

**Audiencia Pública previa al proceso de participación del
I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Aragón.**



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. ASISTENTES A LA AUDIENCIA PÚBLICA	5
3. ORDEN DEL DÍA	7
4. DESARROLLO DE LA AUDIENCIA	8

1. INTRODUCCIÓN

La Igualdad de derechos entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal y máxima preocupación de los poderes públicos en hacerse efectivo. Se trata de un derecho fundamental que, desde todos los ámbitos normativos, se intenta lograr por medio de diversas medidas que se recogen en los 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. En concreto, el artículo 12 señala que *“todas las personas tienen derecho a vivir con dignidad, seguridad y autonomía, libres de explotación, de malos tratos y de todo tipo de discriminación, y tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad y capacidad personal”*. También se recoge expresamente el derecho a la igualdad de todas las personas en relación a la cultura (art.13), a la salud (art.14), en el derecho de participación en igualdad en los asuntos públicos (art.15) y en otros temas como el acceso en condiciones de igualdad a unos servicios públicos de calidad (art. 16) o como personas consumidoras y usuarias (art.17).

Así mismo, el Estatuto de Autonomía de Aragón establece, en el 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 nuestra 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 él por tanto, 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 (Aragón Participa) convocó 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.**

2. ASISTENTES A LA AUDENCIA PÚBLICA

ENTIDAD	Nombre
Por los colectivos y entidades	
CASA DE LA MUJER	Soledad Bolea
CASA DE LA MUJER	Ana Gaspar
CASA DE ACOGIDA DE MUJER MALTRATADA	Amelia Ariño
UGT	Javier Asensio
UGT	M ^a Jesús Aliaga
COORDINADORA MUJERES MONEGROS	Margarita Périz
CEOE ARAGÓN	Carolina Álvarez
CÁTEDRA IGUALDAD DE GÉNERO	M ^a Ángeles Millán
GRADO SUPERIOR PROMOCIÓN IGUALDAD. IES AVEMPACE	Begoña Garrido
FORO MUJERES PROGRESISTAS DE EJE A DE LOS CABALLEROS	Conchita Garrido
FORO MUJERES PROGRESISTAS DE EJE A DE LOS CABALLEROS	Amparo Franca
FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO	Isabel Jiménez
FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO	Tamara Clavería
MÉDICOS DEL MUNDO	Erika Chueca
MÉDICOS DEL MUNDO	Claudia Olivares
THEMIS	Altamira Gonzalo
HOMBRES POR LA IGUALDAD	Jose M ^a Galdós
ASOC. CLÁSICAS Y MODERNAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO	Pilar Pastor
OBSERVATORIO IGUALDAD DE GENERO UNIVERSIDAD	Emilio Perdices

Por el Gobierno de Aragón	
Directora General de Instituto Aragonés de la Mujer	Natalia Salvo
Secretario General del IAM	Diego Ferrandez
Jefa de Sección de Régimen Jurídico y Administrativo	Elsa Elola
Director General de Participación Ciudadana, Transparencia, Cooperación y Voluntariado	Miguel Miranda
Técnica de Participación Ciudadana	Encarna Cubo

3. ORDEN DEL DÍA

10:00 Bienvenida y presentación.

- Miguel Miranda, *Director General de Participación Ciudadana, Transparencia, Cooperación y Voluntariado*
- Natalia Salvo, *Directora General del Instituto Aragonés de la Mujer.*

11:15 Debate y recogida de aportaciones sobre dos bloques.

- Luces y sombras de la igualdad entre mujeres y hombres
- Líneas estratégicas para el futuro plan

13:15 Resumen de las principales aportaciones.

13:30 Cierre de la audiencia pública

4. DESARROLLO DE LA AUDIENCIA

Miguel Miranda comienza contextualizando los procesos de participación ciudadana desde el Gobierno de Aragón desde la entrada en vigor de la ley 8/2015 de 25 de marzo de Transparencia de la Actividad Pública, explica brevemente cómo son los procesos de participación ciudadana y el nuevo procedimiento de consulta pública que queda regulado en el art. 133 de la ley 39/2015 de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

También explica el desarrollo de la sesión: se abrirán dos rondas de intervenciones. La primera sobre un breve diagnóstico de la situación, luces y sombras de la igualdad y líneas estratégicas que tiene que tener ese plan.

