

**PROCESO PARTICIPATIVO PARA LA ELABORACIÓN DEL
I PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD
DE MUJERES Y HOMBRES DE ARAGÓN**



**APORTACIONES RECABADAS
POR VÍA ELECTRÓNICA**

6-25 de julio de 2017

ÍNDICE

| | |
|---|---|
| Introducción | 3 |
| El proceso de participación | 4 |
| Objetivos | 4 |
| Fases | 4 |
| Transparencia | 5 |
| Aportaciones al Plan vía electrónica | 6 |
| Anexos | 9 |
| Anexo 1. Informe presentado por UGT Aragón | |
| Anexo 2. Informe presentado por Fundación Secretariado Gitano | |
| Anexo 3. Informe presentado por Montserrat Ferrer Dufol | |

INTRODUCCIÓN¹

La igualdad de derechos entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal y su efectividad una de las máximas preocupaciones de los poderes públicos. Se trata de un derecho fundamental que, desde todos los ámbitos normativos, se intenta lograr por medio de diversas medidas que se recogen en tratados internacionales, normativa comunitaria, la Constitución Española y en la normativa legal y reglamentaria interna.

En Aragón, la igualdad de todas las personas se erige como principio rector y eje vertebrador de nuestro Estatuto de Autonomía, aprobado por la Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril. Así mismo, el Estatuto de Autonomía establece, en su artículo 6.2, que los poderes públicos aragoneses han de promover las condiciones adecuadas para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud. Por su parte, el artículo 11.3 precisa que los poderes públicos aragoneses promoverán las medidas necesarias para garantizar de forma efectiva el ejercicio de estos derechos.

Siguiendo este mandato expreso de la norma estatutaria y de otras disposiciones legales, y con la firme convicción de su necesidad, el Gobierno de Aragón inicia la elaboración del I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Aragón con el que se pretende dar un impulso a las condiciones adecuadas para hacer real y efectivo el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en nuestra Comunidad Autónoma y remover los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud, con el fin de avanzar hacia una sociedad aragonesa más libre, justa, democrática y solidaria.

En este marco, el Gobierno de Aragón, a través del Instituto Aragonés de la Mujer y la Dirección General de Participación Ciudadana, Transparencia, Cooperación y Acción Exterior convocó el 1 de febrero de 2017 una audiencia pública previa al proceso de participación para recoger de las entidades implicadas las principales líneas prioritarias de actuación y las medidas que tiene que contener el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Aragón.



¹ Este apartado ha sido redactado a partir de la información publicada en: <http://aragonparticipa.aragon.es/audiencia-publica-para-la-elaboracion-del-i-plan-estrategico-para-la-igualdad-de-mujeres-y-hombres-d>

EL PROCESO DE PARTICIPACIÓN

OBJETIVOS

El proceso participativo para la elaboración del I Plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres de Aragón tiene como objetivos:

- » Favorecer el debate en torno a los ejes y objetivos definidos por el Instituto Aragonés de la Mujer en el borrador del Plan
- » Recabar opiniones, conocimientos y propuestas de acción de todas aquellas entidades e instituciones aragonesas implicadas en la materia que alimenten estas líneas estratégicas.
- » Valorar grupalmente las propuestas para llegar a un máximo nivel posible de consenso.

Todos ellos, enmarcados dentro del objetivo del Gobierno de Aragón de contribuir a propiciar la participación de la ciudadanía en la construcción de políticas públicas.

FASES

El proceso participativo cuenta con tres fases para su realización: información, debate y retorno.

La **FASE INFORMATIVA** tiene lugar el 6 de julio de 2017. Asistieron En ella intervienen: **M^a Victoria Broto**, Consejera de Ciudadanía y Derechos Sociales; **Natalia Salvo**, Directora del Instituto Aragonés de la Mujer y **Miguel Miranda**, Director General de Participación Ciudadana, Transparencia, Cooperación y Voluntariado.

Asisten **42 personas** (35 mujeres y 7 hombres). En total se hallan representadas 20 entidades de perfiles variados: sindicatos, universidad, colegios profesionales, cámara de comercio y entidades sociales; además de 9 personas que asisten en nombre de una administración pública: Gobierno de Aragón, Delegación del Gobierno en Aragón, Ayuntamiento de Zaragoza y Comarca de los Monegros



La **FASE DELIBERATIVA** aborda los cuatro ejes estratégicos que contiene el Plan:

- Eje 1. Coordinación institucional
- Eje 2. Transformación social
- Eje 3. Estado del Bienestar con perspectiva de género
- Eje 4. Empleo y economía

El debate sobre los ejes se distribuye en dos talleres en el mes de julio. El primero, que aborda los ejes 1 y 2, se desarrolla el 13 de julio y, cinco días más tarde, el 18 de julio tiene lugar el segundo taller en el que se trabajan los ejes 3 y 4.

Además de los talleres presenciales, se da la posibilidad de hacer aportaciones al borrador del Plan a través de un foro online abierto en la web de Aragón Participa del 6 al 25 de julio y también a través de correo electrónico o enviando informes detallados a: aragonparticipa@aragon.es.

PARTICIPA ONLINE

Por otra parte, para aquellos actores interesados en el proceso de participación pero que no puedan acudir presencialmente a los talleres propuestos, se habilita un formulario online para poder recoger sus aportaciones. Se pone en funcionamiento el 6 de julio, coincidiendo con la sesión informativa, hasta el 26 de julio.

PARTICIPA ON-LINE

VER APORTACIONES RECIBIDAS

OTROS INFORMES/APORTACIONES:

* INFORME MONSERRAT DUFOU

* INFORME FSG

* INFORME UGT ARAGÓN



La **FASE DE RETORNO** se prevé que tenga lugar en septiembre una vez que el Instituto Aragonés de la Mujer haya finalizado la revisión técnica y política de las aportaciones recabadas.

TRANSPARENCIA

Toda la información y documentación de relevancia para el proceso está disponible en la web de Aragón Participa.

De cada uno de los talleres deliberativos se remitirá a las personas asistentes un borrador de acta para que revisen si sus aportaciones han sido correctamente recabadas antes de dar por definitivas las actas y publicarlas en la web.

También se publicará el acta de las aportaciones online y los informes de entidades o ciudadanía que se presenten.

APORTACIONES AL BORRADOR DEL PLAN VÍA ELECTRÓNICA

En esta acta se recogen las aportaciones recibidas a través del foro online y del envío de informes detallados. También se especifican los comentarios realizados a través de correo electrónico sobre el proceso participativo.

De forma concreta se han recogido:

14 aportaciones a través del foro online realizadas por **6 entidades**:

- Comisiones Obreras (7)
- IES Avempace (3)
- CEES, Colegio de Educadoras y Educadores Sociales de Aragón (2)
- ASEM Aragón, Asociación Aragonesa de Enfermedades Neuromusculares (1)
- CEA, Colectivo de Emigrantes de Aragón (1)

En la tabla resumen de los resultados del foro online aparece un mayor número de aportaciones online que han sido descartadas por estar en blanco, por estar repetidas o por no constituir una aportación en sí (caso concreto de la FSG que solo indica que las aportaciones se realizan en el informe detallado).

| Encuesta I PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ARAGÓN | |
|---|--------------------------------------|
| Ver aportaciones | |
| Eje 1: Coordinación Institucional | Ver 2 aportación/es |
| Eje 2: Transformación social (indique el objetivo al que quiere hacer referencia) | Ver 3 aportación/es |
| Eje 3: Estado de Bienestar con perspectiva de género (indique el objetivo al que quiere hacer referencia) | Ver 2 aportación/es |
| Eje 4: Empleo y economía (indique el objetivo al que quiere hacer referencia) | Ver 3 aportación/es |
| - Otras aportaciones | Ver 11 aportación/es |

Las aportaciones recogidas a través del foro online se presentan en la página siguiente siguiendo el orden de aparición en el documento borrador del Plan.

3 informes detallados, que en conjunto suman **92 aportaciones**, enviados por:

- UGT Aragón
- Fundación Secretariado Gitano
- Montserrat Ferrer Dufol, Jefa de Sección de Estudios y Planificación del Departamento de Desarrollo Rural del Gobierno de Aragón

Los informes se adjuntan como anexos a este documento y pueden consultarse también en la web de Aragón Participa.

