

INFORME SOBRE EL IMPACTO DE  
GÉNERO DEL PROYECTO DE  
PRESUPUESTOS 2016

02- PRESIDENCIA DEL GOBIERNO DE  
ARAGÓN.

03- CONSEJO CONSULTIVO DE  
ARAGÓN.

09- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL  
DE ARAGÓN.

**INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO DE LOS PROGRAMAS DE GASTO DE LA PRESIDENCIA DEL GOBIERNO DE ARAGÓN (SECCIÓN 02), EL CONSEJO CONSULTIVO DE ARAGÓN (SECCIÓN 03) Y EL CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ARAGÓN (SECCIÓN 09), CORRESPONDIENTE AL PROYECTO DE PRESUPUESTOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN DEL EJERCICIO 2016**

La Presidencia del Gobierno de Aragón (Sección 02) gestiona el programa 112.1, Presidencia y órganos de la Presidencia, cuya finalidad es la gestión ordinaria de los gastos que genera la actividad de S.E. el Presidente, el Gabinete de la Presidencia y la Secretaría General Técnica de la Presidencia, sin que tenga competencias específicas propias.

El Consejo Consultivo de Aragón (Sección 03) gestiona el programa 112.5, Consejo Consultivo de Aragón, cuya finalidad es poder hacer efectivo el cumplimiento de las funciones asignadas por Ley al Consejo Consultivo de Aragón, como órgano consultivo supremo del Gobierno de Aragón, con autonomía orgánica y funcional.

El Consejo Económico y Social de Aragón (Sección 09) gestiona el programa 322.9, Consejo Económico y Social de Aragón, cuya finalidad es poder hacer efectivo el cumplimiento de las funciones asignadas por Ley 9/1990, de 9 de noviembre, al Consejo Económico y Social de Aragón, como órgano consultivo en materias económicas y sociales que afecten a nuestra Comunidad y como órgano de participación para el estudio de los problemas de esta naturaleza.

Por la especial naturaleza de las competencias que tienen asumidas estas Secciones presupuestarias, de carácter marcadamente institucional y de asesoramiento jurídico y económico-social, la ejecución de los programas de gasto que tienen asignadas no tiene ningún impacto de género, al no estar vinculados con los objetivos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Zaragoza, a 23 de noviembre de 2015

EL SECRETARIO GENERAL TÉCNICO DE LA PRESIDENCIA,  
Julio Tejedor Bielsa

INFORME SOBRE EL IMPACTO DE  
GÉNERO DEL PROYECTO DE  
PRESUPUESTOS 2016

10- PRESIDENCIA.

## **ANÁLISIS DEL IMPACTO DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO DENTRO DEL DEPARTAMENTO DE PRESIDENCIA**

El Departamento de Presidencia y de acuerdo con sus competencias, no tiene asignadas de manera específica competencias en materia de igualdad de género.

De todas formas, al tratarse de una línea de actuación de carácter transversal, existen flecos que podrían incluirse en la línea de políticas para la igualdad de género.

En concreto, dentro de la **Dirección General de Justicia e Interior** existen actuaciones concretas relacionadas con la discriminación positiva.

Así, los datos que se concretaron en el ejercicio 2012, 2013 y 2014 referentes a actuaciones y costes son los siguientes:

<b>ACTUACIONES</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
Guardias de profesionales para atención permanente a la Mujer Víctima de Violencia		336.451,12 €	
Programas Concretos de Actuación para los Juzgados de Violencia sobre la Mujer	68.240,80 €	91.305,60 €	84.483,00 €

Además de los datos desglosados anteriormente económicamente, hay que mencionar también los expedientes de solicitud de asistencia jurídica gratuita (abogados y procuradores) que se llevan desde la Dirección General de Justicia e Interior. El Gobierno de Aragón aprobó el Decreto 110/2014, de 8 de julio, en el que se aprueba el Reglamento de Asistencia Jurídica Gratuita. En él se regula el procedimiento para el reconocimiento del derecho de asistencia jurídica gratuita en Aragón, así como el procedimiento para otorgar la subvención por las actuaciones profesionales de los abogados y procuradores a favor de quienes tengan reconocido dicho derecho. El coste de la subvención para el ejercicio 2015, abarcará tanto las actuaciones profesionales en el turno de guardia por prestación del servicio de asistencia letrada a la persona imputada, detenida o presa, a la mujer víctima de violencia de género, así como la asistencia letrada al beneficiario de la justicia gratuita para los casos específicos en los que expresamente se regule, los gastos de funcionamiento e

infraestructura por los servicios de orientación jurídica y de asistencia jurídica gratuita de los Colegios de los Abogados y Procuradores así como las actuaciones profesionales de defensa y representación por abogado y procurador en el procedimiento judicial de aquéllos a los que se haya reconocido el derecho a la asistencia jurídica gratuita.

Anteriormente, el precio que se pagaba a los Colegios por la intervención de Abogados y/o Procuradores no era fijo, sino que iba en función del procedimiento para el que se solicitaba de acuerdo con el Convenio vigente hasta 31/12/2014 y las tarifas que allí figuran para cada año de su vigencia. Es decir, no era un precio por expediente de violencia, sino por el procedimiento para el que se solicita (lesiones, divorcio, acusación particular..., etc.).

Dado que el ejercicio 2015 no ha terminado y, que desde el programa informático no se puede extraer la información económica concreta se indica a modo de muestra, los datos estadísticos en relación al número de expedientes tramitados en el 2013, desglosados por la jurisdicción competente en razón de la materia. Así:

<b>2013</b>	<b>JURISDICCIÓN CIVIL</b>		<b>JURISDICCIÓN PENAL</b>	
<b>PROVINCIA</b>	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>
HUESCA	19	1	155	64
ZARAGOZA	93	39	749	1188
TERUEL	0	0	94	76

**INFORME SOBRE EL IMPACTO DE  
GÉNERO DEL PROYECTO DE  
PRESUPUESTOS 2016**

**11-DEPARTAMENTO DE CIUDADANÍA  
Y DERECHOS SOCIALES Y SUS  
ORGANISMOS.**

## **INFORME SOBRE EL IMPACTO DE GÉNERO DEL PROYECTO DE PRESUPUESTOS PARA EL AÑO 2016 DEL DEPARTAMENTO DE CIUDADANÍA Y DERECHOS SOCIALES Y SUS ORGANISMOS ADSCRITOS.**

### **1.- INTRODUCCIÓN**

El presente informe se elabora en cumplimiento de lo establecido en el artículo 19 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el que se establece que los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género.

El Decreto de 5 de julio de 2015, de la Presidencia del Gobierno de Aragón, por el que se modifica la organización de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y se asignan competencias a los Departamentos, dispone la creación de un nuevo Departamento de Ciudadanía y Derechos Sociales.

De conformidad con el artículo 2 del Decreto 108/2015, de 7 de julio, del Gobierno de Aragón, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica de la Administración de la comunidad Autónoma de Aragón, el Departamento de Ciudadanía y Derechos Sociales se organiza en una Secretaría General Técnica, y las Direcciones Generales de Participación Ciudadana, Transparencia, Cooperación y Acción Exterior; de Igualdad y Familias y de Protección de Consumidores y Usuarios.

A este nuevo Departamento se le atribuyen las competencias relativas a bienestar social, dependencia, consumo, mujer, juventud, igualdad y familias, las correspondientes a participación ciudadana, transparencia, acción exterior y cooperación así como de comunidades aragonesas en el exterior.

Asimismo quedan adscritos al Departamento los organismos autónomos Instituto Aragonés de la Mujer, Instituto Aragonés de Servicios Sociales e Instituto Aragonés de la Juventud.

### **2.- IMPACTO DE GÉNERO EN EL PROYECTO DE PRESUPUESTOS CORRESPONDIENTES A LA SECCIÓN 11**

#### **A) ACTUACIONES DE RELACIONES EXTERIORES.**

##### **Subvenciones de cooperación transfronteriza.**

Esta convocatoria de subvenciones se destina a la financiación de proyectos de cooperación transfronteriza entre la Comunidad Autónoma de Aragón y las regiones francesas de Aquitania y de Midi-Pyrénées. Su finalidad es fomentar que los ciudadanos, entidades e instituciones públicas y agentes económicos y sociales de la Comunidad Autónoma de Aragón y las regiones francesas de Aquitania y Midi-

Pyrénées desarrollen conjuntamente acciones y proyectos de cooperación transfronteriza.

Los beneficiarios de las subvenciones pueden ser personas físicas o jurídicas, públicas o privadas y entes sin personalidad jurídica.

El área de actuación -cooperación transfronteriza- se estructura en 4 líneas de subvención:

G/11020/1311/440051/91002 - empresas públicas y otros entes públicos

G/11020/1311/460008/91002 – corporaciones locales

G/11020/1311/470002/91002 - empresas

G/11020/1311/480026/91002 – entidades e instituciones sin ánimo de lucro

La concesión de estas subvenciones no influye, a priori, en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Sin embargo, hay que tener en cuenta que los proyectos subvencionados son numerosos, de diversa naturaleza, heterogéneos y muy distintos entre sí. Ello significa que el impacto de género derivado de la concesión de subvenciones de cooperación transfronteriza depende, en última instancia, del proyecto concreto subvencionado.

Así, por ejemplo, en la línea de subvención destinada a empresas privadas (470002) es evidente que las mujeres empresarias se benefician de igual forma que los hombres, y ello contribuye a la reducción de la brecha de género existente entre el empresariado femenino y masculino. O, por ejemplo, las subvenciones a empresas públicas y otros entes públicos (440051) se conceden en su mayoría a Institutos o Centros de Investigación o a la Universidad para el desarrollo de proyectos de investigación o innovación mediante el uso de nuevas tecnologías, lo que contribuye a la eliminación del estereotipo de que este terreno está “reservado” principalmente a los hombres.

### **Convenios de Colaboración**

Mediante la suscripción de estos convenios se financia la realización de actuaciones singulares que redundan en beneficio de la actividad administrativa, desde la perspectiva de la acción exterior.

Los beneficiarios de las subvenciones, vía convenio, son fundamentalmente entidades o instituciones privadas sin ánimo de lucro. Sin embargo, se incluyen dos subvenciones nominativas con beneficiarios distintos: por un lado, la Academia General Militar y por otro, la Universidad de Zaragoza.



El área de actuación –Unión Europea y Acción Exterior – se estructura en 5 líneas de subvención, una línea genérica (480025) y 4 subvenciones nominativas.

1. G/11020/1311/480025/91002 – Programas de la UE: Convenios, Estudios e Instituciones

2. Subvenciones nominativas:

G/11020/1311/405XXX/91002 – Convenio Academia General Militar. Curso Internacional de Defensa

G/11020/1311/440XXX/91002 – Convenio UNIZAR. Máster en Unión Europea

G/11020/1311/480XXX/91002 – Convenio FAMCP. Difusión información Unión Europea

G/11020/1311/480XXX/91002 – Convenio INDICO. Asesoramiento europeo entidades

En principio, la suscripción de estos convenios no tiene un impacto directo en la igualdad de género. Los convenios que se suscriben son específicos, dependiendo de las acciones, proyectos o actuaciones subvencionadas por medio de ellos, aquéllos pueden tener incidencia o no en la igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

Así, en el supuesto del Convenio con la Academia General Militar es constatable que los principales beneficiarios de la subvención destinada a financiar un Curso Internacional de Defensa son, en última instancia, los hombres. Y ello no sólo porque el ejército está formado mayoritariamente por hombres, sino también porque, de acuerdo con el estereotipo de género, los asuntos militares y la política de seguridad y defensa se ha asignado tradicionalmente al sexo masculino.

