudio universitario.

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

A partir de la legislación, planes y programas de igualdad entre hombres y mujeres de la Comunidad Autónoma de Aragón y siguiendo el principio de transversalidad, se

detallan los objetivos de igualdad de género que le son de aplicación al presente programa presupuestario siguiendo el criterio de coherencia entre los objetivos de igualdad y los objetivos generales del propio programa presupuestario.

Objetivos generales del programa:

| OBJETIVO | ACTIVIDAD | UNIDAD DE MEDIDA |
|--------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| 1. Fomentar la mejora y calidad del sistema universitario. | 2. Implantación de planes y modelos de calidad. | Número de planes y modelos de calidad implantados. |
| 3. Impulsar infraestructuras (obras y equipamiento) universitaria. | 1. Acciones generadoras de valores sociales en igualdad a través del Contrato-programa para una Universidad Abierta, Verde y Amable. | Número de acciones realizadas. |
| 4. Potenciación del sistema universitario aragonés | 1. Becas complementarias de movilidad: Convocatoria de Becas Complementarias al Programa Erasmus+. 2. Becas de movilidad en los campus universitarios de Aragón. 3. Becas salario. | Número de becas solicitadas. |
| 5. Mejorar las relaciones de la universidad con la sociedad | Realización y financiación de actividades de extensión universitaria, tales como jornadas, encuentros, simposium, etc.; convenios en aspectos complementarios al ámbito estrictamente académico y desarrollado por agentes sociales, entidades y/o colectivos universitarios. | % grado de ejecución |

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

II Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2011-2024)

| EJE/OBJETIVO | MEDIDA | CONTENIDO |
|--------------------------------|--------|----------------------------------------------------------------|
| 1. Coordinación institucional. | 1.11 | Uso no sexista del lenguaje en los documentos administrativos. |

| | | |
|---------------------------------------------------------------------|------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | 1.12 | Impulsar la máxima desagregación de datos: territorial, de género, de edad y cualquier otra característica de interés para el análisis de la situación de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Aragón. |
| 3. Sistema educativo, cultura, ciencia y sociedad del conocimiento. | 3.2 | Formación para equipos directivos, a todo el profesorado y otros agentes en materia de igualdad de género y diversidad para su aplicación a las metodologías docentes. |
| | 3.26 | Impulsar políticas de igualdad entre las mujeres y los hombres en el ámbito científico, tecnológico y académico con la colaboración de la comisión Asesora de Mujer y Ciencia |

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

| ARTICULO | CONTENIDO |
|----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Artículo 22. Uso integrador y no sexista del lenguaje y de la imagen | Las Administraciones públicas aragonesas tienen como objetivo promover medidas para la implantación del uso integrador y no sexista de todo tipo de lenguaje y de las imágenes en todos los ámbitos de la Administración, y en los documentos, formularios, impresos y soportes que produzcan directamente o a través de terceras personas o entidades. Asimismo, se desarrollarán medidas de fomento del uso del lenguaje integrador y no sexista en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas, así como entre los particulares. |
| Artículo 29. Principios de igualdad en educación. | El sistema educativo aragonés velará por la consecución de niveles máximos de igualdad educativa y de calidad para todo el estudiantado, hombres y mujeres, de forma que el acceso, la permanencia en el sistema educativo y los resultados obtenidos sean independientes de sus condiciones personales de género, de origen, de salud, sociales, culturales o económicas. |
| Art. 35. Igualdad de oportunidades en la enseñanza superior. | Las universidades aragonesas promoverán la implantación de la perspectiva de género en la enseñanza universitaria, en sus asignaturas y en los proyectos docentes. Se establece la obligatoriedad para el profesorado y los demás agentes educativos de las enseñanzas superiores de recibir formación en género, en relación con su labor docente y con la materia de la propia especialidad. |

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

La composición por género del estudiantado universitario a nivel nacional muestra actualmente una mayor proporción de mujeres (aproximadamente, 57 % a nivel nacional y 53 % en Aragón) que de hombres. No obstante, en determinados estudios existe una brecha considerable entre hombres y mujeres, como, por ejemplo, en estudios de Ingeniería, siendo en este caso superior la presencia de hombres frente a mujeres (que oscila en torno al 20 %). En este sentido, las acciones que desarrolla la Dirección General de Universidades pretenden contribuir a la reducción de las brechas de género existentes.

Primeramente, en relación con el objetivo “1. Fomentar la mejora y calidad del sistema universitario”, el Acuerdo de 24 de marzo de 2021, del Gobierno de Aragón, por el que se establecen los principios y objetivos que guiarán la programación de las enseñanzas universitarias oficiales en la Comunidad Autónoma de Aragón para el periodo 2021-2024 (publicado mediante Orden CUS/358/2021, de 7 de abril, en BOA nº 84, de 19 de abril de 2021) recoge cuestiones de interés desde el enfoque de género:

- Las universidades tendrán un plan de formación inicial de su profesorado durante el primer año de desarrollo de su labor docente y abierto al resto del personal docente e investigador, en el que se habrá de fomentar la formación en metodologías docentes innovadoras, metodologías de enseñanza telemática y en valores constitucionales, incluyendo la lucha contra el cambio climático, la conservación del medio ambiente, el respeto a la diversidad afectivo sexual y la igualdad entre hombres y mujeres como principios fundamentales.
- Las enseñanzas universitarias oficiales de Grado, Máster y Doctorado promoverán la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en relación con la carrera docente y fomentarán una participación equilibrada del estudiantado en todas las disciplinas y áreas del conocimiento, teniendo en cuenta la perspectiva de género. De igual modo promoverán que, en la docencia y en los trabajos de investigación sobre diferentes áreas de conocimiento se integre dicha perspectiva y se haga un uso de lenguaje no sexista.

Con respecto al objetivo de “Impulsar infraestructuras (obras y equipamientos) universitarias”, el Contrato-programa para una Universidad Abierta, Verde y Amable, que dentro de la línea 3 “La integración de la sostenibilidad en la formación, innovación y transferencia tecnológica”, contempla en la acción 8 la implantación de programas que tenga, entre otras finalidades, la igualdad entre mujeres y hombres.

El objetivo “4. Potenciación del sistema universitario aragonés” responden varias líneas de subvención gestionadas por la Dirección General de Universidades, en las que puede observarse lo siguiente:

— Becas complementarias a las ayudas del programa Erasmus+ y a las de otros programas de movilidad internacional.

Están dirigidas a un sector de población económicamente desfavorecido con el fin de que las familias con bajos recursos económicos puedan llevar a cabo intercambios académicos mediante becas de movilidad internacional. En la convocatoria del año 2022, de las 282 becas concedidas, 163 se otorgaron a mujeres (57,80%), 116 a hombres (41,13%) y 3 becas (1,06%) se corresponden con solicitudes en las que no se determinaba el género.

Por otro lado, en la convocatoria publicada en junio de este año para el curso 2023-2024 (Orden CUS/557/2023, de 20 de abril, por la que se convocan las becas complementarias a las del Programa Erasmus + y a las de otros programas de movilidad internacional para el curso académico 2023/2024) se incluye una deducción del nivel de renta familiar a favor de las rentas procedentes de familias monoparentales, de acuerdo con la modificación de las bases reguladoras llevada a cabo por la Orden CUS/435/2021, de 28 de abril. No podemos olvidar que, según el estudio elaborado en 2018 por la Fundación Tomillo por encargo del Gobierno de Aragón, Estudio sobre las familias monoparentales en Aragón, para su reconocimiento y aplicación de políticas específicas, en la Comunidad Autónoma las personas progenitoras de las familias monoparentales con algún hijo menor de 25 años son principalmente mujeres (75%) —frente a un 25% de hombres—, las cuales, además, sufren más paro y precariedad laboral. Por tanto, estamos ante una medida que favorece la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En concreto, la convocatoria contempla una deducción de 400 € por cada hija o hijo cuando se trate de familias monoparentales de carácter general y de 600 € por cada hijo o hija cuando se trate para familias monoparentales de carácter especial.

— Becas de movilidad en los campus universitarios en Aragón.

Con esta línea de ayudas se pretende minorar las barreras económicas para la movilidad de las personas que se matriculen en titulaciones universitarias de Grado o Máster habilitante en las universidades que integran el Sistema Universitario de Aragón y tengan la residencia habitual de la unidad familiar en un municipio de Aragón distinto a aquel en que cursen sus estudios.

A partir de los datos disponibles en la Dirección General sobre la concesión de las becas de movilidad en los campus universitarios en Aragón para el curso 2022-2023, se observa una mayor presencia de mujeres entre las personas beneficiarias. En concreto, se concedieron 816 becas a mujeres (65,33 %), 415 ayudas a hombres (33,23 %) y 18 de las ayudas (1,44%) se corresponden con solicitudes en las que no se determinaba el género.

— Becas salario para la realización de estudios oficiales de Grado en el Sistema Universitario de Aragón.

Se trata de una línea de ayudas, que se implantó por primera vez en el ejercicio 2021. El objetivo de estas becas es garantizar que ninguna persona que cumpla las condiciones para cursar estudios universitarios con aprovechamiento quede excluida de ello por razones económicas. Así, su finalidad es fomentar el acceso al Sistema Universitario y el desarrollo y finalización de estudios universitarios

oficiales de Grado por estudiantes con bajos niveles de renta y alto rendimiento académico.

A partir de los datos disponibles en la Dirección General sobre la concesión de las becas salario para la realización, por primera vez, de estudios universitarios en Aragón para el curso 2022-2023, se observa una mayor presencia de mujeres entre las personas beneficiarias: de las 11 becas otorgadas, 8 fueron para mujeres y 3 para hombres; lo que supone que las mujeres constituyen casi el 73%.

Tras el análisis de las becas gestionadas por la Dirección General, cabe añadir que esa especial consideración de las familias monoparentales también tiene repercusión en la compensación que anualmente se realiza en favor de la Universidad de Zaragoza por la minoración de precios públicos decidida anualmente por el Gobierno de Aragón. Así, el Decreto 98/2022, de 28 de junio, del Gobierno de Aragón, por el que se fijan los precios públicos por la prestación de servicios académicos universitarios para el curso 2023/2024 incluye la extensión del régimen de reducción del precio de matrícula que se aplica a las familias numerosas de carácter general al alumnado perteneciente a una familia monoparental, así como la exención del pago de precios públicos reconocida a las víctimas de violencia de género y a sus hijas e hijos.

Por otro lado, la convocatoria aprobada en el año 2023 de las subvenciones destinadas a las asociaciones de estudiantes sin ánimo de lucro en el ámbito universitario, aprobadas mediante Orden CUS/347/2023, de 24 de marzo, contemplan como uno de los criterios de valoración de las solicitudes: “el fomento de la igualdad de género y respeto a la diversidad”.

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

En cuanto al Acuerdo de 24 de marzo de 2021, del Gobierno de Aragón, por el que se establecen los principios y objetivos que guiarán la programación de las enseñanzas universitarias oficiales en la Comunidad Autónoma de Aragón para el periodo 2021-2024, se valora muy positivamente la importante presencia de la perspectiva de género y la consideración de la igualdad entre hombres y mujeres como uno de los principios fundamentales que debe contemplar el plan de formación inicial del profesorado. Las medidas contempladas en el Acuerdo junto a las indicadas anteriormente incidirán de forma positiva en la comunidad universitaria.

En esa misma línea el Modelo Global de Financiación de la Universidad de Zaragoza para el periodo 2022-2026 (publicado mediante Orden CUS/603/2022, de 19 de abril, en BOA nº 91, 13 de mayo 2022) incluye acciones y medidas sociales en defensa de la igualdad entre hombres y mujeres, tales como el programa de formación inicial del profesorado y el establecimiento de un punto violeta en cada campus universitario.

Conforme a los datos disponibles de anteriores convocatorias, se estima que las diferentes líneas de ayudas y becas continuarán beneficiando de forma igualitaria a mujeres y hombres, o, incluso, presentarán un mayor protagonismo femenino. La incorporación de la perspectiva de género en la valoración de las solicitudes de subvenciones destinadas a las asociaciones de estudiantes sin ánimo de

lucro en el ámbito universitario tiene implicaciones en el diseño de las actuaciones para las que se solicitará subvención, pudiendo aquellas convertirse en eficaces instrumentos de sensibilización de la comunidad universitaria en particular y de la ciudadanía en general. Además, se considera que las medidas adoptadas en favor de las familias monoparentales tendrán un impacto positivo de género.

Tal y como se recoge en el Plan Estratégico de Subvenciones del anterior Departamento de Ciencia, Universidad y Sociedad del Conocimiento para el periodo 2020-2023, continuarán recogiendo datos desagregados por sexo para poder valorar el impacto de género de las distintas medidas y actuaciones llevadas a cabo. Ello permitirá profundizar en la inclusión de la perspectiva de género en las evaluaciones del Plan Estratégico de Subvenciones 2020-2023.

PROGRAMA: 4232.- EQUIDAD

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: 4232 EQUIDAD.

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: 18110 Dirección General de Política Educativa, Ordenación Académica y Educación Permanente.

SECCIÓN: Departamento de Educación, Ciencia y Universidades.

Este programa pretende atender a la diversidad, promover la equidad y la participación de toda la comunidad procurando la mejora del sistema educativo, mediante el fomento de actuaciones y la propuesta de programas educativos, en coordinación con otros órganos directivos del Departamento.

Persigue fomentar la igualdad efectiva de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres e impulsar la igualdad real y la no discriminación de las personas por cualquier condición o circunstancia personal o social, con atención especial a las personas con discapacidad.

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

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

Objetivos generales del programa:

| OBJETIVO | ACTIVIDAD | UNIDAD DE MEDIDA |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| Proporcionar educación bilingüe al alumnado sordo y con discapacidad auditiva. | Contrato Intérprete Lengua de Signos (ILSE) | Nº de alumnado atendido desagregado por sexo |
| Prevenir el absentismo escolar. | Programa prevención absentismo escolar (PAE) | Nº de expedientes |
| Mejorar resultados educativos y reducir el abandono educativo temprano. | Programa de refuerzo y orientación en el aprendizaje (AÚNA) | Nº de alumnado atendido desagregado por sexo |
| Dar una respuesta educativa a alumnado que presenta elevado índice de absentismo escolar y riesgo de abandono temprano del sistema educativo. | Aulas Externas (Subvención nominativa al Ayuntamiento de Zaragoza) | Nº de centros Nº de alumnado atendido desagregado por sexo |
| Mejorar la convivencia a través de la resolución pacífica de los conflictos. | Equipo de Orientación Educativa en Convivencia | Nº de intervenciones realizadas con datos desagregados por sexo |
| Mejorar la convivencia a través de la resolución pacífica de los conflictos. | Teléfono contra el acoso | Nº llamadas atendidas con datos desagregados por sexo |
| Favorecer la atención del alumnado que desconoce el entorno educativo, prevenir conflictos derivados de factores culturales y crear canales de comunicación entre la familia y el centro. | Equipo de mediación intercultural | Nº de personas expertas desagregado por sexo Nº de intervenciones |
| Proporcionar aprendizaje lengua castellana y facilitar incorporación a procesos de enseñanza-aprendizaje a alumnado con un nivel inferior al B1 del MCER en competencia comunicativa en español. | Programa de refuerzo del español (PRES) | Nº de alumnado (menores de 25 años) desagregado por sexo |
| Hacer efectivo el principio de equidad en el acceso a la educación de la población vulnerable. | Becas de comedor y material escolar | Nº de personas beneficiarias |

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

| II Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024) | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| EJE/OBJETIVO | MEDIDA | CONTENIDO |
| Eje 2: Participación y transformación social. Objetivo 4: Cooperación al desarrollo con perspectiva de género. | Medida 2 | Promoción de campañas de sensibilización sobre la situación de las mujeres en las zonas geográficas en las que se realizan acciones de cooperación con fondos del Gobierno de Aragón. |

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Eje 3: Sistema educativo, cultura ciencia y sociedad del conocimiento.</p> <p>Objetivo 1: Sistema educativo.</p> | Medida 7 | Incrementar la atención a alumnas con situaciones de máxima vulnerabilidad por condiciones limitante, como pertenencia a etnias minoritarias, dificultades socioeconómicas, discapacidad, etc |
| | Medida 13 | Detectar de forma precoz las posibles situaciones de cualquier tipo de violencia en las alumnas de los centros educativos, realizando la derivación oportuna a los distintos servicios especializados. |
| | Medida 15 | Impulsar la creación de un reconocimiento a los centros educativos que demuestren su compromiso y buenas prácticas relativas a la igualdad y la convivencia positiva. |
| | Medida 19 | Desarrollo de la igualdad de derechos, deberes y oportunidades, el respeto a la diversidad afectivo-sexual y familiar, fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres a través de la consideración del régimen de la coeducación de niños y niñas, la educación afectivo-sexual adaptada al nivel madurativo y la prevención de la violencia de género, así como el fomento del espíritu crítico y la ciudadanía activa. |
| | Medida 20 | Fomentar la incorporación de la mujer a las familias profesionales en las que actualmente existe una menor presencia. |

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

| ARTÍCULO | CONTENIDO |
|----------|-----------|
|----------|-----------|

| | |
|-------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 26.- Ayudas y subvenciones | <p>1º.- La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón incorporará entre las bases reguladoras de las subvenciones públicas la integración de la perspectiva de género en el proyecto, así como la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes.</p> <p>2º.- El sistema educativo aragonés garantizará el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminará cualquier obstáculo que dificulte la igualdad efectiva para que la comunidad educativa crezca en un entorno de tolerancia, convivencia y respeto a los derechos y libertades fundamentales.</p> <p>3º.- El sistema educativo aragonés velará por la consecución de niveles máximos de igualdad educativa y de calidad para todo el alumnado, hombres y mujeres</p> |
| 29.- Principios de igualdad en educación | 5º.- La administración educativa deberá asegurar la implantación de metodologías y actuaciones que garanticen la coeducación en la escuela. |
| 30.- Promoción de la igualdad de género en los centros educativos | <p>La administración educativa aragonesa garantizará la implantación de las acciones necesarias para la educación en la igualdad de género en todos los centros educativos de Aragón. A tales efectos:</p> <p>8º.- Implantará programas de competencia social y emocional para el desarrollo de habilidades metacognitivas y de educación emocional y afectivo sexual en el alumnado, y tratará en todos los niveles del sistema educativo, entre otros, los siguientes aspectos formativos:</p> <ul style="list-style-type: none"> c) Diversificación de la orientación laboral. d) Fomento de los métodos no violentos para la resolución de conflictos y promoción de modelos de convivencia basados en la diversidad, la tolerancia y en el respeto a la igualdad de mujeres y hombres. e) Prevención y erradicación de todo tipo de violencia, especialmente de la violencia de género y de las agresiones sexuales. f) Respeto a la diferencia, a la diversidad, a la identidad o expresión de género y a la libre orientación sexual. <p>10º. - La administración educativa pondrá todos los medios necesarios para erradicar las manifestaciones de conductas violentas en todos los niveles educativos, especialmente las de violencia machista.</p> |

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

En todos los programas de atención a la diversidad es mayor el número de alumnos masculino que femenino, siendo destacado este desequilibrio en el alumnado de Aulas Externas. Se observa un mayor número de mediaciones realizadas con hombres por parte del Equipo de mediación intercultural, así como en el programa de refuerzo del español (PRES).

En cuanto a las intervenciones del Equipo de Orientación ante un posible caso de acoso escolar, la tendencia es la de un número mayor de víctimas masculinas que femeninas. No ocurre así con los datos del teléfono contra el acoso escolar en el que el número de víctimas masculinas y femeninas es similar.

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

El Programa de Refuerzo y Orientación en el Aprendizaje atiende a alumnado que presenta cierto desfase curricular en las áreas o materias troncales, falta de estrategias para planificar u organizar el trabajo y estudio personal o presenta carencias de trabajo autónomo. Los datos muestran que el alumnado masculino es un 5% superior al femenino en este programa, lo que viene a refrendar otros datos similares en cuanto al fracaso escolar desagregados por género.

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

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

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

Los programas que se desarrollan en atención a la diversidad, convivencia y las becas de comedor y material escolar, son una potente herramienta para evitar las desigualdades de género y hacer frente a los desafíos de nuestro tiempo, con potencial para desarrollar una sociedad innovadora, igualitaria y sostenible, en la que las mujeres y los hombres participen de manera democrática y activa.

La valoración del impacto es positiva. La previsión es que la incidencia de los presupuestos en cuanto a la afectación de hombres y mujeres sea similar a la situación de partida, no se prevé un impacto negativo en la eliminación de desigualdades.

Por último, se prevén ciertas acciones financiadas con cargo a los fondos provenientes del Pacto de Estado contra la Violencia de Género que influirán transversalmente en alguna de las actividades del programa del programa de Equidad.

PROGRAMA 5423 INVESTIGACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: 5423 Investigación, Desarrollo e Innovación Tecnológica

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: Dirección General de Ciencia e Investigación

SECCIÓN: 18 Departamento de Educación, Ciencia y Universidades

El programa contiene financiación para cumplir las funciones asignadas al Departamento de Educación, Ciencia y Universidades en materia de ciencia e investigación de acuerdo con el Decreto de 11 de agosto de 2023, del Presidente del Gobierno de Aragón y el Decreto 102/2023, de 12 de agosto de 2023, a través de la Dirección General de Ciencia e Investigación. Entre dichas funciones destacan: la planificación, programación, dirección, coordinación, seguimiento y evaluación de las políticas de I+D+i que se desarrollen en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón y las acciones asociadas a esas políticas, sin perjuicio de las competencias en innovación del Departamento de Economía, Empleo e Industria; la promoción y el fomento de la actividad investigadora en Aragón, especialmente entre las personas investigadoras jóvenes; la promoción y difusión de la cultura científica y tecnológica en toda la sociedad aragonesa, con especial atención en el ámbito educativo.

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

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

Objetivos generales del programa:

| OBJETIVO | ACTIVIDAD | UNIDAD DE MEDIDA |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| 1. Fomento de la Investigación. Conexión entre la actividad científica y su aplicación como elemento de desarrollo regional en el marco de la Unión Europea. | 2. Ayudas a la contratación de personal investigador predoctoral en formación. 3. Fomento, financiación y consolidación de los Grupos de Investigación reconocidos por la C.A. de Aragón. 8. Proyectos de investigación multidisciplinar y en líneas prioritarias. | Nº de contratos Nº ayudas/grupos financiados Nº de proyectos |
| 2. Fomento de la investigación, transferencia de resultados de la investigación y difusión de los resultados de la actividad investigadora. | 3. Acciones de reconocimiento y divulgación de la investigación y la innovación a través de una nueva convocatoria de los Premios Aragón Investiga. | Nº de propuestas |

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

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

| EJE/OBJETIVO | MEDIDA | CONTENIDO |
|--------------------------------------------------------------------|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3. SISTEMA EDUCATIVO, CULTURA, CIENCIA Y SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO | 26 | Impulsar políticas de igualdad entre las mujeres y los hombres en el ámbito científico, tecnológico y académico con la colaboración de la Comisión Asesora de Mujer y Ciencia. |
| | 27 | Adopción de medidas para estimular la presencia y liderazgo de las mujeres en los grupos de investigación y, en general, en el sistema de I+D+I. |

| | | |
|--|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | 28 | Medidas de apoyo específicas para las jóvenes investigadoras, como proyectos de mentorazgo con perspectiva de género, incentivos a los equipos de investigación que incorporen jóvenes investigadoras en las áreas en que estén infrarrepresentadas; formación y difusión de buenas prácticas entre directoras y directores de tesis y equipos de investigación. |
|--|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

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

| ARTÍCULO | CONTENIDO |
|---------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Art. 6. La Administración de la Comunidad Autónoma. | Los diversos departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, en el desarrollo de sus competencias, incorporarán de forma transversal la perspectiva de género en todas sus políticas y programas, prácticas y actividad administrativa. Y realizarán actividades de sensibilización social cuyo objeto sea la consecución de la igualdad de género en cualquier ámbito, público o privado. |
| Art. 36. Igualdad de oportunidades en el ámbito de la docencia e investigación. | Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, velarán por la inclusión de la perspectiva de género en los proyectos de investigación. |

El **III Plan Autonómico de Investigación, Desarrollo e Innovación 2021-2027 (III PAIDi 21-27)**, aprobado por Acuerdo de 20 de abril de 2022, del Gobierno de Aragón (BOA, nº 83, de 3 de mayo de 2022), cumple el mandato de la Ley 17/2018, de 4 de diciembre, de Investigación e Innovación de Aragón al incluir la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia y la innovación:

| OBJETIVOS | LÍNEAS ESTRATÉGICAS | PROGRAMAS | PLAN DE ACTUACIÓN 2022-2023 |
|-----------|---------------------|------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| | | P12. Evaluación y seguimiento de las políticas públicas de I+D+i | A30. Evaluación y seguimiento continuo de las políticas de I+D+i con especial |

| | | | |
|------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| O4. Reforzar la gestión, coordinación y financiación de la I+D+i | L8. Evaluación y seguimiento de las políticas públicas de I+D+i | | énfasis en la perspectiva de género. |
| | | P13. Implantación de la perspectiva de género como categoría transversal en la I+D+i | A32. Implantación de medidas de discriminación positiva en las actuaciones de fomento de I+D+i del Gobierno de Aragón, así como otras acciones de implantación de la perspectiva de género de manera transversal en la I+D+i. |

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

En primer lugar, debemos tener en cuenta algunos datos ofrecidos por la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Ciencia e Innovación en su informe *Científicas en cifras 2023*. Entre las tendencias recogidas en el informe se señalan las siguientes:

— Un mínimo avance en la presencia de mujeres en el ámbito laboral de la I+D+i respecto a lo observado en 2020. Ellas alcanzan el 40,5% del personal investigador de nuestro país (el 40% en 2015). La presencia de investigadoras ha aumentado en la Administración Pública (de 52% en 2020 a 54% en 2022) y en la Enseñanza Superior (de 43% en 2020 a 46% en 2022), manteniéndose la participación equilibrada en las Instituciones Privadas sin fin de lucro en el 52,3%. Sin embargo, los datos en el sector empresarial siguen igual respecto del anterior informe (31%).