Además, se han recibido los siguientes comentarios por correo electrónico dirigidos al proceso de participación en general:

- Referida a la **amplitud de los campos del foro online** realizada por IES Avempace: *Señalar que me ha llamado la atención que las aportaciones no han podido ser tan completas como esperaba ya que el número de palabras de las frases estaban limitadas. Los campos en los que escribir daban un máximo de caracteres. Así, entiendo, que el proceso de participación está mermado. Y, por otro lado, me ha llamado la atención que no se pudiera acceder ya al documento.*
- Referida a la **paridad en el proceso participativo** realizada por María Villarroya Gaudó, de la Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas de Aragón: *el equipo participativo de un plan de igualdad debe ser paritario, ya que no puede pedirse paridad en todos los procesos y no cumplirse.*

APORTACIONES RECABADAS

| Id | Eje | Obj. | Pto. | Otra localización | Aportación | Entidad/persona que realiza la aportación |
|-----|-----|------|------|-------------------|--|---|
| 147 | | | | Propuesta General | Incluir el principio de igualdad ante la Ley entre emigrantes y residentes en Aragón, en todos los órdenes de la vida social. | CEA |
| 203 | | | | Propuesta general | Fomentar actuaciones para facilitar y promover la igualdad de mujeres con discapacidad de Aragón | ASEM Aragón |
| 205 | | | | Propuesta general | Se necesita un diagnóstico de la situación de la realidad sobre la Igualdad o la Desigualdad en Aragón. (con datos relevantes) | CCOO |
| 206 | | | | Propuesta general | Los objetivos específicos del Plan son muy generales. También deberían estar calendarizados. | CCOO |
| 207 | 1 | | | | Facilidad para que las estancias formativas del CFGS de Promoción de Igualdad de Género, sean en las instituciones aragonesas | IES Avempace |
| 208 | 2 | | | | Tener en cuenta el perfil profesional de Promotora de Igualdad de Género | IES Avempace |
| 209 | 2 | 2 | | | La formación debería ser impartida por educadoras y educadores sociales, profesionales expertos en educación social. | CEES Aragón |
| 210 | 2 | 4 | | | Presencia de educadoras/es sociales en los centros educativos como profesionales expertos en este campo | CEES Aragón |
| 211 | 3 | | | | Mayor control sobre los mensajes contrarios a igualdad de género en redes y medios de comunicación | IES Avempace |
| 212 | 4 | 4 | 8 | | Suprimir tiempo parcial | CCOO |
| 213 | 4 | | | | Debe recoger más objetivos específicos. Obj 3.4. Desarrollo competencia gestión del tiempo de forma compartida entre género. | CCOO |
| 214 | 4 | 1 | 6 | | Tener en cuenta la especial aportación que pueden realizar los sindicatos | CCOO |
| 215 | | | | Evaluación | Sistema de evaluación no definido. Ni hace alusión a quien va a formar parte de la Comisión de seguimiento | CCOO |
| 216 | | | | Evaluación | Para evaluar el cumplimiento del Plan los indicadores son demasiado genéricos, poco medibles. | CCOO |

**PROCESO PARTICIPATIVO PARA LA ELABORACIÓN DEL
I PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD
DE MUJERES Y HOMBRES DE ARAGÓN**



ANEXO 1
Informe UGT Aragón



**A la Dirección General de Participación Ciudadana,
Transparencia, Cooperación y Voluntariado
del Dpto. de Ciudadanía y Derechos Sociales
del Gobierno de Aragón**
Edificio Pignatelli
Paseo de María Agustín, 36. Zaragoza.

Asunto: Observaciones de UGT Aragón al proyecto del I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Aragón, en el marco del proceso participativo iniciado para su elaboración.

Pura Huerta Laborda, con D.N.I. nº 25.132.254-Q y domicilio a efectos de notificaciones en c/ Costa, nº 1, 3ª Planta, de Zaragoza, en calidad de Secretaria de Formación y Empleo de la Unión General de Trabajadores de Aragón (C.I.F. Nº G-50568674), representando a esta Organización Sindical, comparece en el proceso de participación ciudadana emprendido para la elaboración del Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón y como mejor proceda en Derecho, DICE:

- 1º).- Que el artículo 20 de la futura Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Aragón -actualmente en proceso de tramitación parlamentaria en las Cortes de Aragón-, mandata que el Gobierno de Aragón, a propuesta del Departamento competente en materia de igualdad de género, apruebe cada cuatro años de un Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Aragón. Este Plan deberá contener las líneas prioritarias de actuación y las medidas destinadas a alcanzar la plena igualdad entre mujeres y hombres y para eliminar la discriminación por razón de sexo.**
- 2º).- Que el Gobierno de Aragón ha iniciado la elaboración del I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Aragón (en adelante I Plan Estratégico). A través de este instrumento pretende dar un impulso a las condiciones adecuadas para hacer real y efectivo el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en nuestra Comunidad Autónoma y remover los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud, con el fin de avanzar hacia una sociedad aragonesa más libre, justa, democrática y solidaria.**

En esta línea, el Gobierno de Aragón, a través del Instituto Aragonés de la Mujer, y con la colaboración de la Dirección General de Participación Ciudadana, Transparencia, Cooperación y Voluntariado ha iniciado un proceso de participación ciudadana para la elaboración del I Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres de Aragón. Mediante este proceso el Gobierno de Aragón pretende crear un espacio de análisis, reflexión y debate donde la ciudadanía



Aragón

y las entidades implicadas puedan realizar aportaciones y enriquecer con sus observaciones el contenido del borrador del Plan.

- 3º).- Que el 1 de febrero de 2017, como fase previa al proceso de participación ciudadana e instrumento de consulta recogido en el artículo 53.2.a) de la **Ley 8/2015, de 25 de marzo, de Transparencia de la Actividad Pública y Participación Ciudadana de Aragón**, se celebró una Audiencia Pública con el objeto de contar con las personas y entidades directamente implicadas en la materia desde el primer momento, y elaborar fijar las bases a partir de las cuales elaborar el documento-borrador del I Plan Estratégico que ahora es objeto de debate en el proceso de participación ciudadana iniciado.
- 4º).- Que el proceso de participación ciudadana para la elaboración del I Plan Estratégico se inició el 6 de julio, con la celebración de una Sesión Informativa en la Sala Zurita del Edificio Pignatelli del Gobierno de Aragón y tuvo continuidad con la celebración de los Talleres de Debate (presenciales) que se celebraron entre los días 13 y 18 de julio, en Zaragoza. **La fase de debate del proceso de participación ciudadana finaliza el 26 de julio y en ella se puede participar vía presencial, a través de los Talleres de Debate anteriormente citados, o vía on-line, en el caso de personas o entidades interesados en el proceso que no pudieran participar de forma presencial.**
- 5º).- Que UGT Aragón, tras analizar el borrador del I Plan Estratégico, **reconoce el notable esfuerzo de sistematización y gestión de información y de redacción realizado por el IAM para elaborar este primer documento de trabajo.**
- 6º).- Que UGT Aragón, en calidad de agente social mayoritario en Aragón, con un reconocido peso específico en el campo de la lucha por la igualdad de género, **tiene un claro y legítimo interés en colaborar en el proceso de mejora del borrador del I Plan Estratégico mediante la aportación vía online en el proceso de participación ciudadana de cuantas observaciones juzgue que pueden contribuir a la optimización del contenido de este instrumento de planificación, sin perjuicio de las alegaciones que con posterioridad pueda realizar en el momento que el I Plan Estratégico sea sometido al periodo de información pública o audiencia pública.**

Por lo anteriormente expuesto, comparece ante la Dirección General de Participación Ciudadana, Transparencia, Cooperación y Voluntariado del Dpto. de Ciudadanía y Derechos Sociales y solicita que admita, como presentadas en tiempo y forma las siguientes observaciones¹ al contenido del borrador del I Plan Estratégico, con el objeto de

¹ Al objeto de facilitar al lector de estas alegaciones una más fácil lectura se ha utilizado la siguiente codificación de fuentes:
- *Cursiva: indica el contenido del borrador del I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Aragón.*



que de traslado de estas a la Dirección-Gerencial del IAM, de forma que desde este Instituto se valore la pertinencia de incluir en la redacción definitiva del I Plan Estratégico, las modificaciones que a continuación se proponen:

Observaciones al Borrador del I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Aragón

- **Observaciones de carácter general al Borrador del I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Aragón.**
 - Se propone que el futuro I Plan Estratégico incorpore el siguiente contenido:
 - Misión, Visión y Valores/Principios del Plan.
 - Una redacción de los objetivos que permitan la operativización real de estos, en particular mediante la introducción de elementos que permitan que estos sean mensurables.
 - Cronograma general desglosado por objetivos, líneas y medidas.
 - Sistema de Gobernanza del Plan, incluyendo cuestiones como los Órganos de Participación y Seguimiento, coordinación y colaboración e interadministrativa entre las AAPP aragonesa, instrumentos de pilotaje, seguimiento y evaluación, etc.
 - Medidas de actuación:
 - Incluyendo metas mensurables/cuantificables.

- ~~Cursiva tachada en color negro~~: indica propuesta de supresión de texto en el contenido del borrador del I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Aragón
- **Cursiva en color rojo**: indica propuesta de modificación o de adición de texto en borrador del I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Aragón.



Aragón

- Sistema de gestión de la medidas
 - Identificación no solo del agente responsable (ya incluido en el borrador del Plan) sino también del agente ejecutor (AAPP aragonesas, entidades, agentes sociales más representativos, etc).
 - No limitándose al enunciado de ésta sino incluyendo una breve descripción de la medida.
 - Metodología a utilizar para su ejecución.
 - Recursos necesarios (económicos, humanos y técnicos) y presupuesto (Ver observación relativa a la Memoria Económica).
 - Población diana a la que va dirigida.
 - Temporalización aproximada su ejecución
 - Mecanismos de difusión, comunicación y proyección.
- **Memoria Económica del Plan.** Presupuesto general desglosado por objetivos, medidas y agentes responsables.

Justificación:

- Incorporación, desde la perspectiva metodológica, de elementos e instrumentos básicos de la planificación estratégica.
- Necesidad de explicitar la "Misión", la "Visión" o incluso los valores (que pueden ampliar los que se recogen en el proyecto de Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Aragón) que inspiran este Plan con el objeto de facilitar la comprensión de su meta última e interpretar adecuadamente objetivos, líneas y medidas.
- Incorporación de herramientas e instrumentos que permitan el correcto pilotaje del I Plan Estratégico. En el Eje 1 se citan distintos mecanismos de coordinación institucional del Gobierno de Aragón pero se echa en falta cuestiones como el Consejo Aragonés por la Igualdad de Género que recoge el artículo 15 del Proyecto de Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Aragón.
- Medidas de coordinación y colaboración interadministrativa (con las distintas AA.PP. aragonesas con competencias en materia de igualdad o interés legítimo en colaborar en la consecución de un Aragón más igualitario.
- Medidas de coordinación y colaboración entre el Gobierno de Aragón y tejido asociativo, agentes sociales más representativos, etc.



