

**PROCESO PARTICIPATIVO PARA LA ELABORACIÓN DEL ANTEPROYECTO DE LEY  
PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN ARAGÓN**



**RESULTADOS TALLER 3  
EMPLEO Y CONCILIACIÓN**

**Capítulos II y III del Título III más artículo 87**

**Martes, 24 de mayo de 2016  
Sesión de mañana**

# ÍNDICE

Introducción	3
El proceso de participación	4
Asistentes	6
Programa y metodología	7
Resultados taller 3	8
Título III , Capítulo II: De la igualdad en el empleo	8
Artículo 36 Igualdad de género en el empleo	10
Artículo 37 Visibilización del trabajo doméstico	13
Sección 1: Igualdad laboral en el sector privado y en la función pública de Aragón	14
Artículo 38 La igualdad laboral en el sector privado y en la función pública de Aragón	14
Subsección 1: Igualdad en el ámbito laboral en el sector privado	16
Artículo 39 Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo	16
Artículo 40 Igualdad en el trabajo	19
Artículo 41 Fomento de la contratación de mujeres	20
Artículo 42 Fomento del emprendimiento	21
Artículo 44 Planes de igualdad	21
Artículo 46 Negociación colectiva	23
Artículo 47 Seguridad y salud laboral	25
Artículo 48 Acoso sexual y acoso por razón de sexo	26
Subsección 2: Igualdad en el sector público	28
Artículo 49 Empleo en el sector público aragonés	28
Artículo 50 Planes de Igualdad en la Administración Pública	31
Artículo 51 Protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo	32
Sección 2. Responsabilidad social y marca de excelencia	33
Artículo 52 Actuaciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad	33
Artículo 53 Marca de Excelencia en igualdad	34
Título III: Capítulo III Conciliación de la vida laboral, familiar y personal	36
Artículo 54 Principios de actuación en la conciliación	36
Artículo 55 Derecho y deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado	37
Artículo 56 Organización de espacios, horarios y creación de servicios	38
Artículo 58 Conciliación en la función pública	40
Artículo 59 Medidas en materia educativa y artículo 60 Servicios sociales	42
Aportaciones fuera de los capítulos programados:	42
Evaluación taller	43

# INTRODUCCIÓN<sup>1</sup>

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.

La Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, basada en los artículos 14 y 9.2 de la Constitución Española, supone el compromiso e impulso para la integración del principio de igualdad. Incorpora modificaciones legislativas importantes para avanzar en este ámbito entre mujeres y hombres y para la prevención de conductas discriminatorias e implementa medidas transversales en todos los ámbitos de la vida política, jurídica y social con el fin de eliminar la discriminación contra las mujeres. Asimismo, faculta a las comunidades para regular y desarrollar, en el marco de sus competencias, los derechos reconocidos en la misma.

Dada la relevancia de la futura norma Ley, el Departamento de Ciudadanía y Derechos Sociales del Gobierno de Aragón, a través del IAM y la Dirección General de Participación Ciudadana, impulsa un proceso participativo que permita generar un importante debate público con la sociedad aragonesa, incorporando las aportaciones, opiniones, conocimientos y demandas de todas aquellas entidades e instituciones implicadas<sup>2</sup>.



<sup>1</sup> Este apartado ha sido redactado a partir de la información publicada en:

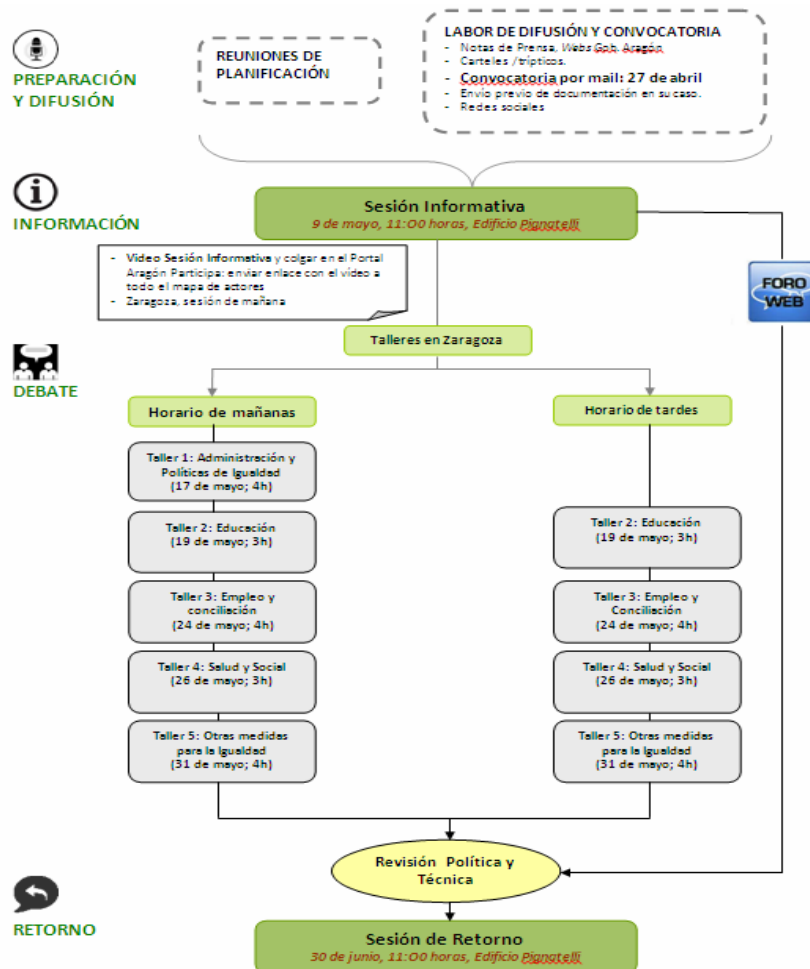
<http://aragonparticipa.aragon.es/el-instituto-aragones-de-la-mujer-impulsara-un-proceso-de-participacion-ciudadana-para-elaborar-la-l>

[http://www.elperiodicodearagon.com/noticias/aragon/ley-igualdad-genero-empezara-disenarse-abril\\_1096946.html](http://www.elperiodicodearagon.com/noticias/aragon/ley-igualdad-genero-empezara-disenarse-abril_1096946.html)

<sup>2</sup> Se convocan 172 entidades a participar. Se puede consultar el mapa de actores completo en la web de Aragón Participa.

## EL PROCESO DE PARTICIPACIÓN

El proceso participativo se llevará a cabo durante los meses de mayo y junio de 2016 y contará con 4 fases para su desarrollo: preparación-difusión, información, debate y retorno.



Da comienzo el 9 de mayo con la sesión informativa en la que intervienen<sup>3</sup>:

**M<sup>a</sup> Victoria Broto**, Consejera de Ciudadanía y Derechos Sociales.

**Natalia Salvo**, Directora del Instituto Aragonés de la Mujer.

**Miguel Miranda**, Director General de Participación Ciudadana, Transparencia, Cooperación y Acción Exterior.

**Sergio Castel**, Jefe de Servicio de la Dirección General de Participación Ciudadana, Transparencia, Cooperación y Acción Exterior.



Intervención de M<sup>a</sup> Victoria Broto en la sesión informativa.

<sup>3</sup> El vídeo de la sesión informativa puede visualizarse en la web de Aragón Participa.

En estos momentos el proceso se encuentra en la fase de debate en la que se desarrollarán 5 talleres temáticos, en horario de mañana y tarde, durante el mes de mayo, y la revisión técnica y política de las aportaciones realizadas en los talleres presenciales y a través del foro online, en junio.

El primer taller deliberativo, dedicado a Administración y Políticas de Igualdad (Título Preliminar, Títulos I y II y artículos 83, 84, 85 y 88), se desarrolla el 17 de mayo. El segundo, específico de Educación (Capítulo I del Título III), se lleva a cabo el 19 de mayo en dos sesiones, una de mañana y otra de tarde. El tercero, sobre Empleo y Conciliación (Capítulos II y III del Título III y artículo 87), tiene lugar el 24 de mayo por la mañana (la sesión programada para la tarde se suspende por falta de inscritos). Este informe recoge las aportaciones recabadas en este último taller.



## ASISTENTES

Un total de 21 personas han participado en el tercer taller sobre Empleo y Conciliación en el anteproyecto de ley de Igualdad entre mujeres y hombres en Aragón: 20 mujeres y 1 hombre.