En cuanto al Convenio con la Universidad de Zaragoza, la subvención se destina a apoyar las actividades y el funcionamiento del Máster Universitario en Unión Europea y permitir la realización de prácticas curriculares de alumnos del Máster en Unidades o Servicios del Gobierno de Aragón competentes en materia de acción exterior o en temas relacionados con la Unión Europea. Los destinatarios últimos son jóvenes estudiantes y en la medida en que, en la actualidad, el perfil del estudiante en las universidades públicas es mayoritariamente femenino, podría concluirse que la ayuda beneficia principalmente a mujeres jóvenes.

Respecto al Convenio con la Federación Aragonesa de Municipios, Comarcas y Provincias (FAMCP) y el Convenio con el Instituto Internacional de la innovación, el conocimiento y las competencias (INDICO) en ambos casos se subvencionan actividades de asesoramiento acerca de la Unión Europea y proyectos europeos de interés: la primera, a entidades locales y el segundo, a entidades o asociaciones sin ánimo de lucro.

El acceso a las ayudas europeas a nivel de corporación local redundaría en beneficio de la población asentada en el municipio, comarca o provincia. Así, a nivel de pequeño municipio por ejemplo, todo parece indicar que existe un desequilibrio demográfico en cuanto que *hay más hombres que mujeres*. Es por ello que puede afirmarse que el acceso a las ayudas europeas, resultado del asesoramiento a entidades locales, beneficia a más hombres que mujeres. Ello no se produce en entidades locales donde el número de hombres y mujeres es similar.

El acceso a las ayudas europeas a nivel de entidades o instituciones sin ánimo de lucro redundaría en beneficio de hombres y mujeres, sería necesario el estudio de caso por caso y cada proyecto específico, concluyendo que aquéllos relacionados con la investigación, innovación y desarrollo pueden contribuir a eliminar la tradicional desigualdad de género en este ámbito.

## **B) COMUNIDADES ARAGONESAS DEL EXTERIOR.**

Esta convocatoria de subvenciones se destina a la financiación de la realización de actividades o programas relacionados con Aragón que desarrollen las Casas y Centros de Aragón, sus Federaciones o Confederaciones y la atención de los gastos de funcionamiento que genera el desarrollo de dichas actividades, a la atención de las necesidades asistenciales de sus socios derivadas de situaciones de extrema necesidad, así como a la mejora de las infraestructuras y equipamientos de las Casas y Centros de Aragón.

Los beneficiarios de las subvenciones son las Comunidades Aragonesas en el Exterior, esto es, las Casas y Centros de Aragón, 64 en total, y la Federación de Comunidades Aragonesas en el Exterior.

El área de actuación –Comunidades Aragonesas en el Exterior- se estructura en 2 líneas de subvención:

G/11020/1311/480005/91002 - Gastos de funcionamiento

G/11020/1311/780002/91002 - Infraestructuras

La concesión de subvenciones a las Casas y Centros de Aragón pudiera tener incidencia en la igualdad de género desde el punto de vista del fenómeno de la emigración en la segunda mitad del siglo XX. Si el Centro de Aragón está compuesto mayoritariamente por hombres, es evidente que estos son los que más se benefician de las subvenciones a gastos de funcionamiento e infraestructuras y, en definitiva, el fomento de las relaciones sociales entre hombres aragoneses emigrados. Sin embargo, aunque un estudio a nivel estadístico determinara que el número de hombres aragoneses emigrados fue más elevado que el de mujeres, esta desigualdad pudo producirse únicamente en un primer momento puesto que el transcurso del tiempo y circunstancias personales como el matrimonio han contribuido, seguramente, a la desaparición de esta desigualdad entre hombres y mujeres.

No obstante, no existe información estadística desagregada por sexo por lo que es imposible concluir si la concesión de estas subvenciones produce desigualdad al beneficiar a uno u otro sexo.

### **C) COOPERACIÓN AL DESARROLLO.**

“Promover la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer” ha sido uno de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) que concretamente fijaba la Meta de conseguir la eliminación de las disparidades entre los sexos en educación primaria preferiblemente en 2005 y en todos los niveles educativos para 2015.

De acuerdo con el Informe de Naciones Unidas 2015 sobre estos ODM muchas más niñas asisten ahora a la escuela que hace 15 años. Las regiones en desarrollo en su conjunto han alcanzado la meta de eliminar la disparidad de géneros en la enseñanza primaria, secundaria y terciaria. Asimismo, las mujeres ahora constituyen el 41% de los trabajadores remunerados en sectores no agrícolas, lo que significa un aumento en comparación con el 35% de 1990.

No obstante, este es uno de los Objetivos en el que queda mucho por hacer dado que las mujeres siguen teniendo muchas más probabilidades que los hombres de vivir en la pobreza.

Las mujeres siguen siendo objeto de discriminación para acceder al trabajo, a los bienes económicos y para participar en la toma de decisiones privadas y públicas. En América Latina y el Caribe, la proporción entre mujeres y hombres en hogares pobres aumentó de 108 mujeres por cada 100 hombres en 1997 a 117 mujeres por cada 100 hombres en 2012, a pesar del descenso de las tasas de pobreza de toda la región.

Las mujeres continúan en desventaja en el mercado laboral. En todo el mundo, cerca de las tres cuartas partes de los hombres en edad de trabajar participan de la fuerza laboral, en comparación con solo la mitad de las mujeres en edad de trabajar. Globalmente, las mujeres ganan un 24% menos que los hombres. En el 85% de los 92 países para los que se dispone de datos sobre las tasas de desempleo por nivel de educación para los años 2012 -2013, las mujeres con educación avanzada tienen tasas de desempleo mayores que los hombres con niveles de educación similar. A pesar del continuo progreso, en la actualidad el mundo todavía tiene un largo camino por delante en cuanto a la representación equitativa de los géneros en la toma de decisiones privadas y públicas.

Es por ello que los Objetivos de Desarrollo Sostenible que van a marcar la política de cooperación para el desarrollo en los próximos años 2016-2030, recogen nuevamente este Objetivo: “Alcanzar la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas”.

La Cooperación aragonesa para el Desarrollo ha recogido en todos sus Planes Directores esta prioridad y se prevé que la misma se incluya en el nuevo Plan Director que está en proceso de elaboración para el período 2016-2019.

Esta priorización ha supuesto que todas las actuaciones en materia de cooperación al desarrollo debían tener en cuenta la promoción de esta igualdad aunque no se tratasen de actuaciones específicas. En los próximos años se tratará de fortalecer la adopción del enfoque de género en todas las actuaciones.

#### **D) POLITICA INTEGRAL DE APOYO A LA FAMILIA E INTEGRACIÓN SOCIAL.**

En el ámbito de competencias de la Dirección General de Igualdad y Familias, la propia denominación de la Dirección General, determinada en la Estructura del Departamento nos lleva a incorporar la integración transversal del principio de igualdad en el objeto de todas las acciones de este centro directivo.

Por otro lado, la denominación de Familias en contraposición de la anterior denominación de Familia, significa una pluralidad en la composición de las mismas que pretende recoger con amplitud aquellas situaciones diferentes y distintas a la composición tradicional del concepto, que nos lleva a identificar situaciones donde adquiere especial relevancia identificar las posibles desigualdades que en razón de sexo puede darse si la familia se estructura alrededor de la figura del hombre, del hombre y de la mujer, o de la mujer.

En el estado de bienestar social tienen un papel relevante las familias y dentro de éstas, es la mujer mediante el cuidado del hogar y de las personas que conviven en él, las que mayormente contribuyen a la función de protección social, este hecho ha sido y continúa siendo un factor que determina la desigualdad de género.

La aplicación de las diferentes medidas que se pretenden abordar dentro del Presupuesto 2016 y que se relacionan a continuación, contribuyen en gran medida a evitar desigualdades de género:

1. Desarrollo de medidas que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

- Participación en la creación de espacios y desarrollo de actividades que favorezcan la conciliación.
- Incidencia especial de la adopción de medidas de conciliación en el entorno rural.
- Fomento de la corresponsabilidad en material de conciliación.
- Sensibilización sobre la racionalidad de horarios en el sector público y privado, incluyendo nuevas formas de desarrollo profesional como puede ser el teletrabajo.

- Prestaciones directas a las familias o colaboraciones en la resolución de situaciones que tienen que ver con la vida familiar, cualquiera que sea su composición.

## 2. Fomento de la parentalidad positiva:

- Concienciación del ejercicio de una parentalidad positiva en la solución de conflictos en el ámbito familiar y también como medida preventiva.
- Dentro del colectivo de familias con necesidades especiales y que presentan más carencias, se encuentran las familias monoparentales que son aquellas en las que la mujer asume la custodia de los hijos y la responsabilidad inmediata en la resolución de cuestiones que tienen que ver con los hijos recae en la mujer. Con el fin de ayudar en las dificultades que presentan estas familias a la hora de acceder a los bienes económicos, culturales, sociales, etc, se potencian las ayudas a entidades sin ánimo de lucro que enfocan su actividad hacia este colectivo.

## 3. El impacto de género en las políticas de igualdad e integración social (inmigración).

La perspectiva de género se tiene en cuenta más si cabe en la gestión administrativa y en todas las líneas de trabajo cuya financiación va a ser a cargo del Presupuesto 2016, si hablamos del área de Igualdad como concepto global y transversal que incluyen el derecho a las mujeres a vivir su vida personal, social, laboral, etc. desde una situación de igualdad y no discriminación por ser mujeres y que también debe alcanzar aquéllas que han realizado un proyecto migratorio.

- Empleo de las mujeres inmigrantes. Debido a la especial vulnerabilidad social en que se encuentran las mujeres inmigrantes, la convocatoria de subvenciones trata de hacer mayor hincapié y resolver de mejor forma con sus líneas de actuación, dentro de las que se encuadran los proyectos que tienen como objeto mejorar su empleabilidad.
- Conocimiento del idioma, formación pre-laboral y laboral, unidos al conocimiento de valores, derechos y obligaciones reconocidos en ordenamiento jurídico español, es otro de los bloques que se potencian como media de integración.
- Conciliación entre la vida laboral y familiar, en un entorno cultural que contempla situaciones en las que la mujer soporta una carga mayor que el hombre, es objetivo prioritario, por lo que las asociaciones prevén en muchas ocasiones servicios de guardería y servicios compatibles con el horario escolar, precisamente para que las mujeres inmigrantes tengan más facilidad para acceder a una formación que mejorará su posibilidad de empleo.
- Promover el protagonismo de las mujeres de origen extranjero, posibilitando y fomentando proyectos que les aporten algún tipo de recursos de cara a empoderarse y que, por sus propios medios, alcanzan una mejor situación para

realizarse como personas y como mujeres, aproximándose a situaciones de mayor equilibrio con la situación que viven los hombres.

- Financiar proyectos que atienden las necesidades específicas de mujeres de origen extranjero que trabajan en el ámbito doméstico, contribuyendo a evitar su invisibilidad social, cuando realmente la economía personal y familiar, en muchos casos, se sustenta en este tipo de empleo, mayoritariamente femenino.