- Creación de un órgano de consulta y participación donde estén representadas todas las AAPP aragonesas, entidades y agentes sociales más representativos que operan en el campo de la igualdad de oportunidades.
- Aun entendiendo que el I Plan Estratégico se encuentra en un proceso de participación ciudadana que puede conllevar cambios sustanciales en el mismo, esta Organización Sindical considera que debería incorporar, sino una Memoria Económica, una aproximación al importe de inversión y gasto necesario para desarrollar las actuaciones contenidas en el Plan durante los cuatro años de vigencia.

Esta aproximación permitiría calibrar el alcance y la intensidad con la que se pueda desarrollar el I Plan Estratégico.

- **Se propone que sea revisada la redacción dada a los objetivos de forma que estos incorporen en su contenido los elementos claves propios de la redacción de estos.**

Justificación:

- Todo objetivo debe iniciar su redacción utilizando un verbo en infinitivo, así se precisa el propósito del objetivo con más claridad. Este verbo debería describir el qué del objetivo.

Para completar el enunciado del objetivo se da respuesta al "para que" del propósito. Es decir se explica la finalidad del objetivo.

Debería terminar enunciando el "cómo" se logrará el objetivo.

- Con el objeto de operativizar su desarrollo, se propone que todos los objetivos sean:
 - Claros, concisos y mensurables
 - Realistas y realizables en el término de cuatro años
 - Orientados a logros, no a procesos o actividades

- **Se propone que, dada la complejidad de algunos de los objetivos, se valore la pertinencia de incorporar objetivos operativos que faciliten su desarrollo, estructurando de esta forma los objetivos marcados en objetivos generales y objetivos operativos.**



Aragón

Justificación:

- De cara a facilitar la operativa del I Plan tal vez merecería la pena incorporar objetivos operativos (que concreten los objetivos generales; sean cuantificables mediante indicadores y directamente verificables. Deben permitir hacer un seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de los efectos que se quieren conseguir) que contribuyesen al mejor entendimiento y desarrollo de los objetivos generales (que responden a las finalidades genéricas del Plan; no señalan resultados concretos ni directamente mensurables por medio de indicadores pero si que expresan el propósito central del I Plan Estratégico).
- **Se propone que sea revisada la redacción dada a las medidas/actuaciones ya que algunas de estas muestras la redacción propia de un objetivo y podrían crear errores de interpretación a los lectores del este documento.**

Justificación:

- Cuestión metodológica de planificación estratégica. Utilización de una redacción que no se preste a errores de interpretación diferenciando con claridad entre objetivos y medidas.
- **Se propone que se realice una profunda revisión del sistema de indicadores del I Plan Estratégico de forma que se diferencie con claridad los indicadores de proceso y los indicadores de resultado/impacto.**

Justificación:

- Cuestión metodológica de planificación estratégica.
- **Se propone que se realice una profunda revisión del sistema de indicadores del I Plan Estratégico de forma que se eviten los enunciados vagos e imprecisos como "Grado de cumplimiento y resultados" en aquellos objetivos que se desarrollan mediante medidas que no contemplan resultados cuantificables.**

Justificación:

- Cuestión metodológica de planificación estratégica.



Aragón

- **Observaciones al contenido del Eje I -Coordinación Institucional- del Borrador del I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Aragón.**

Objetivo 1.b. Coordinación Institucional.

- Se propone la siguiente adición de texto en la medida 1.b.:

*b. Creación de la Comisión **Interdepartamental para la** de-Igualdad del Gobierno de Aragón, presidida por el departamento con las competencias en materia de igualdad.*

Justificación:

- Coherencia con la denominación de esta Comisión recogida en el artículo 14 del Proyecto de Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Aragón.

Nota: en el caso que el borrador del I Plan Estratégico se refiriese a otro órgano se propone que se enuncien brevemente sus competencias y funciones y que estas no entren en colisión con las recogidas para la Comisión Interdepartamental para la Igualdad en el artículo 14 del Proyecto de Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Aragón.

- **Observaciones al contenido del Eje 2 -Transformación Social- del Borrador del I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Aragón.**

Objetivo 1.

- Se propone la siguiente modificación en la medida 3 del objetivo 1 - Sensibilización de toda la sociedad-:

*3. ~~Apoyo específico a las asociaciones de mujeres y feministas~~ **entidades que fomentan la Igualdad entre mujeres y hombres en Aragón** a través de las líneas de subvenciones del Instituto Aragonés de la Mujer.*

Justificación:



Aragón

- En estos momentos operan en Aragón otras organizaciones que no están tipificadas como "asociaciones de mujeres y feministas" que vienen desarrollando una intensa labor de lucha en pro de la igualdad entre mujeres y hombres.
- Esta Organización Sindical considera que deben recibir apoyo específico -a través de las líneas de subvenciones del IAM- todas las entidades que fomentan la igualdad entre mujeres y hombres en Aragón, por lo que no cabe limitar el apoyo a asociaciones de mujeres y feministas.

Objetivo 3.

- Se propone la siguiente corrección en la medida 8 del objetivo 3 -Perspectiva de género en las políticas públicas-:

8. Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de decisión y participación de la Administración del Gobierno de Aragón.

Justificación:

- Corrección de error de transcripción.

Objetivo 4. -Educación-.

- Se propone la adición de la siguiente medida en el objetivo 4 -Promoción de la igualdad en los ámbitos educativo y universitario. Educación-.

13. Revisión, adaptación y actualización de los recursos pedagógicos y didácticos (soportes metodológicos, técnicas didácticas de aula, juguetes, juegos, libros, material audiovisual, etc) de forma que estos contribuyan a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres.

Justificación:

- Adaptación de los recursos pedagógicos y didácticos a la meta perseguida.

Objetivo 4. -Universidad-.

- Se propone la siguiente corrección en la medida 8 del objetivo 4:

8. Empleo de un del lenguaje inclusivo y no sexista en ámbitos universitarios.

Justificación:



Aragón

- Corrección de error de transcripción.

- Se propone la siguiente adición de texto en la medida 12 del objetivo 4:

12. *Implementación y evaluación del Plan de Igualdad de las universidades aragonesas. **Este Plan fomentará la igualdad, la prevención de la discriminación y la violencia de género e implicará al proyecto educativo, laboral, investigador y social de la cada Universidad.***

Justificación:

- Definición más precisa del contenido y alcance del Plan de Igualdad de las universidades aragonesas.

- Se propone la incorporación de una nueva medida 13 del objetivo 4:

13. ***Incorporación de un nuevo criterio de desempate en las convocatorias de ayudas y subvenciones para el sistema de investigación de las Universidades aragonesas basado en la valoración especial de los proyectos liderados por mujeres en los ámbitos científicos en los que están infrarrepresentadas así como de los que presenten grupos de investigación con presencia equilibrada de mujeres y hombres.***

Justificación:

- Introducción de un mecanismo garantista tendente a la consecución de la presencia de mujeres en aquellos ámbitos de investigación donde están subrepresentadas.

Objetivo 5.

- Se propone la siguiente modificación en la redacción del Objetivo 5 -cultura feminista e inclusiva-.

Objetivo 5. ~~Cultura feminista e inclusiva.~~ **Fomentar una cultura igualitaria e inclusiva.**

Justificación:

- Incorporación de una redacción más próxima a la de la meta del I Plan Estratégico..
- Introducción del concepto cultura igualitaria en lugar de cultura feminista. La finalidad última del I Plan Estratégico es la igualdad de hombres y mujeres en Aragón no la promoción de la cultura feminista. En este



Aragón

sentido la cultura feminista debe ser un instrumento para la promoción de la igualdad pero no un fin en si misma.

- Coherencia con la naturaleza de las medidas enmarcadas en este objetivo.

Objetivo 6.

- Se propone la siguiente modificación en la redacción en la medida 2 del objetivo 6:

2. Apoyo a los equipos deportivos femeninos, **en aquellas especialidades deportivas donde las mujeres se encuentren subrepresentadas.**

Justificación:

- Esta Organización Sindical considera que el apoyo a los equipos deportivos femeninos debe centrarse en aquellas especialidades y prácticas deportivas donde las mujeres se encuentren subrepresentadas.

Nota: desde una óptica de igualdad entre mujeres y hombres tal vez sería conveniente el apoyo a deportistas y equipos deportivos masculinos en aquellas especialidades deportivas donde se encuentren subrepresentados.

Objetivo 8.

- Se propone la siguiente modificación en la redacción en la medida 2 del objetivo 8:

2. ~~Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en los centros de ocio juvenil, campamentos y acampadas~~ **en todas las actividades juveniles.**

Justificación:

- La promoción de la igualdad en el ámbito de la juventud no se puede limitar a la realizada en los centros de ocio juvenil, campamentos y acampadas sino que debe extenderse a todas las actividades juveniles.

Objetivo 9.

- Se propone la inclusión de un nuevo Objetivo 9 con las siguientes medidas:



Aragón

Objetivo 9. Potenciar el Diálogo Social territorial como herramienta que permita la consecución de una sociedad y un tejido productivo igualitario e inclusivo.