Nº	Nombre	Apellidos	Entidad
1	Cristina	Albaladejo de la Fuente	
2	Nerea	Alloza Alvarez	Ciclo Superior de Promoción de Igualdad de Género
3	Dolores	Asín Fumanal	CSI.F (Gobierno de Aragón)
4	Pilar	Bernadó Marrero	Fundación CEPAIM
5	Tamara	Clavería Rambla	Fundación Secretariado Gitano
6	M <sup>a</sup> Soledad	de la Puente Sánchez	Dirección General De Trabajo
7	Ana	Dominguez Rodrigo	Ayuntamiento De Ejea De Los Caballeros
8	María José	Galardon Arregui	Arainnova
9	Maria Pilar	Gómez López	CEPYME Aragon
10	Tania	Gonzalez Jiménez	
11	Isabel	Lasobras Pina	Consejo sectorial de las mujeres DPZ
12	Delia	Lizana Soler	Comisiones Obreras Aragon
13	M <sup>a</sup> Rosario	Lozano González	EMER, Escuela de mujeres emprendedoras rurales de la Fundación CESTE
14	Eva	Martínez Blasco	Dirección General de Igualdad y Familias
15	Concepción	Martinez San Román	CSI.F (Ayuntamiento de Zaragoza)
16	Josefina	Musulén Giménez	Asoc Amapro Poch
17	Carmén	Navarro Bueno	WILPF
18	Marina	Pardo	Red Aragonesa de Entidades Sociales para la Inclusión
19	Manuel	Pina Lasheras	CCOO Aragón
20	Olga	Tolosa González	Fundación Cruz Blanca
21	Desirée	Yus Heredia	Ciclo Formativo de Promoción de Igualdad de Género

Por parte de la organización asistieron Elsa Elola y M<sup>a</sup> Carmen Asenjo del IAM.

La facilitación del taller corrió a cargo de Ainhoa Estrada y Elisa Pérez de Atelier de Ideas, S.Coop.

## PROGRAMA Y METODOLOGÍA

El programa seguido en el taller deliberativo ha sido el siguiente:

09:00 h. Bienvenida y encuadre del taller

09:15 h. Presentación de las asistentes

09:20 h. Aportaciones al borrador del anteproyecto de ley: Empleo y conciliación: artículos 36, 37 y 38

10:30 h. Aportaciones al borrador del anteproyecto de ley: Empleo y conciliación: capítulo II

11:30 h. Descanso

11:50 h. Aportaciones al borrador del anteproyecto de ley: Empleo y conciliación: Capítulo III

12:50 Cierre del taller, agradecimientos y evaluación

La metodología para recoger las aportaciones, tanto en plenario como en el trabajo en grupos, se realizó a través de unas fichas que recababan la siguiente información:

- » Localización de la aportación: Título, capítulo, sección, artículo y punto.
- » Tipo de aportación: general, modificación, adición, eliminación, aclaración.
- » Justificación de la aportación: comentario.
- » Propuesta de aportación: comentario.
- » Grado de acuerdo: alto, medio o bajo<sup>4</sup>.



<sup>4</sup> En las tablas el grado de acuerdo se representa por colores: alto, verde; medio, naranja; bajo, rojo. En aquellas en las que no se marque color son aportaciones en las que el grupo no valoró o no marcó el consenso.



## RESULTADOS: APORTACIONES AL BORRADOR DEL ANTEPROYECTO DE LEY

Se recabaron 73 aportaciones en el primer taller:

- » 59 al Capítulo II
- » 13 al Capítulo III
- » 1 al Título Preliminar

Entre las que el consenso fue valorado el 86% obtuvo un grado de consenso alto<sup>5</sup>.

Las aportaciones se presentan en las siguientes páginas siguiendo el orden de aparición en el borrador del anteproyecto de Ley. Las propuestas generales se agrupan al final.

### CAPITULO II. DE LA IGUALDAD EN EL EMPLEO

#### Artículo 36.- Igualdad de género en el empleo.

Es objetivo prioritario de la actuación del Gobierno de Aragón la Igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el empleo.

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.

b) Se promoverá la implación de medidas de acción positiva y planes de igualdad necesarios para superar las situaciones de discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral.

c) Se establecerán medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, en cumplimiento del principio de igualdad retribución por trabajo de igual valor, así como para incrementar el conocimiento de la brecha salarial de género, favorecer la igualdad salarial entre hombres y mujeres y sensibilizar sobre el fenómeno.

d) Se impulsará la incorporación de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres mediante la adopción de medidas de igualdad de género en la negociación colectiva, principalmente a través del Consejo de Relaciones Laborales de Aragón como órgano de diálogo institucional, de carácter colegiado y de composición tripartita, al que corresponden las funciones de asesoramiento y consulta en materia de relaciones laborales en la Comunidad Autónoma de Aragón, de acuerdo con su normativa reguladora.

e) Se promoverá el desarrollo de actuaciones para la empleabilidad de aquellos colectivos de mujeres en los que interactúe el género y otros factores de discriminación, en virtud del principio de interseccionalidad.

---

<sup>5</sup> Porcentaje respecto a las 50 aportaciones en las que fue valorado el grado de consenso: 43 consenso alto, 3 consenso medio y 4 consenso bajo.



**APORTACIÓN** Emp 1

Localización de la aportación:

Capítulo	II	Sección	Artículo	36
----------	----	---------	----------	----

Tipo de aportación

Eliminación	Modificación	Adición	Prop.Gral.	Aclaración
-------------	--------------	---------	------------	------------

Debate / Justificación

No aparece el tema de la discriminación salarial

Propuesta

Se propone incorporar al final de la primera frase del artículo y *lucha contra la discriminación salarial*

**APORTACIÓN** Emp 2

Localización de la aportación:

Capítulo	II	Sección	Artículo	36.b
----------	----	---------	----------	------

Tipo de aportación

Eliminación	Modificación	Adición	Prop.Gral.	Aclaración
-------------	--------------	---------	------------	------------

Propuesta

Más contundencia en la redacción

**APORTACIÓN** Emp 3

Localización de la aportación:

Capítulo	II	Sección	Artículo	36.b
----------	----	---------	----------	------

Tipo de aportación

Eliminación	Modificación	Adición	Prop.Gral.	Aclaración
-------------	--------------	---------	------------	------------

Debate / Justificación

Sería deseable una mayor implicación y contundencia que la promoción por parte del Gobierno de Aragón.

Propuesta

*Se impulsará la implantación de medidas de acción positiva y planes de igualdad*

**APORTACIÓN** **Emp 4**

Localización de la aportación:

Capítulo	II	Sección	Artículo	36.b
----------	----	---------	----------	------

Tipo de aportación

Eliminación	Modificación	Adición	Prop.Gral.	Aclaración
-------------	--------------	---------	------------	------------

Propuesta

Errata en el documento:  
Pone *implación* en vez de implantación

**APORTACIÓN** **Emp 5**

Localización de la aportación:

Capítulo	II	Sección	Artículo	36.c
----------	----	---------	----------	------

Tipo de aportación

Eliminación	Modificación	Adición	Prop.Gral.	Aclaración
-------------	--------------	---------	------------	------------

Propuesta

Dividir la frase en dos poniendo un punto y seguido tras “trabajo de igual valor.”

**APORTACIÓN** **Emp 6**

Localización de la aportación:

Capítulo	II	Sección	Artículo	36.c
----------	----	---------	----------	------

Tipo de aportación

Eliminación	Modificación	Adición	Prop.Gral.	Aclaración
-------------	--------------	---------	------------	------------

Propuesta

Se establecerán medidas para eliminar cualquier discriminación y favorecer la igualdad salarial entre hombres y mujeres y sensibilizar sobre esta realidad.

**APORTACIÓN** Emp 8

Localización de la aportación:

Capítulo	II	Sección	Artículo	36.c
----------	----	---------	----------	------

Tipo de aportación

Eliminación	Modificación	Adición	Prop.Gral.	Aclaración
-------------	--------------	---------	------------	------------

Debate / Justificación

Evitar invasión competencial del Estado y recurso inconstitucional

Propuesta

Se sugiere utilizar “el fomento” o “incentivar”

**APORTACIÓN** Emp 7

Localización de la aportación:

Capítulo	II	Sección	Artículo	36.d
----------	----	---------	----------	------

Tipo de aportación

Eliminación	Modificación	Adición	Prop.Gral.	Aclaración
-------------	--------------	---------	------------	------------

Propuesta

Añadir y hacer constar la paridad en los órganos de negociación.

**APORTACIÓN** Emp8.1

Localización de la aportación:

Capítulo	II	Sección	Artículo	36.d
----------	----	---------	----------	------

Tipo de aportación

Eliminación	Modificación	Adición	Prop.Gral.	Aclaración
-------------	--------------	---------	------------	------------

Debate / Justificación

Evitar invasión competencial del Estado y recurso inconstitucional

Propuesta

Proponer mejoras CARL (Consejo Aragonés de Relaciones Laborales)  
No imponer medidas en la negociación colectiva porque depende a la autonomía de las partes  
“fomentar y crear el marco adecuado”

**APORTACIÓN****Emp9**

Localización de la aportación:

Capítulo	II	Sección	Artículo	36.e
----------	----	---------	----------	------

Tipo de aportación

Eliminación	Modificación	Adición	Prop.Gral.	Aclaración
-------------	--------------	---------	------------	------------

Debate / Justificación

Actuaciones para todas las mujeres

Propuesta

Eliminar “colectivos” y quedaría: *para la empleabilidad de aquellas mujeres en las que interactúen otros factores de discriminación.*

**APORTACIÓN****Emp10**

Localización de la aportación:

Capítulo	II	Sección	Artículo	36.e y f
----------	----	---------	----------	----------

Tipo de aportación

Eliminación	Modificación	Adición	Prop.Gral.	Aclaración
-------------	--------------	---------	------------	------------

Debate / Justificación

Contextualizar las acciones respecto a la mujer gitana.