— Una menor presencia de investigadoras en áreas STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), con un claro desequilibrio en estas áreas. Tal como señala el informe, “(...) las mujeres representan casi 3 de cada 4 estudiantes en los estudios de grado y primer y segundo ciclo de Ciencias de la salud (el 71,8%), frente al 26,5% en Ingeniería y arquitectura, rama especialmente masculinizada. Los desequilibrios de género persisten, en sentido contrario, en Artes y humanidades y Ciencias sociales y jurídicas: ellas superan el 60% del total en cada una de estas ramas, ampliando el diferencial en un punto porcentual respecto al curso 2017-2018. Por tanto, las desigualdades de género en la distribución de mujeres y hombres en la educación universitaria se mantienen, tal y como muestra también el Ministerio de Universidades en su informe anual³,

con una mayor representación de hombres en las carreras y estudios técnicos, y de mujeres en los estudios de la salud y de ámbito social y jurídico”.

— A pesar del incremento de mujeres en ciencia, no todas continúan en la carrera investigadora y tampoco progresan a igual ritmo que sus compañeros.

— Las mujeres no participan de forma plena e igualitaria en la toma de decisiones en el sistema de ciencia.

— Aunque la proporción de investigadoras solicitantes en convocatorias de proyectos de I+D va en aumento, ellas tienen menores tasas de éxito y reciben proporcionalmente menos financiación que sus homólogos.

— La integración de la dimensión de género en el contenido de los proyectos de I+D, clave para una mayor calidad en la investigación, es una realidad cada vez más extendida, aunque todavía insuficiente.

Por lo que respecta a la Comunidad Autónoma, según recoge el informe Datos Básicos de Aragón 2023 que publica el Instituto Aragonés de Estadística de Aragón (IAEST), en el año 2021 el número de personas dedicadas en Aragón a I+D ascendía a 6.673, y de ellas 2.601 eran mujeres (38,9%). Y mientras que en la Administración pública se observa una situación equilibrada entre hombres y mujeres (613 mujeres y 671 hombres), en el ámbito empresarial, de las 3.122 personas dedicadas a I+D, tan solo 857 fueron mujeres (27,4%).

En la Ley 17/2018, de 4 de diciembre, de Investigación e Innovación de Aragón la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tiene una presencia destacada. No sólo se contempla entre los fines, objetivos y principios (artículos 2 y 3), sino que también en el artículo 44, que contiene un mandato al Gobierno de Aragón para que fomente la actividad investigadora e innovadora, se dispone la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, y la promoción de una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Aragonés de I+D+i. Pero además la disposición adicional segunda se refiere de forma exhaustiva a los criterios que garantizan la implantación de la perspectiva de género:

a) En la composición de los distintos órganos colegiados recogidos en esta ley se procurará la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los mismos, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

b) Los Planes Autonómicos de I+D+i, así como las estrategias que se elaboren, incorporarán la perspectiva de género como categoría transversal en la investigación, la innovación y la tecnología.

c) En las actividades de fomento se promoverán los estudios de género y mujer, así como la adopción de medidas para

estimular la presencia de las mujeres en los grupos de investigación.

d) La recogida, el tratamiento y la difusión de los datos estadísticos se realizará teniendo en cuenta la desagregación por sexo, incluyendo indicadores de presencia y productividad.

e) El Gobierno de Aragón promoverá acciones tendentes a favorecer la elección de carreras científicas y técnicas por parte del alumnado femenino que accede a la Universidad, así como de aquellas otras disciplinas donde no existe equilibrio entre el alumnado. Asimismo, realizará actuaciones específicas para favorecer el incremento del número de mujeres en las diversas etapas, niveles y actividades de investigación, desarrollo científico-tecnológico e innovación.

En relación con los **grupos de investigación** que desarrollan su actividad investigadora en la Comunidad Autónoma de Aragón, la convocatoria para su reconocimiento en el periodo 2023-2025 ha reconocido un total de 259 grupos de investigación, que aglutinan a 4.744 investigadores e investigadoras: 2.648 hombres (55,82%) y 2.096 mujeres (44,18%). Por otro lado, de los 259 investigadores principales, 167 son hombres, el 64,4%, frente al 74,10% del reconocimiento 2020-2022 y 92 son mujeres, el 35,5% frente al 25,90% de la convocatoria anterior. Con ellos podemos concluir que la medida introducida en esta última convocatoria incentivando la dirección de los grupos por mujeres han sido efectivas. Además, se ha incorporado la figura de una persona ColP en los grupos, en los que el número de mujeres también ha sido destacable, tal como se señala en los datos de los que se dispone, actualizados a septiembre de 2023. Se incorpora un cuadro con los datos más significativos por categorías de miembros pertenecientes a grupos de investigación en el que se aprecia representación equilibrada en todas las categorías excepto en la de Investigador/a Principal de los grupos:

| | COINVESTIGADOR/A PRINCIPAL | INVESTIGADOR COLABORADOR | INVESTIGADOR EFECTIVO | INVESTIGADOR PRINCIPAL | TÉCNICO COLAB. | Total general |
|----------------------|----------------------------|--------------------------|-----------------------|------------------------|----------------|---------------|
| MUJERES | 87 | 500 | 1697 | 94 | 164 | 2542 |
| HOMBRES | 89 | 633 | 1979 | 164 | 99 | 2964 |
| TOTAL GENERAL | 176 | 1133 | 3676 | 258 | 263 | 5506 |

Si atendemos a los datos recabados en **otras convocatorias de subvenciones** en materia de investigación e innovación gestionadas en la Dirección General, observamos lo siguiente:

— Subvenciones para la contratación de personal investigador predoctoral en formación. En la convocatoria correspondiente al periodo 2022-2026, de las 197 solicitudes presentadas, 98 eran hombres y 99 mujeres; y de los 57 contratos formalizados 30 correspondieron a mujeres (52,63 %).

— Subvenciones para el desarrollo de proyectos de investigación en líneas prioritarias y para el desarrollo de proyectos de investigación de carácter

multidisciplinar: En la convocatoria 2021-2023 de los 47 proyectos de investigación a los que se concedió subvención, 19 estaban liderados por investigadoras (40,43%).

Ha de señalarse que las bases reguladoras para la concesión de estas dos líneas de subvención (Orden CUS/435/2021, de 28 de abril, por la que se modifica la Orden IU/777/2016, de 20 de julio, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en materia de investigación, innovación, sociedad de la información y universidad) incluyen el género como criterio de desempate en la valoración de las solicitudes de las mencionadas líneas de ayuda. Y, junto a ello, en las subvenciones para el desarrollo de proyectos de I+D+i en líneas prioritarias y de carácter multidisciplinar no sólo se valora que el proyecto esté liderado por una investigadora para los casos de desempate, sino que además se profundiza aún más en la aplicación de la perspectiva de género al prever que cuando de la evaluación del Plan Estratégico de Subvenciones del ejercicio anterior al año de la correspondiente convocatoria se apreciase la existencia de brecha de género entre las solicitudes presentadas y los proyectos concedidos liderados por investigadoras, podrá incorporarse como criterio de valoración el liderazgo del proyecto por investigadoras responsables, añadiendo como máximo el 2% de la puntuación máxima que pueda obtenerse y previo informe de impacto por razón de género.

Se trata de una medida adoptada tras observar la existencia de brecha género en la evaluación anual del Plan estratégico de subvenciones del anterior Departamento de Ciencia, Universidad y Sociedad del Conocimiento 2020-2023 llevada a cabo en 2020. Esta puntuación adicional se ha aplicado en la convocatoria mencionada. En este sentido se ha observado una ligera mejora en los resultados obtenidos, ya que de un porcentaje de poco más del 36% de proyectos liderados por mujeres del total, se pasó en la convocatoria de 2021 a alcanzar el 40% de los proyectos concedidos, en los que las mujeres son las investigadoras responsables.

Por su parte, cabe indicar que entre los criterios aplicables a la evaluación del proyecto de investigación para la contratación de personal investigador predoctoral en formación figuran el impacto positivo en la disminución de la brecha de género en la investigación e innovación, y la igualdad de género. Asimismo, en la última convocatoria del período 2022-2026 se ha incorporado que en la evaluación de los expedientes y currícula de las personas directoras de investigación, se tenga en cuenta su dedicación al cuidado de menores de 6 años, ampliando el período de referencia de la valoración en un año más.

Por lo que se refiere a los **premios "Aragón Investiga"**, la decimotercera edición, convocada en este año mediante ORDEN CUS/756/2023, de 26 de mayo, incluye tal como se hiciera en ediciones anteriores un reconocimiento específico a la investigación con perspectiva de género, instaurándose el premio "María Andresa Casamayor" para las investigaciones con perspectiva de género.

Asimismo, se llevan a cabo otras acciones de difusión y sensibilización en torno a la ciencia, la investigación y el género, entre las que destacan las realizadas para conmemorar el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia (11 de febrero de cada año). Con esas acciones se persigue visibilizar la contribución histórica de todas aquellas mujeres que cambiaron el mundo con sus descubrimientos, aportar referentes

y ayudar a despertar vocaciones científico técnicas con el objetivo de promover la incorporación de las mujeres a las ramas STEM, en las que están infrarrepresentadas como se ha observado en otros apartados de este informe.

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

Se considera que la modificación de las bases reguladoras generales (Orden IJU/777/2016, de 21 de julio) para afianzar el criterio de género en las convocatorias de subvenciones que gestiona la Dirección General de Ciencia e Investigación ha tenido un cierto impacto que habrá que continuar evaluando en función de la representación por áreas de conocimiento.

A este respecto es importante subrayar que la modificación de las bases reguladoras realizada tras evaluar el cumplimiento del Plan Estratégico de Subvenciones del Departamento durante su primer año de vigencia ha supuesto la introducción de indicadores desagregados por sexo. Las futuras evaluaciones podrán seguir aportando información para modular la aplicación de las bases reguladoras, generales o específicas tratando de eliminar las brechas de género que puedan detectarse. Para ello, tanto las convocatorias realizadas en el año 2023 como las futuras recogidas en el presupuesto para 2024, seguirán incluyendo como mínimo, los criterios de género en el desempate de solicitudes con la misma valoración, para el género infrarrepresentado en el área de conocimiento determinada.

Asimismo, se estima que las diferentes actividades impulsadas por la Dirección General para aumentar la visibilidad de la mujer en la ciencia repercutirán no sólo en un incremento de las vocaciones científicas de niñas y jóvenes, sino también en una mayor sensibilización social hacia el papel de la mujer en este ámbito.

Es importante señalar que la Comisión Asesora Mujer y Ciencia —órgano colegiado creado en el año 2009 mediante Decreto 9/2009, de 27 de enero, del Gobierno de Aragón—tras más de 10 años sin reunirse, se reactivó a finales de 2020 con nuevos nombramientos y la creación de cauces para canalizar propuestas. Esta Comisión, que cuenta con presencia en los órganos colegiados de gobernanza del sistema aragonés de I+D+i (Consejo Asesor de Investigación y Desarrollo y Consejo de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación de Aragón) tiene como principales objetivos los siguientes: potenciar la participación de las mujeres en el proceso de toma de decisiones en materia de ciencia e investigación; promover la presencia equilibrada de hombres y mujeres en las comisiones, tribunales, comités y grupos de investigación; fomentar las actuaciones dirigidas a eliminar los desequilibrios existentes en el ámbito de la formación científica y la investigación, así como reconocer las buenas prácticas igualitarias; promover modelos de relaciones laborales y de convivencia familiar y social que faciliten la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el ámbito científico, tecnológico y universitario; apoyar las actividades o proyectos de investigación que tengan en cuenta la cuestión del género, bien de forma directa, bien de forma transversal, cuestión que deberá valorarse como un criterio de calidad; fomentar la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres

y hombres; impulsar la inclusión en los planes de estudios de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres y la creación de postgrados específicos.

A la Comisión Asesora Mujer y Ciencia le corresponde, por tanto, un papel determinante en el análisis de las políticas y actuaciones del Departamento desde la perspectiva de género en el ámbito de la ciencia y la investigación.

Del mismo modo, ya se ha indicado que el III PAIDi 2021-2027 establece en la línea estratégica 8 que toda actuación relacionada con su seguimiento y evaluación se realizará aplicando la perspectiva de género.

En consecuencia, podemos afirmar que el programa presupuestario 5423 Investigación, Desarrollo e Innovación Tecnológica contribuirá a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la ciencia, la investigación y la innovación y tendrá un impacto positivo de género.



SECCIÓN 21. DEPARTAMENTO DE DESARROLLO TERRITORIAL, DESPOBLACIÓN Y JUSTICIA

En relación con los presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón, el Departamento de Desarrollo Territorial, Despoblación y Justicia gestiona los siguientes programas de gastos:

| Sección 21 | Programas |
|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| Departamento de Desarrollo Territorial, Despoblación y Justicia | 1218 Servicios generales de Desarrollo Territorial, Despoblación y Justicia |
| | 1253 Estrategias territoriales |
| | 1260 Despoblación |
| | 1421 Servicios de Administración de Justicia |
| | 1422 Ministerio fiscal |

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

| Sección 21 | Programas con pertinencia de género |
|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| Departamento de Desarrollo Territorial, Despoblación y Justicia | 1218 Servicios generales de Desarrollo Territorial, Despoblación y Justicia |
| | 1253 Estrategias territoriales |
| | 1260 Despoblación |
| | 1421 Servicios de Administración de Justicia |

Sección 2. Análisis de impacto de género de los programas presupuestarios

En este apartado se realiza una reflexión sobre el impacto de género de los **programas presupuestarios** considerados con pertinencia de género que corresponden al **Departamento Desarrollo Territorial, Despoblación y Justicia**.

| |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| PROGRAMA 1218 Servicios generales de Desarrollo Territorial, Despoblación y Justicia |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: 1218 Servicios generales de Desarrollo Territorial, Despoblación y Justicia

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: Secretaría General Técnica

SECCIÓN: 21 Departamento de Desarrollo Territorial, Despoblación y Justicia

La finalidad de este programa es, fundamentalmente, dar cobertura a las necesidades del departamento y de la secretaría general técnica, que, como órganos administrativos horizontales, desempeñan competencias tanto específicas como generales relacionadas con el resto de los centros directivos del Departamento de Desarrollo Territorial, Despoblación y Justicia o con las líneas estratégicas establecidas por el equipo directivo.

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

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

Objetivos generales del programa:

| OBJETIVO | ACTIVIDAD | UNIDAD DE MEDIDA |
|---------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5. Prestar asesoramiento y servicios de carácter jurídico al Departamento | 1. Impulsar procedimientos normativos competencia del departamento y prestar asesoramiento en todas sus fases. | Nº proyectos de ley, reglamento y bases reguladoras competencia del departamento aprobadas. |

| | | |
|---------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 6. Garantizar una adecuada coordinación y planificación | <p>1. Elaborar, actualizar y evaluar el Plan Estratégico de Subvenciones del departamento.</p> <p>2. Colaborar en la formulación, seguimiento y evaluación de planes interdepartamentales (plan normativo, plan de igualdad entre mujeres y hombres, plan de discapacidad, programa de participación...).</p> <p>3. Asesorar en la planificación sectorial del departamento.</p> | <p>Nº de planes (aprobación y modificación)</p> <p>Nº de actuaciones de seguimiento y evaluación de planes</p> |
|---------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

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

| II Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024) | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| EJE/OBJETIVO | MEDIDA | CONTENIDO |
| 1. Coordinación institucional | 3 | Intensificar la transversalidad de género en las disposiciones normativas, definición y presupuestos de las políticas públicas y en el conjunto de todas las actividades de las Administraciones Públicas de Aragón enumeradas en el ámbito de aplicación de la Ley 7/2007 |
| | 11 | Uso no sexista del lenguaje en documentos administrativos |
| Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón | | |
| ARTÍCULO | CONTENIDO | |
| Artículo 13. Unidades de igualdad de género | Bajo la dependencia orgánica de la secretaría general técnica, secretaría general u órgano equivalente se crearán, mediante las correspondientes relaciones de puestos de trabajo, unidades de igualdad de género en todos los departamentos y organismos autónomos. | |

| | | |
|------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| Artículo 18. Evaluación del impacto de género. | Los poderes públicos de Aragón incorporarán el desarrollo de la evaluación previa del impacto de género en el desarrollo de su normativa, planes, programas y actuaciones en el ámbito de sus competencias, para garantizar la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres. | |
| Artículo 19. Memoria explicativa de igualdad. | El proyecto de norma o disposición tendrá que ir acompañado de una memoria que explique detalladamente los trámites realizados en relación a la evaluación del impacto de género y los resultados de la misma. | |

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

Las unidades de igualdad de género que el artículo 13 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, dispone que se crearán en todos los departamentos y organismos autónomos, se configuran con el fin de impulsar, coordinar e implementar la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación en las políticas de los distintos departamentos. La Ley les asigna de forma expresa funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las materias de competencia de cada departamento, funciones tales como: recabar la información estadística desagregada por sexos elaborada por los órganos del departamento y asesorarles en relación con su elaboración; velar por la utilización de un lenguaje inclusivo; supervisar la elaboración de evaluaciones de impacto por razón de género realizadas por los órganos competentes de cada departamento; ejecutar los planes y programas transversales de políticas de igualdad de género en el ámbito funcional del departamento, de acuerdo con las directrices y las medidas establecidas en los planes de políticas de igualdad de género aprobados por el Gobierno; 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, en definitiva, velar por el cumplimiento de la propia Ley 7/2018, de 28 de junio.

Asimismo, la citada ley, en su artículo 18, establece la obligación de que los proyectos normativos y los planes del Gobierno de Aragón incorporen un informe de evaluación del impacto de género; y en el artículo 19 preceptúa que el proyecto de

norma o disposición tendrá que ir acompañado de una memoria que explique detalladamente los trámites realizados a ese respecto y los resultados de esa evaluación. El texto refundido de la Ley del Presidente o Presidenta y del Gobierno de Aragón, aprobado por el Decreto Legislativo 1/2022, de 6 de abril, del Gobierno de Aragón, en su artículo 44.4.a), dispone que los informes de evaluación de impacto de género de los proyectos de disposiciones normativas serán elaborados por la unidad de igualdad adscrita a la secretaría general técnica del departamento proponente.

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

En cumplimiento de los preceptos anteriormente reseñados la futura relación de puestos de trabajo del Departamento de Desarrollo Territorial, Despoblación y Justicia incluirá la unidad de igualdad de género bajo la dependencia orgánica de la secretaría general técnica. Dicha unidad desarrollará las funciones que le atribuye la ley y, en especial, la supervisión o, en su caso, elaboración de evaluaciones de impacto de género de planes y proyectos normativos y el asesoramiento a los órganos del departamento sobre cuestiones relacionadas con la igualdad de género.

La coordinación con el Instituto Aragonés de la Mujer se formaliza a través de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad, creada y regulada por el Decreto 72/2021, de 2 de junio, del Gobierno de Aragón. Se trata de un órgano en el que están representados todos los departamentos y organismos autónomos del Gobierno de Aragón y que persigue hacer efectivo el principio de transversalidad de género.

PROGRAMA 1253 ESTRATEGIAS TERRITORIALES

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: 1253 Estrategias territoriales

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: Dirección General de Desarrollo Territorial.

SECCIÓN: 21 Departamento de Desarrollo Territorial, Despoblación y Justicia.

SERVICIO: 20 Dirección General de Desarrollo Territorial.

Los créditos propuestos en la documentación presupuestaria a la que se refiere esta memoria tienen, como finalidad general, estudiar, analizar y definir las estrategias territoriales que deben orientar las actuaciones administrativas de la Comunidad Autónoma. En este marco de referencia teleológica se integran, además, todas las actuaciones relativas a la documentación e información geográfica de Aragón.

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

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

Objetivos generales del programa:

| OBJETIVO | ACTIVIDAD | UNIDAD DE MEDIDA |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| O1. Elaboración de instrumentos y realización de estudios para el desarrollo territorial de Aragón | A.1 Elaboración de instrumentos de planeamiento territorial. | Nº de instrumentos de planeamiento territorial (Directrices) Nº de programas de gestión territorial. |
| | A.2 Estudios territoriales complementarios para la elaboración de Instrumentos de Planeamiento territorial. | Nº de estudios territoriales en relación con el desarrollo territorial y la política demográfica. |
| | A.3 Actuaciones para promover el equilibrio y la cohesión territorial | Nº de reuniones del Observatorio Aragonés de Dinamización Demográfica y Poblacional Nº de reuniones de las mesas de trabajo del Observatorio. |

| | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| 3. Realización de informes territoriales del servicio de coordinación y actividad del Consejo de Ordenación del Territorio de Aragón. | A.1 Elaboración de informes preceptivos sobre incidencia territorial de planes y proyectos, en aplicación de la normativa territorial, urbanística y ambiental. | Nº de informes sobre planes y proyectos con incidencia territorial |
| | A.2 Actividad del Consejo de Ordenación del Territorio de Aragón: reuniones. | Nº de reuniones del COTA |
| | | Nº de reuniones de la ponencia técnica del COTA |
| | | Nº de publicaciones (libros, folletos, CDs, otros soportes) |
| | | Nº de seminarios y conferencias. |
| | A.3 Elaboración de informes preceptivos sobre normativa de incidencia territorial (leyes, reglamentos, directrices...) | Nº de informes sobre normativa de incidencia territorial |
| A.4 Contratos de incidencia territorial | Nº de contratos de incidencia territorial | |
| A.5 Reuniones de incidencia territorial | Nº de reuniones de incidencia territorial | |

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

| II Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024) | | |
|-------------------------------------------------------------------------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| EJE/OBJETIVO | MEDIDA | CONTENIDO |
| 1. Coordinación institucional | 11 | Uso no sexista del lenguaje en documentos administrativos |
| | 12 | Impulsar la máxima desagregación de datos: territorial, de género, de edad, de cualquier otra característica de interés para el análisis de la situación de las mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Aragón. |
| 5. Economía y empleo | | |

| | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|--|
| 5.2. Igualdad y medio rural | | Integrar la perspectiva de género en las actuaciones en el medio rural. | |
| | | | |
| Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón | | | |
| ARTÍCULO | | CONTENIDO | |
| Art. 22. Uso integrador y no sexista del lenguaje y de la imagen. | Las Administraciones públicas aragonesas tienen como objetivo promover medidas para la implantación de un lenguaje integrador y no sexista de todo tipo de lenguaje y de imágenes en todos los ámbitos, y en los documentos, formularios, impresos y soportes que produzcan. | | |
| Artículo 23. Elaboración de estadísticas, estudios e investigaciones con perspectiva de género. | 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. Las Administraciones públicas aragonesas incluirán en sus estadísticas indicadores de género que posibiliten el 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. Asimismo, realizarán análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de género y difundirán sus resultados. | | |
| Art. 80. Desarrollo rural | Los poderes públicos de Aragón integrarán la perspectiva de género en las actuaciones de desarrollo rural, garantizando que estas intervenciones contemplen las necesidades de las mujeres, permitan su participación con equidad en los procesos de desarrollo rural y contribuyan a una igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres. | | |

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

El objetivo final del Programa 125.3 se concreta en la elaboración de los instrumentos de planeamiento, gestión e información territorial que propicien que las

actuaciones de todos los agentes, públicos y privados que inciden sobre el territorio de la Comunidad Autónoma se canalicen hacia la consecución de un modelo de desarrollo territorial equilibrado y sostenible.

Ese objetivo se enmarca en el Decreto Legislativo 2/2015, de 17 de noviembre, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Ordenación del Territorio de Aragón (TRLOTA). La ley incorpora entre sus objetivos el de establecer condiciones de calidad de vida equivalentes para todos los habitantes de la Comunidad Autónoma con independencia de su lugar de residencia, haciendo efectiva la cohesión territorial y social.