Desde la Dirección General de Igualdad y Familias, se potenciarán acciones y líneas de trabajo que tengan que ver con la Igualdad, y la no discriminación con carácter global y transversal, teniendo siempre en cuenta la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la perspectiva de género, intentando que conste de esta forma en convocatorias de subvenciones y/o cualquier otra iniciativa propia de la Dirección General o en las que pueda colaborar en un futuro.

## **2.- IMPACTO DE GÉNERO EN EL PROYECTO DE PRESUPUESTOS CORRESPONDIENTES A LA SECCIÓN 55.**

### **PROMOCIÓN DE LA JUVENTUD.**

El artículo 37 de la Ley 2/2009, de 11 de mayo, del Presidente y del Gobierno de Aragón regula el procedimiento de elaboración de los proyectos de Ley estableciendo que al anteproyecto de Ley cuya aprobación se pretenda debe adjuntarse *“un informe sobre el impacto por razón de género de las medidas que se establecen en el mismo”*.

Esta memoria se elabora para evaluar el impacto del proyecto de presupuestos para 2016 del Instituto Aragonés de la Juventud (IAJ) por razón de género.

Hay que señalar que la metodología correcta para este tipo de informes es conocer la situación de partida, mediante la información proporcionada por indicadores cuantitativos y cualitativos y realizar una previsión de resultados de la aplicación de las medidas propuestas para así poder evaluar su eficacia y eficiencia.

El ámbito competencial del Instituto Aragonés de la Juventud, es la franja de población comprendida entre 14 y 30 años, de la que se conocen los datos estadísticos comunes proporcionados por el Instituto Aragonés de Estadística y por el INE. Se carece de un estudio sociológico específico y actualizado de la situación concreta de la juventud aragonesa en esa franja de edad.

Una de los objetivos del IAJ para el ejercicio 2016 es precisamente *“desarrollar el Observatorio de la Realidad Juvenil en Aragón, con el fin de conocer y detectar la situación y la problemática de la juventud, y poder fundamentar la puesta en marcha de procesos de intervención y mejora, de conformidad con la Ley de Juventud”* según se contempla en el apartado 6.2 de la memoria de los presupuestos para 2016.

Son precisamente los estudios e informes que elabore el Observatorio los que proporcionarán un conocimiento suficiente para poder elaborar un estudio preciso de

la situación de partida para próximos ejercicios y así poder manejar indicadores que permitan evaluar con calidad el impacto de las actuaciones propuestas.

A falta de esa evaluación precisa, sí se puede afirmar que en la memoria de presupuestos citada aparecen las siguientes actuaciones que sin duda tendrán un impacto positivo por razón de género:

- Favorecer la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo mediante la lucha contra las desigualdades por causas territoriales, de género, nacionalidad, etc. (Punto 7.1.3-h) de la memoria)
- Desarrollar documentación y acciones específicas de prevención de la violencia en las mujeres jóvenes. (Punto 7.1.4-a) de la memoria)

### **3.- IMPACTO DE GÉNERO EN EL PROYECTO DE PRESUPUESTOS CORRESPONDIENTES A LA SECCIÓN 54.**

#### **PROMOCIÓN DE LA MUJER.**

#### **Diagnóstico de la situación de partida: Situación social e identificación de desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito competencial del Instituto Aragonés de la Mujer**

Se recogen las fuentes de información estadísticas publicadas en general en:

- Datos básicos de Mujeres en Aragón, del Instituto Aragonés de Estadística.
- Padrón Municipal de Habitantes.
- Datos laborales a fecha del cuarto trimestre de 2014 del Instituto Aragonés de Estadística (IAEST).
- Datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), de la Encuesta de Población Activa (EPA).
- Encuesta Anual Estructura Salarial 2013, publicada en 2015.
- Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) 2010.
- Encuesta de Empleo del Tiempo.
- Encuesta de Hábitos Culturales en España, 2014-2015.
- Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los hogares, TIC-H. Año 2014.
- Observatorio de la Imagen de las Mujeres

La desigualdad entre mujeres y hombres es un hecho constatable en Aragón. Ello se deduce del análisis sobre los indicadores, datos estadísticos y estudios e informes, entre otros, sobre el mercado laboral, la participación sociopolítica, cultural y económica, la corresponsabilidad y la realización del trabajo doméstico, la pobreza.

Esta situación de discriminación hacia la mujer repercute en la mitad de la población. Las mujeres son en la actualidad el 50 % de la población aragonesa. En 2014, la población de Aragón es de 1.325.385 habitantes. Se distribuye en 656.964

hombres y 668.421 mujeres. El 49,6 % son hombres y el 50,4% son mujeres. (Fuente: Padrón Municipal de Habitantes de 2014. Informe de datos básicos de las mujeres. Aragón Instituto Aragonés de Estadística. Fecha de la última actualización: octubre 2015.)

Estos datos nos ofrecen un panorama global de la situación comparada y, así, reflejar algunas de las dimensiones de la discriminación hacia las mujeres, entre otros, en los siguientes ámbitos destacables:

- En el ámbito educativo:

La discriminación por razón de sexo para acceder a la formación académica en Aragón pueden considerarse ya un problema relativamente superado por la universalización de la escolaridad obligatoria en España, que ha acabado con las barreras de acceso a la educación. Pero las dificultades siguen existiendo:

Se observa una mayor concentración de mujeres en un número limitado de actividades formativas y profesiones a pesar del esfuerzo de las instituciones por diversificar sus opciones profesionales.

Las elecciones profesionales de mujeres y hombres llevan a la concentración en actividades y sectores directamente relacionadas con la función y atribuciones de los roles de género. Así, la mayoría de las mujeres realizan actividades relacionadas con el rol de cuidadoras.

A pesar de que más de la mitad de las personas con titulación superior son mujeres y de que su presencia es mayoritaria en todos los niveles de formación, existe una clara diferencia entre ambos sexos, a la hora de elegir especialidades académicas, que todavía responde a una histórica asignación de los roles.

Las mujeres destacan numéricamente en todas las áreas: Arte y Humanidades, Ciencias, Ciencias de la salud, Ciencias sociales y Jurídicas. Todas, excepto en Ingeniería y Arquitectura. La persistencia de patrones culturales determina la existencia de algunos campos de intervención profesional masculinizados, como el de la ingeniería y la arquitectura, y algunos otros feminizados, como el de la educación o la sanidad.

Las Titulaciones con mayor número de mujeres en la Universidad de Zaragoza en el curso 2012/2013 son: D. Terapia Ocupacional 100 %; D. En Óptica y Optometría 100%; Maestro de Educación Infantil 93,2%; Maestro en Audición y Lenguaje 89,8%; Licenciado en Filología Clásica 88,2%.

Titulaciones con mayor número de hombres: Grado en Ingeniería de Organización Industrial 93,7%; I T. Agrícola, Esp. Hortofruticultura y Jardinería 91,3%; Grado en Ingeniería Informática 90,2%; Grado en Ingeniería Mecatrónica 89,6%; Grado en Ingeniería Eléctrica 89,1%.



En cuanto a la segregación vertical, el profesorado juega un papel fundamental. Las mujeres son mayoría entre el profesorado de infantil y primaria, el 83,2 % en el curso 2012/2013, existiendo prácticamente una ausencia de modelos masculinos para las niñas y los niños en estos niveles educativos. Más allá de lo anterior, es palpable el decrecimiento de la presencia femenina a medida que ascendemos de nivel educativo, reduciéndose hasta el 18,8% en el caso de las cátedras universitarias.

Lo mismo ocurre en los puestos de dirección de centros educativos y de gobierno de las Universidades; y se mantiene una mayor proporción de hombres, tanto en la dirección de los centros como en la inspección educativa y las organizaciones de evaluación (Fuente: Estadística de la enseñanza no universitaria. Aragón. Curso 2012/2013. Instituto Aragonés de Estadística; Y Sistema universitario de Aragón, 2013. Instituto Aragonés de Estadística).

Se deriva la necesidad de orientar medidas de cara a eliminar las disparidades por razón de sexo, fundamentalmente en la elección de ramas formativas y profesiones, tanto a la comunidad educativa en particular como a la ciudadanía en general, promoviendo un cambio de cultura entre el profesorado, el alumnado y la sociedad en su conjunto, fomentando la eliminación de la segregación existente y garantizando la igualdad real y efectiva en la elección de itinerarios formativos.

- En el ámbito laboral.

Del análisis de los datos estadísticos básicos relacionados con el empleo de las mujeres en Aragón, se concluye:

En Aragón la tasa de paro masculino es del 18,3% frente al femenino, cuyo porcentaje es del 22,5%. (Fuente: Datos básicos de Mujeres en Aragón).

Se manifiesta segregación horizontal del mercado de trabajo: Las mujeres se concentran en un número más reducido de sectores y ocupaciones y, con frecuencia, están peor pagadas y menos valoradas. Hecho que se ve acentuado por tradiciones y estereotipos que determinan, entre otras, la elección de la educación, la evaluación y clasificación de las profesiones y la participación de las mujeres en el mercado laboral.

Existe una segregación vertical del mercado de trabajo: Las mujeres, por lo general, ocupan puestos peor pagados, tienen menor seguridad en el empleo y se enfrentan a más obstáculos para su carrera profesional.

Son muchos los factores que influyen sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres: el tipo de contrato, el tipo de jornada, el nivel de estudios, las diferentes ocupaciones, entre otras. El salario medio bruto anual 2013 de las mujeres en Aragón fue del 74,4% del de los hombres, es decir, la brecha salarial aragonesa fue

del 25,41%, aproximadamente tres puntos porcentuales mayor que la media en España, ya que la brecha nacional es del 22,55%.

La ganancia media anual por persona trabajadora: El total fue de 22.055 euros que se distribuye en 25.129 euros para los hombres y 18.702 euros para las mujeres.

La ganancia media por hora normal de trabajo en el año 2013 total fue de 14,3 euros. Los hombres ganaron una media de 15,70 euros y las mujeres 12,6 euros. (Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial 2013, publicada en 2015).

La discriminación salarial afecta al período en el que las mujeres están activas en el mercado laboral, teniendo repercusiones negativas en su protección social, debido a que una menor cotización origina una menor cuantía en las prestaciones sociales.

La población inactiva está formada por un importante porcentaje de mujeres que no han dado el paso para la búsqueda y el acceso al empleo, debido sobre todo, a la asunción casi en exclusividad de las responsabilidades familiares y domésticas.

En la tasa de actividad, la diferencia entre mujeres y hombres es significativa, 65,1 % hombres, 52,9% mujeres. La tasa de empleo masculino es de 53,2%, y en el caso de las mujeres es de 41%. (Fuente: Datos básicos de las mujeres en Aragón).

Es destacable un menor número de contratos a jornada completa en el caso de las mujeres: 51,8% frente a 77,4% de hombres.

Destaca también que las mujeres tienen más contratos a tiempo parcial, 76,5 frente a 23,5 de hombres (Fuente: Instituto Aragonés de Estadística a través de la explotación de microdatos de la Encuesta de Población Activa del INE.)

Respecto del total de personas autónomas, 104.904 y sin embargo solo 35.717 son mujeres. En porcentajes 66% de hombres trabajadores por cuenta propia frente al 34% de mujeres. (Fuente: Instituto Aragonés de Estadística según datos de la Tesorería General de la Seguridad Social).

La presencia de hombres es mayoritaria en los puestos de responsabilidad y toma de decisiones. Las mujeres, por lo general, tienen mayor dificultad para ser directivas y alcanzar puestos de toma de decisiones, produciéndose la segregación vertical y horizontal.