Se produce debate en torno a este tema ya que a pesar de que desde determinados colectivos se echa de menos que la ley no haga una tipificación desde otras partes da miedo realizar esta tipificación y dejarse a algún colectivo.

Propuesta

Las actuaciones y objetivos sería conveniente que, en relación a la mujer de etnia gitana, fueran dirigidas a contemplar:

- la estrategia nacional para la inclusión social de la población gitana 2012/2020 del ministerio de sanidad
- Programa nacional de reformas de España 2013/2016
- Apoyo en acciones como “ACCEDE”

**APORTACIÓN****Emp11**

Localización de la aportación:

Capítulo	II	Sección	Artículo	36
----------	----	---------	----------	----

Tipo de aportación

Eliminación      Modificación      Adición      Prop.Gral.      Aclaración

Propuesta

Opinamos que los artículos 36 y 38 deberían ser solo uno. Los puntos del artículo 36 son demasiado etéreos. El artículo 38 resulta más concreto. Quizás el Capítulo II debería llevar de modo expreso la rúbrica “Principios Generales”.

**Artículo 37.- Visibilización del trabajo doméstico.**

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 fomentarán la elaboración de estudios y el desarrollo de actuaciones de sensibilización que pongan en valor la contribución de estas ocupaciones a la sociedad.

**APORTACIÓN**

Emp12

Localización de la aportación:

Capítulo	II	Sección	Artículo	37
----------	----	---------	----------	----

Tipo de aportación

Eliminación      Modificación      Adición      Prop.Gral.      Aclaración

Debate / Justificación

No es una aportación concreta a la ley sino una recomendación para el Gobierno de Aragón ya que la propuesta tiene que ver con una competencia estatal

Propuesta

Instar al Gobierno a la ratificación del convenio 189 de la OIT

**APORTACIÓN**

Emp13

Localización de la aportación:

Capítulo	II	Sección	Artículo	37
----------	----	---------	----------	----

Tipo de aportación

Eliminación      Modificación      Adición      Prop.Gral.      Aclaración

Debate / Justificación

Se considera el artículo vacío de contenido

Propuesta

Se propone modificar totalmente el artículo 37. Quitar “actividades feminizadas” e intentar una retribución económica por razones de cuidado de ascendientes y descendientes de primer grado.

Localización de la aportación:

Capítulo	II	Sección	Artículo	37.1
----------	----	---------	----------	------

Tipo de aportación

Eliminación	Modificación	Adición	Prop.Gral.	Aclaración
-------------	--------------	---------	------------	------------

Debate / Justificación

Pensamos que el artículo es como un “pegote” realmente insuficiente y debería ser  
 Proponemos una redacción más contundente y  
 No necesitamos estudios e investigaciones que pongan en valor la contribución de las mujeres, esos fondos mejor para otras cuestiones.

Propuesta

*El Gobierno de Aragón se compromete a dar a conocer, visibilizar, dotar de relevancia y difundir el papel de las mujeres en el desarrollo socioeconómico de la C.A.”*  
 Debería incorporarse mejor en la ley hilado con la corresponsabilidad/cuidado como derecho laboral, etc.

**SECCIÓN 1. IGUALDAD LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO Y EN LA FUNCIÓN PÚBLICA DE ARAGÓN**

**Artículo 38.- 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 Aragón 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:

1. En las condiciones de acceso al empleo, la selección de personal y contratación, tanto en el empleo privado, por cuenta propia o ajena, como en el empleo público.
2. En la formación y en la promoción profesional y clasificación profesional.
3. En las condiciones de trabajo, incluidas las de retribución, así como en la extinción del contrato.
4. En la salud laboral y en las medidas de prevención y de protección ante el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.
5. En la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Localización de la aportación:

Capítulo	II	Sección	1	Artículo	38.4
----------	----	---------	---	----------	------



Tipo de aportación				
Eliminación	Modificación	Adición	Prop.Gral.	Aclaración
Propuesta				
Incluir en el artículo el “mobbing”				

APORTACIÓN					Emp19
Localización de la aportación:					
Capítulo	II	Sección	1	Artículo	38.4
Tipo de aportación					
Eliminación	Modificación	Adición	Prop.Gral.	Aclaración	
Propuesta					
Los aspectos de acoso sexual y por razón de sexo pueden ser competencia estatal habría que ser muy cuidadosos a la hora de redactar los artículos en este sentido.					

APORTACIÓN					Emp16
Localización de la aportación:					
Capítulo	II	Sección	1	Artículo	38.5
Tipo de aportación					
Eliminación	Modificación	Adición	Prop.Gral.	Aclaración	
Propuesta					
“En la conciliación” y añadir <i>la corresponsabilidad</i>					

APORTACIÓN					Emp17
Localización de la aportación:					
Capítulo	II	Sección	1	Artículo	38.5
Tipo de aportación					
Eliminación	Modificación	Adición	Prop.Gral.	Aclaración	
Propuesta					
Contemplar la aplicación de la conciliación en el personal que va a turnos					

Localización de la aportación:

Capítulo	II	Sección	1	Artículo	38.6
----------	----	---------	---	----------	------

Tipo de aportación

Eliminación	Modificación	Adición	Prop.Gral.	Aclaración
-------------	--------------	---------	------------	------------

Propuesta

Favorecer el empoderamiento y la formación de las mujeres para que puedan optar al trabajo por cuenta propia.

**Subsección 1. Igualdad en el ámbito laboral en el Sector Privado.**

**Artículo 39.- Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.**

1. El Gobierno de Aragón, en el ámbito de sus competencias, promoverá las condiciones para una real y efectiva igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso al trabajo, tanto por cuenta propia como ajena, así como para eliminar los obstáculos que impidan o dificulten el cumplimiento de este objetivo.

2. Las políticas desarrolladas por el Gobierno de Aragón para fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral, incorporarán la perspectiva de género e incluirán:

a) Estrategias para eliminar los estereotipos sexistas.

b) Medidas para mejorar la conciliación entre la vida personal, laboral y familiar, tanto de las mujeres como de los hombres.

3. La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón promoverá la formación profesional y técnica 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.

4. El Gobierno de Aragón impulsará acciones dirigidas a potenciar la igualdad de género entre mujeres y hombres en el acceso al empleo y también desarrollará medidas de acción positiva para la inserción en el mercado laboral de las mujeres, especialmente para aquéllas que presenten mayor vulnerabilidad y riesgo de discriminación. A tales efectos:

a) El personal del Servicio Público 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.

b) 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.

c) En los distintos programas y actuaciones que desarrollen acciones formativas para el empleo, se promoverá la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los términos generales establecidos en esta Ley.

5. El organismo competente en materia de empleo, en cumplimiento del principio rector de Transversalidad de género, no podrá tramitar en ningún caso ofertas de empleo que sean discriminatorias por razón de sexo en el proceso de intermediación laboral y en la redacción de las mismas utilizará un lenguaje integrador y no sexista.

**APORTACIÓN** Emp20

Localización de la aportación:

Capítulo II Sección Artículo 39.2.a

Tipo de aportación

Eliminación Modificación Adición Prop.Gral. Aclaración

Propuesta

Añadir después de “estereotipos” y *roles sexistas***APORTACIÓN** Emp21

Localización de la aportación:

Capítulo II Sección Artículo 39.2.b

Tipo de aportación

Eliminación Modificación Adición Prop.Gral. Aclaración

Propuesta

Añadir al final *fomentando la corresponsabilidad***APORTACIÓN** Emp22

Localización de la aportación:

Capítulo II Sección 1 Artículo 39.3

Tipo de aportación

Eliminación Modificación Adición Prop.Gral. Aclaración

Debate / Justificación

Sensibilización para que la mujer acceda a ramas o profesiones en las que está subrepresentada. Promover el acceso más que la formación, que ya existe.

Propuesta

“...promoverá la información, sensibilización y orientación para un mayor acceso de las mujeres...”  
“...de inserción laboral, tanto por cuenta propia como por cuenta ajena”

**APORTACIÓN** Emp23

Localización de la aportación:

Capítulo	II	Sección	Artículo	39.3
----------	----	---------	----------	------

Tipo de aportación

Eliminación	Modificación	Adición	Prop.Gral.	Aclaración
-------------	--------------	---------	------------	------------

Propuesta

Cambiar el verbo “promoverá” por un verbo que garantice la elección de formación en la que estamos subrepresentadas

**APORTACIÓN** Emp24

Localización de la aportación:

Capítulo	II	Sección	1	Artículo	39.4.c
----------	----	---------	---	----------	--------

Tipo de aportación

Eliminación	Modificación	Adición	Prop.Gral.	Aclaración
-------------	--------------	---------	------------	------------

Debate / Justificación

No está explicado en ninguna parte del anteproyecto qué es lo que se entiende por “presencia equilibrada”

Propuesta

Que se explique , aclare y defina qué se entiende por “presencia equilibrada”

**APORTACIÓN** Emp25

Localización de la aportación:

Capítulo	II	Sección	1	Artículo	39.4
----------	----	---------	---	----------	------

Tipo de aportación

Eliminación	Modificación	Adición	Prop.Gral.	Aclaración
-------------	--------------	---------	------------	------------

Propuesta

Añadir un punto d. al artículo 39 que contemple las bonificaciones a los contratos de mujeres especialmente contempladas en el principio de interseccionalidad.