Mediante Decreto 202/2014, de 2 de diciembre, del Gobierno de Aragón se aprueba la Estrategia de Ordenación Territorial de Aragón (EOTA). Su finalidad, partiendo del análisis y diagnóstico del sistema territorial de Aragón, y de acuerdo con los objetivos y estrategias contenidos en el TRLOTA, es determinar el modelo de ordenación y desarrollo territorial sostenible de toda la Comunidad Autónoma, definiendo las estrategias para alcanzarlo y los indicadores para el seguimiento de la evolución de la estructura territorial y su aproximación al modelo establecido.

La EOTA considera que uno de los tres pilares en los que se basan las políticas de cohesión social es la prevención, referida a la protección ex ante de aquellos colectivos más expuestos y vulnerables, como mujeres, menores, dependientes, inmigrantes, etc., para los que es necesario impulsar y adoptar medidas orientadas a la protección e igualdad de los mismos. Por ello, dentro del objetivo 8, consistente en *favorecer la cohesión social*, se incluye el 8.3, *promover el empleo*, con la siguiente descripción: *Favorecer la cohesión social, en materia de empleo, de los jóvenes, mujeres, discapacitados, desempleados de larga duración y mayores de 45 años, personas en situación de riesgo de exclusión social, etc.*

Además, la Estrategia parte de un análisis que pone de manifiesto varios desequilibrios demográficos, uno de ellos el relativo a la desproporción entre géneros. Señala que son numerosos los pueblos en los que la relación entre hombres y mujeres excede de cifras razonables y que la distinta proporción existente entre las personas de distinto género supone, de hecho, una causa que favorece la emigración de los núcleos rurales hacia otros ámbitos en los que sea posible encontrar pareja para formar hogares estables. En consecuencia, el objetivo 10, *equilibrio demográfico*, se formula para: *Mejorar la estructura poblacional de los asentamientos aragoneses, en particular los del*

medio rural, fijando prioritariamente la población joven y femenina, creando las condiciones necesarias para moderar la tendencia a la concentración excesiva de la población mediante la mejora y potenciación de la calidad en la prestación de los servicios que se dan al medio rural, garantizando, sobre todo, el acceso a la educación, la sanidad y los servicios sociales.

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

Cabe destacar algunas de las grandes líneas de actuación previstas para el próximo ejercicio en desarrollo de la EOTA:

- Revisión de la Directriz de Ordenación Territorial del Pirineo y la redacción de las Directrices Zonales de otras macrozonas identificadas en la EOTA (cinco en total, Pirineo, Somontano del Pirineo, Depresión del Ebro, Somontano Ibérico y Sistema Ibérico). También, en su defecto, impulsar las Directrices Zonales de Zonas Periurbanas.

- Gestión de los instrumentos para la definición, valoración y clasificación de los asentamientos y municipios rurales:
 - a) La estructura del sistema de asentamientos de Aragón.
 - b) El Índice Sintético de Desarrollo Territorial (ISDT).
 - c) El Índice de Funcionalidad.

Todas las actuaciones se llevarán a cabo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 23 de la Ley 7/2018, de 28 de junio y garantizando que la información de partida que se da a la ciudadanía no presente sesgos de género.

Asimismo, se seguirá velando por el uso del lenguaje según lo establecido en el artículo 22.1 de la Ley 7/2018, de 28 de junio. En él se dispone que los poderes públicos y las Administraciones públicas aragonesas tienen como objeto promover medidas para la implantación del uso integrador y no sexista del lenguaje.

En definitiva, los resultados provenientes de las actuaciones del programa 1253 deben contribuir a la configuración de un modelo territorial más justo y equitativo para

todas las personas, fomentando la igualdad de género y el acceso de toda la ciudadanía a los servicios del Gobierno de Aragón y al desarrollo en el ámbito privado en igualdad de condiciones. Por tanto, el desarrollo del programa 1253 llevará a una sociedad más equitativa en todos sus órdenes, así se puede observar en la Estrategia de Ordenación del Territorio de Aragón, en la Directriz Especial de Política Demográfica y contra la Despoblación y en el restante ordenamiento jurídico aplicable.

Todas las consideraciones anteriores se encuentran alineadas con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en concreto con el ODS 5 cuyo objetivo es lograr la igualdad entre los géneros; el ODS 10 que tiene como fin reducir la desigualdad entre y en países causada por motivos como el sexo, edad, discapacidad, raza, etnia o religión y el ODS 8, que busca promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todas las personas. Desde la Dirección General de Desarrollo Territorial se velará porque los poderes públicos de Aragón, en aplicación de los citados instrumentos normativos, órganos de asesoramiento en materia poblacional y convocatorias de ayudas, integren o intensifiquen en su caso la perspectiva de género en todas sus acciones de desarrollo y dinamización del modelo territorial, introduciendo medidas de discriminación positiva en favor de la mujer que permitan su integración laboral, así como su plena participación con equidad y contribuyan a una igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres.

PROGRAMA 1260 DESPOBLACIÓN

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: 1260 Despoblación

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: Dirección General de Despoblación.

SECCIÓN: 21 Departamento de Desarrollo Territorial, Despoblación y Justicia.

SERVICIO: 30 Dirección General de Despoblación.

El objetivo final del Programa 1260 se concreta en acciones que inciden en la consecución de un modelo territorial con mayor cohesión, promoviendo un desarrollo equilibrado en ámbitos cuya renta territorial sea inferior a la media aragonesa, —uno de los objetivos generales contenidos en la Estrategia de Ordenación Territorial de Aragón

(EOTA), aprobada por Decreto 202/2014, de 2 de diciembre, del Gobierno de Aragón— y condicionante para lograr un desarrollo territorial equilibrado y sostenible.

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

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

Objetivos generales del programa:

| OBJETIVO | ACTIVIDAD | UNIDAD DE MEDIDA |
|----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| O1. Fondo de Cohesión Territorial | A1. Subvenciones destinadas a entidades locales A2. Subvenciones destinadas a familias y particulares A3. Subvenciones destinadas a empresas A4. Subvenciones destinadas a entidades sin ánimo de lucro | Nº de convocatorias de subvenciones para la realización de actuaciones relacionadas con el desarrollo de la Directriz especial de política demográfica y contra la despoblación |
| O2. Centro de estudios demográficos y dinamización poblacional | A1. Creación del Centro de estudios demográficos y dinamización poblacional. A2. Dotación de un programa de becas destinadas a líneas de investigación. | Nº de líneas de investigación. |
| O3. Fondo de Inversión para Huesca y Zaragoza Rural (FIHUZAR) | A1. Subvenciones destinadas a entidades locales A2. Subvenciones destinadas a familias y particulares A3. Subvenciones destinadas a empresas A4. Subvenciones destinadas a entidades sin ánimo de lucro | Nº de convocatorias de subvenciones para la cohesión territorial de las provincias de Huesca y Zaragoza |

| | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| O4. Observatorio Aragonés de Dinamización Demográfica y Poblacional | A1. Migración del portal del Observatorio Aragonés de Dinamización Demográfica y Poblacional. A2. Asistencias técnicas de las mesas del Observatorio Aragonés de Dinamización Demográfica y Poblacional | 1. Nº de visitas al portal del Observatorio 2. Nº de reuniones del Observatorio 3. Nº de reuniones de las mesas de trabajo del Observatorio 4. Nº de estudios de asistencias técnicas |
| O5. Otras actuaciones para el desarrollo de la Directriz Especial de Política Demográfica y Contra la Despoblación | A2. Servicios, estudios e informes sobre despoblación | Nº de servicios, estudios e informes sobre despoblación |

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

| II Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024) | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| EJE/OBJETIVO | MEDIDA | CONTENIDO |
| 1. Coordinación institucional | 11 | Uso no sexista del lenguaje en los documentos administrativos Impulsar la máxima desagregación de datos: territorial, de género, de edad y cualquier otra característica de interés para el análisis de la situación de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Aragón. |
| 5. Economía y empleo 5.2. Igualdad y medio rural | 12 | Integrar la perspectiva de género en las actuaciones en el medio rural. |

| Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ARTÍCULO | CONTENIDO |
| Art. 22. Uso integrador y no sexista del lenguaje y de la imagen. | Las Administraciones públicas aragonesas tienen como objetivo promover medidas para la implantación del uso integrador y no sexista de todo tipo de lenguaje y de las imágenes en todos los ámbitos, y en los documentos formularios, impresos y soportes que produzcan. |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Artículo 23. Elaboración de estadísticas, estudios e investigaciones con perspectiva de género.</p> | <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Asimismo, realizarán análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de género y difundirán sus resultados.</p> |
| <p>Art. 26. Ayudas y subvenciones</p> | <p>La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón incorporará entre las bases reguladoras de las subvenciones públicas la integración de la perspectiva de género en el proyecto, así como la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes.</p> |
| <p>Art. 80. Desarrollo rural</p> | <p>Los poderes públicos de Aragón integrarán la perspectiva de género en las actuaciones de desarrollo rural, garantizando que estas intervenciones contemplen las necesidades de las mujeres, permitan su plena participación con equidad en los procesos de desarrollo rural y contribuyan a una igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres.</p> |

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

El objetivo final del programa está enmarcado por el Decreto Legislativo 2/2015, de 17 de noviembre, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Ordenación del Territorio de Aragón (TRLOTA). La ley incorpora entre sus objetivos el de establecer condiciones de calidad de vida equivalentes para todos los habitantes de la Comunidad Autónoma con independencia de su lugar de residencia, haciendo efectiva la cohesión territorial y social.

Mediante Decreto 202/2014, de 2 de diciembre, del Gobierno de Aragón se aprueba la Estrategia de Ordenación Territorial de Aragón (EOTA). Su finalidad, partiendo del análisis y diagnóstico del sistema territorial de Aragón, y de acuerdo con los objetivos y estrategias contenidos en el TRLOTA, es determinar el modelo de

ordenación y desarrollo territorial sostenible de toda la Comunidad Autónoma, definiendo las estrategias para alcanzarlo y los indicadores para el seguimiento de la evolución de la estructura territorial y su aproximación al modelo establecido.

El objetivo de equilibrio demográfico contemplado en la EOTA se desarrolla a través de la Directriz Especial de Política Demográfica y contra la Despoblación, aprobada por Decreto 165/2017, de 31 de octubre. La Directriz observa una organización de sus contenidos en quince ejes temáticos. Estas áreas constituyen los ámbitos prioritarios en los que es necesario actuar para corregir las tendencias actuales tanto de índole estrictamente demográfica o poblacional, como de funcionalidad del territorio aragonés. En cada uno de los ejes se identifican:

- **Objetivos:** establecen las prioridades de acción y orientan el alcance general de la Directriz, así como de las estrategias y medidas que impulsa.
- **Estrategias:** conjunto acciones genéricas para conseguir los objetivos previstos.
- **Medidas:** propuestas concretas destinadas a la consecución de los objetivos y estrategias previstas.

De los 15 ejes en los que se estructura la Directriz conviene destacar dos, con sus correspondientes objetivos:

- **Eje 12. Mujeres.**

- 12.1. Mejora de la ocupabilidad de las mujeres en el medio rural:

Garantizar el acceso de las mujeres a la educación, a la formación profesional, a la orientación y asesoramiento sobre su carrera profesional orientadas a los nuevos yacimientos de empleo.

- 12.2. Creación de empresas por mujeres:

Fomentar la iniciativa y creación de empresas por mujeres en el medio rural como factor decisivo de empleo y fijación de población.

- 12.3. Formación destinada a mujeres:

Facilitar el acceso, la reincorporación y el mantenimiento de las mujeres en el mercado laboral mediante las actividades formativas y de reciclaje profesional.

12.4. Violencia hacia las mujeres:

Potenciar campañas de sensibilización contra la violencia hacia las mujeres desde diferentes ámbitos institucionales, principalmente el educativo. Este hecho cobra especial relevancia en el medio rural al tratarse de un factor de emigración femenina.

12.5. Asociacionismo femenino:

Fomento de la cohesión social y de las relaciones entre las mujeres con el fin de la adquisición de una identidad de género en el medio rural.

- **Eje 13. Familias**

13.1. Corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar:

Facilitar la incorporación de las mujeres al mercado laboral y a la formación teniendo en cuenta la flexibilidad del tiempo de trabajo de las personas trabajadoras, así como los horarios de verano.

13.2. Parentalidad positiva:

Programación de actividades que potencien el desarrollo de las habilidades educativas de la familia (nuevas tecnologías, medios de comunicación, comunicación, consumo, etc.)

13.3 Igualdad entre géneros:

Facilitar el incremento de la tasa de fecundidad en Aragón mediante la aplicación de medidas de cambio en las relaciones de género y las condiciones que regulan las relaciones laborales.

Estos objetivos de la Directriz encuentran un adecuado reflejo tanto en la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, como en el II Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024).

Ha de tenerse en cuenta que, con carácter general, las formulaciones de carácter estratégico contenidas en la EOTA y en las Directrices de Ordenación Territorial tienen

el valor de criterios determinantes del ejercicio de las potestades de todas las Administraciones públicas, de acuerdo con el artículo 26 del TRLOTA.

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

Las distintas actuaciones proyectadas con cargo al programa 1260 se enmarcan en la Directriz Especial de Ordenación Territorial de Política Demográfica y contra la Despoblación, aprobada por Decreto 165/2017, de 31 de octubre, del Gobierno de Aragón, que, como hemos reseñado en el apartado anterior, alberga diversos objetivos orientados a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Así, las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en desarrollo de la citada Directriz con cargo al Fondo de Cohesión Territorial, establecidas por la Orden VMV/1795/2021, de 30 de noviembre, atienden al mandato del artículo 26 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, incorporando la perspectiva de género.

Por otro lado, los distintos informes, estudios e investigaciones impulsados con cargo al programa se llevarán a cabo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 23 de la Ley 7/2018, de 28 de junio y garantizando que la información de partida que se da a la ciudadanía no presente sesgos de género.

Asimismo, se velará por el uso del lenguaje según lo establecido en el artículo 22.1 de la Ley 7/2018, de 28 de junio. En él se dispone que los poderes públicos y las Administraciones públicas aragonesas tienen como objeto promover medidas para la implantación del uso integrador y no sexista del lenguaje.

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 Desarrollo Territorial, Despoblación y Justicia.

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

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

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

Objetivos generales del programa:

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

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

| II Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024) | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| EJE/OBJETIVO | MEDIDA | CONTENIDO |
| Eje 1. Coordinación institucional. | 4 | 4.Fomentar la formación y sensibilización en materia de igualdad de género. |
| Eje 2. Participación y transformación social / Obj. 1 Sensibilización de toda la sociedad. | 4 y 7 | 4.Garantizar la formación específica de Igualdad de género para profesionales de todos los ámbitos. 7. Acciones para prevenir las violencias contra las mujeres: sensibilización, prevención y detección, en coordinación con las medidas incluidas en el Plan Estratégico para la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres en Aragón. |
| Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón | | |
| ARTÍCULO | CONTENIDO | |
| Art. 3.6 | Principios generales de la actuación de los poderes públicos aragoneses: 6. La intervención para la prevención y protección integral a las mujeres víctimas de violencia en Aragón. | |

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

En esta Dirección General se llevan a cabo actuaciones concretas relacionadas con la discriminación positiva, como las guardias de profesionales para atención permanente a la Mujer Víctima de Violencia, para cuya atención se presupuestaron un total de 408.800 euros en 2023.

Se continúa destacando entre estas medidas, la tramitación necesaria para el abono del complemento de violencia de género para los funcionarios de los Cuerpos de Gestión Procesal y Administrativa, Tramitación Procesal y Administrativa y Auxilio Judicial, destinados en los Juzgados de Violencia sobre la Mujer o en los Juzgados de 1ª Instancia e Instrucción, con competencias en materia de violencia de género de los partidos judiciales con dos o más Juzgados, radicados en la Comunidad Autónoma de Aragón, creado en 2017. Retribuye la especialidad, atendiendo al volumen de procesos judiciales existentes y la implicación e inmediatez en la actuación de los funcionarios por las diligencias urgentes que deben atender y que les lleva a prolongar su jornada de trabajo ordinaria.

Además, el Gobierno de Aragón creó en septiembre de 2017 la Unidad de Valoración Forense Integral (UVFI) de Violencia de Género en Aragón, con tres sedes, una por provincia, cuya misión era la asistencia especializada a las víctimas de violencia de género y el diseño de protocolos de actuación global e integral en casos de violencia de género. Estas unidades se dotaron con el personal necesario: médicos/as forenses, psicólogos/as y trabajadores/as sociales. Estos equipos continúan hoy en día con su actividad, estando incluidos los gastos correspondientes a su funcionamiento, especialmente en Capítulo I, en el proyecto de presupuesto para 2024.

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 2024. 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.
- 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.
- Formación propia para el personal técnico especializado, con previsión presupuestaria de 10.000 euros.

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 2023, en lo que va de año, se han tramitado 1.768 expedientes que se refieren a mujeres víctimas de violencia de género (172 en vía civil y 1.596 en vía penal).

Asimismo, como un avance en la atención directa a las víctimas del delito, se prevé crear tres tipos de oficinas de atención especializadas, con sede cada una de ellas en las tres capitales de provincia de nuestra Comunidad Autónoma, las Oficinas de atención al menor víctima de violencia, las Oficinas de atención a las víctimas de la ocupación y las Oficinas de asistencia y protección a la tercera edad.

A efectos de igualdad de género, resulta especialmente relevante la creación de las Oficinas de atención al menor víctima de violencia, ya que de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia y disposiciones relacionadas, corresponde a las administraciones competentes en materia de justicia la atención a las víctimas de delito menores de edad, incluyendo entre ellas las víctimas de violencia de género.

En este sentido, se prevé la creación de una oficina por provincia, sitas en las tres capitales. La fórmula de gestión en las provincias de Huesca y Teruel será la de gestión integral articulada a través de un contrato de servicios, de forma que la entidad adjudicataria aporte tanto el local como el equipamiento del mismo y el personal según las especificaciones técnicas del contrato. En el caso de la Oficina de Zaragoza se ha optado por una fórmula que comprenda alquilar y dotar el mismo con cargo a los presupuestos de la Dirección General.

Finalmente, desde la Dirección General de Justicia se iniciaron en 2022 los trámites para promover la elaboración e implantación de un plan de igualdad específico para el personal de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Aragón. Se ha proseguido con la tramitación para concertar las actuaciones tendentes a la obtención del diagnóstico de situación.

SECCIÓN 22. DEPARTAMENTO DE MEDIO AMBIENTE Y TURISMO

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

| Sección 22 | Programas |
|----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 22. Departamento de Medio Ambiente y Turismo | 442.3 Gestión Ambiental 442.1 Servicios Generales Medio Ambiente y Turismo. |
| 22010- Secretaria General Técnica | 512.1 Gestión e Infraestructura de Recursos Hidráulicos. 612.0 Fondo Inversiones de Teruel. |
| 22020- D.G. Medio Natural | 533.2 Conservación de la Biodiversidad y Desarrollo Sostenible. |
| 22030- D.G. Gestión Forestal | 533.1 Protección y Mejora del Medio Natural. |
| 22040- D.G. Calidad Ambiental | 442.4 Calidad Ambiental |
| 22050- D.G. Educación Ambiental | 442.2 Protección y Mejora del Medio Ambiente |
| 22060- D.G. Turismo y Hostelería | 751.1 Ordenación, Promoción y Fomento del Turismo. |

A) Identificación de los programas con pertinencia de género

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

| Sección 22 | Programa con pertinencia de género |
|------------|----------------------------------------------------|
| | 442.2. Protección y mejora del Medio Ambiente. |
| | 442.4. Calidad Ambiental. |
| | 751.1 Ordenación, Promoción y Fomento del Turismo. |

Sección 22. Análisis de impacto de género de los programas presupuestarios

7. PROGRAMA 442.2 Protección y mejora del Medio Ambiente

a) Datos generales

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: DG Educación Ambiental

SECCIÓN: 442.2 y 442.4

FINALIDAD: Dentro del presupuesto de la Dirección General de Educación Ambiental se incluyen subvenciones para la realización de programas de sensibilización y educación ambiental en materia de cambio climático, que ayuden a superar la visión lejana y ajena del cambio climático, mediante la visualización de sus efectos y el establecimiento de conexiones con nuestros modos de vida y conductas cotidianas, para ofrecer alternativas concretas y factibles que aumenten la acción individual y colectiva contra el cambio climático.

Ello se realiza a través de una convocatoria de ayudas en régimen de concurrencia competitiva cuyos beneficiarios son entidades locales y de una subvención nominativa a favor de ECODES.

En la convocatoria de ayudas, se incluye entre los criterios de valoración un apartado relacionado con la perspectiva de discapacidad y género de la actividad, de tal forma que la Comisión de valoración puntuará de 0 a 5 puntos la actividad presentada atendiendo a su perspectiva de discapacidad y de género, teniendo en cuenta aspectos como: paridad en la impartición de talleres, uso de lenguaje inclusivo, orientación de los talleres a público femenino, entre otros.

Por su parte, los talleres que imparte ECODES con cargo a la subvención directa tienen especial atención en la integración de las mujeres a través del uso de un lenguaje inclusivo apoyado por imágenes y diseños integradores. Se adopta un enfoque transversal que incorpora el empoderamiento de la mujer con respecto a su papel frente a la mitigación y adaptación al cambio climático.

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

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

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

Objetivos generales del programa:

| Objetivo | Actividad | Unidad de Medida |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Promover la sensibilización y realización de acciones referidas al cambio climático | Realización de actuaciones de sensibilización y educación ambiental en materia de cambio climático. | Nº de actividades en materia de sensibilización y educación ambiental Nº asistentes a las sesiones de formación |

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

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

| ARTÍCULO | CONTENIDO |
|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 77 | 5. Las Administraciones públicas aragonesas garantizarán la formación con perspectiva de género y de ciudad inclusiva y conciliadora del personal técnico y político que se dedica a la planificación urbanística y en los ámbitos de vivienda, movilidad y medio ambiente |
| 16 | Transversalidad de género en todas las políticas públicas |

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

Puesto que el ámbito de aplicación de los programas presupuestarios 442.2. (Protección y mejora del Medio Ambiente) y 442.4. (Calidad Ambiental) es la toda la

sociedad aragonesa, como beneficiaria en su conjunto del régimen de intervención pública ambiental que los justifica, sin que existan brechas de género ni se precisen medidas correctoras, no se elaboran datos de la situación social de mujeres y hombres en relación con ambos programas.

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

Mediante los compromisos descritos en el apartado A, se espera evitar cualquier riesgo o efecto negativo que la ejecución los programas presupuestarios 442.2. (Protección y mejora del Medio Ambiente) y 442.4. (Calidad Ambiental) pudiera conllevar en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de Aragón.

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: 7511

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: DIRECCIÓN GENERAL DE TURISMO Y HOSTELERÍA

SECCIÓN: 22

TURISMO: Ordenación (Subvenciones y Normativa), Infraestructuras (Subvenciones e Inspección) y Promoción (actuaciones de promoción turística).

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

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

Objetivos generales del programa:

| OBJETIVO | ACTIVIDAD | UNIDAD DE MEDIDA |
|----------|-----------|------------------|
|----------|-----------|------------------|

| | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|----------------------|
| Continuar en la senda de mayor empleabilidad y representatividad del género femenino en todos los ámbitos. | | Nº empleos femeninos |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|----------------------|

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

| ARTÍCULO | CONTENIDO |
|----------|-----------------------------------------------------------|
| 21 | Enfoque de género en el presupuesto |
| 16 | Transversalidad de género en todas las políticas públicas |

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

A continuación, se presentan los datos de empleabilidad en el sector turístico (Afiliações en alta a la Seguridad Social. Aragón), la fuente es el Instituto Nacional de Estadística. De su análisis se puede extraer que el empleo femenino tiene una representatividad adecuada con los criterios del fomento de la igualdad, considerándose que en este sector se cumplen sobradamente los objetivos de integración de la mujer en el mundo laboral y en este caso concreto del turismo su representatividad y presencia es mayor que la de los hombres.

| Grupos de edad | TOTAL | |
|----------------|-----------|-----------|
| | Hombres | Mujeres |
| Total | 1.202.341 | 1.555.758 |
| 16-19 | 9.693 | 8.216 |
| 20-24 | 67.617 | 62.150 |
| 25-29 | 104.151 | 127.838 |
| 30-34 | 115.313 | 152.841 |
| 35-39 | 133.556 | 179.060 |
| 40-44 | 170.064 | 224.700 |
| 45-49 | 176.660 | 236.427 |
| 50-54 | 163.144 | 223.524 |
| 55-59 | 146.766 | 192.992 |
| 60-64 | 98.648 | 128.522 |
| 65-69 | 12.449 | 16.342 |

| | | |
|----------------|-------|-------|
| Más de 69 | 4.270 | 3.113 |
| Sin clasificar | 10 | 33 |

Como ámbitos de mejora se observa que es necesario impulsar acciones encaminadas a la igualdad en los tramos de edad inferiores (16-19 y 20-24 años) y en el superior (más de 69). En el resto el objetivo de la igualdad entre ambos se considera alcanzado e incluso superado.