Se deriva la necesidad de orientar medidas de cara a eliminar las disparidades por razón de sexo, en el ámbito laboral en general, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia en Aragón, así como promover el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral, fomentando la eliminación de la segregación existente y garantizando la igualdad real y efectiva.

-Corresponsabilidad y conciliación de la vida la vida personal, laboral y familiar:

La dificultad para conciliar vida personal, familiar y laboral, así como la distribución desigual de las responsabilidades familiares y domésticas, influye en la decisión sobre la elección de la trayectoria profesional, en un mayor uso de jornadas a tiempo parcial y en interrupciones más frecuentes de la carrera, que repercute negativamente en su evolución profesional y en la percepción de rentas.

Estos factores, entre otros, influyen en que las mujeres presentan vidas laborales discontinuas y/o trabajen menos horas que los hombres, que además de implicar una carrera profesional peor remunerada, también tiene un impacto negativo en su desarrollo profesional y perspectivas de promoción, así como en la percepción de retribuciones y rentas futuras.

Existe un importante desequilibrio en el reparto de las responsabilidades familiares y domésticas por mujeres y hombres que hace muy difícil la conciliación entre la vida familiar, personal y laboral. Las encuestas de “Uso del tiempo” demuestran cómo hombres y mujeres hacen un reparto muy diferente del mismo. Así, en la última realizada por el IAEST en 2009, vemos cómo en Aragón las mujeres dedican, diariamente, a tareas vinculadas con el hogar y la familia una media de 4 horas y 23 minutos, mientras que los hombres destinan 2 horas y 25 minutos. Las mujeres disponen, por el contrario, de casi dos horas menos de tiempo libre al día que los hombres. El 71,9 % de las mujeres ocupadas destina más de una hora diaria en días laborales a las tareas del hogar frente al 37% de los hombres. En el caso de parejas en que ambos trabajan y tienen hijos e hijas menores de 3 años, el 36,5% de los hombres señala que es su mujer quien se ocupa de su cuidado durante su jornada laboral, frente al 10,3 % de las mujeres (datos de la ECVT, 2010).

En Aragón, según los datos relativos al año 2014 del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, hubo 7.449 prestaciones por paternidad, mientras que las de maternidad rozaron las 7.880, incluyendo procesos de adopción y acogimiento. Existen factores sociales y culturales por los que tradicionalmente ha recaído sobre la mujer la máxima responsabilidad de la maternidad, todavía muy anclados en la sociedad.

En relación a las excedencias por cuidado familiar, hijos e hijas, se acogieron 1.040 mujeres y 49 hombres en la Comunidad.

Estas situaciones ponen de manifiesto la necesidad de intervenir para favorecer medidas de conciliación de vida personal, laboral y familiar así como de corresponsabilidad.

- Ámbito del desarrollo rural:

La situación de las mujeres en el mundo rural ha cambiado considerablemente

en los últimos años, pero continúan reflejándose profundas discriminaciones que resultan aún más intensas que en el mundo urbano.

Es necesario mejorar las condiciones de vida y de trabajo en las zonas rurales para garantizar su permanencia y supervivencia, atendiendo a la particular situación que viven las mujeres rurales, ya que hay obstáculos específicos que limitan el desarrollo de sus expectativas laborales, sociales y económicas. Por tanto, se puede afirmar que las mujeres rurales sufren una doble discriminación: por ser mujeres, y por vivir en el medio rural.

Sin embargo, las mujeres juegan un papel fundamental en el desarrollo del medio rural.

Las mujeres que viven en el medio rural, en municipios menores de 20.000 habitantes, son más de 270.000. El total de la población de mujeres en Aragón es de 668.421, (Fuente: IAEST . Padrón Municipal de Habitantes a 1 de enero de 2014). Las mujeres ejercen funciones de vital importancia en la sociedad rural. Entre estas funciones cabe destacar su labor educadora, cuidadora y administradora de recursos del hogar que, en el medio rural, y debido al arraigo del reparto tradicional de los roles de género, recae de forma mayoritaria sobre las mujeres. Además, las mujeres son las grandes protagonistas de la asistencia básica sanitaria y el colectivo consumidor con más peso en el medio rural.

La situación laboral de la mujer rural se ve perjudicada, además, por el hecho de que la mayor parte de los titulares de explotaciones agrarias en Aragón son varones: 36.673 hombres frente a 8.917 mujeres. (Fuente: INE. Encuesta sobre la estructura de las explotaciones agrícolas año 2007). A este respecto, cabe destacar la fundamental y la aportación de la Ley 35/2011, de 4 de octubre sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias, con la que se pretende el reconocimiento pleno de los derechos de las mujeres en el sector agrario.

Para el desarrollo del medio rural es necesaria la implementación de la igualdad de oportunidades y mejorar la situación laboral de las mujeres, pero también debe apoyarse en el fomento de medidas educativas, culturales, de ocio, de acceso a tecnologías, servicios e infraestructuras. Además debe fomentarse la participación e influencia femenina en la toma de decisiones, tanto a nivel social como político. Este último punto es, quizás, el que más carencias presenta en la actualidad y una de las principales fuentes de marginación. Es preciso atender a la necesidad de favorecer el adecuado desarrollo de sus condiciones socioeconómicas.

- Ámbito de la cultura y de la creación y producción artística e intelectual:

El porcentaje de mujeres matriculadas en estudios no universitarios vinculados con el ámbito artístico e intelectual supera el 60 %. En enseñanzas artísticas, las mujeres son el 59% % del alumnado frente a un 41% de hombres en el curso

2013/2014. (Fuente: Estadística de la enseñanza no universitaria. Aragón. Curso 2013/2014; Sistema universitario de Aragón, 2013. Instituto Aragonés de Estadística).

Sin embargo, esta mayor participación en el ámbito educativo no se traduce en similar participación en el ámbito laboral. Según datos del Anuario de Estadísticas Culturales 2015, elaborado por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, en España en 2014 el 54,4% eran hombres y el 45,6% mujeres.

En el sector cultural público de Aragón existe un equilibrio entre hombres y mujeres en todos los grupos, aunque con ligera mayoría de ellas. Sin embargo las Jefaturas de Servicio y similares, con acceso por designación, son ocupadas mayoritariamente por hombres a pesar de que existe proporción similar de hombres y mujeres en el grupo A. (Datos actualizados a 31 de diciembre 2014).

En el sector cultural de ámbito privado, los datos desglosados sobre género son muy escasos y su acceso, complejo. Se realiza una aproximación al mismo a través de distintas entidades. La representación femenina es menor que la de los hombres pero se ha ido incrementando en estos últimos años. Los puestos de gestión que ocupan las mujeres en este sector se corresponden con iniciativas que han puesto en marcha ellas mismas. El sector profesional de la cultura, en general, está poco representado en las asociaciones empresariales o industriales generales. Las asociaciones profesionales de cultura no son muy numerosas en relación a otros sectores, y las existentes, en su mayoría, son de reciente creación, aunque desarrollan una amplia actividad. (Fuente: Observatorio de Cultura del Ayuntamiento de Zaragoza).

La mujer suele consumir más Cultura y, en todo caso, lo que queda demostrado a través de diversos estudios y estadísticas es que hombres y mujeres poseen distintos patrones culturales. Así, según la última Encuesta de Hábitos Culturales en España, 2014-2015, del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Las tasas de lectores son superiores en las mujeres, en términos anuales 66,5% frente al 57,6% observado en los hombres. Las mujeres van más al teatro (25,7% frente a 20,6%%), mientras que asisten en menor proporción a conciertos de música actual, las tasas son más altas en los hombres 25,9%.

En estos últimos años se han realizado y publicado numerosos estudios sobre la participación de las mujeres en la historia de la cultura como creadora y artista, sin embargo su papel en la gestión cultural y especialmente en el momento actual, están comenzando. (Fuente: "Mujeres y Cultura". Políticas de igualdad, editado en 2011 por el Ministerio de Cultura).

De todo ello se concluye la necesidad de reforzar la integración del principio de Igualdad en el ámbito de la cultura.

- Ámbito de la sociedad de la información:

La LOIEMH en sus artículos 28 y 30.5 estipula la necesidad de incorporar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el diseño y ejecución de los programas de desarrollo de la sociedad de la información y de promover la incorporación a ella de las mujeres, con especial mención de aquellos grupos de mujeres en situación de riesgo de exclusión.

Por otra parte, la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, establecen, entre sus objetivos, el promover la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación. La brecha digital de género, globalmente, se ha reducido.

Según la Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los hogares, TIC-H. Año 2014. INE, del total de viviendas en Aragón que tienen algún miembro entre 16 y 74 años, existe una reducción de hombres con respecto a mujeres sobre el uso de móvil, las mujeres representan el 95,2% frente al 93,1% de los hombres. En relación a la utilización del ordenador alguna vez no existe diferencia entre hombres y mujeres (81,3%). Existe una reducción de mujeres con respecto a hombres al analizar el porcentaje de personas que han utilizado Internet en el último mes: 79,3 % hombres frente al 78,3% de mujeres.

Sin embargo, esta brecha se mantiene e, incluso, se agranda, al referirnos a la intensidad y la frecuencia en los usos más complejos o profesionales de las nuevas tecnologías, así como en la creación.

El personal investigador y diseñador en el sector TIC es mayoritariamente masculino, lo que dificulta la representación de la diversidad. En la práctica, los productos TIC están diseñados por hombres profesionales que proyectan sus expectativas e intereses en los productos planteados. Este hecho favorece las situaciones de exclusión tecnológica de algunos grupos de población potencialmente usuaria.

Para lograr este objetivo, es necesaria la realización de acciones dirigidas a incidir sobre las políticas y agentes TIC, para garantizar la integración de la perspectiva de género en las políticas de la Sociedad de la Información. Por otra parte, se articularán acciones para mejorar el conocimiento sobre la situación de las mujeres en la Sociedad de la Información y sus factores determinantes.

- **Ámbito de los medios de comunicación:**

En numerosas ocasiones, la imagen de las mujeres y los hombres que se proyecta desde las diferentes manifestaciones y representaciones sociales y culturales y, especialmente, desde los medios de comunicación, sigue fomentando la desigualdad, al difundir una imagen estereotipada de mujeres y hombres, y no se actúa ante la utilización de los contenidos dañinos.

Todos estos factores, que constituyen un uso sexista de la imagen de las mujeres y los hombres, perpetúan la discriminación y la desigualdad de oportunidades. Los resultados obtenidos hasta el momento no han sido todo lo deseados, tal y como resaltaron las personas expertas que participaron en el grupo de debate “Educación y Medios de Comunicación”, del Foro Europeo Beijing+15, celebrado en Cádiz, en 2010, durante la presidencia española de la UE.

Si bien es cierto que se ha generado una mayor conciencia al respecto, la necesidad de captar cuotas de audiencia o consumidores/as que posibiliten la obtención de mayores beneficios económicos hace que, con frecuencia, se siga recurriendo todavía al sexismo de nuestra sociedad.

Entre 2009 y 2013, el Observatorio de la Imagen de las Mujeres recibió un total de 4658 quejas ciudadanas, por una representación estereotipada y/o vejatoria de las mujeres.

Asimismo, el porcentaje de quejas relacionadas con contenidos no publicitarios de los medios de comunicación se ha ido incrementando, paulatinamente, (ha pasado del 29%, en 2008, al 50,2 %, en 2013, constituyendo el 85% del total de las quejas recibidas en 2010).