- 1. Fomento del Dialogo Social territorial como instrumento corrector de las desigualdades entre mujeres y hombres detectadas en Aragon.**
- 2. Articulación de nuevas políticas públicas a través del proceso de Diálogo Social territorial emprendido entre el Gobierno de Aragon y los agentes sociales más representativos que permitan una evolución hacia un territorio más igualitario e inclusivo.**

Justificación:

- Aprovechar el proceso de Diálogo Social territorial que viene desarrollando el Gobierno de Aragon y los Agentes Sociales más representativos como instrumento de lucha contra las desigualdades entre las mujeres y los hombres en nuestro territorio.
- Incorporación de las políticas activas de igualdad entre mujeres y hombres en el proceso de Diálogo Social territorial que viene desarrollando el Gobierno de Aragon y los Agentes Sociales más representativos como instrumento de lucha contra las desigualdades entre las mujeres y los hombres en nuestro territorio. Es necesario elevar las políticas de igualdad entre mujeres y hombres al mismo rango que otras políticas consideradas estratégicas para Aragón (empleo, formación, política industrial, políticas sociales, inmigración, etc) que son debatidas y negociadas en el marco del proceso de Diálogo Social territorial.
- Articulación de nuevos cauces de colaboración entre el Gobierno de Aragon y los agentes sociales más representativos de forma que sea factible el diseño y desarrollo de nuevas políticas imaginativas que potencien la igualdad entre los hombres y las mujeres en Aragón.



Aragón

- **Observaciones al contenido del Eje 3 -Estado del Bienestar con perspectiva de género- del Borrador del I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Aragón.**

Objetivo 1. Servicios Públicos con perspectiva de género.

- **Se propone la siguiente modificación en la redacción en la medida 1 del objetivo 1**

1. *Incorporación de acciones positivas para el acceso a la vivienda de las mujeres ~~en general~~ **con dificultades de acceso a ésta** y el acceso en casos de emergencia para mujeres víctimas de violencia de género y, en particular, familias con menores.*

Justificación:

- No cabe identificar a todo el colectivo mujer como colectivo con dificultades para el acceso a la vivienda. En todo caso sería necesario centrar las acciones positivas en aquellas mujeres con dificultades de acceso a la vivienda.

- **Se propone la siguiente modificación en la redacción en la medida 2 del objetivo 1**

2. *Prestación de ayudas al alquiler a familias monomarentales **con dificultades para el acceso a una vivienda**, a mujeres víctimas de violencia de género, y en particular a familias con menores.*

Justificación:

- No cabe identificar a todo el colectivo de familiar monoparentales como colectivo con dificultades para el acceso a la vivienda. En todo caso sería necesario centrar las ayudas al alquiler en aquellas familias monoparentales que muestran dificultades para el acceso a una vivienda.

- **Se propone la siguiente modificación en la redacción en la medida 3 del objetivo 1:**

3. *Apoyo a familias ~~monomarentales~~ **monoparentales que manifiestan problemas de inclusión sociolaboral.***



Aragón

Justificación:

- Desde una óptica de servicios públicos con perspectiva de género, esta Organización Sindical considera que el apoyo debe dirigirse a las familias monoparentales, no exclusivamente a las monomarentales.

No cabe identificar a una familia monomarental como una unidad familiar necesitada siempre de apoyo por parte de los servicios públicos.

- Se propone la siguiente modificación en la redacción en la medida 4 del objetivo 1:

4. *Apoyo a entidades del Tercer Sector **y agentes sociales más representativos** que desarrollan programas **de inserción sociolaboral dirigidos a mujeres excluidas o en riesgo de exclusión sociolaboral**, apoyo a las mujeres con discapacidad, mujeres inmigrantes, mujeres de etnia gitana, reclusas y ex reclusas.*

Justificación:

- Incorporación de los agentes sociales más representativos que acumulan una gran experiencia en materia de inserción sociolaboral de colectivos de mujeres excluidas o en riesgo de exclusión sociolaboral.
- Utilización de una redacción que no excluya a ningún colectivo de mujeres excluidas o en riesgo de exclusión sociolaboral. La exclusión sociolaboral no se identifica exclusivamente con colectivos como mujeres con discapacidad, inmigrantes, de etnia gitana, reclusas o exreclusas sino que existen mujeres y unidades familiares articuladas en torno a mujeres que no pertenecen a estos colectivos.

- Se propone la siguiente modificación en la redacción en la medida 5 del objetivo 1:

5. *Favorecer medidas contra el acoso sexual **o por razón de sexo** en la Administración pública aragonesa.*

Justificación:

- Inclusión del acoso por razón de sexo.

- Se propone la siguiente modificación en la redacción en la medida 2 del objetivo 2:

2. *Realización de un Estudio evaluativo sobre los **beneficios socioeconómicos que se podrían alcanzar instaurando** el Salario social básico **en Aragón**, incorporando la perspectiva de género.*

Justificación:

- No cabe realizar un estudio evaluativo sobre el salario social básico ya que esta figura no existe en Aragón. No cabe evaluar el funcionamiento y resultado de una prestación económica no existente.

En Aragón, la prestación económica existente más cercana es la del Ingreso Aragonés de Inserción y en estos momentos se encuentra en las Cortes de Aragón (en tramitación por el procedimiento legislativo común), el Proyecto de Ley de Renta Social Básica de Aragón. En el momento de la aprobación de esta futura Ley, el actual Ingreso Aragonés de Inserción Serra sustituido por el nuevo modelo de Renta Social Básica.

A pesar de ello, tanto el actual Ingreso Aragonés de Inserción como el futura Renta Social Básica no responden al modelo conceptual de Salario Social Básico.

En el caso que se quisiese hacer referencia al actual Ingreso Aragonés de Inserción o la futura Renta Social Básica se propone la siguiente redacción:

2. *Realización de un Estudio evaluativo sobre el Salario social básico **Ingreso Aragonés de Inserción / Renta Social Básica** incorporando la perspectiva de género.*

Justificación:

- Corrección de la denominación de la prestación evaluada a la denominación actual (Ingreso Aragonés de Inserción) o a la denominación de la futura prestación (Renta Social Básica).

- **Observaciones al contenido del Eje 4 -Empleo y Economía- del Borrador del I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Aragón.**

Objetivo 1. Empresa e Igualdad.

- Se propone la siguiente modificación en la redacción en la medida 5 del objetivo 1 -Empresa e Igualdad-:

5. *~~Campañas sobre Responsabilidad Social~~ **Diseño y desarrollo de medidas tendentes al fomento y reconocimiento de la Responsabilidad Social***



de las empresas en materia de Igualdad de Género y Creación de Valor dirigidas a las empresas y consumidores/as.

Justificación:

- UGT Aragón considera que no deben emprenderse nuevas campañas de Responsabilidad Social desde el Gobierno de Aragón existiendo el actual Plan de Responsabilidad Social de Aragón².
 - Tal vez sería más operativo diseñar y desarrollar medidas tendentes al fomento y reconocimiento de la RSE en materia de Igualdad de Género dentro del marco del Plan de RSE de Aragón que lanzar nuevas campañas. El diseño y desarrollo de actuaciones de identificación, difusión y puesta en valor de buenas prácticas, benchmarking de género, difusión de protocolos de actuación, etc, puede contribuir a la mejora de la realidad de la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas aragonesas.
 - De todas formas es necesario reflexionar sobre esta materia ya que las actuaciones de igualdad que desarrollen las empresas aragonesas no deberían dejarse al albur de la responsabilidad social empresarial, de carácter voluntario, sino que deberían tener un carácter obligatorio, a través de norma legal o negociación colectiva, pudiendo ser mejoradas, obviamente, a partir de las actuaciones que, en materia de RSE, desarrolle cada empresa. El carácter voluntario de la RSE no garantiza el deseable desarrollo de la igualdad entre hombres y mujeres en el tejido productivo aragonés.
- **Se propone la siguiente modificación en la redacción en la medida 6 del objetivo 1 -Empresa e Igualdad-:**

*6. Realización de compromisos con la igualdad o guías de buenas prácticas en igualdad en los distintos sectores de actividad, con asociaciones empresariales **y organizaciones sindicales más representativas³ y otras organizaciones aragonesas.***

Justificación:

- No cabe entender un compromiso con la igualdad en el ámbito de la empresa sino parte del acuerdo entre las asociaciones empresariales y las organizaciones sindicales más representativas, protagonistas de los procesos de negociación colectiva.

² El Gobierno de Aragón -a través del IAF-, UGT Aragón, CCOO Aragón, CEOE Aragón y Cepyme Aragón, pusimos en marcha el Plan de Responsabilidad Social de Aragón, con el objetivo de promover la Responsabilidad Social Empresarial en los autónomos/as, empresas y todo tipo de organizaciones públicas y privadas de la Comunidad Autónoma de Aragón, para que implanten y apliquen prácticas socialmente responsables.

³ Conforme al marco legal vigente (Disposición adicional sexta del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el caso de las asociaciones empresariales, o el artículo 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, en el caso de las organizaciones sindicales).



Aragón

- Se propone la siguiente modificación en la redacción en la medida 7 del objetivo 1:

7. Atención especial a la salud laboral con perspectiva de género, con especial atención ~~a las mujeres inmigrantes~~ **a colectivos de mujeres con mayor tasa de accidentes laborales y enfermedades profesionales.**

Justificación:

- La especial atención debe dedicarse a aquellos colectivos de mujeres con mayor tasa de accidente de trabajo y enfermedades profesionales. En función de la actividad laboral, no cabe identificar a los colectivos de mujeres con mayor tasa de AATT y EEP con las mujeres inmigrantes.