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

En relación con la Ley de Igualdad cabe remarcar que en el Título III, “Medidas para promover la igualdad de género en las diferentes áreas de la intervención pública”, **Turismo no aparece en las políticas sectoriales concretas.**

No obstante, en el Eje 4 - EMPLEO Y ECONOMÍA -, Objetivo: IGUALDAD Y MEDIO RURAL, hay dos medidas que por analogía podría afectar a este centro gestor, que secunda y tratará de promover:

11. Difundir experiencias innovadoras en sectores con potencial gestionados por mujeres, con especial atención a aquellas que consoliden y dinamicen la participación de las mujeres en el comercio rural.

12. Apoyo de nuevas experiencias empresariales lideradas por mujeres y relacionadas con la diversificación productiva y el aprovechamiento sostenible de recursos autóctonos con el objetivo de favorecer la conservación del medio ambiente y el respeto al paisaje.

SECCIÓN 51. INSTITUTO ARAGONÉS DE EMPLEO

En relación con los presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón, el Departamento de Economía, Empleo e Industria, a través del Instituto Aragonés de Empleo, gestiona entre otros el siguiente programa de gastos:

| Sección | PROGRAMAS |
|---------|-------------------------------------------------------|
| 51 | 3221 Fomento del Empleo. Instituto Aragonés de Empleo |

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

| Sección | PROGRAMAS |
|---------|-------------------------------------------------------|
| 51 | 3221 Fomento del Empleo. Instituto Aragonés de Empleo |

Sección 51. Análisis de impacto de género de los programas presupuestarios

En este apartado se realiza una reflexión sobre el impacto de género de los programas presupuestarios considerados con pertinencia de género que corresponden al Instituto Aragonés de Empleo

d) Datos generales del programa presupuestario

Programa: 3221 Fomento del Empleo. Instituto Aragonés de Empleo

CENTRO GESTOR RESPONSABLE:

Sección 51: INSTITUTO ARAGONÉS DE EMPLEO

Servicio 01: INSTITUTO ARAGONÉS DE EMPLEO

El programa 3221 persigue como objetivo principal la formación y la cualificación profesional así como la promoción y el fomento de la contratación estable y de calidad, financiando actividades destinadas al fomento del empleo en un marco de coordinación estatal por el que el Instituto de Aragón desarrolla Servicios y Programas, en los ámbitos de la formación, la intermediación y la promoción de la contratación, destinados a incrementar las posibilidades de acceso y mantenimiento del empleo sobre todo en aquellos colectivos con mayores dificultades de inserción, entre los cuáles se encuentra el colectivo de mujeres.

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

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

Objetivos generales del programa:

| OBJETIVO | ACTIVIDAD | UNIDAD DE MEDIDA |
|---------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| FOMENTO DE LA INSERCIÓN LABORAL | Programas Innovadores de Empleo para Jóvenes (PIE-MRR) | Nº usuarios/as atendidos |
| FOMENTO DE LA INSERCIÓN LABORAL | Programas Integrales alineado con la Estrategia Aragonesa del Pueblo Gitano | Nº usuarios/as atendidos |
| FOMENTO DE LA INSERCIÓN LABORAL | Programa de Escuelas de Nueva Oportunidad (PRO-IN – ENO) | Nº usuarios/as atendidos |
| FOMENTO DE LA INSERCIÓN LABORAL | Programas Integrales Sectoriales (PRO-IN – Sectores) | Nº usuarios/as atendidos |
| FOMENTO DE LA INSERCIÓN LABORAL | Desarrollo de itinerarios personalizados de empleo con mujeres | Nº usuarias atendidos |
| FOMENTO DE LA INSERCIÓN LABORAL | Programa JOVEM | Nº personas contratadas |
| FOMENTO DE LA INSERCIÓN LABORAL | Programa Emple-AR | Nº personas contratadas |
| FOMENTO DE LA INSERCIÓN LABORAL | Programa de apoyo al empleo y mejora de la competitividad en cooperativas y sociedades laborales | Nº puestos creados |
| OBJETIVO | ACTIVIDAD | UNIDAD DE MEDIDA |
| FOMENTO DE LA INSERCIÓN LABORAL | Contratación de personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario | Nº personas contratadas |

| | | |
|---------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|
| FOMENTO DE LA INSERCIÓN LABORAL | Programa para fomento y mantenimiento del empleo autónomo | Nº ayudas |
| FOMENTO DE LA INSERCIÓN LABORAL | Programa Aragón Inserta (ARINSER) | Nº personas contratadas |
| FOMENTO DE LA INSERCIÓN LABORAL | Programa Aragonés para la Mejora de la Empleabilidad de los Jóvenes (PAMEJ) | Nº personas contratadas |
| FOMENTO DE LA INSERCIÓN LABORAL | Subvenciones para el estímulo del mercado de trabajo y el fomento del empleo estable y de calidad | Nº personas contratadas |
| FOMENTO DE LA INSERCIÓN LABORAL | Programa de inclusión laboral de personas con discapacidad en el mercado de trabajo protegido. Subvención del coste salarial | Nº puestos mantenidos |
| FOMENTO DE LA INSERCIÓN LABORAL | Programa de inclusión laboral de personas con discapacidad en el mercado de trabajo protegido. Subvención por inversión fija generadora de empleo | Nº personas contratadas |
| FOMENTO DE LA INSERCIÓN LABORAL | Programa de formación dirigido a personas desempleadas | Nº alumnos/as Nº de cursos |
| FOMENTO DE LA INSERCIÓN LABORAL | Programa de formación dirigido a personas ocupados. | Nº alumnos/as Nº cursos |
| FOMENTO DE LA INSERCIÓN LABORAL | Programa experienciales de empleo y formación | Nº programas Nº alumnos/as |
| FOMENTO DE LA INSERCIÓN LABORAL | Programa de Ayudas y Becas para Formación | Nº alumnos/as Euros |
| FOMENTO DE LA INSERCIÓN LABORAL | Programa de formación para la mejora de las capacidades digitales de mujeres prioritariamente desempleadas, destinadas a impulsar el emprendimiento y el desarrollo rural y reducir la brecha de género | Nº usuarios/as atendidos/as |

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

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

| EJE | MEDIDA | CONTENIDO |
|----------------------|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5. Economía y empleo | Objetivo 1: Empleo e igualdad. Medida 1 | Apoyo a la contratación de personas con discapacidad y otros colectivos en riesgo de exclusión. |
| 5. Economía y empleo | Objetivo 1: Empleo e igualdad. Medida 1 | Líneas específicas de formación para el empleo de colectivos con dificultad de inserción. Atención a las mujeres Víctimas de violencia de Género |
| 5. Economía y empleo | Objetivo 1: Empleo e igualdad. Medida 3 | Impulsar medidas específicas de fomento y mantenimiento del empleo autónomo destinadas a mujeres. |
| 5. Economía y empleo | Objetivo 1: Empleo e igualdad. Medida 15. | Líneas específicas de formación para el empleo de colectivos con dificultad de inserción. |
| 5. Economía y empleo | Objetivo 1: Empleo e igualdad Medida 13. | Acciones formativas tanto para la iniciación de la actividad empresarial como para la adquisición de las mejores prácticas de gestión. |
| 5. Economía y empleo | Objetivo 1: Empleo e igualdad. Medida 3. | Impulsar actuaciones destinadas a facilitar la creación, mantenimiento y crecimiento de la empresas de mujeres especialmente a aquellas que se desarrollen en sectores emergentes o innovadores y reconociendo el papel de las empresarias aragonesas. |
| 5. Economía y empleo | Objetivo 2: Igualdad y medio rural Medida 2. | Ampliación de la oferta formativa en zona rural, fomentando la formación de las mujeres en ámbito rural. |
| 5. Economía y empleo | Objetivo 2: Igualdad y medio rural Medida 3. | Impulsar el comercio electrónico que permita a emprendedoras del medio rural difundir y vender su productos. |

| Ley 7/2018, de 29 de junio, de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón. | |
|----------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 40.- Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. | El personal de los servicios públicos aragoneses de empleo y de las entidades colaboradoras recibirá formación sobre la incorporación de la perspectiva de género en cada fase del proceso integral de acompañamiento a la inserción laboral: información-orientación, formación, intermediación, apoyo y seguimiento a la inserción y promoción empresarial y autoempleo. |
| 40.- Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. | Se promoverá que los servicios de empleo adopten medidas dirigidas a conseguir un incremento del número de mujeres contratadas en profesiones en las que están subrepresentadas. |
| 40.- Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo | En las convocatorias de formación para trabajadores prioritariamente desempleados, para trabajadores prioritariamente ocupados y en los programas experienciales de empleo y formación, que son las principales actuaciones presupuestarias en el área de la Formación, se consideran, con carácter general, a las mujeres como un colectivo prioritario en la selección del alumnado, como medida de acción positiva para favorecer la inserción laboral de personas con mayor grado de dificultad. |
| 40.- Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo | Programas experienciales de empleo y formación, en los que las entidades beneficiarias son principalmente locales dándose prioridad a los programas que se dirigen al colectivo femenino. |
| 40.- Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo | Se introducen sistemas de teleformación y aula virtual de manera generalizada en las distintas acciones formativas, lo que permite la asistencia de las personas residentes en zonas rurales con mayor facilidad. |
| 40.- Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo | Se implementa un programa para la digitalización de mujeres, prioritariamente en zonas rurales, cuyo objetivo principal es favorecer su emprendimiento y reducir la brecha de género |

| | |
|-------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 40.- Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo | En 2024 el programa de Formación para el empleo, a financiar en su totalidad con fondos procedentes de la Unión Europea en el marco del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, dirigido en exclusiva a mujeres desempleadas, prioritariamente en el ámbito rural. La formación a impartir se centrará en el área de las competencias digitales, siendo clave también para impulsar el emprendimiento y el desarrollo rural y reducir la brecha de género existente en la actualidad. Su objetivo es formar a un total de 8.315 mujeres en este ámbito de competencias. Entre los tres ejercicios presupuestarios de 2022, 2023 y 2024 |
| 40.- Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo | En los Programas para el desarrollo de acciones de Orientación Profesional para el Empleo y el Autoempleo y los Programas Integrales para la Mejora de la Empleabilidad y la Inserción, en función de las necesidades y características de cada participante en el programa y del sector laboral al que vaya dirigido, que mejoren sus condiciones de empleabilidad y/o su cualificación profesional, para facilitar y conseguir un resultado cuantificado de inserción laboral de calidad en dicho sector, se procurará que al menos el 50 por ciento sean mujeres desempleadas con el objeto de garantizar el principio de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. |
| 40.- Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo | Los servicios públicos de empleo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación sin fines lucrativos, en la gestión de la intermediación laboral, deberán velar específicamente para evitar la discriminación en el acceso al empleo. Los gestores de la intermediación laboral, cuando aprecien carácter discriminatorio en las ofertas de colocación, no las tramitarán y lo comunicarán a quienes hubiesen formulado la oferta. Asimismo, en la redacción de las ofertas, utilizarán un lenguaje integrador y no sexista. |
| 40.- Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo | Con cargo a los fondos financiadores del Mecanismo de Resiliencia y Recuperación, se establece una línea de subvenciones para desarrollar servicios integrales (asesoramiento, información, formación, acompañamiento) para la capacitación e inserción laboral de las mujeres de áreas rurales y urbanas en los ámbitos digital, aprovechamiento forestal y agrario, emprendimiento y economía social (ligada a productos endógenos), actividades comerciales on line y apoyo a la dependencia. Con cargo a los mencionados fondos se financiarán programas innovadores dirigidos a personas jóvenes desempleadas de baja cualificación, consideradas como especialmente vulnerables, que refuercen su empleabilidad, faciliten la adquisición o mejora de sus competencias profesionales y habilidades sociales, generando nuevas oportunidades laborales. Y asimismo serán colectivos prioritarios de esta línea de subvenciones las personas desempleadas con discapacidad, y las víctimas de violencia de género o de trata y explotación sexual. |
| 42.-Fomento de la contratación de mujeres | En las ayudas para el fomento de la contratación de personas con |

| | |
|-------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | discapacidad en el mercado de trabajo ordinario se recoge un incremento de cuantía a subvencionar en caso de la contratación de mujeres. |
| 42.-Fomento de la contratación de mujeres | En el Programa de apoyo al empleo y mejora de la competitividad en cooperativas y sociedades laborales se recogen ayudas por la incorporación de personas desempleadas como socios trabajadores, se contemplan como colectivos a subvencionar las mujeres desempleadas que se incorporen como socias trabajadoras dentro de los 24 meses siguientes a la fecha del parto, adopción o acogimiento, así como las mujeres desempleadas víctimas de violencia de género. |
| 42.-Fomento de la contratación de mujeres | En el Programa Aragonés para la Mejora de la Empleabilidad de Jóvenes (PAMEJ); Programa de fomento de la contratación estable y de calidad de jóvenes cualificados, se establece un incremento del 10% sobre la cuantía inicial de subvención cuando la persona contratada sea mujer. Dicho porcentaje se elevará al 50% cuando el contrato se haya celebrado con mujeres desempleadas víctimas de violencia de género. |
| 42.-Fomento de la contratación de mujeres | En el Programa de subvenciones para el estímulo del mercado de trabajo y el fomento del empleo estable y de calidad se establece un incremento del 10% sobre la cuantía inicial de subvención cuando la persona contratada sea mujer. Dicho porcentaje se elevará cuando el contrato se haya celebrado con mujeres desempleadas víctimas de violencia de género. |
| 42.-Fomento de la contratación de mujeres | En el Programa JOVEM, en caso de empate entre un hombre y una mujer en el proceso de selección de la persona joven a contratar, se tendrá en cuenta, preferentemente, la condición de mujer. |
| 42.-Fomento de la contratación de mujeres | En el Programa Emple-AR, las mujeres son uno de los colectivos destinatarios, con el requisito de que hayan permanecido al menos 180 días desempleadas e inscritas como demandantes de empleo, frente al colectivo genérico de persona desempleada de larga duración. |
| 43.-Fomento del emprendimiento. | En el Programa para fomento y mantenimiento del empleo autónomo, si la persona emprendedora es una mujer, se recoge un incremento del 10% en las subvenciones al establecimiento como trabajadora autónoma y para el fomento del relevo generacional. Se fomenta especialmente el establecimiento como trabajadora autónoma de mujeres víctimas de violencia de género, mejorando la cuantía de la subvención. |

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

Los datos en materia de empleo vienen a reflejar la brecha de género en el acceso al empleo entre hombres y mujeres en nuestra Comunidad, una tasa de actividad inferior en casi 8 puntos a la de los hombres y una tasa de paro superior al 3,5 por ciento a la tasa de hombres, reflejan como la mayor responsabilidad por parte de las mujeres de las obligaciones familiares lastra, no solo las posibilidades de acceder al mercado, sino también de obtener las mismas condiciones retributivas o de promoción que los hombres.

La política de empleo tiene por objeto fomentar el acceso al mercado laboral y mantenimiento de la actividad, atendiendo especialmente a aquellos colectivos con mayores dificultades de inserción, entre los que se encuentra el colectivo de mujeres. A través del programa 3221 se financian los programas destinados a incrementar la participación de la mujer en el mercado laboral, ya sea por cuenta propia o por cuenta ajena, a través de servicios de formación para el empleo, intermediación laboral, promoción de la contratación o el apoyo a la actividad emprendedora puesta en marcha por mujeres.

En 2023 se ha realizado un diagnóstico de la situación de las mujeres en el mercado laboral aragonés –disponible en página web INAEM- y como principales conclusiones señalamos las siguientes:

- Menor participación de las mujeres en el mercado laboral y, cuando lo hacen les afectan peores condiciones de trabajo (temporalidad, jornadas reducidas, brecha salarial y sectores de menor remuneración).
- Las actividades del hogar y de cuidados no compartidas son motivo principal de abandono o no acceso al mercado laboral por parte de las mujeres.
- Las mujeres son las más desempleadas y las que más se encuentran en situación de desempleo de larga duración.
- Persiste la existencia de trabajos feminizados y masculinizados con distinta valoración económica y social y pocas mujeres se matriculan en carreras STEM.

En marzo de 2023 se aprobó el I Plan de Transversalidad de Género de las acciones del INAEM (disponible en la página web del INAEM) que establece los objetivos estratégicos, las líneas básicas de intervención, las medidas y acciones que orientarán la aplicación integral del enfoque de género en las Políticas Activas de Empleo del ámbito competencial del INAEM.

El fin último que persigue la ejecución de este Plan es el cierre de brechas de género en el mercado laboral aragonés y, por ende, el alcance de mayores índices de igualdad entre mujeres y hombres. Para lograrlo, el INAEM se propone dos ámbitos de intervención relacionados con:

1. **La institucionalidad asociada a la estructura del INAEM y su cultura interna en materia de igualdad:** sus capacidades, sus procedimientos de planificación estratégica, su estrategia de comunicación y su estrategia de cooperación con el exterior.
2. **Aquellas actuaciones del INAEM que tienen un impacto directo en los distintos públicos destinatarios.**

Todo ello parte de las acciones anteriormente enumeradas y que en el citado plan se contemplan, actualizan y se determina establece el cronograma de su implantación en el periodo 2023-2025, aprobándose planes anuales de trabajo para el desarrollo y ejecución de las 66 acciones que se contemplan.

EJES, LÍNEAS, OBJETIVOS Y MEDIDAS:

Cada línea, a su vez, se asocia con un objetivo específico y se desglosa en un conjunto de **18 medidas** concretadas en acciones precisas para su consecución (**un total de 66**):

| |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| EJE 1. Institucional y estratégico. Principio de Igualdad en la institución, la estrategia programática, la comunicación y las alianzas de colaboración del INAEM |
| L.I. 1.1. Implantación de la transversalidad de género en la estructura del INAEM |
| O.E. 1.1. Fortalecer las capacidades institucionales del INAEM y de su personal para el impulso de la transversalidad del enfoque de género |
| Medida 1.1.1. Composición de un grupo técnico interservicios para coordinar, programar, impulsar, seguir y evaluar el Plan (denominado grupo técnico del Plan de Transversalidad de género en las acciones del INAEM), en colaboración con la Secretaría General |
| Acc. 1.1.1.1. Creación del grupo técnico del Plan de Transversalidad que será encargado de liderar, coordinar e impulsar, seguir y evaluar la ejecución del Plan. |

| |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Acc. 1.1.1.2. Mantenimiento del grupo técnico del Plan de Transversalidad durante el periodo de vigencia.</p> |
| <p>Acc. 1.1.1.3. Contratación de personal especializado en materia de igualdad cuando sea necesario y de modo puntual.</p> |
| <p>Medida 1.1.2. Capacitación del personal del INAEM en materia de igualdad y aplicación del enfoque de género y la atención a los sesgos de género que se han de combatir</p> |
| <p>Acc. 1.1.2.1. Curso especializado para el grupo técnico del Plan de transversalidad, así como para el equipo interlocutor de la Secretaría General, líder del Plan.</p> |
| <p>Acc. 1.1.2.2. Identificación, mediante una encuesta a todo el personal, de necesidades de formación en igualdad del personal de los órganos implicados en la ejecución del Plan a las que habrá que dar respuesta, incorporando la perspectiva de género en sus procedimientos de trabajo.</p> |
| <p>Acc. 1.1.2.3. Acciones de formación continua en base a necesidades formativas detectadas para el personal en materia de igualdad.</p> |
| <p>Acc. 1.1.2.4. Desarrollo de herramientas didácticas que servirán de guía al personal para facilitar la incorporación del enfoque de género en el quehacer habitual.</p> |
| <p>L.I. 1.2. Enfoque de género en el ciclo de programación de las PAES del INAEM</p> |
| <p>O.E. 1.2. Incorporar el enfoque de género en las fases de diagnóstico, diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las PAES</p> |
| <p>Medida 1.2.1. Inclusión en los planes y estrategia del INAEM de la consideración de la igualdad entre mujeres y hombres como eje transversal con objetivos, acciones y procedimientos alineados con las propuestas del Plan de Transversalidad</p> |
| <p>Acc. 1.2.1.1. Revisar los resultados del Plan Estratégico 2021-2023 del INAEM y del Plan de Calidad, con el fin de asegurar en el diseño de próximos Planes, la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres como una cuestión transversal en los objetivos estratégicos, en el contenido del Plan y en su presupuesto, con propuestas alineadas con el Plan de Transversalidad.</p> |

Acc. 1.2.1.2. Elaboración de recursos, protocolos o listas de verificación para la incorporación del enfoque de género en el ciclo de planificación de las Políticas Activas de Empleo, de acuerdo a las competencias del INAEM.

Medida 1.2.2. Inclusión de objetivos, actividades y criterios transversales de actuación en la programación de los servicios y programas del INAEM que estén alineados con los diagnósticos con enfoque de género y con los del Plan de Transversalidad

Acc. 1.2.2.1. Realizar análisis previos o informes de impacto de género en el diseño de nuevos programas del INAEM cuyos datos y análisis, desagregados por sexo y otras variables de interés, respaldarán la proposición de objetivos, actividades y criterios transversales de actuación encaminados al cierre de brechas de género.

Acc. 1.2.2.2. Revisar los programas que ejecutan los servicios del INAEM e incluir propuestas de objetivos, actividades y criterios transversales de actuación alineadas con las propuestas de los diagnósticos y los objetivos y medidas del Plan de Transversalidad que incidan en las actuaciones e indicadores esperados con la ejecución.

Acc. 1.2.2.3. Asegurar que todos los servicios y programas, tanto a efectos de subvenciones con entidades colaboradoras como en la acción directa del INAEM, considerarán como objetivo prioritario a las mujeres, especificando si es el caso, perfiles más prioritarios dependiendo de su situación ante el empleo.

Medida 1.2.3. Mejora de la explotación de los datos con la aplicación del enfoque de género, a partir del Sistema de Información del INAEM, compartido entre el Observatorio y los servicios de empleo del INAEM

Acc. 1.2.3.1. Desarrollo de estadísticas, estudios e investigaciones actualizadas sobre la situación de las mujeres y los hombres en el mercado laboral de Aragón (con el apoyo del Observatorio).

Acc. 1.2.3.2. Desarrollo de estadísticas que aseguren la atención a indicadores de género y la recogida de datos desagregados por sexo en el Sistema de información del INAEM, de tal manera que se permita, entre otros, consiguientes análisis con enfoque de género para, por ejemplo, el seguimiento del grado de participación de las mujeres y los hombres en la ejecución de todas las Políticas Activas de Empleo ejecutadas o la medición de los impactos de género en la inserción laboral de las mujeres o en el beneficio de ayudas a la contratación o al emprendimiento.

Acc. 1.2.3.3. Inclusión de la perspectiva de género en las memorias anuales del INAEM con datos y análisis de resultados y participación desagregados por sexo y otras variables socioeconómicas (edad, nivel de estudios, tiempo en desempleo, colectivo en situación de vulnerabilidad hacia el empleo).

Medida 1.2.4. Aplicación de cláusulas sociales, en procedimientos de gestión de contratación y subvenciones del INAEM, para promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral

Acc. 1.2.4.1. Redactar orientaciones sobre los aspectos a valorar a la hora de incluir cláusulas de igualdad en las bases reguladoras de subvenciones y en los pliegos de contratos con el de objetivo que estas puedan ser integradas en los modelos de contratos y en las órdenes de subvenciones que se ejecuten en el INAEM.

Acc. 1.2.4.2. Incluir cláusulas sociales de fomento de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en cualquiera de las fases del procedimiento de subvenciones que se ejecuten en el periodo de vigencia del Plan y seguimiento de su cumplimiento.

Acc. 1.2.4.3. Incluir cláusulas sociales de fomento de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en cualquiera de las fases del procedimiento contractual de licitaciones que se realicen en el periodo de vigencia del Plan y seguimiento de su cumplimiento.

Acc. 1.2.4.4. Elaborar un catálogo con ejemplos de cláusulas de igualdad que se hayan venido utilizando en las bases reguladoras de subvenciones y en los pliegos de contratos durante el periodo de la ejecución del Plan.

Acc. 1.2.4.5. Realizar un seguimiento de las cláusulas utilizadas, su cumplimiento por parte de las entidades licitantes y beneficiarias de las ayudas.

Medida 1.2.5. Reserva de partidas presupuestarias específicas y de recursos humanos para dedicar al Plan de Transversalidad

Acc. 1.2.5.1. Identificar y proporcionar los recursos económicos y humanos que son necesarios para el desarrollo del Plan de Transversalidad.