El protagonismo del rechazo lo acapara la programación televisiva (destacar el 61% del total de quejas del año 2012). Especialmente criticados han sido los programas de tele-realidad o “reality shows”, donde el propio diseño de estos formatos implica un tratamiento discriminatorio, vejatorio y continuado hacia las mujeres.

La generalización del uso de las tecnologías de la comunicación y el surgimiento de medios de comunicación digitales y de las redes sociales no ha contribuido a mejorar la situación. La representación de la imagen de las mujeres a través de Internet redunda en la difusión de estereotipos sexistas y en la propagación de contenidos degradantes hacia las mujeres. El número de quejas sobre este soporte también se ha incrementado significativamente, pasando de representar el 15’5%, en 2008, al 87,4%, en 2013.

Si bien es cierto que se ha generado una mayor conciencia al respecto, la necesidad de captar cuotas de audiencia o consumidores/as que posibiliten la obtención de mayores beneficios económicos hace que, con frecuencia, se siga recurriendo al todavía arraigado sexismo de nuestra sociedad.

Por ello es necesario incorporar medidas en este ámbito, para superar la desigualdad y eliminar una imagen discriminatoria y estereotipada de mujeres y hombres.

- Participación sociopolítica, económica y social:

En España, el acceso de las mujeres a los poderes legislativos y ejecutivo en los últimos años ha sido importante, aunque son ámbitos en los que hay que seguir avanzando. En 2011, el 36% de los escaños del Congreso de los Diputados estaban ocupados por mujeres, casi 9 puntos porcentuales más que hace 10 años, mientras que, en el Senado, representaban el 33,3% más de 11 puntos superior al de hace una década. En cuanto al Gobierno, contaba con un 30,77% de mujeres.

En Aragón, el acceso de las mujeres a representación política tanto en el Congreso de los Diputados como en el Senado, en las Cortes de Aragón, en el ámbito municipal o la composición de las Diputaciones Provinciales también ha sido importante. No obstante los datos reflejan lo siguiente:

En 2011, en el Congreso, el porcentaje de mujeres aragonesas Diputadas era del 30,8 %, con respecto al 69,8 % de hombres aragoneses Diputados. En el Senado, había un 25% de Senadoras aragonesas, frente al 25% de Senadores aragoneses.

La representación política en las Cortes de Aragón por sexos era del 65,7 de Diputados frente al 34,3 de Diputadas.

En cuanto a la representación municipal, el 72,9 son Concejales y el 27,1% Concejales. El porcentaje de alcaldes es del 84% y de alcaldesas el 16%. La composición de las Diputaciones Provinciales por sexo era del 76,6% de Diputados frente al 24,4 % de Diputadas.

A pesar de que las mujeres son mayoría numérica tanto en el alumnado en las facultades de Derecho como en el ejercicio profesional, en los órganos más altos del poder judicial, sigue habiendo notables desequilibrios. Entre los miembros del Tribunal Supremo, según los datos de 2012 incluidos en el Informe de Impacto de género a los Presupuestos 2014 del Consejo General del Poder Judicial, las mujeres sólo suponen el 12,35 %, mientras que, en el Tribunal Constitucional, y según los datos del Fichero de Altos Cargos de 2013, alcanzan el 16,7%.

La situación se repite en el ámbito universitario; en el curso 2012-2013, el número de profesoras titulares en la Universidad de Zaragoza alcanza el 43,4 %, porcentaje que se reduce al 18,8 en el caso de las catedráticas (Fuente: Sistema universitario de Aragón. Instituto Aragonés de Estadística).

Por otra parte, la LOIEMH, en su artículo 75, incluye una previsión para que “las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada, por su volumen de negocio, debían procurar incluir en su Consejo de Administración un número de mujeres que permitiera alcanzar una presencia equilibrada en el plazo de ocho años”. Resulta extremadamente complicado evaluar el cumplimiento de este artículo, debido al elevado número de empresas de estas características. Por ello, tomaremos como referencia el número de mujeres que forman parte de los Consejos de Administración de las empresas cotizadas, que, en el año 2011, suponía en



torno al 10%. En relación con la presencia de mujeres en comités de dirección, la EPA (cuarto trimestre de 2012) refleja cómo el porcentaje de mujeres ocupadas en puestos de dirección y gerencia (31,27%), continúa siendo muy inferior al de los hombres (68,72%).

La importancia del movimiento asociativo, como instrumento de integración social y de participación de la ciudadanía en los asuntos públicos y ante los poderes públicos, se basa, entre otras cosas, en su aportación a la consolidación y conservación de la democracia, constituyendo una función importante como agentes sociales de cambio y transformación social.

El principal respaldo al asociacionismo lo encontramos en nuestra Carta Magna, al reconocer el derecho de asociación como un derecho fundamental, desarrollado, posteriormente, en otras leyes orgánicas como la Ley Orgánica, 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del derecho de asociación, o la Ley Orgánica, 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En concreto, esta última establece, entre los criterios de actuación de los poderes públicos, el fomento de instrumentos de colaboración entre las Administraciones públicas y las asociaciones de mujeres.

Por eso es importante que, desde las Administraciones públicas, se favorezca y apoye al movimiento asociativo, ya que, a través del mismo, se puede llegar a donde los poderes públicos no llegan.

En consecuencia, todas estas desigualdades de género identificadas condicionan el ejercicio pleno de los derechos por parte de la ciudadanía e implica la desigualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos de intervención.

### **Previsión de resultados respecto a la igualdad de género: recursos-resultados para lograr una mayor igualdad de género**

El Instituto Aragonés de la Mujer desarrolla su actividad a través de dos ejes fundamentales para promover la igualdad de género y para dar respuesta a las desigualdades por razón de sexo detectadas en el estudio de diagnóstico de la sociedad aragonesa:

#### **1. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

En este sentido, se elaboran y ejecutan medidas necesarias para hacer efectivo el principio de igualdad del hombre y de la mujer, para lo cual se impulsa y promueve la participación de la mujer en todos los ámbitos eliminando cualquier forma de discriminación, en el marco de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Ello implica la necesidad de planificar una serie de ACCIONES POSITIVAS EN LA ADMINISTRACIÓN ARAGONESA. Sus objetivos van dirigidos a integrar la perspectiva de género en las políticas de los Departamentos del Gobierno de Aragón y en el resto de las Administraciones así como a promover la coordinación entre la administración autonómica y las administraciones locales para la promoción de las mujeres mediante políticas de acción positiva, en áreas como la cultura, medios de comunicación, educación (en distintas etapas existentes dentro de las diferentes modalidades de enseñanza en Aragón), así como en lo referente a la promoción de la salud.

Una de las acciones importantes que se desarrollan es la referente a la economía y empleo, que recogen, desde la óptica de la igualdad, actuaciones consensuadas con el resto de agentes participantes en el desarrollo de las mismas y que pretenden la incorporación de las mujeres a la vida profesional activa y pública en igualdad de condiciones y oportunidades, mejorando la empleabilidad de las mujeres y apoyando la actividad empresarial de las mismas, apoyando especialmente la participación de las mujeres en el desarrollo económico y social del ámbito rural.

Se promueve el asociacionismo para favorecer la participación de las mujeres en la vida social y política y a fomentar su presencia en los ámbitos de toma de decisiones, mediante la realización de actividades de divulgación y sensibilización, formación y asesoramiento.

## 2. PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN ARAGÓN

La entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género así como la Ley Aragonesa 4/2007, de 22 de marzo de Prevención y Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia en Aragón, supuso un cambio importante en la regulación de esta materia.

Esta Ley autonómica aborda el problema de la violencia contra las mujeres desde una visión integral y globalizadora, teniendo en cuenta sus diferentes aspectos con el fin de establecer medidas desde todos los ámbitos de actuación implicados. El artículo 12 establece la creación de un Servicio Social Integral y Especializado en Violencia contra la Mujer, dependiente del Instituto Aragonés de la Mujer, que prestará servicios de información, de atención de emergencia, apoyo y recuperación integral y que actuará coordinadamente y en colaboración con las Administraciones Públicas, Cuerpos de Seguridad, Jueces y Fiscales de violencia sobre la mujer, servicios sanitarios, Colegios de Trabajadores Sociales, Colegios de Abogados, en su caso con la letrado/a que haya asumido la defensa de la víctima y otras Instituciones encargadas de prestar asistencia jurídica a las víctimas.

Se Incluyen acciones de sensibilización; formación, especialmente a los colectivos de profesionales.

Por todo ello, para poder dar cumplimiento a los objetivos previstos y en la Ley 4/2007, de 22 de marzo, se establecen las actuaciones y medidas para el cumplimiento de sus fines, agrupadas en tres líneas estratégicas:

1.- Sensibilización y prevención: impulsar medidas integradas para sensibilizar en materia de violencia contra la mujer a la población aragonesa y prevenir su aparición.

2.- Atención integral: garantizar la atención integral a las mujeres víctimas de violencia y a sus hijas e hijos contribuyendo a que alcancen de manera progresiva mayores cotas de autonomía.

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

En ejecución de los planes reseñados en el apartado anterior, el Instituto Aragonés de la Mujer a lo largo del ejercicio 2016 desarrollará las actuaciones que a continuación se detallan, agrupadas por programas:

1.- Servicios que presta el Instituto Aragonés de la Mujer.

El IAM ofrece Servicios y Asesorías de forma gratuita a las mujeres que lo soliciten, que trabajan coordinadamente para conseguir una asistencia personalizada, integral y eficaz.

**Asesoría Jurídica.** Actualmente se atiende todo lo relativo a la discriminación de la mujer en todos los campos de actuación jurídica. En ella las mujeres pueden consultar sobre aspectos legales de temas como separación matrimonial, divorcio, malos tratos, agresión y acoso sexual, uniones de hecho, guarda y custodia de hijos e hijas menores, vecindad civil, herencias y testamento, asociacionismo, derecho laboral...

**Asesoría Psicológica.** La atención y el trabajo se desarrolla de forma individualizada, ofreciendo ayuda a las mujeres, proporcionándoles tanto información como apoyo psicológico y dotándolas de recursos que les permitan afrontar los conflictos cotidianos. El trabajo de prevención se realiza fundamentalmente con la asistencia a reuniones de asociaciones de mujeres, charlas a las mismas sobre temas psicológicos y el desarrollo de cursos y seminarios específicos sobre autoestima, asertividad, habilidades sociales, etc.

-- Asistencia psicológica a menores hijos/as de mujeres víctimas de violencia de género. Los menores se consideran víctimas directas, no testigos, de violencia ejercida contra la mujer.

**Servicio Espacio. Atención Psicológica a hombres con problemas de control y violencia en el hogar.**

Atiende a hombres residentes en la Comunidad Autónoma de Aragón que hayan sido actores de malos tratos a mujeres y niños/as en el marco de las relaciones familiares o similares, con el objetivo de asegurar el bienestar psicológico de las mujeres víctimas de maltrato, tanto en caso de separación como de mantenimiento de la relación y de prevenir posteriores situaciones violentas, desarrollando un tratamiento psicológico con los hombres causantes de tales situaciones.