**APORTACIÓN****Emp26**

Localización de la aportación:

Capítulo	II	Sección	1	Artículo	39.5
----------	----	---------	---	----------	------

Tipo de aportación

Eliminación	Modificación	Adición	Prop.Gral.	Aclaración
-------------	--------------	---------	------------	------------

Debate / Justificación

No se tiene en cuenta a las agencias de colocación: sexo y edad

Propuesta

Contemplar la disposición adicional 17ª art.22 bis (discriminación en el acceso al empleo) contemplada en la ley 2007

**APORTACIÓN****Emp27**

Localización de la aportación:

Capítulo	II	Sección	1	Artículo	39.5
----------	----	---------	---	----------	------

Tipo de aportación

Eliminación	Modificación	Adición	Prop.Gral.	Aclaración
-------------	--------------	---------	------------	------------

Propuesta

Incluir a otros órganos que tramitan ofertas y gestionan el acceso al empleo: agencias de colocación, portales de empleo, etc.

**Artículo 40.- Igualdad en el trabajo.**

1. El Gobierno de Aragón, en el ámbito de sus competencias:

a) Fomentará en el sector privado el respeto a la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, a fin de excluir cualquier forma de segregación profesional. A tal efecto se fomentará la igualdad en los procesos de formación, intermediación, cualificación, perfeccionamiento y promoción profesional.

b) Promoverá, de conformidad con la legislación estatal, que los protocolos de actuación, los pactos individuales y las decisiones individuales del empresariado que se dicten en el ámbito de cualquier relación laboral, no contengan discriminación alguna de carácter directo o indirecto, bien sean aparentes, ocultas o encubiertas, por razón de sexo.

2. 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 sexo.

**APORTACIÓN****Emp28**

Localización de la aportación:

Capítulo	II	Sección	1	Artículo	40.1.b
----------	----	---------	---	----------	--------

Tipo de aportación

Eliminación	Modificación	Adición	Prop.Gral.	Aclaración
-------------	--------------	---------	------------	------------

Debate / Justificación

Existe una imposibilidad de cumplimiento. Queda parcialmente incluido en el párrafo anterior.

Propuesta

Se sugiere eliminar este artículo debido a dicha imposibilidad de hacerlo cumplir.

**Artículo 41.- Fomento de la contratación de mujeres.**

Las Administraciones públicas de la Comunidad Autónoma de Aragón con competencia en la materia, con el fin de aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en Aragón, establecerán medidas de fomento de la contratación y programas de mejora de la empleabilidad de aquellas mujeres que presenten mayor vulnerabilidad y riesgo de discriminación por su edad, por discapacidad, su vecindad en el ámbito rural, por embarazo y maternidad, el ser o haber sido víctima de violencia de género o cualquier otra condición de especial vulnerabilidad, conforme se determine reglamentariamente.

**APORTACIÓN****Emp29**

Localización de la aportación:

Capítulo	II	Sección	1	Artículo	41.3
----------	----	---------	---	----------	------

Tipo de aportación

Eliminación	Modificación	Adición	Prop.Gral.	Aclaración
-------------	--------------	---------	------------	------------

Propuesta

Añadir artículo 42.2 de la ley de igualdad de 2007 relativo a programas de inserción laboral activa.



## Artículo 42. 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, 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.

APORTACIÓN					Emp30
Localización de la aportación:					
Capítulo	II	Sección	1	Artículo	42.1
Tipo de aportación					
Eliminación	Modificación	Adición		Prop.Gral.	Aclaración
Propuesta					
<i>Añadir empoderamiento y financiación</i>					

## Artículo 44.- 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 jurídico, como en aquellos otros casos de establecimiento voluntario.

2. El apoyo se podrá concretar en ayudas de carácter económico, o en el apoyo y asesoramiento técnico para su elaboración y efectiva implantación, con especial atención también a la pequeña y mediana empresa. Para obtener las correspondientes ayudas previstas para las empresas, todos los planes de igualdad deberán ser visados por el Organismo autónomo con competencia en Igualdad de género de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón conforme al criterio conceptual y de contenido para estos planes establecido en el artículo 46 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, debiendo presentar anualmente ante dicho organismo un informe de evaluación de resultados.

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, ello 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 para los planes elaborados en cumplimiento de un mandato legal, o en virtud de lo establecido en un convenio colectivo.

4. Las empresas u organizaciones participadas mayoritariamente con capital público, deberán elaborar un plan de igualdad.

**APORTACIÓN****Emp30**

Localización de la aportación:

Capítulo	II	Sección	1	Artículo	44.1.2
----------	----	---------	---	----------	--------

Tipo de aportación

Eliminación	Modificación	Adición	Prop.Gral.	Aclaración
-------------	--------------	---------	------------	------------

Debate / Justificación

Suprimir organismo autónomo

Propuesta

Añadir al punto 1 la primera frase del apartado 2.

**APORTACIÓN****Emp31**

Localización de la aportación:

Capítulo	II	Sección	1	Artículo	44.3
----------	----	---------	---	----------	------

Tipo de aportación

Eliminación	Modificación	Adición	Prop.Gral.	Aclaración
-------------	--------------	---------	------------	------------

Debate / Justificación

Existe ya el REGCON, registro de ámbito estatal con acceso público.

Propuesta

Eliminar el 44.3 porque se duplican recursos.

**APORTACIÓN****Emp48**

Localización de la aportación:

Capítulo	II	Sección	1	Artículo	44
----------	----	---------	---	----------	----

Tipo de aportación

Eliminación	Modificación	Adición	Prop.Gral.	Aclaración
-------------	--------------	---------	------------	------------

Debate / Justificación

Dada la realidad empresarial aragonesa se propone rebajar la cuota para llegar a más empresas y que la medida tenga mayor impacto.

Propuesta

Rebajar la obligatoriedad de 250 a 200

#### Artículo 46.- Negociación colectiva.

1. La Comunidad Autónoma de Aragón promoverá la incorporación de la perspectiva de género en la negociación colectiva en Aragón, con el establecimiento de medidas que impulsen la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres y de no discriminación por razón de sexo, partiendo del pleno respeto al principio constitucional de autonomía de la negociación colectiva.

2. La Administración de la Comunidad autónoma de Aragón llevará a cabo entre otras las siguientes actuaciones:

a) El fomento, en el marco del Consejo de Relaciones laborales, 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, en el 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 la medidas prevención y de protección ante el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, así como en la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

b) El desarrollo de medidas de sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres y de prevención de la discriminación por razón de sexo, así como de la incorporación de la perspectiva de género en la negociación colectiva.

c) 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.

d) 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.

e) 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.

f) La promoción de la inclusión en los convenios colectivos del correspondiente análisis de impacto de género.

#### APORTACIÓN

Emp49

Localización de la aportación:

Capítulo	II	Sección	1	Artículo	46
----------	----	---------	---	----------	----

Tipo de aportación

Eliminación	Modificación	Adición	Prop.Gral.	Aclaración
-------------	--------------	---------	------------	------------

Propuesta

Añadir: presencia equilibrada en la negociación colectiva

**APORTACIÓN****Emp50**

Localización de la aportación:

Capítulo II Sección 1 Artículo 46.2.d

Tipo de aportación

Eliminación Modificación Adición Prop.Gral. Aclaración

Debate / Justificación

Existe imposibilidad de “realizar acciones” porque falta el paso previo de configuración de las listas de representación de trabajadores.

Propuesta

*Promover la participación de las mujeres de...”***APORTACIÓN****Emp51**

Localización de la aportación:

Capítulo II Sección 1 Artículo 46.2.f

Tipo de aportación

Eliminación Modificación Adición Prop.Gral. Aclaración

Propuesta

Cambiar “análisis” por *informe***APORTACIÓN****Emp52**

Localización de la aportación:

Capítulo II Sección 1 Artículo 46 y 47

Tipo de aportación

Eliminación Modificación Adición Prop.Gral. Aclaración

Propuesta

Los artículos 46 y 47 sacarlos de la Subsección 1 e incluirlos en la sección 1 (después del artículo 38) para que sean aplicables al sector público y privado.

#### Artículo 47.- Seguridad y salud laboral.

1. 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.

2. 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, así como en el acoso sexual, por razón de sexo y en la violencia de género.

3. De la misma manera, los planes de prevención de riesgos atenderán a los riesgos específicos en profesiones y categorías feminizadas, así como la incidencia de las diferencias anatómicas y fisiológicas entre mujeres y hombres frente a los riesgos de carácter ergonómico y psicosocial y en el origen de determinados accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

4. Estas consideraciones en el ámbito de los riesgos laborales y profesionales son de aplicación a las trabajadoras por cuenta propia o autónomas.