Acc. 1.2.5.2. Incluir en el presupuesto anual partidas presupuestarias que se dedicarán a la ejecución del Plan de Transversalidad.

| |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Acc. 1.2.5.3. Registrar y medir la ejecución financiera, realizar un seguimiento y proponer, si es el caso, medidas de mejora.</p> |
| <p>Medida 1.2.6. Identificación, sistematización e intercambio de buenas prácticas y lecciones aprendidas en materia de igualdad de género en la intervención del INAEM</p> |
| <p>Acc. 1.2.6.1. En función del proceso definido y compartido de detección, desarrollo e implantación de buenas prácticas, se identificarán, entre otras, aquellas prácticas afines a los objetivos del Plan. Para facilitar la identificación y descripción se elaborará una ficha con criterios de verificación.</p> |
| <p>L.I. 1.3. Enfoque de género en la comunicación del INAEM</p> |
| <p>O.E. 1.3. Alinear el manual de comunicación y la estrategia de comunicación del INAEM con la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres</p> |
| <p>Medida 1.3.1. Inclusión del enfoque de género en el manual de comunicación del INAEM y en la Estrategia comunicación con planteamiento de actuaciones <i>ad hoc</i></p> |
| <p>Acc. 1.3.1.1. Realizar actuaciones informativas/formativas internas para asegurar que las recomendaciones referidas al uso no sexista del lenguaje e incluidas en el Manual de Comunicación y Participación en el INAEM, editado por el INAEM, en el Manual de lenguaje inclusivo con perspectiva de género (2017) y en el documento “Lenguaje inclusivo con perspectiva de género” (2018) sean atendidas y aplicadas en la actuación comunicativa y en la documentación generada.</p> |
| <p>Acc. 1.3.1.2. Informar sobre los servicios del INAEM, teniendo en cuenta la población objetivo, para una correcta difusión y una amplia cobertura de los perfiles a quienes se alcanza con diferentes soportes.</p> |
| <p>Acc. 1.3.1.3. Asegurar que el manual de comunicación y los planes de la estrategia de comunicación del INAEM tengan en cuenta, no sólo los soportes digitales del INAEM, sino también otros soportes como: prensa gratuita, programas de radio y televisión locales y en horarios determinados (matinales, sobremesa...) y canales de comunicación que mejor lleguen a las mujeres, considerando a las entidades colaboradoras, a las asociaciones de mujeres, a las organizaciones locales relacionadas con la educación, el</p> |

| |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| deporte, la cultura y el ocio, para lograr una máxima cobertura informativa sobre los servicios. |
| Acc. 1.3.1.4. Revisar la página web, aplicando un enfoque de género y que este se mantenga de modo sostenido en el tiempo. Se podría habilitar una sección específica de igualdad de género, del Plan de transversalidad de género del INAEM o habilitar enlaces a espacios web relacionados con el empleo y la igualdad entre mujeres y hombres. |
| Acc. 1.3.1.5. Ampliar el contenido de los Planes de comunicación, incluido en la estrategia, con acciones informativas sobre el Plan de Transversalidad, sus medidas y acciones (publicidad) y sobre la rendición de cuentas acerca de las realizaciones, los resultados y los efectos (informe de seguimiento anual y de evaluación final), también con campañas informativas, didácticas y de sensibilización sobre la igualdad en el empleo en la Comunidad Autónoma de Aragón (Jornadas en la semana del 8 de marzo enfocadas al empleo en igualdad). |
| Acc. 1.3.1.6. Incluir en la estrategia de comunicación (ya sea en el Plan interno como en el Plan externo), los propósitos de difundir contenidos sobre igualdad de mujeres y hombres, corresponsabilidad, conciliación y políticas de transversalidad del enfoque de género en materia de empleo y dar mayor visibilidad a la realidad de las mujeres en el empleo. |
| Acc. 1.3.1.7. Participar en eventos públicos para la presentación del Plan de Transversalidad, sus realizaciones, resultados y efectos. |
| L.I. 1.4. Interlocución con entidades colaboradoras y otras organizaciones intervinientes en el mercado laboral para apoyar la aplicación del enfoque de género en la intervención y la ejecución del Plan de Transversalidad |
| O.E. 1.4. Promover la cooperación del INAEM, las entidades colaboradoras y otras organizaciones del ecosistema de empleo de Aragón para la aplicación del enfoque de género y la igualdad en las Políticas Activas de Empleo y para la ejecución del Plan de Transversalidad |
| Medida 1.4.1. Sensibilización y formación en igualdad y sobre aplicación del enfoque de género en la intervención para el empleo dirigida a las entidades colaboradoras y otras organizaciones del ecosistema de empleo de Aragón |
| Acc. 1.4.1.1. Reforzar espacios de comunicación entre agentes – especialmente entre las entidades colaboradoras y el INAEM, a fin de medir la proactividad de estas |

| |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>organizaciones a actuar en favor de la igualdad –, analizar las prácticas que se están llevando a cabo y elaborar en común propuestas de intervención que puedan ser aplicadas conjuntamente.</p> |
| <p>Acc. 1.4.1.2. Fomentar la coordinación con instituciones públicas para que asuman su papel clave en el mercado laboral, generando empleo con el apoyo de programas de ayuda a la contratación del INAEM.</p> |
| <p>Acc. 1.4.1.3. Detectar empresas, colaboradoras con el INAEM, proactivas hacia la igualdad donde poder intercambiar buenas prácticas.</p> |
| <p>EJE 2. Servicios y programas. Actuación para la igualdad entre mujeres y hombres en las Políticas Activas de Empleo del INAEM</p> |
| <p>L.I. 2.1. Fomento de la participación económica de las mujeres, disminuyendo la inactividad asociada a las responsabilidades de cuidado y a la desmotivación por la búsqueda activa de empleo</p> |
| <p>O.E. 2.1.a. Motivar, informar y orientar acerca del empleo para impulsar la activación de aquellas mujeres que se han desalentado en su búsqueda activa o con responsabilidades de cuidado que impidan disponibilidad plena para trabajar</p> |
| <p>Medida 2.1.a.1. Impulso de la participación económica de las mujeres disminuyendo la inactividad femenina</p> |
| <p>Acc. 2.1.a.1.1. Celebrar talleres informativos dirigidos a desarrollar aspectos personales y profesionales para el empleo (especialmente destinados a mujeres en riesgo de exclusión laboral o que hayan abandonado el mercado de trabajo).</p> |
| <p>Acc. 2.1.a.1.2. Acciones informativas y de acompañamiento sobre la acreditación de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia informal o no profesional.</p> |
| <p>Acc. 2.1.a.1.3. Realizar charlas sobre servicios, programas de orientación y formación y ayudas de empleo en el INAEM dirigidas a mujeres y –si fuera pertinente- con el apoyo del servicio de atención a las mujeres del Instituto Aragonés de la Mujer (IAM).</p> |
| <p>Acc. 2.1.a.1.4. Impulsar la búsqueda activa de empleo y dar a conocer los servicios provinciales y locales en materia de empleo y las herramientas con las que cuentan (tanto directos del INAEM como aquellos procurados por organizaciones colaboradoras)</p> |

| |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| destacando la necesidad de una adecuada cualificación profesional para obtener un empleo de calidad. |
| O.E. 2.1.b. Propiciar medidas que apoyen la compatibilización de responsabilidades con el desarrollo de itinerarios de empleo |
| Medida 2.1.b.1. Actuaciones que apoyen la compatibilización de responsabilidades familiares y el desarrollo de los itinerarios de empleo |
| Acc. 2.1.b.1.1. Establecimiento como criterio de valoración en subvenciones de acciones formativas la existencia de espacios dedicados para el cuidado de menores. |
| Acc. 2.1.b.1.2. Fomentar que en la formación para el empleo, además de un módulo transversal sobre igualdad entre hombres y mujeres, se incluyan contenidos sobre corresponsabilidad. |
| Acc. 2.1.b.1.3. Ejecución de actuaciones y programas del INAEM que impliquen flexibilidad horaria o de formatos de impartición de la formación (online, semipresencial o presencial con horarios adaptados, recuperación de ausencias por cuidado de hijos o hijas con tutorías o trabajos extra) que permita a las mujeres y a los hombres acceder a los cursos de formación atendiendo a su compatibilización con otras responsabilidades y también a las distancias entre el lugar de residencia y el centro de formación o a las distancias y tiempo a dedicar en los desplazamientos. |
| L.I. 2.2. Reducción del desempleo propiciando oportunidades de mejora de la empleabilidad y de inserción laboral de las mujeres en Aragón |
| O.E. 2.2. Eliminar las barreras para el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado laboral y lograr un incremento del empleo femenino estable y de calidad |
| Medida 2.2.1. Acciones positivas en los programas en los que se identifique una situación de partida más desfavorable para las mujeres |
| Acc. 2.2.1.1. Priorización del acceso de las mujeres a los programas generales de formación para el empleo, con metas explícitas compartidas con el Servicio de Formación y Centro de Tecnologías avanzadas (reserva de cuotas de participación) con el fin de lograr indicadores de paridad 40%-60%. |

Acc. 2.2.1.2. Desarrollar programas formativos específicos para facilitar la empleabilidad de las mujeres en profesiones vinculadas a las ciencias, ingenierías, matemáticas y nuevas tecnologías (STEM).

Acc. 2.2.1.3. Impulso de la participación en programas formativos dirigidos a desarrollar las competencias digitales y tecnológicas, con la facilitación del acceso y del uso cotidiano de las TIC e Internet y uso de aplicaciones por parte de mujeres y hombres, garantizando una participación equitativa de ambos sexos, lo que contribuirá al cierre de la brecha digital de género y posicionando mejor a demandantes de empleo ante las exigencias de la modernización del mercado de trabajo y los empleos emergentes.

Acc. 2.2.1.4. Establecer prioridad específica en el acceso a los cursos de formación de la oferta general del INAEM para las mujeres víctimas de violencia de género, con discapacidad y mujeres en riesgo de exclusión social y/o laboral.

Acc. 2.2.1.5. Gestionar e impulsar ayudas a la contratación específica de mujeres a través de dos modelos:

1.- Incremento de cuantía en subvenciones a empresas que contraten a mujeres.

2.- Reducción de requisitos en el acceso a las subvenciones por contratación de mujeres.

Acc. 2.2.1.6. Analizar resultados e impactos de las ayudas a la contratación de mujeres en puestos masculinizados y en puestos feminizados, de cara a proponer potenciales mejoras que aumenten la eficacia de las mismas.

Medida 2.2.2. Atención especializada a mujeres víctimas de la violencia de género (VVG) para garantizar su incorporación al empleo y su autonomía económica, con orientación e itinerarios de empleo

Acc. 2.2.2.1. Realizar apoyo especial para las mujeres víctimas de violencia de género mediante unidades especializadas de atención personal, información y orientación y derivación dirigidas a aumentar la empleabilidad y el acceso al mercado de trabajo en empresas con la que se intermedia, así como las bonificaciones a la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.

Acc. 2.2.2.2. Desarrollar programas de formación con compromiso de contratación e inserción para mujeres víctimas de violencia de género.

| |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Acc. 2.2.2.3. Establecer prioridad específica en el acceso a los cursos de formación para mujeres víctimas de violencia de género.</p> |
| <p>Medida 2.2.3. Acciones con empresas para propiciar más contratación de mujeres</p> |
| <p>Acc. 2.2.3.1. Desarrollo de acciones positivas para el fomento de la contratación de mujeres, con priorización de mujeres en situaciones de especial vulnerabilidad ante el empleo.</p> |
| <p>Acc. 2.2.3.2. Prospección e identificación de empresas en la Comunidad Autónoma de Aragón que desarrollan planes de igualdad o actuaciones de la igualdad y que podrían ser potenciales colaboradores del INAEM en la intermediación y en la promoción del empleo, así como referentes para otras empresas en la Comunidad por su proactividad para la promoción de la igualdad.</p> |
| <p>Acc. 2.2.3.3. Velar por el uso no sexista del lenguaje en la publicación de las ofertas de empleo, por un tratamiento no sexista de las imágenes y los contenidos y, en la medida de lo posible, por el uso del currículum ciego.</p> |
| <p>Acc. 2.2.3.4. Introducción de contenidos relativos a igualdad en las jornadas informativas dirigidas a empresas potenciales colaboradoras con el INAEM y paridad en la designación de personas participantes en las jornadas organizadas por el INAEM.</p> |
| <p>L.I. 2.3. Diversificación de las opciones formativas y profesionales de mujeres y hombres con el fin de reducir la segregación en el mercado laboral</p> |
| <p>O.E. 2.3. Impulsar las elecciones profesionales entre las mujeres y los hombres con el fin de reducir la segregación horizontal y vertical en el mercado laboral y en la formación de mujeres y hombres</p> |
| <p>Medida 2.3.1. Impulso de la participación de mujeres y hombres en la formación y en empleos en los que se encuentren infrarrepresentadas (a través de campañas informativas y de sensibilización a personas destinatarias y a empresas, y programación de formación que reduzca la segregación)</p> |
| <p>Acc. 2.3.1.1. Campañas informativas y de sensibilización para romper la segregación en cursos tradicionalmente femeninos/masculinos.</p> |

| |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Acc. 2.3.1.2. Establecimiento de canales formales de cooperación entre el INAEM, institutos y centros de formación profesional para favorecer la igualdad de género y la diversificación de opciones profesionales en la transición de la escuela al empleo o a la formación profesional.</p> |
| <p>Acc. 2.3.1.3. Participación e impulso de eventos que traten el acceso de las mujeres a puestos de dirección y liderazgo y su preparación para que alcancen puestos de responsabilidad.</p> |
| <p>Acc. 2.3.1.4. Atraer a las mujeres y hombres hacia los sectores emergentes y donde tengan menos presencia, mediante medidas de sensibilización, de orientación, de incidencia en los centros escolares.</p> |
| <p>Acc. 2.3.1.5. Sensibilizar a las empresas con las que colabora el INAEM para generar compromisos de contratación de mujeres.</p> |
| <p>Acc. 2.3.1.6. Establecimiento de un porcentaje mínimo de participación de mujeres y hombres cercano a los valores de representación paritaria en aquellas acciones formativas especialmente masculinizadas o feminizadas.</p> |
| <p>Acc. 2.3.1.7. Llevar a cabo acciones de captación en las sesiones de orientación de mujeres que podrían estar interesadas, o para despertarles el interés, en participar en cursos de formación en los que se encuentran infrarrepresentadas.</p> |
| <p>Acc. 2.3.1.8. Analizar resultados e impactos de las ayudas a la contratación de mujeres en puestos masculinizados de cara a proponer potenciales mejoras que aumenten la eficacia de estos incentivos para reducir la segregación en el mercado laboral.</p> |
| <p>L.I. 2.4. Apoyo al emprendimiento, al empleo autónomo y a la economía social de las mujeres, especialmente en sectores de oportunidad y en sectores con infrarrepresentación femenina</p> |
| <p>O.E. 2.4. Fomentar el emprendimiento, el empleo autónomo y la economía social para equiparar la presencia de ambos sexos en un amplio abanico de sectores de actividad de Aragón y reducir la brecha de género en materia de autoempleo y emprendimiento</p> |
| <p>Medida 2.4.1. Programas de impulso al emprendimiento con enfoque de género</p> |

Acc. 2.4.1.1. Estudio de impacto, con perspectiva de género, sobre las medidas ejecutadas para promover el emprendimiento en la Comunidad Autónoma de Aragón y sobre las condiciones y barreras particulares que afrontan mujeres y hombres en el emprendimiento y la empresariedad, al objeto de descubrir fortalezas y puntos de mejora sobre las que focalizar las políticas en esta materia.

Acc. 2.4.1.2. Diseño y ejecución de mejoras implantadas como consecuencia del estudio de impacto con enfoque de género que, especialmente, tengan en cuenta las necesidades específicas de mujeres emprendedoras y empresarias y de los hombres emprendedores y empresarios, así como los distintos modelos del emprendimiento: autónomo o autoempleo, empresa, economía social con referentes de mujeres y hombres. Se fomentará también la participación equilibrada de mujeres y hombres poniendo énfasis en la fase de información, orientación, captación y selección de participantes.

Medida 2.4.2. Acciones positivas para el fomento del emprendimiento femenino

Acc. 2.4.2.1. Detección de referentes de emprendedoras en diferentes sectores para, con el apoyo de medidas de comunicación y orientación, motivar a otras mujeres, y elaboración de un directorio de mujeres empresarias y autoempleadas que han participado en programas del INAEM en los últimos 10 años y que mantienen su actividad.

Acc. 2.4.2.2. Estímulo económico de emprendimientos de mujeres en sectores, sobre todo, de oportunidad, de innovación y emergentes.

A través de dos modelos:

1.- Acción positiva con reserva presupuestaria de cuantías específicas para apoyo financiero a iniciativas emprendedoras/empresariales de mujeres.

2.- Incremento de cuantía de la bonificación en subvenciones a empresas de mujeres.

Sea como sea el modelo, es imprescindible garantizar que las ayudas concedidas para las mujeres y hombres son equilibradas (procurar que estos sean sectores feminizados y masculinizados y ámbitos urbanos y rurales). Asimismo, se revisarán los criterios para la concesión de financiación a los proyectos de autoempleo y emprendimiento, incluyendo el concepto de retorno o rentabilidad social.

Esta es una iniciativa financiada con Fondos Next-Generation-EU y se incluye en la Inversión «Empleo Mujer», correspondiendo gestionar a la Comunidad Autónoma de Aragón, a través del INAEM, el subproyecto C23.I2.P3.S2 “Aragón-Acciones para favorecer la transversalidad de género en todas las políticas activas de empleo” del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

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

El desarrollo de nuevas estrategias de actuación, programas de empleo y formación desde una perspectiva de género, que incluyan acciones positivas en favor de las mujeres, hacen prever una mayor participación e incidencia sobre este colectivo, favoreciendo su incorporación al mercado laboral y consecuentemente la reducción de la brecha de género existente.

Se espera que la ejecución del Plan de Transversalidad de género en las acciones del INAEM, desarrollado en este contexto estratégico y programático, como metas finales, incremente los niveles de participación económica de las mujeres en la Comunidad Autónoma de Aragón, contribuya a que las empresas y otros grupos de interés en el ecosistema laboral sean conscientes de su papel determinante para alcanzar mayores cotas de igualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral y se combatan los estereotipos y sesgos que desde la sociedad se reproducen e impiden que las mujeres se incorporen al mundo laboral en condiciones de igualdad y calidad.

Para ello, se plantea la adopción de un conjunto de múltiples medidas y acciones ordenadas para aplicar el principio de transversalidad de la igualdad entre mujeres y hombres en todas las etapas del ciclo de las Políticas Activas de Empleo que son competencia del INAEM, que ya ha comenzado por el diagnóstico y continuando por la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación, sin olvidar la implicación y capacitación de responsables políticos, directivos y técnicos, así como de las organizaciones con las que habitualmente el INAEM colabora, que se plasmará en la evaluación concreta que se realice de las medidas y acciones contempladas en el plan y que aglutinan tanto las acciones positivas ya implementadas en líneas de subvenciones como acciones de transversalización contempladas en los planes de trabajo anuales.

SECCIÓN 52. SERVICIO ARAGONÉS DE SALUD

En relación con los presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón, el Organismo Autónomo Servicio Aragonés de Salud gestiona el siguiente programa de gasto:

| Sección | Programas |
|-----------------------------------|-----------------------------|
| 52010- Servicio Aragonés de Salud | 412.1- Asistencia sanitaria |

Sección 52. Análisis de impacto de género de los programas presupuestarios

A) Identificación de los programas con pertinencia de género

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

| Sección | Programas con pertinencia de género |
|-----------------------------------|-------------------------------------|
| 52010- Servicio Aragonés de Salud | 412.1- Asistencia sanitaria |

B) Fichas de los programas de la sección 52010 con pertinencia de género

En este apartado se realiza una reflexión sobre el impacto de género del **programa presupuestario** que corresponde al **Servicio Aragonés de Salud**.

PROGRAMA 412.1 Asistencia sanitaria.

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: 412.1 – Asistencia Sanitaria.

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: Servicio Aragonés de Salud

SECCIÓN: 52010

La función principal del Servicio Aragonés de Salud es la provisión de asistencia sanitaria en la Comunidad Autónoma, gestionando los recursos y medios de que dispone el Sistema de Salud de Aragón, llevando a cabo las siguientes actuaciones:

La atención integral de la salud para garantizar la continuidad de la asistencia, que incluye las actividades de promoción de la salud, prevención de las enfermedades, así como acciones curativas y rehabilitadoras, tanto en el ámbito de la atención primaria como de la atención especializada.

La atención a las urgencias y emergencias sanitarias.

La atención temprana.

La atención sociosanitaria en coordinación con los servicios sociales.

El desarrollo de los programas de atención a los grupos de población de mayor riesgo y de los programas específicos de protección ante factores de riesgo.

La atención, promoción, protección y mejora de la salud mental.

La promoción y protección de la salud bucodental, haciendo especial énfasis en los aspectos preventivos, e incorporando progresivamente otras prestaciones asistenciales.

La prestación de los productos farmacéuticos, terapéuticos, diagnósticos y auxiliares necesarios para la promoción de la salud y la prevención, curación y rehabilitación de la enfermedad.

La mejora continua de la calidad en todo el proceso asistencial.

Cualquier otra actividad relacionada con la promoción, prevención, mantenimiento y mejora de la salud.

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

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

Objetivos generales del programa:

| OBJETIVO/LINEA ASISTENCIAL | ACTIVIDAD |
|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Atención primaria | Comprende actividades de promoción de la salud, educación sanitaria, prevención de la enfermedad, asistencia sanitaria, mantenimiento y recuperación de la salud, de cuidados, así como la rehabilitación básica y el trabajo social. |

| | |
|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Atención especializada | Comprende actividades asistenciales, diagnósticas, terapéuticas, de rehabilitación y cuidados, así como aquellas de promoción de la salud, educación sanitaria y prevención de la enfermedad cuya naturaleza aconseja que se presten con un mayor nivel de especialización. |
| Atención sociosanitaria | Comprende el conjunto de cuidados destinados a aquellos enfermos, generalmente crónicos, que por sus especiales características pueden beneficiarse de la actuación simultánea y sinérgica de los servicios sanitarios y sociales para mejorar su calidad de vida, aumentar su autonomía, paliar sus limitaciones o sufrimientos y facilitar su reinserción social. |
| Atención a la salud mental | La atención a la salud mental la prestarán los profesionales de atención primaria y de atención especializada, desde los dispositivos sanitarios y rehabilitadores de la red asistencial. |

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

| II Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024) | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| EJE/OBJETIVO | MEDIDA | CONTENIDO |
| EJE 4. ESTADO DE BIENESTAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Objetivo 1: Calidad de vida, salud y deporte | 3. Incorporación de la perspectiva de género en todos los programas del sistema público de salud. | Nº programas con perspectiva de género. |
| | 4. Incorporación de la perspectiva de género en los programas de investigación científica del sistema público de salud. | Nº de programas con perspectiva de género. |
| | 5. Continuar con la creación de nuevos espacios para nuevas formas de dar a luz siguiendo las recomendaciones de la Estrategia de atención parto normal del Sistema Nacional de Salud. | Nº nuevos espacios creados. |
| | 7. Formación y sensibilización dirigida al personal sanitario en materia de igualdad de género, diversidad cultural, colectivo gitano y migrante. | Nº de acciones formativas. Personal sanitario asistente por categorías profesionales. |
| | 8. Creación de protocolos para el cuidado de la salud con perspectiva de género adaptados a las diferentes etapas de la vida. | Nº de protocolos creados. Etapas de la vida con protocolos para su cuidado. |

| 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. | Implantación del uso integrador y no sexista del 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. |
| | Garantizar que no se emitan ni publiquen textos o imágenes de carácter discriminatorio, sexista, vejatorio o en contra del principio de igualdad de género |
| Artículo 50. Empleo en el sector público aragonés | Eliminación de los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional. |
| | 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. |
| | Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los órganos relacionados con procesos de selección de personal y provisión de puestos. |
| | 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. |
| | Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación. |
| | Las ofertas públicas de empleo deberán ir acompañadas de un informe de impacto de género e incluirán una reserva del 2% de las plazas ofertadas para mujeres víctimas de violencia. |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Artículo 52. Protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de género.</p> | <p>Adopción de las medidas necesarias para prevenir y actuar eficazmente frente al acoso sexual y el acoso por razón de género en el ámbito de las Administraciones públicas aragonesas.</p> |
| | <p>La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y sus organismos públicos negociarán con las organizaciones sindicales un protocolo de actuación</p> |
| <p>Artículo 59. Conciliación en la función pública</p> | <p>Medidas de flexibilización horaria y de la jornada de trabajo, con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las empleadas y empleados públicos y hacer posible un reparto equilibrado de las tareas y responsabilidades familiares domésticas.</p> |
| <p>Artículo 63. Investigación biomédica y sociosanitaria.</p> | <p>Se garantizará en las diferentes líneas y proyectos de investigación biomédica:</p> |
| | <p>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.</p> |
| | <p>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.</p> |
| <p>Artículo 71. Protección de la maternidad.</p> | <p>Garantizar la realización efectiva del principio de igualdad de oportunidades y de trato y la no discriminación en relación con el ejercicio de derechos derivados de la maternidad.</p> |
| | <p>Atención integral específica a todas las mujeres embarazadas en situación de vulnerabilidad económica o social, especialmente a las mujeres jóvenes, en situación de discapacidad y a las víctimas de violencia.</p> |

| Plan de igualdad de trato y oportunidades entre las mujeres y hombres del Servicio Aragonés de Salud (2019-2022) | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| EJE/OBJETIVO | MEDIDA | UNIDAD MEDIDA |
| EJE 1: SENSIBILIZACION Y CONCIENCIACION IGUALDAD | Medida 1: Incorporar un uso integrador y no sexista del lenguaje en toda la documentación oficial, incorporando los datos desagregados por sexo y el análisis de los mismos desde una perspectiva de género, así como en las señales de los espacios corporativos del SALUD y etiquetas de los uniformes de trabajo. | Nº acciones realizadas y sesgos de género detectados |
| | Medida 2: Elaborar una guía o manual interno sobre el uso no sexista del lenguaje en el ámbito sanitario. | Elaboración y difusión guía |
| | Medida 4 Creación una Plataforma de Igualdad de Género en la página web del SALUD e, integrado en la misma, un Buzón de Quejas y Sugerencias del personal en temas referentes a la igualdad. | Nº acciones publicadas/nº sugerencias y quejas recibidas |
| | Medida 6 Designar una persona "Responsable de Igualdad de Género" en la Dirección de Área de RR.HH. del SALUD, que impulse y coordine la acción de las personas designadas como "Agentes de Igualdad de Género" en cada Sector Sanitario y en el 061 Aragón. | Resoluciones de designación |
| | Medida 7: Elaborar un Código de buenas prácticas en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres del SALUD. | Publicación Código en el BOA y en WEB SALUD |
| | Medida 10: Incorporar la perspectiva de género en la investigación científica del SALUD y promover el reconocimiento de aquellas investigaciones en materia de sanidad, prevención y salud, que sean relevantes desde el punto de vista de género. | Informes periódicos de resultados |
| EJE 2: ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO, SELECCIÓN DE PERSONAL Y PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO | Medida 1: Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los órganos relacionados con procesos de selección de personal y provisión puestos de trabajo. | Análisis cuantitativo |
| | Medida 4: Incluir en los TEMARIOS de las Pruebas Selectivas de acceso al empleo en el SALUD temas relacionados con la normativa en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, lenguaje no sexista, prevención de la discriminación por razón de sexo, acoso sexual, por razón de sexo y otras formas de violencia de género. | Publicación temarios y verificación medida |