En segundo lugar, Natalia Salvo agradece la asistencia a los colectivos y explica que el objetivo de la audiencia pública es recoger las ideas y propuestas que las personas expertas y con experiencia tienen sobre igualdad de género y poder llegar a un consenso de las líneas estratégicas y contenidos que tiene que tener el I Plan Estratégico de Igualdad entre mujeres y hombres de Aragón. Hace un repaso del recorrido legislativo del anteproyecto de ley de igualdad hombres y mujeres cuyo proceso participativo terminó el mes de septiembre pasado. Dicho anteproyecto recoge la obligatoriedad de este plan estratégico. Aunque ella ya tiene unos ámbitos transversales en los que trabajar, se ha preferido que el debate parta desde el minuto cero. Desde el IAM se ven importantes trabajar las líneas en torno a educación y universidad, empleabilidad, cooperación, sanidad, mundo rural, madres solas...

También hace público que para el año 2017 desde el IAM se van a iniciar dos procesos de participación de dos planes: El I Plan Estratégico de Igualdad de Mujeres y Hombres y el Plan de Violencia de Género. Previamente al primer proceso se ha convocado esta audiencia pública. Está previsto que el borrador de este plan esté terminado en el mes de marzo y el proceso del plan de violencia de género se inicie en el último trimestre del año.

PRIMERA RONDA: LUCES Y SOMBRAS DE LA IGUALDAD

Tras las presentaciones e intervenciones de los asistentes se recogieron las siguientes aportaciones sobre las **LUCES** en la igualdad de mujeres y hombres.

- Marco jurídico que existe en la actualidad.
- El trabajo que se hace desde las asociaciones.
- La ley de igualdad.
- Este futuro plan estratégico.
- El momento actual que se está viviendo puesto que la Administración Pública tiene una implicación real por la igualdad tanto legislando, como creando instrumentos.
- Los medios de comunicación hablan no sólo de violencia de género sino que sacan a la luz otras desigualdades.
- Incorporación de los hombres a los temas de igualdad.
- Formación sobre género para los operadores jurídicos.
- La futura ley obliga a que la Universidad contemple en todos los grados una asignatura en torno al género.
- Actividades académicas se canjean por créditos en la trayectoria académica.
- I Plan de Igualdad en la Universidad.
- El trabajo de las mujeres en el ámbito rural.
- Mayor concienciación empresarial. En los convenios laborales se están incluyendo medidas para que no hay desigualdades salariales.
- El hecho propio de convocar esta audiencia; hace pocos años hubiera sido impensable

- La igualdad conlleva un cambio cultural en la empresa aragonesa: ahora es una prioridad en la negociación colectiva y en la responsabilidad social corporativa.

A su vez de cada intervención se recogieron las siguientes **SOMBRAS** en la igualdad mujeres y hombres.

- La brecha salarial
- La desigualdad laboral
- La tasa de paro
- La feminización de la pobreza
- La conciliación familiar
- En ámbito cultural: muchas sombras en cuanto al acceso a datos sobre la creación y arte femenino.
- Tanto en programaciones teatrales como en gestión de teatros, direcciones de centros culturales, los porcentajes de la presencia de mujeres son mínimos.
- Falta de transparencia en la información de datos por género.
- Tratar los síntomas y no el problema. La desigualdad es un síntoma del patriarcado. Falta transversalidad en temas de igualdad.
- Necesidad de un órgano que dirija y supervise; que pueda actuar con las administraciones y que tenga autoridad para dirigirse al resto.
- Desde el Gobierno central se han anulado las ayudas para la igualdad de género para las Universidades.
- El Estatuto de Autonomía de Aragón recoge específicamente el trabajo con el colectivo gitano pero no se está cumpliendo.
- Necesidad de compensar el adormilamiento que producen los medios de comunicación.
- Baja participación de las mujeres en el mundo rural desde el año 2000; es importante ser visible.

- Discriminación en el régimen de cotizaciones agrarias. La ley de titularidad compartida no ha tenido los efectos que se esperaba.
- Falta educación y mejorar las condiciones de salud en mujeres altamente vulnerables y hay muchos problemas en cuanto a prostitución, trata de seres humanos, mutilación genital femenina.
- Implicación en la audiencia de la Dirección General de Trabajo y de la Familia.
- La división sexual del trabajo.
- La crisis afecta más a las mujeres.
- Precarización laboral femenina.
- Segregación horizontal y vertical.
- Violencia de género en el ámbito laboral.
- La igualdad tendría que ser por imperativo legal y no sólo por Responsabilidad Social Corporativa.