#### Artículo 48. - Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Las Administraciones Públicas aragonesas adoptarán las acciones pertinentes para evitar y combatir el acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral, desde su dimensión

#### APORTACIÓN

Emp53

Localización de la aportación:

Capítulo	II	Sección	1	Artículo	47.1
----------	----	---------	---	----------	------

Tipo de aportación

Eliminación	Modificación	Adición	Prop.Gral.	Aclaración
-------------	--------------	---------	------------	------------

Debate / Justificación

El plan de prevención de riesgos no es el instrumento idóneo

Propuesta

*“...en la acción preventiva en el ámbito...”*

#### APORTACIÓN

Emp54

Localización de la aportación:

Capítulo	II	Sección	1	Artículo	47.2
----------	----	---------	---	----------	------

Tipo de aportación



Eliminación      Modificación      Adición      Prop.Gral.      Aclaración

Debate / Justificación

El plan de prevención de riesgos no es el instrumento idóneo

Propuesta

Concluir la frase en “la evaluación de riesgos de los centros de trabajo...” con *...y durante la lactancia*. Suprimir a partir de “...así como...” y *en la violencia de género*.

## APORTACIÓN

Emp55

Localización de la aportación:

Capítulo      II      Sección      1      Artículo      47.4

Tipo de aportación

Eliminación      Modificación      Adición      Prop.Gral.      Aclaración

Debate / Justificación

No se aplica la legislación preventiva a las autónomas.

Propuesta

Eliminar el apartado 4 entero

### Artículo 48. - Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Las Administraciones Públicas aragonesas adoptarán las acciones pertinentes para evitar y combatir el acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral, desde su dimensión discriminatoria y atentatoria de la de la dignidad humana como de riesgo profesional de carácter psicosocial.

2. El Gobierno de Aragón impulsará en el ámbito laboral privado y público la adopción de procedimientos específicos y protocolos de actuación para la prevención y erradicación del acoso sexual o por razón de sexo.

3. La Administración autonómica aragonesa promoverá el establecimiento en las organizaciones laborales de procedimientos internos de denuncia, para que de la forma más efectiva y ágil posible se pueda a dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular las personas objeto de acoso, o aquellas que sin ser objeto del mismo faciliten el conocimiento de las circunstancias denunciadas, con independencia de las posibles acciones judiciales que pudieran corresponder, penales, civiles o administrativas.

4. 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 sexo y a la difusión de códigos de buenas prácticas, así como a la realización de campañas informativas y de acciones de formación.



5. En el marco de la legislación estatal y de la comunitaria, las propias empresas arbitrarán y aplicarán los procedimientos, medidas, buenas prácticas y acciones de formación e información preceptivas.

6. El Gobierno de Aragón promoverá la incorporación de estos procedimientos y medidas complementarias en los convenios colectivos que se negocien en el ámbito autonómico.

7. Los planes de prevención de riesgos laborales contemplarán este tipo de acoso desde su dimensión discriminatoria y atentatoria de la de la dignidad humana como de riesgo profesional de carácter psicosocial.

## APORTACIÓN

Emp56

Localización de la aportación:

Capítulo	II	Sección	1	Artículo	48.2
----------	----	---------	---	----------	------

Tipo de aportación

Eliminación	Modificación	Adición	Prop.Gral.	Aclaración
-------------	--------------	---------	------------	------------

Debate / Justificación

todo protocolo lleva inherentes los procedimientos internos por lo que aunar los artículos 2 y 3 le daría coherencia.

Propuesta

Refundir los artículos 2 y 3 para que queden en el mismo apartado puesto que todo protocolo lleva inherentes los procedimientos internos

## APORTACIÓN

Emp57

Localización de la aportación:

Capítulo	II	Sección	1	Artículo	48.5
----------	----	---------	---	----------	------

Tipo de aportación

Eliminación	Modificación	Adición	Prop.Gral.	Aclaración
-------------	--------------	---------	------------	------------

Debate / Justificación

No se señala ningún tipo de actuación

Propuesta

Añadir el artículo 48 de la Ley de Igualdad (medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razones de sexo en el trabajo)

Localización de la aportación:

Capítulo	II	Sección	1	Artículo	48.7
----------	----	---------	---	----------	------

Tipo de aportación

Eliminación	Modificación	Adición	Prop.Gral.	Aclaración
-------------	--------------	---------	------------	------------

Debate / Justificación

El texto es farragoso y redundante, además mezcla términos

Propuesta

Eliminación total del punto 48.7

### **Subsección 2. Igualdad en el Sector Público**

#### **Artículo 49.- Empleo en el Sector Público Aragonés.**

1. La 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, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, adoptarán las siguientes medidas:

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- b) Facilitar a las empleadas y empleados públicos la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, sin menoscabo de la promoción profesional.
- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional, con el objetivo de capacitar a su personal y facilitar la incorporación de la igualdad de género en el desarrollo de la actividad pública.
- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- e) Establecer protocolos de actuación y protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo y la violencia de género.
- 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 retribución por trabajo de igual valor.
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

2. Las ofertas públicas de empleo de la Administraciones Públicas aragonesas deberán ir acompañadas de un informe de impacto de género.

3. El Gobierno de Aragón podrá establecer el distintivo de Igualdad en el empleo público, como fórmula de promoción y reconocimiento para distinguir a aquellos Departamentos, organismos y otras entidades de la Administración Pública que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público, en la adopción e implantación de planes de igualdad, en la incorporación de medidas que favorezcan la conciliación, la racionalización de horarios, la adopción de buenas prácticas y otras iniciativas innovadoras en materia de igualdad de género.

APORTACIÓN						Emp32
Localización de la aportación:						
Capítulo	II	Sección	1	Artículo	49.a	
Tipo de aportación						
Eliminación	Modificación	Adición	Prop.Gral.	Aclaración		
Propuesta						
En lugar de "Remover" utilizar <i>evitar</i>						

APORTACIÓN						Emp33
Localización de la aportación:						
Capítulo	II	Sección	1	Artículo	49.b	
Tipo de aportación						
Eliminación	Modificación	Adición	Prop.Gral.	Aclaración		
Propuesta						
Incorporar Conciliación en horarios a turnos						

APORTACIÓN						Emp34
Localización de la aportación:						
Capítulo	II	Sección	1	Artículo	49.d	
Tipo de aportación						
Eliminación	Modificación	Adición	Prop.Gral.	Aclaración		

Propuesta

Añadir: en los órganos de selección, valoración, ejecutivos, administrativos y de representación

## APORTACIÓN

Emp35

Localización de la aportación:

Capítulo II Sección 1 Artículo 49

Tipo de aportación

Eliminación Modificación Adición Prop.Gral. Aclaración

Propuesta

Art 49.1.c: no solo actividades públicas también en sus relaciones laborales. La administración de Aragón debe practicar con el ejemplo.

Art.49.3 Suprimir “departamentos, organismos y otras entidades” y añadir *administraciones públicas aragonesas*.

## APORTACIÓN

Emp37

Localización de la aportación:

Capítulo II Sección 1 Artículo 49

Tipo de aportación

Eliminación Modificación Adición Prop.Gral. Aclaración

Debate / Justificación

Añadir un punto h al artículo 49

Propuesta

Reserva de un cupo de plazas (2%) destinadas a las mujeres víctimas de violencia de género en todas las ofertas de empleo público de las administraciones aragonesas

## APORTACIÓN

Emp47

Localización de la aportación:

Capítulo II SubSección 2 Artículo 49.c

Tipo de aportación

Eliminación Modificación Adición Prop.Gral. Aclaración

Propuesta

Reformular el artículo según el artículo 61 de la Ley de Igualdad 2007

## Artículo 50.- Planes de igualdad en la Administración Pública.

1. El Gobierno de Aragón aprobará periódicamente un Plan de Fomento de la Igualdad de Oportunidades en la Función Pública y la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en la Comunidad autónoma de Aragón.

2. La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y sus Organismos públicos, elaborarán y aplicarán este Plan a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo de su personal, empleados y empleadas públicas que sea aplicable en los términos previstos en el mismo.

3. El Plan contemplará los principios y objetivos a alcanzar en la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo público e incorporará las estrategias, instrumentos y medidas necesarias a adoptar para su logro en materia de igualdad de género, conciliación de vida personal, laboral y familiar y la inclusión de la diversidad, así como criterios y mecanismos de seguimiento y evaluación del impacto de género que tengan las actuaciones desarrolladas.

### APORTACIÓN

Emp36

Localización de la aportación:

Capítulo	II	Sección	1	Artículo	50.1
----------	----	---------	---	----------	------

Tipo de aportación

Eliminación	Modificación	Adición	Prop.Gral.	Aclaración
-------------	--------------	---------	------------	------------

Debate / Justificación

Ponerle un horizonte temporal a la elaboración del Plan de Fomento de la Igualdad...

Propuesta

En vez de periódicamente poner *anualmente* y subsanar de inmediato las posibles desviaciones.