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| EJE 3: FORMACIÓN, DESARROLLO O PROMOCION PROFESIONAL | Medida 1: Elaborar un Plan de formación en “igualdad de género”, con sus materias, dirigido a los distintos niveles profesionales que se integre como parte del Plan de formación continua del SALUD. | Informe cuantificado |
| | Medida 5 Impartir cursos y talleres de formación en materia de igualdad mujer-hombre y transversalidad de dicho principio en las políticas públicas al personal Directivo y a quien ostente Jefatura con personal a su cargo, así como al personal destinado en el área de gestión de recursos humanos del SALUD. | Informe cuantificado |
| | Medida 7: Aumentar la presencia de las mujeres en los puestos directivos y jefaturas de gestión, aplicando criterios objetivos | Informe cuantificado |
| EJE 5: SALUD LABORAL, PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL | Medida 4: Impulsar la adopción de medidas para la retribución de guardias y noches dejadas de realizar durante el embarazo y permiso por lactancia por motivos de salud apreciados por la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales. | Informe de resultados |
| | Medida 5: Investigar y analizar las enfermedades derivadas del trabajo que han determinado las bajas laborales desde una perspectiva de género. | Informes periódicos |
| | Medida 6: Promover la elaboración de un PROTOCOLO para la prevención, detección, actuación y resolución de situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y cualquier otra situación de violencia por causa relacionada con la identidad de género. | Publicación Protocolo BOA y su difusión |
| EJE 6: CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | Medida 1: Adaptar la normativa reguladora de la carrera y promoción profesional para eliminar el impacto negativo que puedan tener las medidas de conciliación en su desarrollo profesional, en las retribuciones que se devengan y en las posibilidades de promoción. | Informe de impacto de género |
| | Medida 3: Promover la ampliación de los supuestos de permisos, reducción de jornada y exención de guardias por cuidado de hijos y personas dependientes a su cargo o situaciones de especial atención | Cuantificación personas solicitantes por sexo. |

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

La estructura demográfica de la población de la Comunidad Autónoma de Aragón se caracteriza por elevados grados de envejecimiento y dispersión que condicionan la

cantidad de recursos necesarios para garantizar una adecuada atención y, en consecuencia, el gasto necesario para su mantenimiento.

Según la Encuesta Europea de Salud en España del año 2020 publicada por el Instituto Nacional Estadística, los hombres declaran tener mejor estado de salud que las mujeres. Considerando la población mayor de 15 años, un 79,3% de hombres y un 71,9% de mujeres valoran su estado de salud como muy bueno o bueno.

La percepción de un estado de salud bueno o muy bueno disminuye con la edad tanto en hombres como en mujeres.

Según la situación laboral, los porcentajes más altos de valoración positiva del estado de salud (muy bueno, bueno) corresponden a las personas jubiladas. Le siguen las personas que están trabajando.

El nivel socioeconómico está relacionado con el estado de salud percibido, ya que a medida que se desciende en la clase social, basada en la ocupación según la clasificación de niveles socioeconómicos de la Sociedad Española de Epidemiología, disminuye la valoración positiva del estado de salud, tanto en hombres como en mujeres.

Enfermedades crónicas o de larga evolución.

Los problemas de salud crónicos padecidos por las personas mayores de 15 años son distintos en hombres que en mujeres, según la Encuesta Europea de Salud en España 2020.

El 49,3% de hombres y el 59,1% de mujeres de 15 y más años tienen alguna enfermedad o problema de salud crónico percibido, y estos porcentajes se incrementan a medida que aumenta la edad, siendo superiores en las mujeres para todos los grupos de edad.

Dependencia funcional (personas de 65 y más años).

Según la Encuesta Europea de Salud en España 2020, entre la población de 55 y más años, los hombres tienen más autonomía funcional para realizar las actividades básicas de la vida diaria (alimentarse, sentarse o levantarse, vestirse, asearse) que las mujeres. Un 11,6% de mujeres tienen dificultad para sentarse o levantarse, en los

hombres este porcentaje es del 5,8%. Tienen dificultad para asearse, un 13,9% de mujeres y un 7,0% de hombres.

En el ámbito del presente programa es especialmente importante evitar los sesgos de género que puedan generar una conducta desigual en la prestación y en el acceso a los servicios sanitarios.

La igualdad de género en salud significa que las mujeres y los hombres se encuentran en igualdad de condiciones para ejercer plenamente sus derechos y su potencial para estar sanos, contribuir al desarrollo sanitario y beneficiarse de los resultados. La equidad de género significa una distribución justa de los beneficios, el poder, los recursos y las responsabilidades entre las mujeres y los hombres.

Existen diferencias entre los hombres y las mujeres en cuanto a las necesidades en materia de salud, al acceso y al control de los recursos, por lo tanto, estas diferencias deben abordarse con el fin de corregir los posibles desequilibrios.

Lograr la igualdad de género exige la adopción de medidas concretas destinadas a eliminar las inequidades por género.

En cuanto a la evolución del impacto de género en el presente programa se han producido mejoras cualitativas y cuantitativas.

Se considera indispensable la utilización de un lenguaje inclusivo que supere un lenguaje discriminatorio que invisibiliza el femenino o lo sitúa en un plano secundario respecto al masculino.

El Servicio Aragonés de Salud cuenta con competencias con relevancia en el logro de la igualdad de género como la prevención de la enfermedad, la asistencia sanitaria y rehabilitación, la administración y gestión de las instituciones, centros y servicios sanitarios y la gestión de los recursos humanos, materiales y financieros que se le asignen para el desarrollo de sus funciones.

Como política transversal del Gobierno de Aragón, el Servicio Aragonés de Salud mantiene su compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

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

La óptica de la perspectiva de género debe informar todas las actuaciones del Programa asistencia sanitaria, contribuyendo así a la consecución del principio de igualdad.

En especial, debe destacarse la Estrategia de Igualdad de Género (2020-2025) de la Comisión Europea que incide en la inclusión de principios como la transversalidad y la interseccionalidad y las actuaciones previstas dentro del Pacto de Estado en materia de Violencia de Género aprobado en diciembre de 2017. Incluye el perfeccionamiento de la asistencia, ayuda y protección que se ofrece a las mujeres víctimas de violencia de género y descendientes; el impulso de la formación de los distintos agentes para garantizar la mejor respuesta asistencial, y la visualización y atención de otras formas de violencia contra las mujeres, prestando especial atención a la violencia sexual, a la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual, a la mutilación genital femenina y a los matrimonios forzados. En general, se trata de cumplir con el mandato legal de formar y sensibilizar sobre la prevención de la violencia de género.

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

- Mejorar la atención a mujeres y menores con problemas de salud mental víctimas de violencia contra la mujer.
- Formación a profesionales del ámbito sanitario y social de la atención a la violencia contra la mujer desde el ámbito sanitario.
- Finalización y difusión del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en la Comunidad Autónoma de Aragón.

Asimismo, es necesario tener en cuenta el Plan de igualdad de trato y oportunidades entre las mujeres y hombres del Servicio Aragonés de Salud (2019-2022), que incluye medidas que conllevan una ejecución permanente, otras pendientes de ejecutar, así como las que se deberían incorporar en la próxima actualización del mismo. Entre estas medidas debemos destacar:

- La impartición de cursos y talleres de formación en igualdad y no discriminación por razón de sexo a todo el personal del SALUD.
- Incorporar la perspectiva de género en la investigación científica del SALUD y promover el reconocimiento de aquellas investigaciones en materia de sanidad, prevención y salud que sean relevantes.
- Promover las condiciones de trabajo para que la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva, eliminando cualquier tipo de discriminación en materia retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- Medidas de promoción y fomento de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral sin menoscabo de la promoción profesional.

Por lo que respecta a la investigación biomédica, el Servicio Aragonés de Salud garantizará en su participación en el desarrollo y ejecución de las diferentes líneas y proyectos:

- 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.
- 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.

Los centros sanitarios integrados en el Servicio Aragonés de Salud colaborarán en la ejecución de los planes orientados a la prevención de la enfermedad y, singularmente, 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.

Las medidas contempladas en el presupuesto para el ejercicio 2024 en el programa 412.1, Asistencia sanitaria, tendrán un impacto positivo en materia de igualdad de género y no discriminación, en el siguiente sentido:

Incrementar la sensibilización de las y los profesionales sanitarios acerca de las desigualdades de género existentes y la necesidad de arbitrar políticas para afrontarlas, así como de incorporar las diferenciaciones en cuanto a la enfermedad y su percepción por parte de hombres y mujeres en su práctica cotidiana de la atención sanitaria.

Avanzar en la adecuación de la actividad de atención sanitaria a las diferencias existentes en cuanto a la salud y la enfermedad por parte de hombres y mujeres.

En el ámbito de la Atención sociosanitaria el abordaje de todos los elementos que contribuyen a mejorar la salud, la calidad de vida, el mantenimiento de la autonomía y la prevención de la dependencia de las personas tendrá un impacto positivo en las mujeres, sobre todo en las del grupo de mayor edad, al ser contempladas las características diferenciadoras de los factores sanitarios y sociales distintos que se dan según el sexo (biológico) y el género (rol social).

En el marco de la atención a las víctimas de violencia de género, pretende mejorar la atención sanitaria que reciben las mujeres víctimas de violencia de género y facilitar a los profesionales las pautas de actuación en estos casos. Continuación en la promoción de la realización de actividades formativas sobre el estudio y la prevención de la violencia de género y la trata de seres humanos, así como la atención sanitaria a las víctimas y a sus hijos e hijas y la coordinación en el tratamiento multidisciplinar para garantizar y reforzar la atención integral contra la violencia de género en el Servicio Aragonés de Salud.

Promover la investigación en igualdad de género en el ámbito de la salud, así como en el abordaje desde la perspectiva de la salud pública de la violencia de género, contribuyendo a la generación y transferencia del conocimiento científico en este ámbito. Asimismo, en este ejercicio se continuará fomentando la formación en materia de igualdad de género, en particular, para facilitar la ejecución del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el Servicio Aragonés de Salud.

SECCIÓN 54. INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER

En relación con los presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón, el Instituto Aragonés de la Mujer gestiona los siguientes programas de gastos:

| Sección | Programas |
|------------------------------------|----------------------------|
| 54. INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER | 3232 PROMOCIÓN DE LA MUJER |

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

| Sección | Programa con pertinencia de género |
|------------------------------------|------------------------------------|
| 54. INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER | 3232 PROMOCIÓN DE LA MUJER |

Sección 54. Análisis de impacto de género de los programas presupuestarios

En este apartado se realiza una reflexión sobre el impacto de género de los **programas presupuestarios** considerados con pertinencia de género que corresponden al **Instituto Aragonés de la Mujer**.

PROGRAMA 3232: Promoción de la Mujer

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: Promoción de la Mujer

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER

SECCIÓN 54: INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER

El Instituto Aragonés de la Mujer, se crea por la Ley 2/1993, de 19 de febrero, y tiene como finalidades básicas elaborar y ejecutar las medidas necesarias para hacer efectivo el principio de igualdad del hombre y de la mujer, impulsar y promover la participación de la mujer en todos los ámbitos y eliminar cualquier forma de discriminación de la mujer en Aragón.

La Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, en su artículo 10.2, establece que el Instituto Aragonés de la Mujer tiene como finalidades básicas la promoción y el fomento de las condiciones que posibiliten la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos; elaborar y ejecutar las medidas necesarias para hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres, e impulsar y promover la participación de la mujer en la vida política, cultural, económica, laboral y social, así como la eliminación efectiva de todas las formas de discriminación por razón de género en Aragón.

Ello implica la necesidad de planificar una serie de acciones positivas en la Administración aragonesa con el objetivo de integrar la perspectiva de género en las políticas de los Departamentos del Gobierno de Aragón y en el resto de Administraciones, así como promover la coordinación entre la administración autonómica y las administraciones locales.

Se pretende la incorporación de las mujeres a la vida profesional activa y pública en igualdad de condiciones y oportunidades, mejorando la empleabilidad de las mujeres y apoyando la actividad empresarial de las mismas, apoyando especialmente su participación en el desarrollo económico y social del ámbito rural.

Se promueve el asociacionismo para favorecer la participación de las mujeres en la vida social y política y fomentar su presencia en los ámbitos de toma de decisiones, mediante la realización de actividades de divulgación y sensibilización, formación y asesoramiento.

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

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

Objetivos generales del programa:

| OBJETIVO | ACTIVIDAD | UNIDAD MEDIDA | DE |
|----------|-----------|------------------|----|
|----------|-----------|------------------|----|

| | | |
|------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Actividad general del IAM | Servicios de asesoramiento a la mujer Gestión y seguimiento de subvenciones y contratos Reuniones sectoriales Centros comarcales Gestión de subvenciones | Nº atenciones Nº de contratos Nº reuniones Nº centros Nº ayudas |
| 2. Incluir la perspectiva de género en las políticas del Gobierno de Aragón. | Reuniones con Departamentos y Organismos Cursos para el personal de la Administración Convenios con la SAM y la FAMP Estudios e informes | Nº reuniones Nº cursos Nº convenios Nº estudios |
| 3. Participación de las mujeres en la cultura y el deporte. | Exposiciones Actividades día internacional mujer Fomento mujer en deporte | Nº exposiciones Nº actividades Nº actuaciones |
| 4. Colaboración con los medios de comunicación. | Notas de prensa Intervenciones del IAM en medios de | Nº publicaciones Nº intervenciones |
| 5. Incluir la igualdad de oportunidades en la educación. | Convenios Ediciones Publicaciones | Nº convenios Nº ediciones Nº publicaciones |
| 6. La salud como elemento necesario en la calidad de vida de las mujeres. | Atención psicológica a mujeres Cursos y seminarios Entidades beneficiarias de subvenciones Talleres | Nº mujeres Nº cursos y s. Nº beneficiarias Nº reuniones |
| 7. Fomentar la participación de las mujeres en la economía y el empleo. | Consultas y asesorías Cursos y seminarios Módulos igualdad de oportunidades Campañas Publicaciones Asociaciones subvencionadas Jornadas transnacionales | Nº consultas Nº cursos Nº beneficiarias Nº campañas Nº publicaciones Nº beneficiarias Nº jornadas |
| 8. Atención de las mujeres en riesgo de exclusión social. | Consultas asesoría jurídica Consultas asesoría social Estancias de tiempo libre Reuniones de coordinación Campañas de publicidad | Nº consultas Nº consultas Nº beneficiarias Nº reuniones Nº campañas |

| | | |
|------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 9. Prevenir y erradicar la violencia de género. | Actos realizados 25 de noviembre Cursos de formación realizados Llamadas atendidas teléfono 24 horas Atención jurídica 24 horas Atención social 24 horas Casas de acogida Centros de emergencia Atención a hombres con problemas de control | Nº actividades Nº cursos Nº llamadas Nº llamadas Nº llamadas Nº llamadas Nº centros Nº centros Nº beneficiarios |
| 10. Participación de las mujeres en el ámbito rural. | Consultas a distancia Charlas impartidas Jornadas mujer rural Subvenciones asociaciones desarrollo rural | Nº consultas Nº charlas Nº jornadas Nº beneficiarias |

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

| II Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024) | | |
|------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| EJE/OBJETIVO | MEDIDA | CONTENIDO |
| 1. COORDINACIÓN INSTITUCIONAL | 1,2,4,5,6,7,8,11,12 y 13 | 1.Creación y funcionamiento de los órganos de cooperación y coordinación previstos en la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón. 2.Decreto que regule el funcionamiento y actuación que corresponde a las Unidades de Igualdad de género. 4.Fomentar la formación y sensibilización en materia de igualdad de género. 5.Impulso de Planes de Igualdad en el sector público. 6.Decreto de Excelencia en materia de Igualdad. 7.Difusión y concesión del distintivo de Marca de Excelencia en Igualdad para distinguir a aquellas empresas y entidades comprometidas con la igualdad de género. |

| | | |
|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>2 PARTICIPACIÓN Y TRANSFORMACIÓN SOCIAL</p> | <p>2.1: Sensibilización a toda la sociedad 1,2,4,6 y 7</p> <p>2.3. Medios de comunicación</p> | <p>8.Promover la colaboración y cooperación entre las Administraciones Públicas aragonesas.</p> <p>11.Uso no sexista del lenguaje en los documentos administrativos.</p> <p>12.Impulsar la máxima desagregación de datos: territorial, de género, de edad y cualquier otra característica de interés para el análisis de la situación de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Aragón.</p> <p>13.Actualización de la Guía de los derechos de las mujeres en Aragón.</p> <p>1.Promover y divulgar la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en todas las esferas aragonesas, y en especial en los medios de comunicación atendiendo a la diversidad y al principio de interseccionalidad.</p> <p>2.Promover el movimiento asociativo con apoyo específico a entidades que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres y asociaciones que atiendan a colectivos que tengan como objetivo la promoción y defensa de los derechos de las mujeres</p> <p>4.Garantizar la formación específica de Igualdad de género para profesionales de todos los ámbitos.</p> <p>6.Hacer realidad el principio de igualdad efectiva mediante la participación de la sociedad en estrategias conjuntas que establezcan actuaciones específicas para diferentes áreas: cultura, deporte, etc.</p> <p>7.Acciones para prevenir las violencias contra las mujeres: sensibilización, prevención y detección, en coordinación con las medidas incluidas en el Plan Estratégico para la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres en Aragón.</p> <p>2.Realizar campañas dirigidas a combatir el sexismo y los estereotipos de género en los medios de comunicación y las redes sociales.</p> <p>3.Impulsar medidas en contra del acoso sexual por razón de sexo y orientación sexual y violencia machista ejercida en las mujeres a través de las redes sociales.</p> <p>4.Visibilizar a las mujeres actuales emprendedoras para crear referentes en el emprendimiento y liderazgo.</p> |
|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>3. SISTEMA EDUCATIVO, CULTURA, CIENCIA Y SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO</p> <p>4. ESTADO DE BIENESTAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO</p> | <p>2,3,4,5,6,7</p> <p>Cultura, Ciencia y Sociedad del conocimiento 2,3,5,11</p> <p>4.1. Calidad de vida, salud y deporte 11,14</p> | <p>5. Difundir la contribución de las mujeres en su diversidad a lo largo de la historia, y que han permanecido en el olvido.</p> <p>6. Proyectar contenidos que sensibilicen al público espectador en materia de igualdad, brindando una especial atención a la sensibilización social de la ciudadanía en la imagen social de las mujeres de grupos vulnerables.</p> <p>7. Visibilizar la diversidad de hombres y masculinidades para crear nuevos referentes, sensibilizando en materia de igualdad</p> <p>2. Difundir la actividad artística en relación con la igualdad de oportunidades y contra la violencia de género.</p> <p>3. Participación en proyectos que tengan como objetivo desarrollar los criterios de igualdad y diversidad de género en la cultura y el arte, así como dar visibilidad del trabajo que llevan a cabo las mujeres en la cultura, la ciencia y la sociedad del conocimiento.</p> <p>5. Promover la documentación del Instituto Aragonés de la Mujer</p> <p>11. Apoyo a la difusión y el reconocimiento de las producciones de las mujeres aragonesas en el ámbito cultural, artístico, intelectual, personal y social.</p> <p>11. Apoyo a mujeres deportistas y a proyectos de las federaciones deportivas que fomenten la participación de mujeres y equipos femeninos</p> <p>14. Potenciación de la visibilidad de la mujer deportista desde edades tempranas hasta su madurez, estableciendo redes conjuntas de trabajo con centros educativos, entidades deportivas y medios de comunicación.</p> <p>2. Fomentar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las empresas, fundamentalmente en las desigualdades en las retribuciones. Planes de igualdad y auditorías retributivas.</p> <p>3. Impulsar actuaciones destinadas a facilitar la creación, el mantenimiento y el crecimiento de las empresas de mujeres, especialmente a aquellas que se desarrollen en sectores emergentes o innovadores y reconociendo el papel de las empresarias aragonesas.</p> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| | | |
|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <p>rural 6,10,11</p> <p>5.3. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares. 1,2,3,4,5,6</p> | <p>1.Apoyo a la prestación de servicios que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral adaptados al territorio.</p> <p>2.Fomentar a través de diferentes estrategias o programas la parentalidad positiva y la corresponsabilidad.</p> <p>3.Promover la ampliación de medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral para que se recojan en los convenios colectivos.</p> <p>4.Potenciar servicios de carácter social de atención y cuidado de niños y niñas, apoyo a familias monomarentales, personas dependientes o con discapacidad.</p> <p>5.Sensibilización de la sociedad en la importancia de la conciliación y la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares.</p> <p>6.Promoción de la corresponsabilidad y el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar en los jóvenes.</p> |
|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Una vez transcurridos dos años desde la implantación del II Plan, y tal como establece el artículo 20.3 de la Ley 7/2018 de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, se realizó la evaluación intermedia que pretende valorar la forma en que los objetivos marcados se están consiguiendo. Este Plan sigue contribuyendo a alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de género bajo el criterio de transversalidad.