- Se propone la siguiente modificación en la redacción en la medida 9 del objetivo 1 -Empresa e Igualdad-:

9. Disminución **de** la brecha de participación de las mujeres en ~~el sector industrial~~ **en los subsectores productivos** y actividades empresariales donde están subrepresentadas.

Justificación:

- Definición más precisa de donde debe disminuirse la brecha de participación laboral de las mujeres. Existen muchos subsectores productivos del sector primario y terciario donde las trabajadoras están subrepresentadas.

- Se propone la siguiente modificación en la redacción en la medida 10 del objetivo 1 -Empresa e Igualdad-:

10. Especial ~~hincapié en~~ **Fomentar** las fórmulas de economía feminista **igualitaria**, social y colaborativa.

Justificación:

- La economía feminista es el estudio crítico de la economía incluyendo la metodología, etimología, historia e investigación empírica, intentando superar las bases androcéntricas, no una fórmula económica como pueda ser la economía social o la economía colaborativa. Se enfoca a temas como la segregación ocupacional, las deficiencias del modelo económico imperante, la valoración económica del trabajo realizado en el ámbito doméstico, las nuevas formas de recolección y medición de datos como el Indicador de Empoderamiento de Género (GEM), la utilización de la perspectiva de género como instrumento de enfoque o de acercamiento epistemológico a la producción económica, etc.



Aragón

En su lugar se propone la utilización del concepto economía igualitaria.

- Se propone la incorporación de una nueva medida en el objetivo 1 -Empresa e Igualdad-:

12. Diseño y desarrollo de programas de actuación que permitan tratar de manera específica la discriminación múltiple, en la que la discriminación por razón de sexo se convine con la enfermedad, la discapacidad física, sensorial o intelectual, la pertenencia a determinadas etnias o religiones, la orientación sexual, etc.

Justificación:

- Necesidad de articular programas que permitan erradicar la discriminación múltiple a la que a la discriminación por razón de sexo se le unen otros tipos de discriminación.
- Necesidad de incorporar una operativa de actuación basada en la interseccionalidad.

- Se propone la incorporación de una nueva medida en el objetivo 1 -Empresa e Igualdad-:

13. Apoyo a la elaboración de Planes de Igualdad en aquellas empresas obligadas⁴ que no dispongan de este. En particular se debería priorizar la Ejecución de programas específicos de formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, dirigidos a los agentes implicados en la puesta en marcha de planes de igualdad (empresas, sindicatos, plantilla, técnicos de RRHH, etc, equipos negociadores, etc).

Justificación:

- Resulta sorprendente la inexistencia de menciones al fomento de los Planes de Igualdad en el Objetivo 1 del Eje 4 ya que estos, junto con la negociación colectiva, son los dos principales instrumentos que pueden posibilitar cambios positivos en la igualdad entre trabajadoras y trabajadores en las empresas aragonesas.
- Urge la elaboración de Planes de Igualdad en aquellas empresas aragonesas obligadas a disponer de uno, así como el correcto desarrollo de este.

⁴ Aquellas empresas en las que concurren una o más de las siguientes condiciones:

- Disponer de una plantilla de más de 250 personas.

- Las obligadas por Convenio Colectivo.

- Aquellas en las que la autoridad laboral lo hubiera acordado en un procedimiento sancionador, donde se especificase la sustitución de las sanciones accesorias, por la elaboración de un Plan de Igualdad.

⁴ Las empresas aragonesas se caracterizan por su reducida dimensión. En 2016 el 95,4% tenía menos de 10 asalariados.



Aragón

- Estos programas específicos de formación no entrarían en conflicto con los recogidos en la medida 5 ya que no tendrían un carácter generalizado e irían dirigidos a superar los obstáculos que dificultan la consecución de un Plan de Igualdad en función de la realidad detectada en cada sector o empresa.

- Se propone la incorporación de una nueva medida en el objetivo 1 -Empresa e Igualdad-:

14. Desarrollo de actuaciones tendentes a incrementar el número de Planes para la Igualdad en las empresas y entidades privadas aragonesas, por encima del carácter obligatorio.

Justificación:

- Aun reconociendo las dificultades para negociar y desarrollar Planes de Igualdad en empresas obligadas, esta Organización Sindical considera que es necesario avanzar en esta materia y no limitarse a este perfil de las empresas obligadas. En este sentido sería útil en Aragón desarrollar actuaciones tendentes a incrementar el número de Planes de Igualdad en aquellas empresas que no están obligadas.

Dado el tamaño de la empresa aragonesa⁵, promover actuaciones en este sentido permitiría incrementar notablemente la cobertura de los Planes de Igualdad en el tejido productivo aragonés.

- Se propone la incorporación de una nueva medida en el objetivo 1 -Empresa e Igualdad-:

15. Sensibilización del empresariado aragonés con el objeto de eliminar de forma progresiva los estereotipos de género en los procesos de selección, contratación, promoción, formación y negociación colectiva.

Justificación:

- Necesidad de implantar una nueva cultura empresarial aragonesa que propicie y garantice la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- Se propone la incorporación de una nueva medida en el objetivo 1 -Empresa e Igualdad-:

⁵ Las empresas aragonesas se caracterizan por su reducida dimensión. En 2016 el 95,4% tiene menos de 10 asalariados.



Aragón

16. Mejora de los incentivos a la contratación estable de trabajadoras, atendiendo con carácter prioritario a aquellos sectores y categorías laborales en los que se encuentren subrepresentadas, así como a situaciones singulares de dificultad en el acceso, estabilidad y promoción en el mercado de trabajo. Se debe realizar un claro esfuerzo en el diseño de medidas de acción positiva cuyo objetivo sea facilitar la contratación de mujeres en situación de especial vulnerabilidad (violencia de género, mujeres solas con cargas familiares, mujeres con discapacidad o diversidad funcional, desempleadas de larga duración, en situación de pobreza, etc).

Justificación:

- Mejora de los incentivos a la contratación estable de aquellas trabajadoras que prestan sus servicios profesionales en ramas de actividad en las que se encuentran subrepresentadas.
- Se propone la incorporación de una nueva medida en el objetivo 1 -Empresa e Igualdad-:

17. Reconocimiento e inclusión de la heterogeneidad del hecho familiar en cualquier medida de conciliación y gestión del tiempo de trabajo.

Justificación:

- Incorporación de una medida que de respuesta a los modelos familiares no generales.
- Se propone la incorporación de una nueva medida en el objetivo 1 -Empresa e Igualdad-:

18. Apoyo a los procesos de rediseño de los procedimientos de reclutación, selección y contratación de RR.HH. que son utilizados en las empresas aragonesas, con el objeto que estos se basen en principios de mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad sean ocupados por las personas más adecuadas, en un marco de igualdad de trato.

Justificación:

- Incorporación de una medida que favorezca la igualdad de mujeres y hombres en el acceso a la empresa.



Aragón

- Se propone la incorporación de una nueva medida en el objetivo 1 -Empresa e Igualdad-:

19. Fomento del uso de un lenguaje no sexista que permita una simetría en el tratamiento, que logre hacer visibles y otorgue valor a ambos sexos en las empresas aragonesas (manuales de estilo en las comunicaciones internas y externas, protocolos de utilización de lenguaje no sexista, etc

Justificación:

- Incorporación de una medida que favorezca el uso de un lenguaje no sexista como instrumento que posibilite la igualdad de mujeres y hombres en la empresa.

Objetivo 2. Promoción económica, liderazgo y empoderamiento femenino en el mundo laboral.

- Se propone la siguiente modificación en la redacción en la medida 7 del objetivo 2 -Empresa e Igualdad-:

7. Potenciación de la profesionalización y dignificación de los empleos asociados a labores tradicionalmente femeninas, apoyando a empresas y trabajadoras de estos sectores con formación e información, campañas de sensibilización, trabajo con sindicatos y empresas *las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.*

Justificación:

- El trabajo debe enfocarse a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas que son, a través de la negociación colectiva, los agentes que tienen mayor posibilidad de incidir en el modelo de RRL de los diferentes sectores productivos de Aragón.

Objetivo 3. -Conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal-:

- Se propone la siguiente modificación en la redacción en la medida 3 del objetivo 3 -Conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal-:

3. Fortalecimiento de la negociación colectiva y Promoción de convenios colectivos marco con cláusulas de género que garanticen la igualdad en el

ámbito laboral y la conciliación de la vida familiar, personal y laboral. A tal fin no se procederá al registro de ningún convenio que contenga elementos discriminatorios por razón de género.

Justificación:

- La negociación colectiva⁶ es el instrumento más eficaz para la consecución de la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. En la medida que se fortalezca la negociación colectiva se podrá mejorar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la empresa.
- Introducción de la denominación correcta a fruto de la negociación colectiva: convenio colectivo.
- Un convenio colectivo es el acuerdo suscrito por los representantes de los trabajadores y empresarios para fijar las condiciones de trabajo y productividad, con sujeción a lo previsto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores). Igualmente podrá regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten. El contenido mínimo de un convenio colectivo no puede ser regulado por un instrumento de planificación

⁶ La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) supuso un punto de inflexión para la negociación colectiva en materias de igualdad entre mujeres y hombres, estableciendo la obligación general de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres y otra más específica como es el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores/as.