**Asesoría Laboral.** La Asesoría laboral de Orientación y Búsqueda de Empleo ofrece asesoramiento gratuito a las mujeres aragonesas, bien presencialmente en las sedes de Zaragoza, Huesca y Teruel, bien por teléfono, carta o correo electrónico. Su actividad se puede concretar en las siguientes actuaciones:

- Recepción de demandas de búsqueda de empleo:
  - Redacción de *curriculum vitae* de cada una de las solicitudes.
  - Orientación en cuanto al tipo de ocupación más adecuada.
  - Orientación sobre necesidades formativas.
- Ofertas de empleo:
  - Investigación sobre necesidades de contratación de empresas, con expresión de tipo de empleo y perfil de las cantidades.
  - Recepción y clasificación de ofertas de empleo.
  - Contacto y ofrecimiento a empresas del servicio de bolsa de trabajo.
- Proposición sobre mejoras en cuanto al acceso al empleo.
  - Estudio sobre necesidades formativas y de cualificación de las integrantes de la Bolsa de Trabajo, en cuanto al acceso al empleo.
- Individualización del proceso de búsqueda de empleo:
  - Estudio de posibilidades profesionales de cada una de las integrantes de la Bolsa de Trabajo y seguimiento del proceder y contacto con empresas.
  - Realización de cursos de búsqueda de empleo con atención individualizada.
  - Orientación en la búsqueda activa de empleo.
- Oferta Formativa.
  - Elaboración de dossier sobre la oferta formativa existente en la Comunidad Autónoma de Aragón.

**Asesoría Empresarial.** Ofrece asesoramiento gratuito a las emprendedoras aragonesas en el proceso de creación y puesta en marcha de una empresa, bien presencialmente en las sedes de Zaragoza, Huesca y Teruel, bien por teléfono, carta o correo electrónico. Comprende:

- Servicio de información.
  - Información sobre las ventajas y responsabilidades que conlleva el autoempleo.
  - Información sobre las distintas formas societarias que pueden adoptar los proyectos, sus ventajas e inconvenientes.

Información sobre los trámites administrativos de creación de empresas.

Información sobre ayudas y subvenciones que se pueden aplicar a cada uno de los proyectos.

- Servicio de asesoramiento:
  - Sobre el proyecto empresarial.
  - Sobre la forma jurídica más adecuada a cada proyecto empresarial.
  - Sobre apertura de un comercio.
  - Sobre las posibilidades de financiación del proyecto.
  - Elaboración del estudio de viabilidad económico-financiera.
  - Sobre participación en concursos públicos.
- Acciones de motivación:
  - Exposiciones demostrativas de proyectos llevados a cabo por otras emprendedoras.
  - Indicaciones de cursos y seminarios.
  - Elaboración de documentación.
  - Puesta en contacto con asociaciones profesionales y empresariales, instituciones, etc.
- Programa inf@empresarias.
  - Envía a las empresarias información periódica y asesoramiento personalizado y flexible a su dirección de correo electrónico.

**Asesoría Social.** Ofrece información y asesoramiento en los aspectos sociales y coordinación con las diferentes Asesorías del Instituto Aragonés de la Mujer y con otras Instituciones.

**Servicio de atención telefónica 24 horas. Teléfono: 900 504 405.** Funciona como un servicio de información general y orientación permanente en relación con las consultas sobre Violencia contra las Mujeres, coordinando la actuación de diferentes profesionales activando, en su caso, la guardia social o la jurídica si fuera necesario.

Todas las actuaciones desarrolladas por las distintas Asesorías, se desarrollan de conformidad con la normativa vigente en materia de protección de datos.

**Centro de Documentación.** A principios del año 2011, el Gobierno de Aragón, modificó la herramienta de trabajo del Portal con la que se trabaja en todos los Departamentos. El Gestor de Contenidos de Oracle Portal, hasta ese momento utilizado, fue renovado por el Gestor de Contenidos de Vignette que permite crear, editar y hacer un seguimiento de contenido a través de flujos de trabajo, y publicar este contenido en la Web.

El trabajo que se realiza está enfocado a la temática de MUJER. Servicio relacionado con la figura femenina en la sociedad del Siglo XXI.

La Información que se reúne CD es la relativa al propio Organismo, a la de otros Organismos y Entidades de Igualdad, ya sean nacionales, europeos o internacionales, sin olvidar la oportunidad de poder evaluar los recursos informativos, bases de datos y demás fuentes de información electrónica en Internet, en relación con la IGUALDAD.

Todas estas actuaciones permiten realizar una dinamización y actualización de Contenidos de las páginas.

La información de carácter público; facilita las operaciones internas dentro de la propia administración, y promueve la integración de la ciudadanía en los procesos que se realizan, en nuestro caso en torno a la Igualdad, para que la información pueda llegar a hombres y mujeres.

**Biblioteca.** La Biblioteca pone a disposición de todas las personas y entidades que lo requieran documentación relativa a las mujeres en diversas áreas temáticas. Cuenta con una base de datos bibliográfica que contiene más 6.000 registros y que incluye referencias de distintos tipos de documentación.

En junio del año 2011, la Biblioteca del Instituto Aragonés de la Mujer fue incluida en la Red de Centros de Documentación y Bibliotecas de Mujeres después de la presentación de una Memoria para poder adherirnos a la Red. El catálogo está integrado en la Red de Bibliotecas de Aragón y en la Red de Bibliotecas de Mujeres.

## 2.- Actuaciones para fomentar la igualdad de oportunidades

### 2.1.- Incluir la perspectiva de género en las políticas del Gobierno de Aragón

Se pretende hacer realidad la transversalidad en las políticas de todos los Departamentos, a la vez que se intenta en el resto de Administraciones Públicas. Para ello se celebran reuniones de información y cooperación, se firman convenios de colaboración y se realizan cursos de formación.

Para el cumplimiento de este objetivo fue aprobada, el 22 de marzo, la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En aplicación de la citada Ley se establecerán pautas generales de actuación de los poderes públicos.

### 2.2. - Participación de las mujeres en la cultura y educación

Las actividades que se desarrollan con el fin de conseguir este objetivo son diversas, pudiendo destacar las siguientes: programas de sensibilización para superar imágenes estereotipadas, realización de programas y exposiciones culturales, jornadas, muestras de cine, difusión de la aportación histórica de las mujeres al mundo de la cultura, etc. Parte de las actividades se realizan directamente por el IAM y otras en colaboración con la Universidad de Zaragoza mediante la celebración de un Convenio

de Colaboración para el mantenimiento de la Cátedra de Género, que aglutina distintas actividades, detalladas en el punto quinto.

Se continuará con la convocatoria de diferentes concursos dirigidos al alumnado de los centros educativos de Aragón, para lograr que desde edades tempranas se conciencie sobre la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Por otro lado, dentro de esta área de actuación y como miembro del Consejo Aragonés del Deporte, se fomenta la participación de las mujeres en todos los ámbitos del mundo deportivo llevando a cabo acciones de sensibilización y de apoyo a grupos de mujeres deportistas.

En el ámbito de la educación, las actuaciones se desarrollan en dos ámbitos diferenciados: en Centros educativos y en la Universidad.

Uno de los objetivos fundamentales del Instituto Aragonés de la Mujer es contemplar la educación en la igualdad en todas las etapas educativas, sensibilizando a la comunidad educativa hacia un nuevo sistema de valores en el que el desarrollo integral de las personas sea una realidad independientemente de que se trate de hombres o de mujeres, de manera que, entre otras cosas, desaparezcan los rasgos sexistas en el material didáctico utilizado en los centros educativos, y se aúnan esfuerzos para formar al profesorado en materia de igualdad de oportunidades.

En este sentido, existe una colaboración directa entre el Instituto Aragonés de la Mujer y el Departamento de Educación, Cultura y Deporte, desde donde se potencia la transversalidad en la educación no sexista.

Asimismo, se realizan actuaciones para integrar la perspectiva de género en diversos ámbitos relacionados con la Universidad y la educación de personas adultas.

En el año 2007, mediante la firma de un convenio de colaboración se creó la “Cátedra sobre Igualdad y Género”, entendida como un programa para la ejecución de actividades docentes e investigadoras afectas a los campos del saber relacionados con el ámbito de la igualdad y el género, siendo incluidas en este convenio todas las actividades que en años anteriores se desarrollaban mediante convenios específicos.

Siguiendo el criterio iniciado de años anteriores, en el año 2016 está prevista la firma del convenio con la Universidad de Zaragoza para el mantenimiento de la “Cátedra sobre Igualdad y Género”, que se concretará en el desarrollo de las siguientes actividades:

1. SEMINARIO INTERDISCIPLINAR DE ESTUDIOS DE LA MUJER (SIEM), PARA LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES FORMATIVAS Y CELEBRACIÓN DEL SEMINARIO “ESTUDIOS DE MUJERES”

2. CELEBRACIÓN DEL MÁSTER EN RELACIONES DE GÉNERO Y CURSO PARA EL FOMENTO DE LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES
3. REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES CULTURALES Y FORMATIVAS DIRIGIDAS A LAS MUJERES.
4. ELABORACIÓN DE LA PUBLICACIÓN JURÍDICA DENOMINADA “AEQUALITAS. REVISTA JURÍDICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES”..
5. ACTIVIDADES DEL OBSERVATORIO DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA.
6. GIRLS DAY.

Por último, regulado el Observatorio Aragonés sobre la violencia contra la mujer en el año 2009, se pretende en este ejercicio seguir desarrollando su actividad, principalmente en lo referente a estudios y análisis sobre causas y situación de la violencia en Aragón, llevadas a cabo con el Laboratorio Sociológico de la Universidad de Zaragoza.

### 2.3.- Colaboración con los medios de comunicación

Se persigue mantener una permanente colaboración con los medios de comunicación con el fin de que no se transmitan imágenes estereotipadas de los papeles de mujeres y hombres y se traten las noticias, en especial las relativas a violencia contra la mujer de acuerdo con criterios adecuados.

2.4.- Coordinación con el Departamento de Ciudadanía y Derechos Sociales y con otras Administraciones.

Con el fin de hacer más eficaz la prevención y erradicación de la violencia de género, se establecen canales de comunicación y coordinación con el Departamento de Ciudadanía y Derechos Sociales y otras Administraciones.

De modo específico, esta colaboración se centra en:

- La elaboración e implementación de Procedimientos de Intervención y Coordinación, unificados que garanticen el derecho a la asistencia integral de las mujeres víctimas de violencia en las Comarca aragonesas
- La ejecución del Protocolo para la detección e intervención en casos de ablación.
- Impulso en la elaboración del Protocolo en Aragón contra la trata de seres humanos con fines de explotación sexual.

### 2.5.- Fomentar la participación de las mujeres en la economía y el empleo

Se promueven y desarrollan cursos formativos teniendo en cuenta las necesidades de las mujeres para favorecer su inserción y continuidad en el mercado de trabajo incentivando la participación de las mujeres en las nuevas tecnologías de la



Información y Comunicación, realizando acciones formativas dirigidas a la mujeres emprendedoras que ponen en marcha un proyecto empresarial o estudiando nuevas alternativas formativo-ocupacionales que puedan ofertarse a las mujeres con mayor dificultad de acceso al empleo.

El Instituto Aragonés de la Mujer realiza acciones para mejorar la empleabilidad de las mujeres, entre las que se encuentran, desarrollar medidas para la implantación de Planes de Igualdad en las empresas, informarles de sus derechos y obligaciones derivados de las relaciones laborales, promoviendo el desarrollo de medidas de acción positiva en las empresas y organizaciones asentadas en Aragón y colaborando con otros Departamentos del Gobierno de Aragón para promover medidas de fomento de empleo estable y con las organizaciones sindicales y empresariales para el desarrollo de planes de actuación conjuntos dirigidos a la inserción laboral de las mujeres.