Tras terminar esta ronda Natalia interviene para contestar a todas las cuestiones tratadas por los colectivos y así cerrar esta 1ª ronda

SEGUNDA RONDA: LINEAS ESTRATÉGICAS

Tras el descanso se abre el segundo turno de intervenciones para que cada entidad pueda aportar las líneas y medidas que tienen que contener el Plan. El resumen de las aportaciones tratadas es el siguiente:

- El tratamiento de la violencia contra las mujeres.
- La transversalidad en las medidas.
- Formación en la Administración de Justicia.
- Medidas específicas en ámbitos como empleo, educación, salud para colectivos vulnerables.
- Formación en profesionales.
- Medidas preventivas.
- Medidas con el colectivo gitano.
 - Fomentar la empleabilidad de las mujeres gitanas.
 - Fomentar la participación de las mujeres gitanas.
 - Formación de empleados públicos en historia y cultura gitanas para evitar estigmas y estereotipos. Se trata de reconocer su singularidad. Incluir en los textos escolares la historia de los gitanos. Será beneficioso para la igualdad entre hombres y mujeres.
 - Utilizar un lenguaje inclusivo y adaptado.
 - Sensibilización en los medios de comunicación para el tratamiento de noticias referidas a la población gitana.
- Medidas en el ámbito educativo:
 - Herramientas para que profesores puedan trabajar el género
 - Curriculum escolar: analizar el material educativo que se usa, que se elijan los libros de texto adecuados y que nos hagan avanzar.
 - Trabajo con padres y madres desde la educación infantil porque es la etapa donde están más receptivos.
 - Obligación de trabajarlo en el aula en todas las etapas educativas, incluida la universidad.

- Introducir planes de igualdad en los centros educativos.
- Introducir formación en prácticas (alumnos de grado superior de promoción de igualdad) en instituciones que trabajan el género.
- Medidas en el ámbito de empleo y conciliación:
 - Reserva de plazas en ofertas de empleo para mujeres víctimas de violencia de género.
 - Reserva de plazas en guarderías.
- Línea específica para mujeres inmigrantes, ya que el 60% y 70% son mujeres extranjeras.
- Medidas en el ámbito de vivienda. Facilitar medidas sociales para esta vulnerabilidad.
- Recoger la diversidad afectivo sexual para la inclusión de toda la población.
- Medidas en el ámbito de la cultura:
 - Impulsar la presencia de las mujeres en el ámbito cultural.
 - Medidas para visibilizar a las mujeres creadoras, sobre todo a las aragonesas.
 - Paridad de mujeres y hombres en los jurados
 - Estudiar la trayectoria profesional de las mujeres y comprobar los obstáculos que tienen para poder implantar posibles soluciones.
- Trabajo específico con/para hombres, tal y como se ha recogido en el plan de igualdad del ayuntamiento de Zaragoza. No existen referentes masculinos atractivos para los jóvenes.
- Línea de empoderamiento de las mujeres en el ámbito social para erradicar las desigualdades.

También se han recogido las siguientes **aportaciones para la elaboración** de este plan.

- Que contenga ejes claros, medidas concretas y unos tiempos para su ejecución: Seguimiento por parte de una comisión.
- Plan sencillo y realista para que se pueda cumplir.
- Ejecución temporal, compromiso de cuatro años.
- Que tenga carácter abierto. Objetivos y medidas flexibles.
- Medidas con metodología clara.
- Identificación del público, de los destinatarios.
- Evaluar los procesos y resultados.

- Memoria económica con responsables.
- Que contenga los mismos ámbitos que la futura ley de igualdad.

CEOE Aragón, UGT y Foro de Mujeres Progresistas de Ejea de Caballeros se comprometen a enviar informes por email para completar las aportaciones de sus organizaciones en esta audiencia pública.

Natalia Salvo cierra la sesión agradeciendo la asistencia y el interés de las organizaciones y explicando la temporalización del futuro proceso. En febrero quieren elaborar el borrador del plan y en Marzo iniciar el proceso de participación del I Plan Estratégico de Igualdad entre mujeres y hombres.