La última reforma laboral ha debilitado la negociación colectiva y esta realidad, unida a la situación de crisis económica y las retenciones sistemáticas de la representación empresarial, son factores que conllevan de manera implícita un retroceso en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el tejido productivo.

Si tenemos en cuenta que la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres deja en manos de la negociación colectiva buena parte del desarrollo y concreción de algunos derechos laborales relativos a la igualdad de género, así como la adopción de medidas de igualdad para la eliminación de la discriminación de la mujer en el ámbito laboral, resulta evidente que el debilitamiento de la negociación colectiva tiene que tener su reflejo inevitablemente en las medidas de igualdad contenidas en los convenios colectivos y planes de igualdad.

Si bien desde que entró en vigor la LOIEMH, el deber de negociar medidas de igualdad de género en los convenios colectivos y en los planes de igualdad, estaba teniendo una evolución positiva en la negociación colectiva, pese a las dificultades para su correcta implantación, las sucesivas reformas laborales adoptadas frente a la crisis en los últimos años, empiezan a reflejar en el contenido de los convenios colectivos y planes de igualdad un retroceso en esta materia.

La negociación colectiva, que hasta las últimas reformas legales, se configuraba como un instrumento esencial para progresar en la igualdad de género y eliminar las discriminaciones por razón de sexo en el ámbito laboral, ha sufrido un debilitamiento sin precedentes, poniendo en peligro no sólo el presente sino el futuro de los avances en la aplicación del principio de igualdad.

La ausencia de un tratamiento generalizado a nivel convencional sensible con la igualdad de género no desmiente la existencia de manifestaciones loables en algunos convenios vigentes en Aragón que señalan el camino a seguir.

estratégica en materia de igualdad de ámbito autonómico. sino que viene regulado en el art. 85 del TRET.

Los convenios colectivos pueden regular todo tipo de materias (económicas, laborales, sindicales, asistenciales y todas las que afecten al empleo). Del mismo modo, pueden establecer procedimientos no judiciales de solución de conflictos.

La normativa vigente explicita que su contenido mínimo es el siguiente:

- Las partes que lo suscriben
 - Ámbito personal, funcional, territorial y temporal
 - Forma y condiciones de denuncia (veremos más adelante lo que es la denuncia) del convenio, así como plazo de preaviso para la denuncia
 - Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de determinadas condiciones de trabajo en la empresa, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan en este sentido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico
 - Designación de una comisión paritaria de las partes negociadoras, para entender de todas las cuestiones que establece la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como el establecimiento de plazos y su procedimiento de actuación, incluido el sometimiento de las discrepancias que se produzcan en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico
- Un instrumento de planificación estratégica en materia de igualdad de ámbito autonómico no es el instrumento adecuado para regular el registro de los convenios colectivos. El Registro de los convenios colectivos se rige por el siguiente normativa de índole laboral:
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
 - Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos.
 - Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.



Aragón

- Decreto 171/2010, de 21 de septiembre, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el depósito y registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Comunidad Autónoma de Aragón.
- Aun entendiendo y compartiendo el objetivo perseguido, esta Organización Sindical considera que no se puede vincular el registro de un convenio a que este contenga los deseables elementos discriminatorios por razón de género. En el supuesto que un convenio colectivo no incorporase elementos discriminatorios por razón de género, no podría ser registrado y dejaría sin regulación las RRL -y por lo tanto indefensos- a los trabajadores de un sector productivo, de una empresa, etc..., por lo que el daño causado sería claramente superior al bien buscado.

Nota: esta Organización Sindical desconoce cuales han sido los convenios colectivos de ámbito aragonés suscritos por los agentes sociales más representativos que han sido registrados conteniendo elementos discriminatorios por razón de género, por lo que solicita al equipo redactor de este borrador que, si los hubiera, le facilite una relación de estos con el objeto a proceder a subsanar estos elementos discriminatorios en el siguiente proceso negociador.

Se propone la incorporación de la siguiente medida en lugar de la frase "A tal fin no se procederá al registro de ningún convenio que contenga elementos discriminatorios por razón de género":

Velar para que los convenios colectivos que se suscriban en Aragón no contengan cláusulas contrarias al principio de igualdad entre mujeres y hombres -directa o indirectamente-, que no establezcan diferencias retributivas entre trabajos de igual valor, que hagan un uso no sexista del lenguaje, que incluyan medidas de consecución de la igualdad entre trabajadoras y trabajadores y de conciliación de la vida laboral y personal, y se acompañen del preceptivo informe de impacto de género.

Justificación:

- Incorporación de una medida que, si los hubiera, contribuya a erradicar los elementos discriminatorios por razón de género de los convenios colectivos suscritos en Aragón.



Objetivo 4. -Igualdad y medio rural-:

- Se propone la siguiente corrección en la redacción en la medida 3 del objetivo 4:

3. Incorporación **del** principio de igualdad y la presencia de las mujeres en el mundo rural en los materiales de difusión, formación, sensibilización o información para evitar estereotipos o roles sexistas.

Justificación:

- Corrección de error de transcripción.

- Se propone la siguiente corrección en la redacción en la medida 12 del objetivo 4:

12. Apoyo de nuevas experiencias empresariales lideradas por mujeres y relacionadas con las diversificación productiva y el aprovechamiento **sostenible** de recursos autóctonos con el objetivo de favorecer la conservación del medio ambiente y el respeto al paisaje.

Justificación:

- Definición más precisa del tipo de aprovechamiento de los recursos autóctonos.

Zaragoza, a 25 de julio de 2017

Fdo. Pura Huerta Laborda
Secretaría de Formación y Empleo de UGT Aragón

**PROCESO PARTICIPATIVO PARA LA ELABORACIÓN DEL
I PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD
DE MUJERES Y HOMBRES DE ARAGÓN**



ANEXO 2

Informe Fundación Secretariado Gitano

APORTACIONES DE LA FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO AL BORRADOR DEL PLAN DE IGUALDAD DE ARAGÓN

Introducción: (pág. 5)

Sobre el penúltimo párrafo **añadimos** introducir la palabra *condiciones*, por lo que quedaría "... desigualdad y discriminación que sufren algunas mujeres por sus condiciones o su situación vital."

Antecedentes:

Añadimos un párrafo tras el 2 párrafo de la página 8.

Asimismo, en la Recomendación general Nº28 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de 16 de diciembre de 2010 establece el principio de interseccionalidad de factores de discriminación hacia las mujeres, señalando que la discriminación de la mujer por motivos de sexo y género está unida de manera indivisible a otros factores que afectan a la mujer, como la raza, el origen étnico, la religión o las creencias, la salud, el estatus, la edad, la clase, la casta, la orientación sexual y la identidad de género.

Tras el 4 párrafo de la página 10 **añadiríamos** mencionar el artículo art. 23.2. del Estatuto de Autonomía de Aragón en que se detalla que "los Poderes Públicos Aragoneses promoverán las condiciones necesarias para la integración de las minorías étnicas, y en especial, de la Comunidad Gitana" por lo que es necesario tomar medidas para fomentar y garantizar la igualdad de trato y oportunidades de las mujeres gitanas.-

Situación actual de Aragón: (Págs. 12 y 13)

Añadiríamos un párrafo que recoja la situación de diversidad que caracteriza a la sociedad en general y a la sociedad aragonesa, y por ende a las mujeres aragonesas.

Cabe mencionar la diversidad existente hoy en día en la sociedad aragonesa reflejo de la sociedad en general. Por tanto nos encontramos con que las mujeres aragonesas presentan una situación de diversidad, existiendo diferentes realidades entre ellas debido a su origen étnico y/o cultural, a su ideología, a sus creencias religiosas, nacionalidad, a su orientación sexual, etc.,

Esa diversidad conlleva a que existan en una misma persona situaciones y/o condiciones que puede ocasionar barreras o dificultades para la garantía de sus derechos llegando a ser víctima de múltiple discriminación (como pueden ser las mujeres gitanas, las mujeres con diversidad funcional, las mujeres lgtb,...).

Por lo que consideramos necesario que todas las medidas que se desarrollen en el Plan De Igualdad de Aragón sea a partir del principio de interseccionalidad.

Eje 1: Coordinación Institucional

Objetivo 1: (pág. 15)

Aportamos en el punto b: se debe contemplar que en esa comisión se incluyan a representantes del movimiento asociativo de mujeres y representantes de entidades sociales que trabajan por la igualdad de género y con mujeres de colectivos específicos.

Además consideramos imprescindible que exista comunicación y coordinación continua entre el Gobierno y las ong`s del 3 sector que trabajen con mujeres y en el ámbito de la igualdad.

Y que se establezca coordinación e intercambio de buenas prácticas en los casos de discriminación múltiple con la Oficina Aragonesa contra la Discriminación.

Eje 2: Transformación Social

Añadimos 2 objetivos más: (pág. 17)

Objetivo 10: Redes sociales

Objetivo 11: Medios de comunicación

Objetivo 1: (pág. 18)

3. **Añadimos:** y a entidades y asociaciones que atienden a colectivos de mujeres y/o que tengan como objetivo la promoción y defensa de derechos de las mujeres.

Objetivo 2: (pág. 18)

Consideramos totalmente necesario que en las acciones formativas se incluya un módulo obligatorio sobre Historia y situación de las mujeres gitanas, y por ende de Historia del Pueblo Gitano. Para conocer la situación que vive el Pueblo Gitano, sus procesos y la discriminación que sufren las personas gitanas, y más aún las mujeres gitanas, las cuales sufren múltiple discriminación, es necesario introducir este tipo de formación. Para ello, se deberá tener en cuenta a las entidades expertas en el tema que pueden servir como recurso.