También se llevará a cabo la celebración de nuevos Convenios de Colaboración con diferentes entidades y empresas de la Comunidad Autónoma de Aragón, para mejorar la empleabilidad de mujeres víctimas de violencia.

Asimismo se informará y colaborará en la adopción de medidas de fomento de empleo y se estimulará y apoyará la actividad empresarial de las mujeres a través de los servicios de asesoría laboral y asesoría empresarial así como su directa participación en programas comunitarios que inciden en el área de empleo.

Para dar cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se prorrogará la colaboración entre el Instituto Aragonés de la Mujer y el Consejo Aragonés de Cámaras de Comercio, para llevar a cabo actuaciones conjuntas que favorezcan la igualdad de oportunidades en el ámbito empresarial y que tendrán como objetivo mejorar, mediante la información, la formación y el asesoramiento, la gestión de la integración de las mujeres en las empresas, desarrollando iniciativas dirigidas al autoempleo y creación de empresas, descubrir y fomentar iniciativas empresariales, desarrollar foros de debate y conocimiento, abordar acciones de igualdad de género y las oportunidades de empleo, en un sistema empresarial complejo y competitivo.

Asimismo, se ha aprobado un Plan de Acción para la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y hombres en la Sociedad de la Información 2014-2017.

## 2.6.- Participación de las mujeres en el ámbito rural

Uno de los objetivos fundamentales del Instituto Aragonés de la Mujer es el de impulsar la participación de las mujeres en todos los ámbitos y muy especialmente en el rural, ámbito en el que las mujeres encuentran, por las características de su entorno, especiales dificultades de acceso a la información de acciones e iniciativas realizadas para ellas.

En concreto, se apoya la participación asociativa y se favorece la formación cultural y ocupacional de las mujeres rurales, especialmente en nuevas tecnologías y en agricultura biológica. También se potencia la participación de las asociaciones de mujeres de las Comarcas aragonesas en los programas europeos de desarrollo rural para facilitar la dinamización de las políticas de igualdad de oportunidades, promoviendo la creación de redes de información, formación y empleo en el ámbito rural, a la vez que se difunden experiencias de buenas prácticas. Durante el año 2015 se ha aprobado el Plan para la Promoción de las Mujeres en el Medio Rural (2015-2017).

Por otra parte, a través de los Centros Comarcales de Información y Servicios para la Mujer, gestionados mediante convenios de colaboración suscritos con las correspondientes Entidades Locales, se facilita a la mujer en el ámbito rural, apoyo social, psicológico y jurídico.

### 3.- Actuaciones para la prevenir y erradicar la violencia de género

Una de las prioridades del IAM es la de acabar con el ciclo de violencia y dotar a las víctimas de las medidas de protección y garantías sociales necesarias para que cambie su situación. Se tienen que continuar con las medidas contempladas en la Ley 4/2007, de Prevención y Protección Integral a las mujeres víctimas de violencia en Aragón así como con actuaciones que dan respuesta a las necesidades actuales que la problemática de la violencia contra las mujeres genera en la sociedad.

Se llevarán a cabo acciones de sensibilización y formación a la sociedad en general, a la comunidad educativa y a profesionales de distintos ámbitos.

En 2016 y dentro de las acciones del PROGRAMA DE INTERVENCIÓN FAMILIAR, se realiza la formación de los equipos multidisciplinares de los servicios sociales generales de Aragón a fin de capacitar a dichos profesionales para el desarrollo del programa.

La atención y acogida de las mujeres víctimas de violencia se realizan a través de los servicios propios del IAM (Teléfono 24 horas, asesorías social, jurídica, psicológica) y la red de Casas de Acogida y de Centros de Emergencia en las tres provincias.

Para la gestión de las Casas de Acogida, Centros de Emergencia de Huesca, Teruel y Zaragoza, se celebrarán contratos mayores o menores, según el importe que implique su gestión, mediante el procedimiento que corresponda de acuerdo con lo

previsto en el Real Decreto Legislativo 3/2001 de 14 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público.

Asimismo se seguirán celebrando Convenios de Colaboración con algunas Entidades Locales como los Ayuntamientos de Utebo y Ejea de los Caballeros para sufragar gastos derivados de su vivienda tutelada y el asesoramiento psicológico prestado en la Casa de acogida del Ayuntamiento de Zaragoza.

La aprobación de la Ley 4/2007, de 22 de marzo, de Prevención y Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia en Aragón, obliga a la Administración de la Comunidad Autónoma a prestar una serie de servicios, entre los que se encuentra la atención integral a las mujeres víctimas de violencia. Esta atención multidisciplinar implica especialmente:

- a) Información a las víctimas, que comprenderá en todo caso asesoramiento jurídico.
- b) Atención psicológica.
- c) Apoyo social.
- d) Seguimiento de las reclamaciones de los derechos de las mujeres.
- e) Apoyo educativo a la unidad familiar.
- f) Formación preventiva en los valores de igualdad dirigida a su desarrollo personal y a la adquisición de habilidades en la resolución no violenta de conflictos.
- g) Apoyo a la formación e inserción laboral, sin perjuicio de las competencias legales de otros organismos y Administraciones públicas.

El Instituto Aragonés de la Mujer seguirá, durante el ejercicio 2016, con los servicios que ya venía prestando mediante la contratación de un equipo multidisciplinar formado por una psicóloga, una abogada, cuatro trabajadoras sociales dos en Zaragoza, una en Huesca y otra en Teruel y una administrativa (Servicio de Atención Social Integral y Punto de Coordinación de ordenes de Protección)

Se está llevando a cabo la gestión del Punto de Coordinación de las Ordenes Protección de la Comunidad Autónoma de Aragón que contempla la Ley 27/2003, de 31 de julio, Reguladora de la Orden de Protección de las víctimas de violencia doméstica, lo que conlleva la notificación de la Orden a la víctima, ofreciéndole información de todos los servicios y atención social integral e inmediata, valorando asimismo otras necesidades que pueda necesitar y que puedan ser ofrecidas desde otras instancias del Gobierno de Aragón u otras Administraciones.

Desde este equipo se gestionan las ayudas sociales que la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, contempla en su artículo 27.

Hay que señalar que el ámbito de protección y asistencia a la mujer que establece la Ley aragonesa, Ley 4/2007, de 22 de marzo, va más allá del concepto legal de violencia de género que se establece en la Ley Orgánica 1/2004, ya que pretende

otorgar una protección más completa y general frente a cualquier tipo de violencia de la que es o puede ser víctima una mujer.

Asimismo, este Organismo Autónomo tiene suscritos Convenios de Colaboración con grandes empresas ubicadas en la Comunidad Autónoma de Aragón, de gran trascendencia para el desarrollo de un programa de apoyo a mujeres víctimas de violencia doméstica, que tienen como fin principal establecer un cauce concreto de integración económico-laboral de mujeres víctimas de violencia de género aportando oportunidades de empleo, formación y movilidad. Desde el año 2005 ya se han formalizado y firmado Convenios de Colaboración entre el Instituto Aragonés de la Mujer y las empresas SUPERMERCADOS SABECO, S.A., GALERÍAS PRIMERO, S.A. MERCADONA, S.A., EL CORTE INGLÉS, S.A. CARREFOUR, LIMPIEZAS PISUERGA GRUPO NORTE, FRUTOS SECOS EL RINCÓN, FUNDACIÓN REY ARDID, y se prevé que en el año 2016 se firmen más convenios con otras empresas de la Comunidad Autónoma de Aragón.

#### **4.- IMPACTO DE GÉNERO EN EL PROYECTO DE PRESUPUESTOS CORRESPONDIENTES A LA SECCIÓN 53.**

##### **GESTIÓN Y DESARROLLO DE LOS SERVICIOS SOCIALES**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Situación de partida: Diagnóstico sobre la situación de partida de mujeres y hombres, en el ámbito tratado por la norma, y relación con las políticas de igualdad de oportunidades.
2. Previsión de resultados: Prospección de cómo incidirá la aplicación de la norma sobre la situación de partida identificada.
3. Valoración del impacto de género: Calificación de los efectos de la norma, respecto del avance de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

### **1º.- Identificación de la situación de partida.**

El primer problema con que nos encontramos es la falta de datos estadísticos respecto a determinadas políticas públicas en materia de servicios sociales. En la actualidad la mayor parte de las estadísticas de nuestra Comunidad Autónoma intentan desagregar los datos por sexo, lo que nos da una idea de la situación de partida.

En principio la perspectiva de género es transversal para todas las políticas, pero para este informe nos vamos a centrar en cuatro grandes áreas en los servicios sociales:

- dependencia
- discapacidad
- renta básica y exclusión social (prestaciones económicas)
- Servicios sociales generales

### 1.1-La atención a la Dependencia

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

Las políticas de atención a la dependencia tienen su origen en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, para la Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. En esta ley se define la dependencia como “el estado de carácter permanente en el que se encuentran personas que precisan de la atención de otra u otras personas o ayudas importantes para realizar actividades básicas de la vida diaria o, en el caso de personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental, otros apoyos para su autonomía personal. Esta dependencia puede estar producida por la edad, la enfermedad o la discapacidad y ligada a la pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial”.

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

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

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

Hay que destacar que las mujeres representan el 87% de las personas cuidadoras no profesionales en Aragón

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

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

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

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

## 1.2 – La discapacidad

En relación a la discapacidad las diferencias entre el número de mujeres y hombres con discapacidad reconocida legalmente son ínfimas, si bien sigue siendo mayor en mujeres. Sin embargo si atendemos a las cifras proporcionadas por el Plan de Acción de la Estrategia Española de discapacidad 2014-2016 observamos lo siguiente:

- En todas las comunidades se mantiene el mismo perfil por sexo y edad que encontramos a nivel nacional: mayor número de mujeres que de hombres con discapacidad, y con tasas femeninas inferiores a las masculinas para las edades hasta los 44 años y superándolas a partir de los 45 años
- En todos los tipos de discapacidad las mujeres presentan unas mayores tasas que los hombres aunque tanto para ellas como para ellos, las restricciones en la movilidad siguen siendo el principal motivo de restricción de la actividad, (presente en el 58% de los hombres y en el 73% de las mujeres con discapacidad). En el caso de las mujeres le siguen las

discapacidades relacionadas con la vida doméstica y el autocuidado, mientras que en los hombres se intercambian en orden de importancia.

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

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

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

- Incrementar los proyectos para mujeres con discapacidad (acciones positivas), en los programas que se subvencionan como criterio prioritario de selección.
- Incorporar el género y la discapacidad en la actividad cotidiana de profesionales que trabajan en los servicios públicos y en el Tercer sector y otros, a través de cursos y jornadas para la sensibilización y formación en discapacidad y género.
- Exigir todos los datos desagregados por sexos con análisis de género en los proyectos e investigaciones que se promuevan.
- Introducir la perspectiva de la discapacidad con análisis de género en los informes de impacto.
- Incorporar la perspectiva de género en los proyectos y actuaciones que se realicen para promover la autonomía de las personas con discapacidad.
- Llevar a cabo medidas de acción positiva para fomentar la incorporación al mercado laboral de las mujeres discapacitadas y aquellas con múltiple discriminación.