### APORTACIÓN

Emp41

Localización de la aportación:

Capítulo	II	Sección	1	Artículo	50.1
----------	----	---------	---	----------	------

Tipo de aportación

Eliminación	Modificación	Adición	Prop.Gral.	Aclaración
-------------	--------------	---------	------------	------------

Propuesta

En lugar de aprobará "periódicamente" concretar y decir *anualmente*

Localización de la aportación:

Capítulo	II	Sección	1	Artículo	50.1.3
----------	----	---------	---	----------	--------

Tipo de aportación

Eliminación	Modificación	Adición	Prop.Gral.	Aclaración
-------------	--------------	---------	------------	------------

Propuesta

50.1

- Establecer una periodicidad clara o concreta
- Suprimir la palabra “Fomento” del título del Plan
- Establecer obligatoriedad para las administraciones públicas aragonesas, empresas públicas y otras entidades de derecho público en la elaboración de un plan de igualdad si tienen más de 250 trabajadores

50.3

- Establecer de modo expreso que el Plan debe ser fruto/objeto de la negociación colectiva.
- Evaluación anual del plan

**Artículo 51.- Protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.**

1. El Gobierno de Aragón adoptará las medidas necesarias para prevenir y actuar eficazmente frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito de las Administraciones Públicas aragonesas.

2. Los poderes públicos de la Comunidad Autónoma de Aragón promoverán condiciones de trabajo y de acceso y promoción en el empleo público que eviten las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Con este fin:

a) Arbitrarán procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular las personas objeto de acoso, o aquellas que sin ser objeto del mismo faciliten el conocimiento de las circunstancias denunciadas. Estas condiciones y procedimientos no serán inferiores en ningún caso a los que la legislación laboral del Estado establezca para el sector privado y que el Gobierno de Aragón impulse y promueva para ese ámbito.

b) Implementarán medidas internas contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que prevengan, desalienten, eviten, investiguen, identifiquen y sancionen tales conductas de acoso.

3. La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y sus Organismos públicos negociararán con las organizaciones sindicales un protocolo de actuación que contemplará al menos las siguientes cuestiones:

a) El compromiso de prevenir y actuar contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

b) La información e instrucción a todo el personal, de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c) El tratamiento confidencial de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo.

d) La determinación de las personas responsables de atender a quienes formulen una denuncia o queja.



**APORTACIÓN****Emp39**

Localización de la aportación:

Capítulo	II	Sección	1	Artículo	51.1
----------	----	---------	---	----------	------

Tipo de aportación

Eliminación	Modificación	Adición	Prop.Gral.	Aclaración
-------------	--------------	---------	------------	------------

Debate / Justificación

Se produce debate en torno a que jurídicamente no se pueda realizar el cambio que propone esta propuesta

Propuesta

Cambiar “razón de sexo” por *razón de género*

**APORTACIÓN****Emp40**

Localización de la aportación:

Capítulo	II	Sección	1	Artículo	51.3.d
----------	----	---------	---	----------	--------

Tipo de aportación

Eliminación	Modificación	Adición	Prop.Gral.	Aclaración
-------------	--------------	---------	------------	------------

Propuesta

Surge la duda acerca de qué personas serán las que se encargarán de esa negociación.

**SECCIÓN 2. RESPONSABILIDAD SOCIAL Y MARCA DE EXCELENCIA****Artículo 52.- Actuaciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.**

1. Las empresas, de acuerdo a lo establecido en el artículo 73 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, podrán realizar actuaciones de responsabilidad social, en virtud de acuerdos con la representación legal de su personal, organizaciones de personas consumidoras y usuarias, asociaciones cuyo fin primordial sea la igualdad entre mujeres y hombres y el organismo con competencia en igualdad de género en la Comunidad Autónoma de Aragón. Para ello:

a) El convenio colectivo constituye el núcleo fundamental para la incardinación de acciones de responsabilidad social en materia de igualdad para todo el personal de la empresa.

b) No obstante, las empresas podrán desarrollar en otros instrumentos medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover las condiciones de igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la empresa o en su entorno.

c) Las empresas podrán hacer uso publicitario de sus acciones de responsabilidad social, de conformidad con la legislación general sobre publicidad y la específica de igualdad contenida en esta Ley y sus normas de desarrollo.

2. Las Administraciones Públicas aragonesas impulsarán medidas para promover el desarrollo de actuaciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.



Localización de la aportación:

Capítulo	II	Sección	1	Artículo	52.2
----------	----	---------	---	----------	------

Tipo de aportación

Eliminación	Modificación	Adición	Prop.Gral.	Aclaración
-------------	--------------	---------	------------	------------

Propuesta

Vincular de algún modo RSE con otras acciones que en esta materia desarrolla el Gobierno de Aragón como el Plan Aragonés de Responsabilidad Social. Haciendo hincapié en medidas de igualdad y conciliación

**Artículo 53.- Marca de Excelencia en Igualdad.**

1. El Gobierno de Aragón establecerá el distintivo de Marca de Excelencia en Igualdad, como fórmula de promoción y reconocimiento para distinguir a aquellas empresas y entidades comprometidas con la igualdad de género, con la finalidad de incentivar las iniciativas empresariales que asuman e implanten un plan de igualdad o medidas específicas dirigidas a la promoción de la igualdad en la gestión de los recursos humanos y la equiparación laboral entre mujeres y hombres, así como la mejora de su calidad en el empleo.

2. Los parámetros de igualdad que han de ser valorados para su obtención, serán entre otros:

a) La representación equilibrada entre mujeres y hombres en los grupos y categorías profesionales, y la adopción de medidas de acción positiva en el acceso al empleo y en la promoción profesional en los niveles en los que las mujeres estén subrepresentadas.

b) La participación equilibrada entre mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión y en la promoción y el acceso a los puestos directivos y de mayor responsabilidad.

c) Las garantías de igualdad retributiva por trabajos de igual valor.

d) Las medidas concretas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

e) La implantación de medidas adecuadas de prevención y sanción del acoso sexual, por razón de sexo y del acoso laboral, así como de la violencia de género y su apoyo expreso a las empleadas que sean o hayan sido víctimas.

f) La utilización de un lenguaje integrador y no sexista en la comunicación interna, y en la publicidad de los productos, los servicios y el marketing de la empresa.

g) La realización de actuaciones relativas a la responsabilidad social corporativa destinadas a promover condiciones de igualdad de las mujeres y los hombres en la empresa.

h) La prevención de la salud laboral del personal, atendiendo a las consecuencias derivadas de las diferencias biológicas de mujeres y hombres.

i) Las reservas de plazas para mujeres en situación de vulnerabilidad.

j) El fomento de empleo de mujeres jóvenes.

k) La posibilidad de que sus empleadas puedan realizar cursos de formación durante la jornada laboral.

3. El distintivo Marca de Excelencia en Igualdad consistirá en un sello identificativo. Su diseño, condiciones de solicitud, requisitos para su concesión, procedimiento de otorgamiento, utilización y revocación se regularán reglamentariamente.

4. La concesión de la Marca de Excelencia en Igualdad afectará exclusivamente a los centros de trabajo que la empresa tenga en nuestra Comunidad Autónoma, sin perjuicio de los distintivos análogos que puedan ser concedidas por otras Administraciones Públicas.

APORTACIÓN						Emp44
Localización de la aportación:						
Capítulo	II	Sección	1	Artículo	53.2	
Tipo de aportación						
Eliminación	Modificación	Adición	Prop.Gral.	Aclaración		
Propuesta						
Ampliar vulnerabilidad a cualquier tipo de discriminación						

APORTACIÓN						Emp45
Localización de la aportación:						
Capítulo	II	Sección	1	Artículo	53.2.i	
Tipo de aportación						
Eliminación	Modificación	Adición	Prop.Gral.	Aclaración		
Propuesta						
Las reservas de plazas para mujeres pertenecientes a colectivos de vulnerabilidad contemplados en el eje de interseccionalidad						

APORTACIÓN						Emp46
Localización de la aportación:						
Capítulo	II	Sección	1	Artículo	53.4	
Tipo de aportación						
Eliminación	Modificación	Adición	Prop.Gral.	Aclaración		

## Debate / Justificación

Normalmente son políticas de empresa y no de centro de empleo

## Propuesta

Marcar que la marca de excelencia se le concederá a la empresa que tenga abierta un centro de trabajo en la CA no al centro de trabajo.

## CAPÍTULO III. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

### Artículo 54.- Principios de actuación en la conciliación.

1. Las Administraciones Públicas aragonesas, con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres que promueve esta Ley y construir una sociedad aragonesa más justa e igualitaria basada en la calidad de vida de las personas:

a) Establecerán e impulsarán medidas y actuaciones que contribuyan a fomentar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, con el fin de que todas las personas, mujeres y hombres, puedan desarrollarse en todos los ámbitos vitales, progresar profesionalmente y atender en igualdad sus responsabilidades familiares.

b) Fomentarán la sensibilización y concienciación sobre la importancia de la conciliación como herramienta de gestión de recursos humanos a aplicar en las organizaciones laborales y en la función pública para la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

2. El Gobierno de Aragón promoverá la aplicación de medidas de conciliación de vida laboral, personal y familiar en las distintas Administraciones Públicas aragonesas. Para ello, se podrán celebrar convenios de colaboración entre las distintas administraciones públicas para su implementación.