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

| ARTÍCULO | CONTENIDO |
|---------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 6. La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón | 1. el Gobierno de Aragón, a través del Instituto Aragonés de la Mujer, adscrito al departamento con competencia en materia de igualdad de género, en orden a garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, desarrollará las siguientes funciones: de la a) la h) |
| 10. El Instituto Aragonés de la Mujer | 1. El Instituto Aragonés de la Mujer, organismo autónomo adscrito al departamento del Gobierno de Aragón con competencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres, se rige por su ley reguladora, que definirá en cada momento su naturaleza, fines, funciones, órganos |

| | |
|---------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <p>directivos, plan de actuación, coordinación de las políticas de transversalidad de género en nuestra Comunidad Autónoma y cualesquiera otras menciones sustanciales que conformen su régimen y organización.</p> <p>2. El Instituto Aragonés de la Mujer tiene como finalidades básicas la promoción y el fomento de las condiciones que posibiliten la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos; elaborar y ejecutar las medidas necesarias para hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres, e impulsar y promover la participación de la mujer en la vida política, cultural, económica, laboral y social, así como la eliminación efectiva de todas las formas de discriminación por razón de género en Aragón.</p> |
| 11. El Centro de Documentación | El Instituto Aragonés de la Mujer dispondrá de un Centro de Documentación como unidad encargada de coordinar todas aquellas publicaciones en materia de igualdad de género de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, y gestionará un fondo documental adecuado que sirva de apoyo a la investigación y el conocimiento. Asimismo, en función de los recursos disponibles, ofrecerá servicios como una biblioteca virtual, fomentando la accesibilidad de sus fondos. |
| 12. Centros comarcales de información y servicios a la mujer | 1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, a través del organismo autónomo competente en igualdad de género, ostenta la titularidad, competencia, programación, prestación y gestión de los Centros comarcales de información y servicios a la mujer, regulados en la Ley 4/2007, de 22 de marzo, de Prevención y Protección integral a las Mujeres Víctimas de violencia en Aragón. |
| 13. Unidades de igualdad de género | 1. Uno de los requisitos de las unidades de igualdad de género será que tengan la formación habilitada por el Instituto Aragonés de la Mujer para el desarrollo de tal fin. |
| 14. Comisión Interdepartamental para la igualdad | 1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, creará una Comisión Interdepartamental para la igualdad en la que estarán representados los distintos departamentos de la Administración y organismos autónomos de la Comunidad Autónoma de Aragón. Se constituirá por un miembro de cada unidad de igualdad de cada departamento y organismo autónomo y la presidirá la persona titular del Instituto Aragonés de la Mujer. |
| 18. Evaluación del impacto de género | 4.a. El gobierno de Aragón, a propuesta del Instituto Aragonés de la Mujer, elaborará y revisará periódicamente las normas o directrices en las que se precisen las pautas y criterios a seguir para la realización de la evaluación previa del impacto en función de género. |
| 20. Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres | 3. El Instituto Aragonés de la Mujer presentará una evaluación de la aplicación de dicho plan estratégico cada dos años. |

| | |
|----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 92. Inspección | 2. El Instituto Aragonés de la Mujer habilitará entre su personal inspectores o inspectoras en materia de igualdad de género. |
|----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Tal como establece el artículo 88 de la Ley, se ha elaborado un informe de evaluación sobre el conjunto de actuaciones, en relación con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres. Este informe ha estado coordinado por el Departamento al que está adscrito el Instituto Aragonés de la Mujer. Previamente a su aprobación, se dio traslado del informe para su valoración a la Comisión Interdepartamental para la igualdad. Los resultados aportados muestran avances importantes, pero es necesario seguir trabajando en las diferentes actuaciones para hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

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

| | |
|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Medida | A/4 Realización de campañas en medios de comunicación para fomentar el acceso al empleo público dirigidas al sexo menos representado cuando se trate de puestos masculinizados o feminizados. |
| Plazo de implantación | Desde el 1 de enero de 2021 |
| Responsable de su implantación | Instituto Aragonés de la Mujer |
| Indicadores de resultados | 2 campañas durante la vigencia del Plan de Igualdad |
| Medida | C/2 Mantener la formación en igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres y los cursos sobre lenguaje no sexista |
| Plazo de implantación | Desde el 1 de enero de 2021 |
| Responsable de su implantación | Instituto Aragonés de Administración Pública e Instituto Aragonés de la Mujer |
| Indicadores de resultados | 4 cursos y/o vídeos impartidos durante la vigencia del Plan de Igualdad |
| Medida | C/3 Impartir formación sobre el acoso sexual y por razón de sexo, así como otras formas de violencia de género. |
| Plazo de implantación | Desde el 1 de enero de 2021 |
| Responsable de su implantación | Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios a través del Instituto Aragonés de Administración Pública e Instituto Aragonés de la Mujer |
| Indicadores de resultados | 8 cursos impartidos en el plan de formación del IAAP o vídeos en el Portal del Gobierno de Aragón. |
| Medida | C/4 Impartir formación obligatoria en material de igualdad al personal de Nuevo ingreso y al personal que ostente responsabilidades directivas y de gestión de personal. |
| Plazo de implantación | Desde el 1 de enero de 2021 |
| Responsable de su implantación | Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios a través del Instituto Aragonés de Administración Pública e Instituto Aragonés de la Mujer |
| Indicadores de resultados | 4 cursos impartidos durante la vigencia del Plan de Igualdad |
| Medida | C/5. Realizar campañas de sensibilización para evitar que los estereotipos de género afecten en la elección de los cursos.. |
| Plazo de implantación | Desde el 1 de enero de 2021 |

| | |
|--------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Responsable de su implantación | Instituto Aragonés de la Mujer |
| Indicadores de resultados | 4 campañas durante la vigencia del Plan de Igualdad |
| Medida | C/6 Hacer campañas de sensibilización en materia de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación por razón de sexo dirigidas al personal, principalmente en fechas relevantes para la igualdad de género, que en todo caso incluirá el 8 de marzo (día internacional de la mujer trabajadora) y el 25 de noviembre (día internacional de eliminación de la violencia contra la mujer). |
| Plazo de implantación | Desde el 1 de enero de 2021 |
| Responsable de su implantación | Instituto Aragonés de la Mujer |
| Indicadores de resultados | 16 campañas realizadas y ámbito territorial de las mismas |
| Medida | C/7 Elaborar un código de buenas prácticas en material de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. |
| Plazo de implantación | 2 años |
| Responsable de su implantación | Instituto Aragonés de la Mujer y Unidades de Igualdad |
| Indicadores de resultados | Publicación en BOA y difusión |
| Medida | C/10 Impartir cursos y talleres de formación en igualdad y no discriminación por razón de sexo dirigido a todo el personal y, especialmente a los hombres en acciones formativas sobre nuevos valores de la masculinidad y corresponsabilidad familiar. |
| Plazo de implantación | Desde el 1 de enero de 2021 |
| Responsable de su implantación | Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios a través del Instituto Aragonés de Administración Pública e Instituto Aragonés de la Mujer |
| Indicadores de resultados | 4 cursos y talleres impartidos y número de asistentes. Hacer estudio comparativo en años sucesivos. |
| Medida | F/1 Fomentar el uso corresponsable de los derechos de conciliación a través de acciones de formación, información y sensibilización en corresponsabilidad.. |
| Plazo de implantación | 2 años |
| Responsable de su implantación | Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, Instituto Aragonés de la Mujer y Unidades de Igualdad. |
| Indicadores de resultados | 10 acciones de información y sensibilización realizadas. Porcentaje anual de medidas de conciliación solicitadas por hombres. |
| Medida | J/1 Elaborar un protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo. |
| Plazo de implantación | 3 meses |
| Responsable de su implantación | Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios y el Instituto Aragonés de la Mujer |
| Indicadores de resultados | Publicación del Protocolo aprobado en Diario Oficial (BOA) |
| Medida | J/2 Campañas de sensibilización en material de violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo. |
| Plazo de implantación | Desde el 1 de enero de 2021 |
| Responsable de su implantación | Instituto Aragonés de la Mujer y la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios. |
| Indicadores de resultados | 16 campañas realizadas |
| Medida | J/3 Formación para la prevención de la violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo. |

| | |
|--------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Plazo de implantación | 1 año |
| Responsable de su implantación | Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios y el Instituto Aragonés de la Mujer |
| Indicadores de resultados | 12 actividades de formación realizadas en el Plan de Formación anual |
| Medida | J/5 Elaborar un protocolo de movilidad para las empleadas públicas afectadas por violencia de género |
| Plazo de implantación | 1 año |
| Responsable de su implantación | Instituto Aragonés de la Mujer |
| Indicadores de resultados | Protocolo aprobado y publicado |

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

Según datos oficiales a 1 de enero de 2023, las mujeres representan aproximadamente un 50,60 % de la población total aragonesa. La mayor concentración de habitantes se encuentra en la provincia de Zaragoza, seguido de Huesca y por último Teruel.

Mercado de trabajo

A partir del 2020, la situación económica aragonesa al igual que la española, ha estado ligada a la evolución de la crisis sanitaria derivada de la epidemia de COVID-19, agravada el último año por el conflicto de Ucrania, sufriendo un duro golpe que ha afectado de manera especial a las mujeres.

Según la EPA, en el segundo trimestre del 2023 la tasa de desempleo en España es del 11,60%, 13,16% en el caso de las mujeres y un 10,19% en el caso de los hombres. Si comparamos estos datos con los de Aragón, son más favorables: la tasa de desempleo es de un 8,59%, en las mujeres se sitúa en 11,76%, y la de los hombres en 5,74%.

Respecto al tema salarial varios estudios reflejan que la brecha salarial se sitúa en el 24% en Aragón. Esto significa que una mujer gana de media el 24% menos que un hombre, una cifra similar a la que estima la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que cifra en un 20% esa diferencia en el mundo. Son varias las razones de esta brecha, pero fundamentalmente es que el colectivo femenino ocupa un mayor porcentaje de trabajos parciales y temporales, así como los empleos peor remunerados o socialmente menos valorados. Otro condicionante es el tipo de jornada, las mujeres con contrato a tiempo parcial es tres veces más que los hombres. Respecto al tipo de contrato, mientras

el 61 % de los hombres tiene un contrato indefinido, las mujeres no alcanzan el 40 %. También hay que señalar que esta diferencia se ha reducido casi a la mitad en la última década.

El Instituto Aragonés de la Mujer a través de su servicio de asesoría laboral, facilita información y formación a mujeres para conseguir en ellas una actitud activa de permanente búsqueda de empleo, ayudándolas a que analicen su propio potencial y hacer coincidir este con las distintas opciones que se les ofrecen. Durante el año 2022 se atendieron a 520 mujeres, y durante los 8 primeros meses del 2023 a 226.

Asesoramiento empresarial para emprendedoras y empresarias y de orientación a empresas y entidades que desarrollen medidas y planes de igualdades en Aragón. Durante el año 2022 se atendieron a 188 mujeres emprendedoras y durante los 8 primeros meses del 2023 a 85. Se asesoró sobre la elaboración, implementación, registro y seguimiento de planes de igualdad. Desde el año 2019 se han realizado más de 80 acompañamientos a empresas, ayuntamientos, comarcas, asociaciones, etc.

Educación, cultura y deporte

Las cifras de hombres y mujeres en las primeras etapas educativas (Infantil, Primaria y E.S.O.), son similares. Lo mismo ocurre con los datos sobre la enseñanza universitaria, donde el número entre hombres y mujeres matriculadas son similares.

En cuanto al Bachillerato, danza, idiomas, música, educación de adultos y a distancia la cifra de mujeres es ligeramente superior a la de hombres y, sin embargo, ocurre lo contrario en los ciclos de formación profesional y actividades deportivas en los que los hombres son mayoría.

La realidad educativa anterior tiene su reflejo en el mercado laboral: la mayor participación de mujeres se produce en el sector servicios donde casi el 50% de las mujeres ocupadas se adscriben a este sector. Dentro de este, educación, sanidad y servicios sociales, hostelería y servicio doméstico son las más demandadas por estas. En todas estas actividades se aprecia cómo los estereotipos de género han empapado el mercado laboral (segregación horizontal) y este se encuentra marcado por los papeles tradicionalmente atribuidos a la mujer y vinculados al cuidado y al trabajo doméstico.

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

El Instituto Aragonés de la Mujer organiza jornadas de sensibilización dirigidas a tomar conciencia de cómo afecta la socialización de género a nuestra participación en la vida pública y política; conferencias como “Menudas artistas” que coloca a mujeres artistas en la Historia del Arte; Muestra de cortometrajes que tiene como objetivo difundir la creación cinematográfica de las mujeres cineastas; Patrocinio de actividades de igualdad de la mujer y contra la violencia de género, etc.

Las Guías “Mujeres que son tesoros I” y “Mujeres que son tesoros II”. Estas guías recopilan las biografías de mujeres aragonesas que pertenecen a diferentes ámbitos, con el objetivo de visibilizar el trabajo y contribución a una sociedad más igualitaria

El IAM sigue difundiendo el Juego “Escalera a la Igualdad” diseñado en el año 2021, con el objeto de fomentar y difundir el concepto de igualdad entre la juventud. Además, en este juego se conocen mujeres destacadas en la Comunidad Autónoma de Aragón en distintos ámbitos: científico, artístico, político, etc. Durante los años 2022 y 2023, se han visitado 16 centros escolares para que el alumnado conozca y aprenda a la vez que juega, asistiendo aproximadamente un total de 1.000 estudiantes (60% chicas y 40% chicos).

El deporte constituye una oportunidad perfecta para aprovechar una actividad que persigue promover valores y conductas que reflejen la lucha para combatir la invisibilidad de la mujer en el ámbito del deporte, como plataforma de difusión de su imagen. El Instituto Aragonés de la Mujer, durante los años 2022 y 2023 ha apoyado a diversos clubs deportivos, como el Alcoraz de Huesca, o el Real Club de Fútbol Femenino.

Medio rural

Del total de mujeres aragonesas, un 20% viven en el medio rural, mujeres que sufren una doble discriminación y que resultan determinantes para su vertebración territorial y social. Sin embargo, se mantienen escenarios de desigualdad entre mujeres y hombres

en un grado más acusado de lo que ocurre en el medio urbano, como se comprueba en dos estudios realizados en el año 2021, por el Departamento de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente y la Universidad de Zaragoza, sobre la situación del mundo rural aragonés desde una perspectiva de género

Se constata una mayor brecha de género poblacional y de empleo que en el medio urbano y mayor envejecimiento poblacional, revelando la existencia de dificultades para la fijación de población en edad de trabajar. La formación aparece como elemento importante de movilidad económica y social en el medio rural.

La distribución del tiempo dedicado a realizar las distintas actividades cotidianas entre las mujeres y sus parejas es desigual, aunque se iguala algo al disminuir la edad y aumentar el nivel de formación. Se constata igualmente que las tareas de cuidados recaen en gran medida en las mujeres.

También se comprueba que las mujeres desean seguir permaneciendo en el medio rural en los próximos años, siendo el sector agrario el que más arraigo genera, pero las posibilidades de empleo son escasas y muchas se ven obligadas a emprender para poder trabajar. Asimismo, señalan las deficiencias en servicios e infraestructuras.

En el Instituto Aragonés de la Mujer, conscientes de estas desigualdades, se han llevado a cabo distintos proyectos dirigidos a las mujeres del medio rural:

- Talleres de formación dirigido a mujeres emprendedoras. Se realizan en distintas localidades de las tres provincias aragonesas y se les proporciona herramientas para poner en marcha sus proyectos.
- Plataforma Red-IAM-Rural, para facilitar el contacto entre las mujeres emprendedoras en el entorno rural, dar visibilidad del colectivo ante la sociedad, facilitar las sinergias entre proyectos dando a conocer los diferentes proyectos emprendedores de la red, así como detectar las necesidades del colectivo mediante un espacio habilitado para la publicación de necesidades concretas. Son ya 50 emprendedoras las que forman parte de la Red, publicando su Proyecto empresarial y participando en los encuentros que se van realizando.
- Proyecto Juntas por las Comarcas. Se visitaron 27 de las 33 Comarcas aragonesas con el objetivo de celebrar encuentros con distintos colectivos de mujeres y conocer de primera mano sus necesidades. Con las aportaciones de

dichas comarcas se ha elaborado un informe global en el que se puede ver la situación real de las mujeres aragonesas del medio rural.

- Convenios con las Comarcas aragonesas para la prestación de servicio de atención psicológica, social, educativa familiar, así como para la realización de acciones formativas y campañas en materia de prevención y sensibilización de la violencia de género.

Formación en materia de igualdad

Durante el año 2023 se ha continuado con diversos cursos de formación en materia de igualdad dirigidos a todo el personal de la administración de la DGA (Igualdad de género en la Administración Pública, Unidades de Igualdad en la Administración Pública, Violencia en el ámbito laboral por razón de género, Masculinidades y corresponsabilidad, etc.).

Asimismo, en colaboración con la Universidad de Zaragoza, se ha vuelto a convocar para el curso académico 2023-2024, el curso sobre Unidades de igualdad de género en la Administración Pública, con 34 personas matriculadas pertenecientes a todos los departamentos del Gobierno de Aragón.

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

El objetivo del presupuesto del Instituto Aragonés de la Mujer para el año 2024, y tal como establece en su ley de creación, es ejecutar las medidas necesarias para hacer efectivo el principio de igualdad del hombre y de la mujer, impulsar y promover la participación de la mujer en todos los ámbitos y eliminar cualquier forma de discriminación en Aragón.

En estos presupuestos se sigue promocionando el asociacionismo para favorecer la participación de las mujeres en la vida social y política y fomentar su presencia en los ámbitos de toma de decisiones, mediante la realización de actividades de divulgación, formación y asesoramiento.

A través del asesoramiento laboral y empresarial, se espera seguir mejorando la empleabilidad de las mujeres, así como la actividad empresarial encaminada a apoyar la participación de las mujeres en el desarrollo económico y social, especialmente en el ámbito rural.

Acciones encaminadas a visibilizar a la mujer y destacar su valor en distintos campos a través de campañas en fechas conmemorativas (8 de marzo “Día Internacional de las Mujeres”, 15 de octubre “Día Internacional de las Mujeres Rurales” y 25 de noviembre “Día Internacional de la eliminación de la violencia contra las mujeres”), conferencias sobre mujeres destacadas para que no caigan en el olvido así como seguir difundiendo las guías “Mujeres que son tesoros I”, “Mujeres que son tesoros II” y el Juego “Escalera a la Igualdad”.

Se va a hacer un esfuerzo importante en actuaciones en el medio rural: impulso de la Red-IAM-Rural, finalizar el Proyecto Juntas en las Comarcas con la visita a las comarcas que quedaron pendientes en el año 2023, así como el mantenimiento de los convenios con las comarcas aragonesas para distintos servicios.

La formación, como pilar importante en el camino a la igualdad, dirigida al personal de la Administración de la DGA también está contemplada en este presupuesto, así como el convenio con la Universidad de Zaragoza, para la impartición del curso sobre Unidades de igualdad de género en la Administración Pública.

Se considera que el programa presupuestario de 2024 del Instituto Aragonés de la Mujer posee impacto positivo al género en la medida que contribuye a la eliminación de las desigualdades de género entre mujeres y hombres, en especial va a contribuir al desarrollo de las políticas de igualdad y a seguir erradicando las violencias contra las mujeres en Aragón.

El presupuesto del Instituto Aragonés de la Mujer para el año 2024 ha integrado el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el conjunto de sus actuaciones, y como consecuencia de ello, considera que éste ejercerá un impacto positivo en la reducción de las desigualdades.

SECCIÓN 71. ARAGONESA SERVICIOS TELEMÁTICOS

En relación con los presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón, la Entidad de Derecho Público Aragonesa de Servicios Telemáticos gestiona los siguientes programas de gastos:

| Sección | Programas |
|---------|-----------------------------|
| 71 | 1265- Servicios Telemáticos |

Identificación de los programas con pertinencia de género

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

| Sección | Programas con pertinencia de género |
|---------|-------------------------------------|
| 71 | 1265- Servicios Telemáticos |

SECCIÓN 71. Análisis de impacto de género de los programas presupuestarios

Fichas de los programas de la sección 71 con pertinencia de género

En este apartado se realiza una reflexión sobre el impacto de género de los programas presupuestarios considerados con pertinencia de género que corresponden a la Entidad Aragonesa de Servicios Telemáticos.

| |
|--------------------------------------|
| PROGRAMA 1265- Servicios Telemáticos |
|--------------------------------------|

a) Datos generales del programa presupuestario

PROGRAMA: 126.5- Servicios Telemáticos

CENTRO GESTOR RESPONSABLE: 71010

SECCIÓN: 71

AST tiene un programa de gasto, coincidente con su clasificación funcional: 1265 Servicios Telemáticos. Dicha función 1265 está incluida en la política de gasto: Políticas Económicas, y dentro de la misma en Investigación y Desarrollo. El programa 126.5 Servicios Telemáticos recoge los créditos destinados a parte de los gastos de funcionamiento de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 7/2001, de creación de la Entidad, de los que los principales objetivos son los que se reflejan a continuación:

- El cumplimiento y ejecución de las directrices estratégicas del Gobierno de Aragón en materia de servicios y sistemas corporativos de información y de telecomunicaciones, así como de la política que, en la materia, defina el Departamento de Presidencia y Relaciones Institucionales.
- Actuar como proveedor principal ante la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón para la cobertura global de las necesidades de ésta en relación con los servicios, sistemas y aplicaciones para la información y las telecomunicaciones.
- La coordinación de la actuación de la Administración de la Comunidad Autónoma con la de otras Administraciones públicas y entidades públicas o privadas, en materia de servicios y sistemas para la información y las telecomunicaciones, en el ámbito de funciones de la entidad.
- La promoción e impulso de la oferta y demanda de servicios y sistemas de información y de telecomunicaciones en el ámbito de Aragón, así como la contribución a la ejecución de las infraestructuras y la prestación de los servicios que se consideren necesarios para impulsar el desarrollo económico y social del territorio.

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

La finalidad de este Informe es mostrar que el presupuesto obtenido por AST, como proveedor principal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, en las necesidades de ésta con los servicios de sistemas y aplicaciones para la información y las telecomunicaciones, se realiza en base a los principios de igualdad de trato y oportunidades a hombres y mujeres y, en consecuencia, atendiendo al principio de equidad.

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

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

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

| Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ARTÍCULO | CONTENIDO |
| Artículo 39. La igualdad laboral en el sector privado y en la función pública de Aragón | El Gobierno de Aragón, así como las Administraciones públicas aragonesas, aplicarán la transversalidad de género en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas de empleo que se desarrollen en la Comunidad Autónoma y que sean de su competencia, y promoverán las condiciones necesarias para que la aplicación de la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres sea real y efectiva |
| Art. 79. Sociedad de la información y del conocimiento | Las Administraciones públicas aragonesas incorporarán el principio de igualdad de género en todas las actuaciones y programas de la sociedad de la información y del conocimiento, en su diseño, ejecución y evaluación, e integrarán transversalmente la perspectiva de género en la planificación e implantación de las nuevas tecnologías de la información, la comunicación y el conocimiento, con el objetivo de garantizar la incorporación en condiciones de igualdad de oportunidades, de mujeres y hombres, a la sociedad de la información. |
| Art. 80. Desarrollo rural | La Administración de la Comunidad Autónoma establecerá programas y actuaciones con el objetivo de facilitar el acceso a las nuevas tecnologías de la información, la comunicación y el conocimiento y a la gestión de empresas de ámbitos tecnológicos que favorezcan el teletrabajo, mejorando las infraestructuras del territorio y la llegada de internet a nivel profesional. |

| II Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024) | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|------------------|
| EJE/OBJETIVO | MEDIDA | CONTENIDO |
| | | |

| | | |
|---------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3. Sistema educativo, cultura, ciencia y sociedad del conocimiento. | Cultura, Ciencia y Sociedad del conocimiento | 6. Impulsar políticas de igualdad entre las mujeres y los hombres en el ámbito científico, tecnológico y académico con la colaboración de la comisión Asesora de Mujer y Ciencia. 12. Fomentar programas formativos y de acceso a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación para mujeres, con objeto de superar la brecha digital de género y mejorar su capacidad profesional. |
|---------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

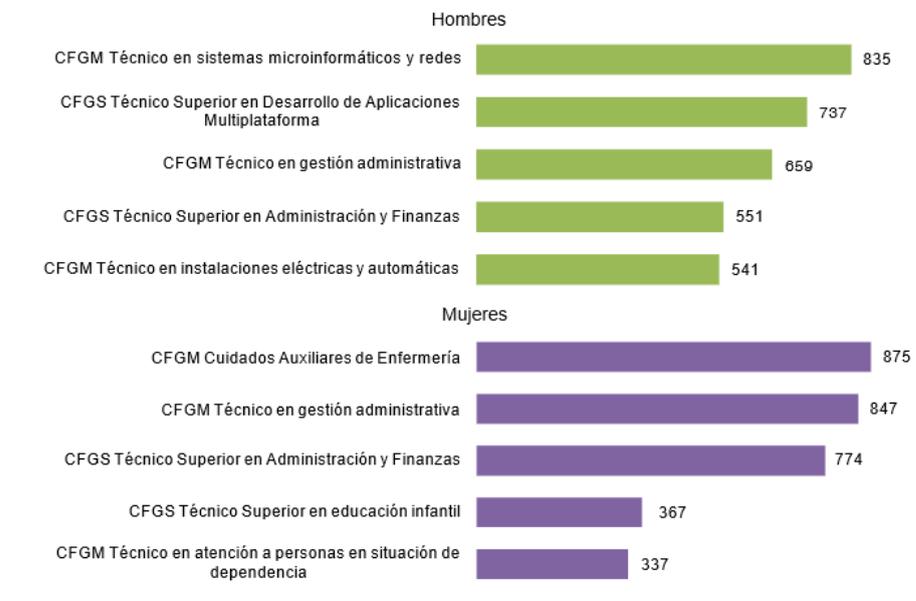
c) Descripción de la situación social de mujeres y hombres en relación con el ámbito de aplicación del programa presupuestario.

c.1) Ámbito educativo

Como sabemos, el ámbito educativo es el preludio del laboral. Por ello, conviene prestar atención a los datos de mujeres y hombres en las diferentes ramas de estudio. En cuanto a la matriculación universitaria, encontramos cifras equiparables entre sexos. Sin embargo, las diferencias se empiezan a vislumbrar en relación con la elección del área de estudio, algo que ocurre asimismo en la formación profesional.