2. **Ampliamos:** y de las mujeres gitanas en particular y del Pueblo Gitano en general.

3. **Ampliamos:** teniendo en cuenta la diversidad de las mujeres tanto a nivel cultural como social sin olvidar la múltiple discriminación que pueden sufrir determinados grupos de mujeres por su interseccionalidad.

Añadimos un nuevo punto 4 dentro del artículo con objeto de regular la formación y el contenido.

4. La formación será regulada por el órgano competente. Se estructurarán contenidos que reconozcan la diversidad existente entre las mujeres de Aragón y además se señalarán los criterios y periodos para realizar dicha formación.

Objetivo 3: Perspectiva de género en las políticas públicas (Pág.20)

Añadimos: Fomentar la participación social y política de todas las mujeres teniendo en cuenta la diversidad de identidades y promover el empoderamiento de mujeres que hasta ahora no han tenido una participación igualitaria.

Objetivo 4: Promoción de la igualdad en el ámbito educativo:

- Educación: (pág. 21/22)

1. **Modificación:** Diseñar e implementar programas de sensibilización destinado al alumnado, familias y profesorado que incluyan la perspectiva de género, la igualdad de género, la diversidad cultural y la diversidad afectivo-sexual.

5. **Ampliamos:** teniendo en cuenta el principio de interseccionalidad.

7. **Ampliamos:** Crear y difundir materiales didácticos sobre igualdad de género, diversidad cultural y diversidad afectivo sexual.

8. **Añadimos:** Visibilizar las aportaciones de las mujeres a la historia de Aragón y resaltar la importancia de su diversidad que ha enriquecido y contribuido a la cultura y al patrimonio aragonés

9. **Ampliamos:** siempre teniendo en consideración los distintos modelos de familias.

12. **Ampliamos:** al punto varios valores más: respecto a la diversidad cultural y diversidad afectivo sexual,

Añadimos varios puntos más al artículo:

13. Supervisar y garantizar que los materiales lectivos de todos los niveles incluyan y respeten la perspectiva de género, la diversidad cultural (reflejando en ellos la historia

y cultura de todos los grupos culturales) y el lenguaje inclusivo. Así mismo se velará por la eliminación de prejuicios y estereotipos sexistas que supongan discriminación entre hombres y mujeres, descatalogando los materiales en los que se fomente la desigualdad y la violencia de género.

14. Reducir el abandono, el fracaso y el absentismo escolar teniendo en cuenta las diferentes variables que interseccionan tanto en el abandono, el fracaso o el absentismo escolar.

15. Promover acciones para prevenir y atajar el acoso escolar por motivos de discriminación como pueden ser el sexo, edad, nacionalidad, pertenencia étnica, discapacidad, religión, clase social o cualquier otra condición

- Universidad (pág. 23)

4. **Ampliamos:** teniendo en cuenta el principio de interseccionalidad

6. **Ampliamos:** teniendo en cuenta el principio de interseccionalidad

7. **Ampliamos:** teniendo en cuenta el principio de interseccionalidad

11. **Ampliamos:** desde todas las perspectivas y considerando las especificidades de todos los grupos sociales.

Añadimos 3 puntos más al artículo:

13. Formación al profesorado en materia de igualdad de género, equidad y diversidad.

14. Fomento de la utilización del lenguaje inclusivo en todos los aspectos que competan al ámbito universitario

15. Incluir materias y/o contenidos de igualdad de género en las asignaturas obligatorias de todas las ramas formativas

Objetivo 5: Cultura feminista e inclusiva: (pág. 24)

Añadimos varios puntos más:

6. Potenciar el conocimiento histórico desde una perspectiva feminista visibilizando a las mujeres referentes que han destacado en las diferentes materias y épocas de todas las culturas. (Esto es necesario para conocer nuestro pasado y saber que el empoderamiento de las mujeres no es algo actual)

7. Adoptar iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de las mujeres en la cultura y a combatir su discriminación estructural.

8. Adoptar medidas de acción positiva a la creación y producción artística e intelectual de las mujeres, propiciando el intercambio intercultural y artístico, tanto nacional como internacional, y la suscripción de convenios con organismos competentes.

9. Llevar a cabo todas las acciones positivas necesarias para corregir las situaciones de desigualdad en la producción y creación intelectual artística y cultural de las mujeres.

Objetivo 6: Igualdad en el deporte (pág. 24)

1. **Ampliamos:** y en el arbitraje
2. **Ampliamos:** con especial atención a adolescentes, jóvenes y adultas

Añadimos 2 nuevos:

6. Detectar y tomar medidas hacia la discriminación sexista en el deporte.
7. 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 con especial atención a las mujeres que pueden ser víctimas de múltiple discriminación.

Objetivo 8: Juventud (pág. 25)

1. **Modificamos:** Promoción de la igualdad de género y la diversidad afectivo sexual entre la población juvenil a través de todos los medios existentes y en especial a través de redes sociales.
4. **Ampliamos:** incluyendo el enfoque intercultural en todo el desarrollo y preparación de las jornadas

Objetivo 9: Salud con perspectiva de género. Derechos sexuales y reproductivos.

5. **Ampliamos:** de su origen étnico y/o cultural, de su situación económica, y de su estado civil (ya sea soltera, casada, divorciada o conviva en pareja de hecho)

5. **Ampliamos:** lenguaje no sexista e inclusivo

8. **Sustituimos** el punto 8 del artículo por el siguiente: *Establecer procedimientos que eviten la instrumentalización de los partos mediante una información precisa y comprensible para que cada mujer conozca, además de sus derechos, todos los recursos y procedimientos existentes en el proceso de gestación, parto y post-parto, de manera que en la decisión final sea partícipe la propia mujer.*

Añadimos varios puntos más:

12. “Realizar formación específica para todo el personal sanitario en materia de sensibilización en igualdad de género, diversidad cultural (haciendo especial mención sobre la historia del Pueblo Gitano y de las mujeres gitanas), diversidad

afectivo sexual y proceso migrante, con objeto de que la atención al paciente sea más humanitaria, cercana e igualitaria.

13. Promoción del cuidado de la salud con perspectiva de género, acciones de promoción y prevención adaptadas en función de la edad.

14. Promoción de la sensibilización y la formación de la población joven sobre métodos de planificación familiar o reproductiva y de prevención de ETS.

Objetivo 10: Redes Sociales (artículos propuestos por la FSG)

1. Crear campañas de sensibilización sobre igualdad de género que se puedan desarrollar a través de las RRSS
2. Luchar y tomar medidas en contra del acoso sexual y la VdG ejercida a través de las RRSS
3. Fomentar programas formativos y de acceso a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación para mujeres, con objeto de superar la brecha digital de género y mejorar su capacitación profesional
4. Fomentar medidas para eliminar la reproducción de estereotipos y prejuicios hacia las mujeres con especial atención a la múltiple discriminación.

Objetivo 11: Medios de comunicación (artículos propuestos por la FSG)

1. Eliminar la publicidad sexista de los medios de comunicación públicos y fomentar la eliminación en los medios privados en todo tipo de soportes.
2. Fomentar el uso del lenguaje inclusivo en los medios de comunicación.
3. 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.

Eje 3: Estado de Bienestar

Consideramos que este eje es poco preciso y demasiado abierto. Es necesario concretar contenidos y medidas a desarrollar de forma que se puedan alcanzar resultados tangibles.

Sería más completo si se incluye en los compromisos con la igualdad contemplar no solo la desigualdad de género, sino la desigualdad de trato.

Objetivo 1: Servicios públicos con perspectiva de género (pág. 27/28)

1 y 2. **Aportamos:** Consideramos necesario reflejar en ambos puntos un apartado que indique: "se promoverán, de forma efectiva, el ejercicio del derecho a una vivienda digna, facilitando el acceso a ésta en régimen de propiedad o alquiler, mediante la utilización racional del suelo y la promoción de la vivienda pública y protegida, prestando especial atención a las mujeres y mujeres pertenecientes a los colectivos más desfavorecidos".

3. Es necesario indicar que tipo de apoyo se va a ofrecer. **Proponemos** que sea, entre otros, apoyo económico, social, formativo y de conciliación.

4. **Modificación:** apoyo a entidades del Tercer Sector que desarrollan programas de apoyo a mujeres que son potenciales víctimas de múltiple discriminación debido a la interseccionalidad de sus condiciones o situaciones de vida tales como mujeres con diversidad funcional, mujeres migrantes, mujeres gitanas, reclusas y ex-reclusas, mujeres lgtbi, etc.

5. **Ampliamos:** y en espacios públicos

Añadimos varios puntos nuevos:

9. Crear espacios de debate y análisis sobre la situación de igualdad de género y diversidad.

10. Realizar estudios y/o informes sobre desigualdad de género y discriminación múltiple con recomendaciones para paliar esa múltiple discriminación.

Objetivo 2: Innovación social desde el feminismo y la perspectiva de género como respuesta a los nuevos retos

1. **Modificamos:** Creación de un repositorio de buenas prácticas de materiales sobre igualdad de género y diversidad afectivo sexual que incluyan la interseccionalidad en sus contenidos.

Eje 4: Empleo y Economía

En la argumentación de este eje es preciso **añadir** sobre el último párrafo contenido que contemple la diversidad de las mujeres de Aragón haciendo hincapié en sus posibles situaciones de múltiple discriminación.