## APORTACIÓN

Emp59

Localización de la aportación:

Capítulo	III	Sección	Artículo	54
----------	-----	---------	----------	----

Tipo de aportación

Eliminación	Modificación	Adición	Prop.Gral.	Aclaración
-------------	--------------	---------	------------	------------

## Propuesta

Cambiar el enunciado del título del capítulo III  
*Corresponsabilidad y conciliación en lo personal, familiar y vida laboral*

Localización de la aportación:

Capítulo	III	Sección	Artículo	54.1.a
----------	-----	---------	----------	--------

Tipo de aportación

Eliminación	Modificación	Adición	Prop.Gral.	Aclaración
-------------	--------------	---------	------------	------------

Propuesta

Cambiar “mujeres y hombres” y poner *Todas las personas*

**Artículo 55.- Derecho y deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado.**

1. Las mujeres y los hombres de Aragón tienen el derecho y el deber de compartir adecuadamente las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y el cuidado y la atención de las personas en situación de dependencia con el objetivo de posibilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la distribución equitativa de su tiempo, con el fin de alcanzar la efectiva igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres.

2. Las Administraciones Públicas aragonesas, con el fin de promover la conciliación:

a) Impulsarán la corresponsabilidad en la distribución equitativa del tiempo de trabajo, ocio y de asunción de responsabilidades familiares y personales, y contemplarán en todas las actuaciones y medidas que se lleven a cabo el principio de igualdad y de trato de un modo transversal, valorando el impacto de género y cómo afecta de modo diferenciado a hombres y mujeres, de modo individual y en el seno de las familias aragonesas.

Localización de la aportación:

Capítulo	III	Sección	Artículo	55.2
----------	-----	---------	----------	------

Tipo de aportación

Eliminación	Modificación	Adición	Prop.Gral.	Aclaración
-------------	--------------	---------	------------	------------

Debate / Justificación

El artículo 55.2 desvirtúa el objetivo por una redacción que lo vacía de contenido.

Propuesta

Las administraciones públicas con el fin....  
*Garantizará la corresponsabilidad....de responsabilidades familiares y personales* (eliminar el resto del texto)

Localización de la aportación:

Capítulo	III	Sección	Artículo	55.2.a
----------	-----	---------	----------	--------

Tipo de aportación

Eliminación	Modificación	Adición	Prop.Gral.	Aclaración
-------------	--------------	---------	------------	------------

Propuesta

Errata: se ha realizado un copia y pega y se han dejado la letra a. sin que haya más apartados.

**Artículo 56.- Organización de espacios, horarios y creación de servicios.**

Las Administraciones Públicas aragonesas, en el ámbito de sus competencias:

1. Promoverán la coordinación entre los horarios laborales, escolares, comerciales y de los servicios.
2. Fomentarán acciones de investigación para la identificación, análisis de prácticas y técnicas que permitan adaptar los tiempos y los horarios de la actividad laboral a las necesidades de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
3. Orientarán el modelo de desarrollo hacia la integración de funciones, potenciará la descentralización de los servicios y equipamientos y fomentará la introducción de actividades de trabajo productivo en las zonas de residencia.
4. Promoverán la elaboración de actuaciones o de planes de diseño, organización de espacios y servicios que faciliten la funcionalidad de las localidades, propicien la proximidad de las dotaciones y servicios y reduzcan los tiempos de acceso y desplazamiento.
5. Promoverán la existencia de centros de educación infantil y centros de cuidados de personas mayores, con algún tipo de discapacidad o dependencia, con horarios compatibles con las jornadas laborales, descansos y permisos, que favorezcan la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres.
6. Desarrollarán medidas para garantizar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres, teniendo en consideración a todos los modelos de familia y la situación de las mujeres que viven en el medio rural o en situación de vulnerabilidad.

Localización de la aportación:

Capítulo	III	Sección	Artículo	56.1
----------	-----	---------	----------	------

Tipo de aportación

Eliminación	Modificación	Adición	Prop.Gral.	Aclaración
-------------	--------------	---------	------------	------------

Propuesta

En lugar de “promover” poner *garantizar*.

## APORTACIÓN

Emp64

Localización de la aportación:

Capítulo III Sección Artículo 56.1

Tipo de aportación

Eliminación Modificación Adición Prop.Gral. Aclaración

Propuesta

Hablar de flexibilidad y armonizar. Creemos que pretender “coordinar” todo no es posible.

## APORTACIÓN

Emp66

Localización de la aportación:

Capítulo III Sección Artículo 56.3

Tipo de aportación

Eliminación Modificación Adición Prop.Gral. Aclaración

Debate / Justificación

Se debería aclarar el punto

Propuesta

Las actividades productivas a las que se refiere el texto deben ser compatibles y no molestas con la zona residencial.

## APORTACIÓN

Emp68

Localización de la aportación:

Capítulo III Sección Artículo 56.5

Tipo de aportación

Eliminación Modificación Adición Prop.Gral. Aclaración

Propuesta

Poner *Centros públicos*



**APORTACIÓN****Emp65**

Localización de la aportación:

Capítulo	III	Sección	Artículo	56
----------	-----	---------	----------	----

Tipo de aportación

Eliminación	Modificación	Adición	Prop.Gral.	Aclaración
-------------	--------------	---------	------------	------------

Propuesta

Va más allá de una mera coordinación.

**APORTACIÓN****Emp67**

Localización de la aportación:

Capítulo	III	Sección	Artículo	56 y 57.5
----------	-----	---------	----------	-----------

Tipo de aportación

Eliminación	Modificación	Adición	Prop.Gral.	Aclaración
-------------	--------------	---------	------------	------------

Propuesta

Eliminar trabas burocráticas que impiden a las empresas introducir medidas de conciliación. Se pone como ejemplo empresas que quieren abrir guarderías para sus trabajadoras.

**Artículo 58.- Conciliación en la Función pública.**

El Gobierno de Aragón, conforme a lo establecido en las normativas de Función pública vigentes:

1. Impulsará medidas de flexibilización horaria y de la jornada de trabajo, siempre que lo permitan la naturaleza de los puestos de trabajo y previo acuerdo con las organizaciones sindicales, 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,
2. Asimismo, previa negociación con las organizaciones sindicales más representativas en la Comunidad Autónoma de Aragón, en los diversos Departamentos y Organismos públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón se establecerán medidas de conciliación en el marco de los planes de igualdad, que podrán incluir aspectos relacionados con la flexibilización de la jornada y horario de trabajo, flexibilización en el espacio, entre otras medidas.
3. Promoverá el teletrabajo para el personal a su servicio, en aquellos casos en que las características del puesto lo permita, siempre que esta medida sea compatible con la consecución de los objetivos laborales previstos. Asimismo, se adoptarán medidas adecuadas para promover el teletrabajo en el sector privado en aquellas empresas y entidades que por su sistema de producción u organización permitan la realización de toda o parte de la jornada fuera del entorno laboral.



4. En la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación, se otorgará preferencia, durante un año, a quienes se hayan reincorporado al servicio activo o actividad laboral procedentes de un permiso, excedencia o suspensión de contrato por maternidad, paternidad o guarda legal, incluidos los supuestos de adopción y acogimiento y el cuidado de personas con algún tipo de enfermedad, discapacidad o dependencia, conforme se determine reglamentariamente.

5. Se promoverán las medidas para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar en el embarazo, la maternidad y paternidad, aplicando las condiciones que eviten los efectos negativos que puedan tener en los derechos de su personal.

6. Se impulsarán las medidas para la que la conciliación de las víctimas de violencia de género, y de todo tipo de violencia, sea efectiva.

APORTACIÓN					Emp69
Localización de la aportación:					
Capítulo	III	Sección	Artículo	58.3	
Tipo de aportación					
Eliminación	Modificación	Adición	Prop.Gral.	Aclaración	
Propuesta					
Quitar desde "Asimismo" hasta el final ya que está en el artículo anterior					

APORTACIÓN					Emp71
Localización de la aportación:					
Capítulo	III	Sección	Artículo	58.4	
Tipo de aportación					
Eliminación	Modificación	Adición	Prop.Gral.	Aclaración	
Debate / Justificación					
No se habla de porcentajes de plazas reservadas.					
Propuesta					
Añadir el artículo 60.2 de la Ley de Igualdad					

### Artículo 59.- Medidas en materia educativa.

El Gobierno de Aragón promoverá en el ámbito educativo medidas, recursos y servicios, dirigidos a facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres, teniendo en cuenta la realidad territorial de Aragón, en el marco de las normativas aplicables en materia educativa y en aquellas otras que contemplen medidas de conciliación en este ámbito.

### Artículo 60.- Servicios Sociales

La Comunidad Autónoma de Aragón impulsará en el ámbito de los servicios sociales medidas dirigidas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para que la igualdad entre mujeres y hombres sea efectiva, teniendo en cuenta la normativa sectorial aplicable. Para ello se contemplará el desarrollo de actuaciones y servicios de carácter social que favorezcan la conciliación de las personas.