En relación con la formación profesional (Gráfico 1) se observan determinados patrones: las mujeres son mayoría en aquellos estudios profesionales relacionados con el ámbito del cuidado mientras que los hombres eligen en mayor medida aquellos estudios relacionados con la tecnología o la informática.

Gráfico 1. Estudios profesionales con mayor número de alumnos por sexo. Aragón. Curso 2021/2022.

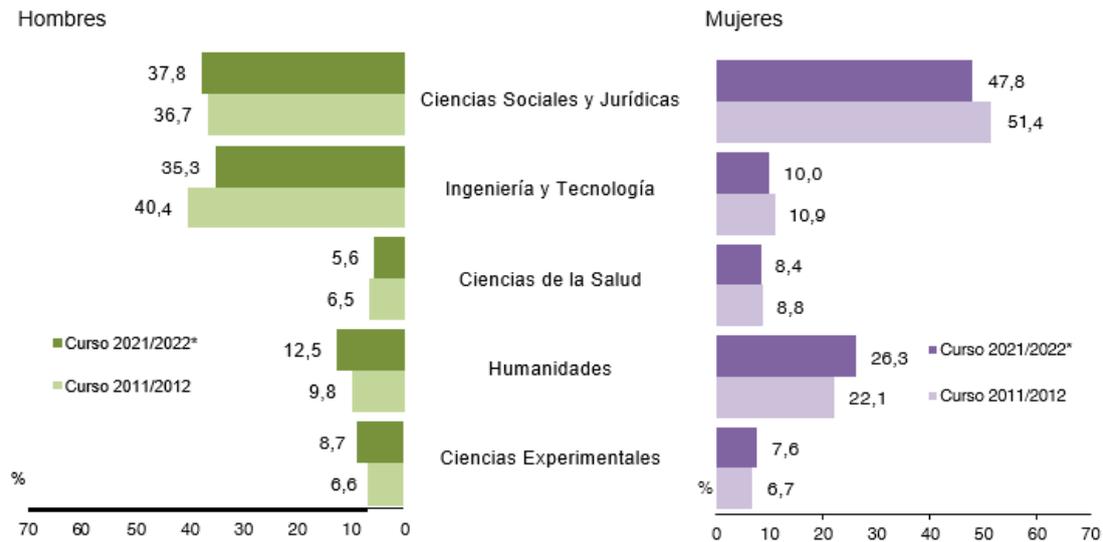


Fuente: Elaboración IAEST a partir de datos de la Estadística de la enseñanza no universitaria. Departamento de Educación, Cultura y Deporte. Gobierno de Aragón.

En lo que a los estudios universitarios se refiere (Gráfico 1), esta socialización de género hace que existan campos masculinizados como el de Ingeniería y Arquitectura donde los hombres son mayoría o sectores feminizados como las Ciencias Sociales y Jurídicas o las Ciencias de la Salud. Se constata, por tanto, la escasez de mujeres en carreras STEM (acrónimo en inglés que significa: Science, Technology, Engineering and Mathematics y acuñado por la OCDE) de la que nos advierte la diferente literatura al respecto.

Gráfico 2. Alumnado universitario por sexo y área de conocimiento. Aragón.

Unidad: Porcentaje de alumnas y alumnos matriculados por sexo según áreas.



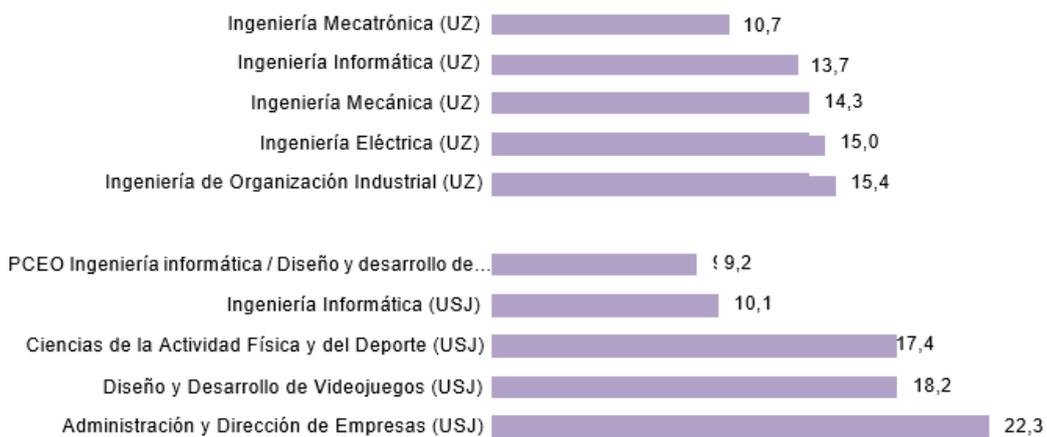
* Curso 2021/2022, datos provisionales.

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

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

Gráfico 3. Estudios con menor porcentaje de mujeres por universidad.

Unidad: Porcentaje de alumnas matriculadas.



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

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

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 cuanto a la traducción de esta distribución en el mercado laboral, “las profesiones TIC Según datos de Eurostat para España sobre distribución de especialistas TIC por sexo, solo el 15,6% de los profesionales TIC son mujeres en 2017. La serie de los últimos diez años muestra además que mientras que los profesionales TIC masculinos aumentan tanto en España como en la media europea, las profesionales femeninas son cada vez menos, –un descenso en el porcentaje de mujeres y un aumento en el de hombres. Este hecho no es una particularidad española sino una tendencia común en la media de la UE” (Libro Blanco de las Mujeres en el ámbito tecnológico, Secretaría de Estado para el Avance Digital, del Ministerio de Economía y Empresa de marzo de 2019, p.69).

Con vistas a realizar un análisis exhaustivo de este aspecto en el ámbito concreto de nuestra Administración, resultaría de interés dilucidar cuál es la proporción de mujeres que desarrollan tareas de programación o puestos de mando en departamentos vinculados a las TIC como, por ejemplo, AST.

c.2) Distribución de mujeres y hombres en AST

AST está adherida al Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024, aprobado por el Gobierno de Aragón el día 23 de diciembre de 2020 y publicado en el BOA por Orden HAP/1353/2020, de 28 de diciembre.

Actualmente nuestra plantilla está conformada por 92 personas, de las que 50 son hombres y 42 son mujeres.

En los datos globales comprobamos que nuestra entidad tiende al equilibrio de género y la paridad.

Aunque si realizamos un análisis por áreas, vemos que en nuestra entidad existen sesgos de infrarrepresentación, tanto masculina como femenina.

| DISTRIBUCIÓN POR ÁREAS | HOMBRES | MUJERES |
|-------------------------------|----------------|----------------|
| DIRECCIÓN | 1 | 2 |

| | | |
|---------------------------------------|----|----|
| OFICINAS CALIDAD Y PROYECTOS | 3 | 11 |
| RECURSOS | 0 | 11 |
| TECNOLOGIA Y SISTEMAS | 14 | 7 |
| TELECOMUNICACIONES E INFRAESTRUCTURAS | 20 | 3 |
| DESARROLLO NEGOCIO | 9 | 4 |

Desde AST hemos apreciado que hay ciertas áreas y puestos de trabajo específicos donde la mujer está infrarrepresentada. Es por ello por lo que creemos necesario dar visibilidad a mujeres que desempeñan laborales profesionales que tradicional o culturalmente están vinculadas a los hombres.

Nuestros esfuerzos, en este sentido, se encaminan a promover perfiles femeninos en áreas de Telecomunicaciones y Tecnología, y perfiles masculinos en el área de recursos.

Tenemos que poner en valor que las Comisiones y Mesas de contratación de la entidad son órganos paritarios y, en la mayoría de las ocasiones, están presididas por mujeres.

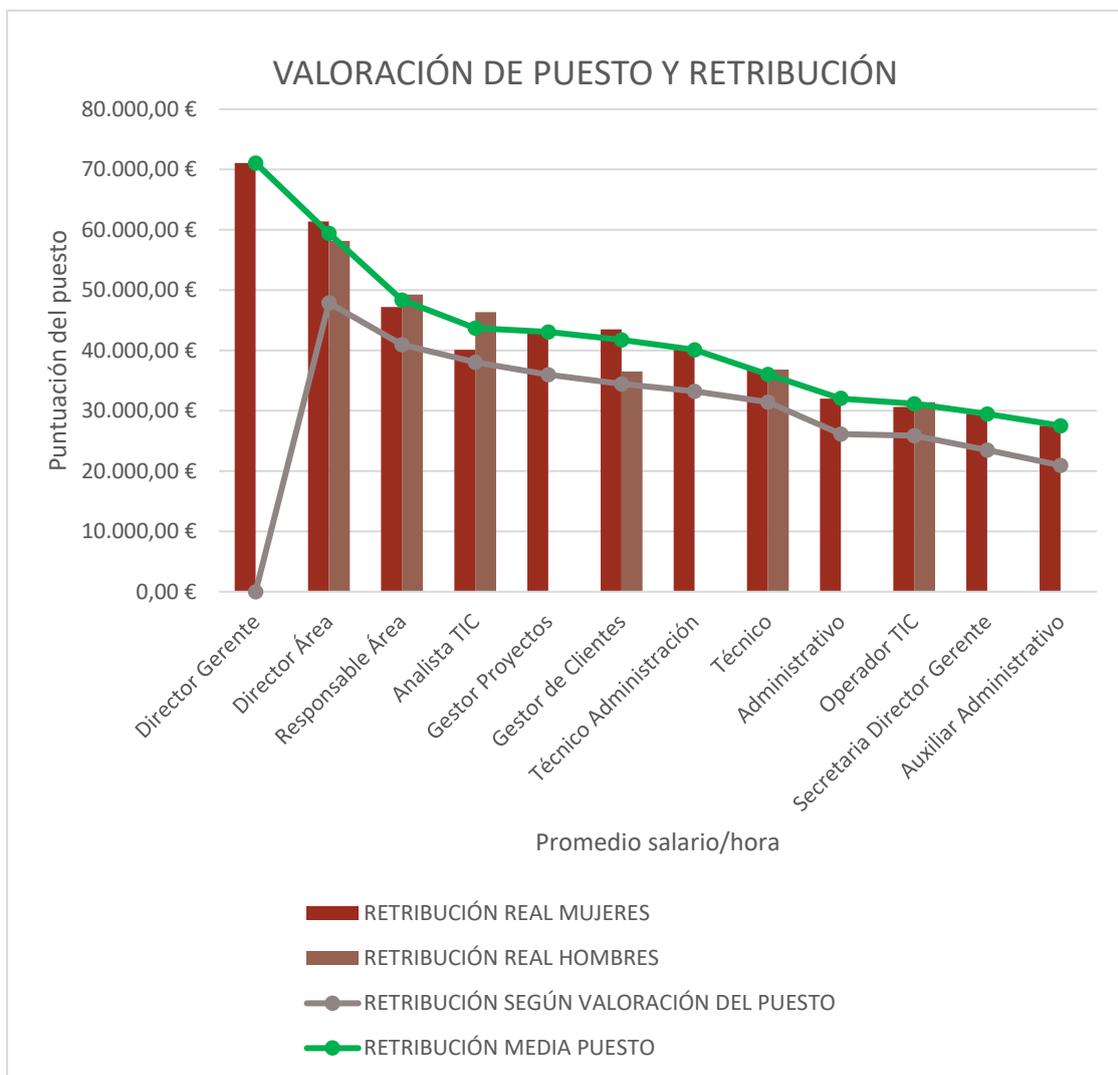
Las personas que trabajan en AST cuentan con medidas para la conciliación de la vida laboral y personal que fomentan la igualdad de trato entre hombres y mujeres, ya que les es de aplicación, al personal funcionario de la entidad, el II Acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal funcionario que presta sus servicios en el ámbito sectorial de Administración General de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y, al personal laboral propio, el VIII Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Algunas de estas medidas se reflejan en el siguiente listado:

- Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
- Licencias.
- Horario flexible de entrada y/o salida.
- Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- Realización de reuniones por videoconferencia.
- Organización de reuniones y formaciones en horario laboral.
- Flexibilidad horaria por motivos de conciliación.
- Plan de acción social (ayuda económica para estudios, entre otros motivos).
- Permisos para acompañamiento médico a familiares.

- Reducción de jornada por guarda legal de menores de 12 años, ancianos o cuidado de enfermos.
- Distribución flexible de las vacaciones, posibilidad de coger días libres puntuales.
- Jornada laboral intensiva.
- Viernes por la tarde no laborables.
- Implementación de la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo.

A finales de 2022 se llevó a cabo en AST una auditoría retributiva, a través de una consultora externa que garantizase la imparcialidad de los resultados obtenidos, a efectos de la elaboración de un plan de igualdad propio de la entidad, y arrojó las siguientes conclusiones:



Según los datos expuestos, resultado de esta auditoría retributiva, en AST observamos que la mayoría de los puestos son retribuidos en línea con su valoración, de la misma manera en hombres que en mujeres.

c.3) Actuaciones a destacar

Durante el anterior ejercicio presupuestario se han llevado a cabo diversas acciones de visibilización para conmemorar el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia:

Vídeo AST Mujer en el mundo de la Tecnología Iniciativa 11deFebrero.org

<https://youtu.be/3bYT8AJZFNA>

Iniciativa 11F 2023 “Fomento de la mujer y la niña en la Ciencia”, con el objetivo de dar visibilidad al trabajo de las científicas y de animar la vocación en los ámbitos de la ciencia, la ingeniería y la tecnología.

<https://ast.aragon.es/actualidad/resumen-del-11f-mas-presencial>

Durante 2022, se ejecutó el Plan de Formación interna de AST, impartándose un total de 2.866 horas de formación con la siguiente Distribución de horas de formación por género:

| GÉNERO | HORAS | % |
|--------------|-----------------|--------|
| HOMBRE | 1.483,50 | 51,76% |
| MUJER | 1.382,50 | 48,24% |
| TOTAL | 2.866,00 | |

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

Con el objetivo de continuar trabajando en pro de la igualdad de género, se prevé dar continuidad a las medidas igualitarias, a través, entre otros medios, de la comisión negociadora del plan de igualdad propio de la entidad, que tiene prevista, en los próximos meses, adaptar el contenido del Protocolo de Acoso de AST a los contenidos del Protocolo de Acoso de la DGA.

Respecto a las buenas prácticas de dar visibilidad de las científicas y animar la vocación en los ámbitos de la ciencia, la ingeniería y la tecnología, se prevé trabajando en la misma línea.

2023 va a acabar ofreciendo formación acerca del Plan de Igualdad y protocolo de acoso de AST a toda la plantilla de la entidad.

Con las últimas convocatorias de la entidad para el acceso a la condición de personal laboral propio, se está fomentando la formación en igualdad, al ser una formación baremable explícitamente en alguna de las especialidades convocadas.

Desde el área de recursos humanos de la entidad, se vela por el uso de un lenguaje integrador en las publicaciones de la entidad.

Además, para 2024, se continuará trabajando en las siguientes medidas:

- Realizar charlas informativas en institutos y universidades donde se cursen grados acordes a la formación requerida para los puestos de trabajo de AST.
- Participar en charlas y actividades de centros educativos, tanto de educación primaria, como secundaria para motivar a alumnas y crear referentes profesionales de mujeres dedicadas al área TIC.
- Dar una mayor visibilidad a la organización y su actividad en Redes Sociales con la finalidad de darnos a conocer entre el sector más juvenil, transmitiendo los beneficios que conlleva para las empleadas y empleados trabajar en nuestra organización.
- Solicitar a las empresas externas su plan de igualdad.
- Implantación de un sistema de evaluación del desempeño basado en la valoración de acciones objetivas.
- Mejorar la difusión de los procesos de promoción interna.
- Formar en igualdad a las personas que negocian y realizan el “Plan de Igualdad”.
- Continuar trabajando el procedimiento de teletrabajo, reforzándolo como modelo organizacional dentro de la entidad.
- Realizar comunicados (vía tablón, mail u otras acciones) de las medidas actualmente implantadas de igualdad, sobre todo en lo referente a conciliación y flexibilidad.
- Realización encuesta de Igualdad a toda la plantilla de AST.
- Sensibilización de nuestras trabajadoras y trabajadores con la finalidad de informarles sobre lo que es el acoso laboral, las tipologías de este, las conductas que NO se engloban dentro de lo que es este caso y las medidas de prevención con las que cuenta nuestra entidad.
- Continuar con la divulgación del protocolo de acoso.

Proponemos la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género y, para garantizarlo, contamos con un Procedimiento de Formación, Concienciación y competencia.

Aragonesa de Servicios Telemáticos y las personas que en ella trabajan manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas. La entidad está sometida a la Ley 5/2017, de Integridad y Ética Pública, contando con un Protocolo de actuación y prevención frente al Acoso.

La dirección de AST es consciente de la importancia de la Igualdad de trato y oportunidades, por lo que nos comprometemos a llevar a cabo las medidas necesarias, con la máxima diligencia y buen hacer, con el firme propósito de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y avanzar en el equilibrio entre ambos sexos.



SECCIÓN 78. INSTITUTO ARAGONÉS DE FOMENTO

La estrecha colaboración entre el IAF y el IAM, existente desde el nacimiento de ambas entidades del Gobierno de Aragón, se fortalece en el año 2010 con el diseño y la programación de una acción formativa dirigida específicamente a mujeres que desean emprender, con un proyecto de empresa propio y viable dentro del territorio aragonés.

Iniciativas Empresariales lideradas por mujeres emprendedoras en Aragón era la denominación de un Programa especializado en apoyar la creación de microempresas, que integraba la formación presencial, con una duración media de 75 horas y otras 25 horas de elaboración individual del proyecto empresarial, mediante el asesoramiento personalizado desarrollado por consultoría externa y el trabajo personal de cada equipo promotor participante.

En las catorce ediciones han participado 315 mujeres emprendedoras, que han querido analizar la viabilidad y sostenibilidad de sus iniciativas con carácter previo a su lanzamiento, para garantizar su sostenibilidad en el tiempo. **Alrededor de 215 proyectos han completado la formación especializada y asesoramiento para su puesta en funcionamiento**, relacionados con sectores diversos, como:

- la transformación industrial de productos,
- las energías alternativas,
- la elaboración artesanal,
- emprendimiento social y medioambiental
- la prestación de servicios personales, profesionales y de apoyo a pymes,
- la distribución comercial tradicional y on line,
- los servicios turísticos y de restauración,
- el sector audiovisual, artístico y cultural...

Otras modificaron su planteamiento y adaptaron su modelo de negocio a las necesidades del mercado, como indicaba el proyecto empresarial elaborado para que fuese viable a lo largo del tiempo.

Otras participantes mejoraron su empleabilidad con la formación técnica especializada recibida y pudieron aplicar de forma práctica los conocimientos adquiridos.

En Diciembre de 2019, al cumplir 10 ediciones de este Programa, se organizó un **Encuentro Networking de Mujeres Emprendedoras y Reversibles en Aragón**, a las que fueron invitadas todas las alumnas, en un afán de construir redes cooperativas para Crear Juntas y Crecer Juntas, en el que se inscribieron **104 mujeres**, que fueron participando en diferentes actividades a lo largo de la jornada dinámica que duró 4 horas.

Desde 2020, IAF e IAM cada año redefinen la actuación y lanzan el Programa de Liderazgo de Mujeres Emprendedoras en Aragón con una estructura formativa más experiencial, que trata de innovar en habilidades, competencias y herramientas de gestión empresarial, dirigido tanto a nuevas iniciativas emprendedoras como a

microempresas ya en funcionamiento, con voluntad de crecer e implementar en el mercado nuevas líneas de negocio.

Se planifican 14 sesiones y dinámicas formativas con contenidos prácticos, para que las participantes, mediante asistencia presencial y/o vía plataforma digital, para facilitar la participación desde cualquier territorio rural y urbano, puedan madurar sus iniciativas de empresa y ponerlas en marcha a corto-medio plazo. Reciben además un proceso de facilitación, que apoyan y resuelven dudas o cuestiones empresariales que estaban frenando la creación de las nuevas iniciativas, sobretodo en temas financieros, del Model Business Canvas y la elaboración del plan de empresa.



Estos son los datos más relevantes:

| DATOS 2020 | 2020. Mediante plataforma digital |
|-------------------------|-----------------------------------|
| SOLICITUDES | 45 |
| PARTICIPANTES ADMITIDAS | 25 |
| FINALISTAS | 21 |

| DATOS 2021 | 2021. Mediante plataforma digital |
|-------------------------|-----------------------------------|
| SOLICITUDES | 74 |
| PARTICIPANTES ADMITIDAS | 33 |
| FINALISTAS | 27 |

| DATOS 2022 | 2022. Mixto: presencial y digital síncrona |
|-------------------------|--------------------------------------------|
| SOLICITUDES | 43 |
| PARTICIPANTES ADMITIDAS | 22 |
| FINALISTAS | 14 |

| | |
|-------------------------|--------------------------------------------|
| DATOS 2023 | 2023. Mixto: presencial y digital síncrona |
| SOLICITUDES | 29 |
| PARTICIPANTES ADMITIDAS | 21 |
| FINALISTAS | 15 |

En 2022, se celebra un Encuentro de Mujeres Emprendedoras en el Acuario de Zaragoza, que favorece la visibilización de todas las iniciativas participantes en las tres ediciones coincidentes con la pandemia y potencia el intercambio de inquietudes para conformar proyectos conjuntos novedosos y viables.



La selección de participantes del resto de los Programas Estratégicos de Emprendimiento se realiza de acuerdo al Resumen ejecutivo que presentan adjunto a la inscripción, donde debe detallarse información relevante sobre la actividad económica que quiere planificarse, formación y experiencia laboral de los equipos promotores, inversión y generación de empleo prevista, innovación de productos/servicio y/o procesos productivos, dinamización sectorial, territorial o de colectivos, sin ser determinante en ningún caso, el género de quien lidera cada proyecto de empresa. En muchas ocasiones los equipos promotores están compuestos por mujeres y hombres, que se complementan en los aspectos técnicos, comerciales y de gestión empresarial.

Todas nuestras actuaciones se desarrollan para apoyar todas las iniciativas nuevas emprendedoras que surgen en la Comunidad de Aragón y para aquellos nuevos proyectos de consolidación, diversificación y crecimiento que lanzan las microempresas localizadas en nuestro territorio. En la programación se organizan sesiones formativas de Cuenta experiencias, donde en vivo y en directo, tres o cuatro

emprendedoras y emprendedores comunican su experiencia al generar nuevas actividades productivas

En relación a la labor que desarrolla el **Punto de Asesoramiento de Personas Emprendedoras situado en la sede del IAF y la acción de asesoramiento especializado denominado Asistencias Técnicas** se observa, al tener desagregada la información, que:

| ANUALIDAD | Nº TOTAL DE SERVICIOS PRESTADOS | MUJERES EMPRENDEDORAS Y MICROEMPRESARIAS ATENDIDAS |
|--------------------------------|---------------------------------|----------------------------------------------------|
| 2021 | 558 | 251 |
| 2022 | 517 | 212 |
| 2023 Hasta 30 sept 2023 | 357 | 181 |

Estos resultados se alinean con los datos que nos ofrece **el INFORME GEM**, que financia la Fundación Aragón Emprende, donde resalta que desde 2017 en Aragón, **la tasa de emprendimiento femenino es superior a la del emprendimiento masculino**, excepto a partir del año 2020, debido principalmente a los efectos socioeconómicos provocados por la pandemia.

En Aragón destaca un **rasgo característico de nuestra Comunidad, centrado en que la tasa de emprendimiento rural es el doble que la del emprendimiento urbano** y, en este ámbito de la creación de microempresas y del emprendimiento rural, **la tasa de mujeres es superior a la de hombres**.

Este hecho, con probabilidad se deba a la motivación para generar nuevas iniciativas empresariales que, en el caso de las mujeres aragonesas, predomina la voluntad de seguir con la tradición familiar y aportar valor a su entorno, además de la de buscar un trabajo propio satisfactorio a nivel personal y profesional.

Otro rasgo destacable en positivo en Aragón se basa en que **la tasa de consolidación de las iniciativas**, aquellas que llevan en funcionamiento más de tres años y medio, **es la primera a nivel nacional y 4 veces superior, a la tasa de nuevas empresas en el caso de mujeres**, es decir, sus iniciativas sobreviven más tiempo.

Se realiza un seguimiento de la supervivencia de las microempresas creadas al calor de las catorce ediciones realizadas del Programa de Emprendimiento de Mujeres Emprendedoras en Aragón y refleja que **siguen en funcionamiento 81 microempresas en la actualidad**.

Esta previsto realizar en la anualidad 2024 una nueva edición del **Programa de Liderazgo de Mujeres Emprendedoras en Aragón**, en estrecha colaboración IAF-IAM, con un alcance de 20 participantes, a las que se apoyará en la creación, consolidación y crecimiento de sus iniciativas empresariales.