Por ello **añadimos:** El diverso grupo de mujeres de Aragón tiene especial atención en este eje debido a las mayores dificultades que pueden presentar a la hora de acceder al mercado laboral. Debido a la interseccionalidad que mucha de ellas pueden vivir por

motivos de origen étnico o cultural, origen geográfico y por otras cuestiones, se prestará especial atención a mujeres pertenecientes al ámbito rural, mujeres con diversidad funcional, mujeres responsables de familias monomarentales, mujeres gitanas, mujeres lgtbi, y todas aquellas mujeres que puedan ser posibles víctimas de múltiple discriminación.

Todas las actuaciones, irán dirigidas al cumplimiento de lo establecido en la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre del 2000 relativa al establecimiento de un marco general con el fin de que en los estados miembros, se aplique el principio de la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Objetivo 1: Empresa e Igualdad (pág. 32)

6. **Ampliamos:** Realizar y difundir compromisos y guías de buenas prácticas en igualdad y no discriminación

11. **Ampliamos:** y mujeres gitanas

Añadimos varios puntos más:

12. Promocionar medidas y campañas de sensibilización en contra del acoso laboral

13. Fomentar medidas que rompan con el techo de cristal

14. Establecer mecanismos de control para eliminar los ejes de desigualdad habituales, como son el sexo, la etnia, nacionalidad, etc. y medidas que reduzcan los factores de discriminación el ámbito laboral que afectan fundamentalmente a las mujeres y fundamentalmente a las mujeres gitanas y migrantes.

16. Establecer medidas y mecanismos para prevenir y erradicar la discriminación que sufren las mujeres especialmente mujeres pertenecientes a minorías étnicas, discapacitadas, migrantes en el acceso al empleo.

17. Desarrollar acciones de sensibilización sobre igualdad de género e igualdad de trato de la mujer en el sector empresarial.

Objetivo 2: Promoción económica, liderazgo y empoderamiento femenino en el mundo laboral (pág. 32)

4. **Eliminamos** de este punto las palabras: *con alto potencial*.

Consideramos que se debe formar a todas las mujeres que lo deseen, sin necesidad que sean mujeres con alto poder adquisitivo o con altas potencialidades

ya que el hecho de pasar por una formación así le puede proporcionar altas potencialidades para desarrollar un rol de lideresa.

Objetivo 3: Conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal

Añadimos un nuevo punto: (pág. 33)

5. Fomentar la creación de espacios que contribuyan al desarrollo de medidas de conciliación y corresponsabilidad dentro de las empresas

Objetivo 4: Igualdad y medio rural: (pág. 35)

Añadimos 2 puntos más:

16. Fomentar el conocimiento y apoyo de la economía feminista y el ecofemismo.
17. Mejorar las conexiones (sobre todo en transporte) entre el medio rural y el urbano para que haya un mayor acceso a los recursos tanto formativos como educativos como laborales.
18. Se promoverá el desarrollo de una red de servicios sociales para atender a menores, mayores y dependientes como medida de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de hombres y mujeres en el mundo rural".

PROCESO PARTICIPATIVO PARA LA ELABORACIÓN DEL
I PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD
DE MUJERES Y HOMBRES DE ARAGÓN



ANEXO 3

Informe Montserrat Ferrer Dufol

Aportaciones al PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN ARAGÓN

SITUACIÓN ACTUAL DE ARAGÓN

Para el análisis de la situación de partida de la mujer rural en Aragón sugiero obtener los datos del estudio que se encuentra en la siguiente dirección.

www.aragon.es/mujeresrurales

En el documento Ser mujer rural en Aragón:

http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Departamentos/AgriculturaGanaderiaMedioAmbiente/TEMAS_AGRICULTURA_GANADERIA/Areas/DESARROLLO_RURAL/MUJERES_RURALES/SER_MUJER_RURAL_ARAGON_2016_V2.pdf

EJE 1: COORDINACIÓN INSTITUCIONAL

Objetivo 1: Coordinación institucional

Este eje debería, según mi opinión, estar basado en el capítulo II del proyecto de Ley artículos 13 a 15) y tener como objetivo del año 2018 la creación de las siguientes estructuras:

- **Unidades de Igualdad** en todos los departamentos del Gobierno de Aragón
- **Comisión Interdepartamental** para la Igualdad
- **Consejo Aragonés** por la Igualdad de Género

Para la constitución de las **Unidades** se requiere un trabajo previo, a saber,

- Disponer de personal formado en igualdad en todas las unidades administrativas que vayan a formar parte de la Unidad. Quizás sería interesante hacer un convenio con la Cátedra de Igualdad de la Universidad de Zaragoza

Propuesta de curso tipo

- Introducción al concepto de género, diferencia con sexo. Desigualdad histórica y situación actual.
 - Marco legislativo.
 - Importancia del lenguaje en el pensamiento. Lenguaje inclusivo.
 - Elaboración de informes de impacto de género.
 - Presupuestos con perspectiva de género.
 - Introducción de cláusulas de género en la contratación pública.
 - Planes de igualdad. Prevención del acoso y la violencia en el ámbito laboral
- Publicar un Decreto del Gobierno de Aragón que defina requisitos mínimos de creación de dichas unidades

Propuesta:

- Órgano colegiado compuesto por una persona titular y otra suplente de cada uno de los Servicios transversales (gestión económica, gestión de

- personal, jurídicos...), además de cada Dirección General y de cada Servicio Provincial.
- Presidencia, vicepresidencia y secretaría
 - Reuniones semestrales
 - Comisión permanente.
 - En el plazo de un año desde su constitución debería adaptar la guía para la elaboración de informes de impacto de género a cada Departamento.
- Publicar una Orden de cada Consejero/a definiendo la Unidad en su Departamento

.- Creación de la **Comisión Interdepartamental de Igualdad** del Gobierno de Aragón, presidida por el departamento con las competencias en materia de igualdad y compuesto por personas integrantes de las unidades de Igualdad de cada Departamento.

.- **Consejo Aragonés** por la Igualdad de Género. Con entidades locales, asociaciones y agentes sociales y económicos.

EVALUACIÓN (diciembre de 2018)

- Cuantas unidades se han creado
- Se ha creado la Comisión Interdepartamental Si No
- Se ha creado el Consejo Si No

Los años 2019 a 2021 la evaluación se basaría en la actividad de los diferentes órganos: nº de reuniones, documentos emitidos, nº de informes etc.

EJE 4: EMPLEO Y ECONOMÍA

Objetivo 4 Igualdad y Mujer rural

1.- Realización de un estudio de de la situación y condiciones de vida de mujeres rurales de Aragón para detectar dificultades de acceso al mercado laboral, problemas de conciliación: roles de género y escasez de servicios y dificultades de acceso a las TICs sea por falta de formación y/o por baja cobertura de Internet.

2.- Evaluación del impacto que las medidas del Plan de Desarrollo Rural (PDR) están teniendo en materia de igualdad que puedan servir en el diseño de futuros planes de desarrollo rural para Aragón.

3.- Fomento del empleo por cuenta propia y ajena de las mujeres en el mundo rural, mediante programas de formación y asesoramiento a emprendedoras a través de la asesoría empresarial y laboral del Instituto Aragonés de la Mujer. (no solo del sector primario)

4.- Creación de los Centros Comarcales de información y servicios a la mujer (artículo 12 del proyecto de Ley) en coordinación con el Instituto Aragonés de la Mujer para

trazar líneas de actuación que propicien la formación, información y asesoramiento de las mujeres en el medio rural.

5.- Apoyo institucional a las asociaciones de mujeres rurales y visibilización de mujeres con experiencias exitosas. Apoyo de nuevas experiencias empresariales lideradas por mujeres y relacionadas con las diversificación productiva y el aprovechamiento de recursos autóctonos.

6.- Reactivación e impulso de la Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias mediante la formación del personal de las oficinas comarcales y campañas informativas a través de los centros comarcales.

7.- Fomentar la incorporación de mujeres en las juntas rectoras de las cooperativas agroganaderas mediante apoyo económico prioritario a las establezcan un plan de igualdad o demuestren que han incorporado mujeres.

8.- Promoción del uso y mejora de las tecnologías de la información y la comunicación por parte de las mujeres en el medio rural mediante formación y mejora de las infraestructuras. Apoyo económico a iniciativas colaborativas de compartir recursos.

9.- Apoyar el desarrollo de actuaciones para la prestación de servicios de educación desde lo 0 años, cuidado a mayores y atención a la salud, a la población, que favorezcan la inclusión de la mujer rural en el mercado laboral.

EVALUACIÓN

- Conclusiones de los estudios y medidas propuestas de acuerdo con estas conclusiones
- Nº de mujeres que han iniciado una actividad de emprendimiento
- Nº de mujeres incorporadas al registro de cotitularidad de explotaciones
- Nº de Centros comarcales creado y nº de asesorías a mujeres
- Porcentaje de mujeres en juntas rectoras de cooperativas agroganaderas
- Mejoras en tecnología de la información (cobertura, formación, etc)
- Servicios creados

19 de julio de 2017

LA JEFA DE SECCIÓN DE ESTUDIOS Y PLANIFICACIÓN

Monserrat Ferrer Dufol

**PROCESO PARTICIPATIVO PARA LA ELABORACIÓN DEL
I PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD
DE MUJERES Y HOMBRES DE ARAGÓN**



**APORTACIONES RECABADAS
POR VÍA ELECTRÓNICA**

6-25 de julio de 2017