#### APORTACIÓN

Emp70

Localización de la aportación:

Capítulo	III	Sección	Artículo	59 y 60
----------	-----	---------	----------	---------

Tipo de aportación

Eliminación	Modificación	Adición	Prop.Gral.	Aclaración
-------------	--------------	---------	------------	------------

Debate / Justificación

No parecen muy coherentes en este capítulo

Propuesta

Reubicarlos y, si no es aquí en el artículo 56, no solo hablar de horarios sino también de vacaciones.

#### Aportaciones que surgieron en este taller fuera de los capítulos programados:

#### APORTACIÓN al TÍTULO PRELIMINAR

Localización de la aportación:

Capítulo	I	Sección	Artículo	6
----------	---	---------	----------	---

Tipo de aportación

Eliminación	Modificación	Adición	Prop.Gral.	Aclaración
-------------	--------------	---------	------------	------------

Debate / Justificación

Hay competencias que corresponden a otros departamentos distintos del que tiene competencia en materia de igualdad

Propuesta

Se tienen que incluir expresamente todas aquellas competencias y materias que resulten afectadas por la ley.

Incorporar de forma concreta al resto de departamentos que tengan competencias en esta materia.

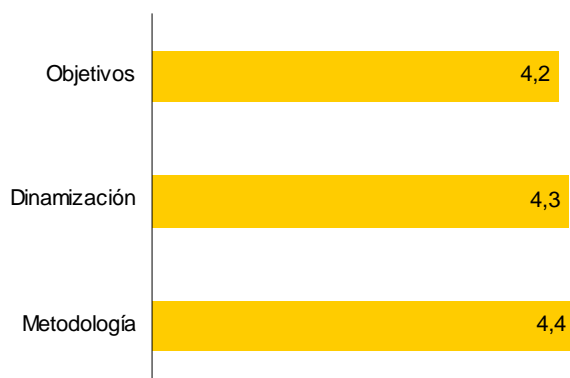
## EVALUACIÓN

El interés que el proceso tiene para Aragón según las asistentes al tercer taller es bastante alto (4,6 sobre 5) y levemente superior al grado de interés personal que despierta en ellas (4,4).

En general muestran cierta incredulidad sobre la relevancia que puedan llegar a tener los resultados de los talleres (3,6) recogiendo algunos temores al respecto: “La norma tiene algunos aspectos de inconstitucionalidad que podrán provocar su paralización” y “el trámite legislativo puede modificar todo lo avanzado durante la participación ciudadana”.



La falta de tiempo para abordar la amplitud de contenidos planteada para el tercer taller queda constatada por el número de comentarios recibidos al respecto (4 comentarios), aún así la sensación es que los objetivos planteados se han cumplido en gran medida (4,2) y que tanto la dinamización como la metodología han sido acertadas (4,3 y 4,4 respectivamente).

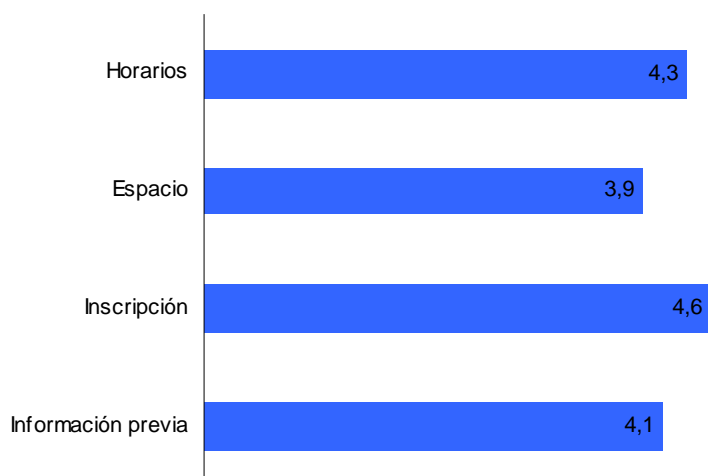


El proceso de inscripción al taller ha resultado sencillo (4,6) y la información previa adecuada (4,1). A este respecto lanzan una sugerencia de enviar con más antelación el mail recordatorio.

Los horarios propuestos para el taller parecen adecuados (4,3), no obstante se vuelven a repetir los comentarios respecto a la falta de tiempo (4 comentarios). En otro comentario se agradece que haya dos turnos y posibilidad de participar online.

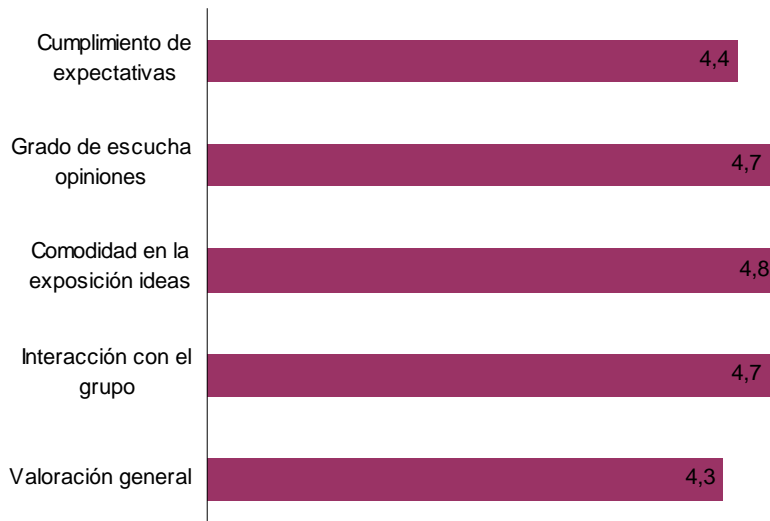
La peor valoración recae sobre el espacio (3,9) debido principalmente al frío que hacía en la sala (4 comentarios al respecto); un quinto comentario hace también referencia a la mala

sonoridad.

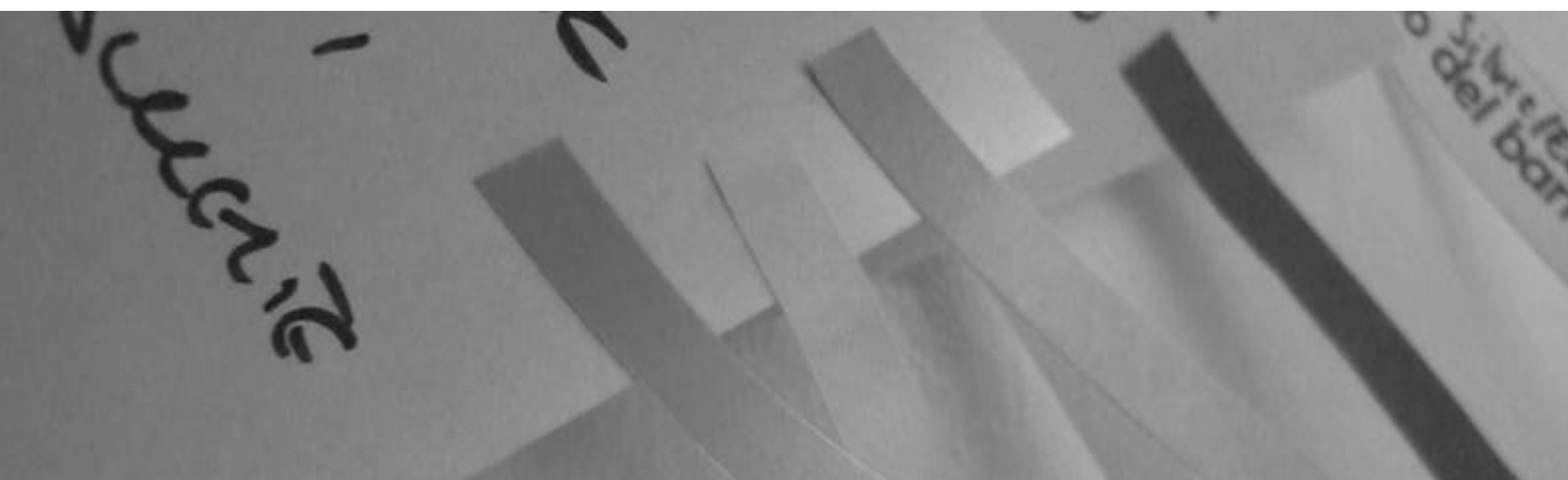


La participación personal dentro de los grupos de trabajo se ha valorado positivamente (4,3). Hay un sentimiento generalizado de que se han escuchado sus opiniones (4,7), de que se han sentido cómodas exponiendo sus ideas (4,8), así como de que el grupo ha interactuado bien (4,7).

La valoración del cumplimiento de las expectativas de las asistentes al taller ha sido bastante alto (4,4).



**PROCESO PARTICIPATIVO PARA LA ELABORACIÓN DEL ANTEPROYECTO DE LEY  
PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN ARAGÓN**



**RESULTADOS TALLER 3  
EMPLEO Y CONCILIACIÓN**

**Capítulos II y III del Título III más artículo 87**

**Martes, 24 de mayo de 2016  
Sesión de mañana**