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



### 1.3 La Renta Básica y la Exclusión social.

En el Plan estratégico de Igualdad de Oportunidades estatal se señalan los siguientes grupos de mujeres en situación de especial vulnerabilidad, relacionado con la violencia de género:

- El tamaño del lugar de residencia puede tener un efecto condicionante a la hora de manifestar que se sufre violencia de género: en relación con las mujeres del ámbito rural los datos muestran que el 16,9% de las mujeres que afirmaron haber sufrido maltrato alguna vez en la vida viven en municipios de menos de 10.000 habitantes (ámbito rural), según la Macroencuesta sobre la Violencia de Género 2011.
- Las mujeres mayores de 65 años víctimas de violencia de género son significativamente las que menos denuncian; la especial situación de vulnerabilidad de las mujeres a las que, además de la violencia de género, se une la edad y, en muchos casos, la dependencia económica del agresor, hace importante apoyarlas para contribuir a la ruptura del silencio y a proporcionarles un apoyo eficaz.
- Las mujeres extranjeras refieren haber sufrido situaciones de violencia de género en proporción mayor, pero también se observa que realizan un uso significativamente más elevado de los recursos puestos en marcha para la atención a las víctimas.

Respecto del Mercado de Trabajo y Brecha Salarial es necesario destacar que la incorporación de las mujeres al mercado laboral, su permanencia en el empleo y sus condiciones de trabajo están lejos de darse en condiciones de igualdad con respecto a las de los hombres. La tasa de actividad de las mujeres se ha incrementado en los últimos años, reduciéndose de forma progresiva la diferencia con la tasa de actividad de los varones.

El Ingreso Aragonés de Inserción (IAI) es un programa social orientado a la integración de aquellas personas que se encuentren en estado de necesidad o en situaciones de marginación. Comprende: prestaciones económicas (destinadas a garantizar los recursos mínimos de subsistencia) y actuaciones para la integración social y laboral.

La renta básica es la nueva prestación que sustituirá al Ingreso Aragonés de Inserción, la cual tendrá mucho impacto en materia de igualdad de género. En 2015, los datos obrantes hasta octubre indican que hay 3.531 perceptores cuyo titular es hombre y 4.369 cuyo titular es mujer.

La prestación de Ayuda a la Integración Familiar, la AIF, quedará integrada en la Renta Básica

Los datos referidos a prestaciones económicas en **2014** son los siguientes:

PRESTACION	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
------------	-------	---------	---------

Pensiones no contributivas de jubilación	5.429	1042	4.387
Pensiones no contributivas de invalidez	3.077	1.503	1.574
Pensiones de Ancianidad y Enfermedad (PAE)	18	2	13
Ingreso Aragonés de Inserción	7.717	3.563	4.154
Ayudas de Integración Familiar	4.063	1.489	2.574
Prestaciones derivadas de la ley Estatal de Integración Social para personas con discapacidad (LISMI)*	622		
Becas en Centros de Servicios Sociales	529	255	274
Ayudas Individuales para personas discapacitadas	495	271	224

\* Prestaciones de la Seguridad Social, gestionadas por el Instituto Aragonés de Servicios Sociales.

#### 1.4 Servicios sociales Generales

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

Se trata de conseguir que los servicios públicos sean universales (mejorando coberturas y prestaciones) y al mismo tiempo más personales (mejorando la atención a las personas que demandan el servicio). El fin es seguir impulsando las políticas del bienestar, la lucha contra la pobreza y la exclusión social y la modernización de los servicios públicos haciéndolos suficientes, eficientes y de calidad.

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

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

Para todo ello, se plantea lo siguiente:

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

- Comprenderá la cofinanciación de proyectos para el mantenimiento y desarrollo de prestaciones básicas de servicios sociales (información y orientación de acceso a los recursos sociales, alojamiento, ayuda a domicilio y apoyo a la unidad de convivencia y calidad de vida en el entorno personal, integración social en el entorno comunitario, prevención y reinserción social y fomento de la solidaridad/cooperación social) y los equipamientos a través de los cuales se hacen efectivas estas prestaciones (centros de servicios sociales, albergues y centros de acogida), así como en actividades de formación para los profesionales de los servicios sociales y creación y mantenimiento de sistemas de intercambio de información homologados.
- Financiación para prestaciones económicas de los proyectos sociales dirigidos a las familias o unidades de convivencia en situación de privación material severa, con menores a su cargo con la finalidad de luchar contra la pobreza infantil.
- En relación a las familias, el 90% de las familias monoparentales de Aragón está constituido por mujeres. Las familias monoparentales están consideradas, por la Ley de Apoyo a las Familias de Aragón, como uno de los tipos de familias de Especial Consideración. A ellas se suman las familias numerosas, con dependientes a cargo o con discapacidad, entre otras.
- Promoción de actuaciones encaminadas a hacer frente a nuevas necesidades y lograr la consolidación de nuevos derechos básicos que deben ser garantizados por la Comunidad Autónoma.

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

- Promover actuaciones específicamente dirigidas a impulsar la incorporación de las mujeres con discapacidad al mercado laboral, en igualdad de oportunidades
- Promover la incorporación de la perspectiva de género y discapacidad en los estudios
- Desarrollar una Estrategia global de Acción contra la discriminación múltiple en los ámbitos de la política de género
- Promover medidas dirigidas a la prevención de la violencia contra las mujeres con discapacidad, y a garantizar su pleno y libre ejercicio de derechos
- Incorporar la discapacidad en la formación de los profesionales que intervienen en la prevención y atención de situaciones de violencia contra mujeres

- Aplicar el enfoque de género en las políticas socio sanitarias, que permita tomar en consideración las necesidades específicas de las mujeres y niñas con discapacidad
- Establecer medidas en el ámbito sanitario dirigidas a detectar violencia o malos tratos contara mujeres con discapacidad y colaborar con el Tercer Sector en la atención a las víctimas
- Incluir el factor discapacidad y perspectiva de género en las actuaciones de emergencia, ayuda humanitaria y programas e instrumentos de cooperación y/o colaboración.

## **2ª. Previsión de resultados.**

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

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

Los distintos convenios, contratos y Acuerdos Marco para colectivos muy variados tendrán un impacto de género positivo, en cuanto que desarrollan y ejecutan políticas de igualdad de trato y oportunidades, estableciendo sistemas de acceso a este tipo de recursos públicos.

Se han introducido medidas de discriminación positiva para el acceso a determinados recursos. A modo de ejemplo podemos señalar dos:

- La existencia de un procedimiento específico para el acceso a plazas de responsabilidad pública para mujeres mayores víctimas de violencia.
- Tramitación del Ingreso Aragonés de Inserción en un procedimiento reducido en cuanto a plazos.

El Sistema de Información de Servicios Sociales de Aragón que pretende implantarse en 2016, podrá dar una mayor idea de la situación actual de hombres y mujeres respecto a los Servicios Sociales, permitiendo disponer en todo momento de datos desagregados por sexos. Ello constituirá un gran avance tanto para los profesionales como para las distintas administraciones públicas.

### **3º Valoración del impacto de género.**

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

Zaragoza, 24 de noviembre de 2015

**EL SECRETARIO GENERAL TÉCNICO**

**José Antonio Jiménez Jiménez**

INFORME SOBRE EL IMPACTO DE  
GÉNERO DEL PROYECTO DE  
PRESUPUESTOS 2016

12- HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN  
PÚBLICA.

**INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO DE LOS PROGRAMAS DE GASTO DEL DEPARTAMENTO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL GOBIERNO DE ARAGÓN (SECCIÓN 12) CORRESPONDIENTE AL PROYECTO DE PRESUPUESTOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN DEL EJERCICIO 2016**

La Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, introdujo la obligación de que todo proyecto normativo vaya acompañado de un informe de impacto por razón de género de las medidas que se establecen en el mismo.

Complementariamente, el artículo 15 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, establece que todas las administraciones públicas integrarán el principio de igualdad de trato y de oportunidades en todos sus ámbitos y en el conjunto de sus actividades.

Por lo que respecta a Aragón, el artículo 37.3 de la Ley del Presidente y del Gobierno de Aragón, Ley 2/2009, de 11 de mayo, determina que: *“El procedimiento de elaboración de los proyectos de ley se impulsa por los órganos directivos competentes mediante la preparación de un anteproyecto que incluya una memoria, un estudio o informe sobre la necesidad y oportunidad del mismo, un informe sobre el impacto por razón de género de las medidas que se establecen en el mismo, así como una memoria económica (...)”*

La Orden de 28 de septiembre de 2015, del Consejero de Hacienda y Administración Pública, por la que se dictan instrucciones para la elaboración del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2016, exige que se incluya: *“2. Informe de impacto de género. Las secciones presupuestarias y resto de entes del sector público aragonés acompañarán un informe analizando el impacto de género de sus programas de gasto de acuerdo con la normativa vigente y que resulte de aplicación”*.

De conformidad con el artículo 2 del Decreto 108/2015, de 7 de julio, del Gobierno de Aragón, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica de la Administración de la comunidad Autónoma de Aragón, el Departamento de Hacienda y Administración Pública se organiza en una Secretaría General Técnica, Intervención General, Dirección General de Presupuestos, Financiación y Tesorería, Dirección General de tributos, Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios y Dirección General de Contratación, Patrimonio y Organización.

El Departamento de Hacienda y Administración Pública del Gobierno de Aragón (Sección 12) gestiona los siguientes programas de gastos:

- 611.1 Servicios Generales de la Secretaría General Técnica
- 612.1 Planificación y Dirección Presupuestaria de la Dirección General de Presupuestos, Financiación y Tesorería
- 631.4 Gestión de Tesorería de la Dirección General de Presupuestos, Financiación y Tesorería
- 615.2 Actuaciones relativas a Programas Europeos
- 121.2 Servicios Centrales, Edificios e Instalaciones de la Dirección General de Contratación, Patrimonio y Organización-
- 126.4 Información ciudadana y documentación administrativa de la Dirección General de Contratación, Patrimonio y Organización
- 631.3 Gestión de Patrimonio de la Dirección General de Contratación, Patrimonio y Organización

641.1 Junta Consultiva de Contratación Administrativa y Registros de la Dirección General de Contratación, Patrimonio y Organización.

631.2 Control Interno y Contabilidad de la Intervención General

631.1 Gestión e Inspección de Tributos de la Dirección General de tributos

122.1 Dirección y Administración de la Función Pública de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios.

123.1 Selección, Formación y Perfeccionamiento del Personal (IAAP) de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios.

313.5 Acción Social a favor del Personal de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios.

El Programa 611.1 Servicios Generales de la Secretaría General Técnica contempla el crédito necesario para hacer frente a los gastos de personal y funcionamiento del Gabinete del Consejero de Hacienda y Administración Pública y de la Secretaría General Técnica, así como prestar apoyo a las Direcciones Generales y unidades periféricas del Departamento.

En el Programa 612.1 Planificación y Dirección Presupuestaria de la Dirección General de Presupuestos, Financiación y Tesorería se interviene plenamente en los procesos de elaboración y aprobación del Presupuesto y parcialmente en la fase de ejecución del mismo de acuerdo con la regulación contenida en la legislación vigente.

Estas funciones se completan además con la divulgación de los principales documentos que recogen el Presupuesto y con la instrumentación de las aplicaciones informáticas que dan soporte a todas las fases del ciclo presupuestario.

Al Programa 631.4 Gestión de Tesorería de la Dirección General de Presupuestos, Financiación y Tesorería le corresponde ejecutar la política financiera y de endeudamiento de nuestra Comunidad Autónoma así como la realización de estudio y seguimiento de la financiación autonómica así como la gestión y seguimiento de de los mecanismos integrantes de su sistema de financiación.

#### 615.2 Actuaciones relativas a Programas Europeos

Por la especial naturaleza de las competencias que tienen asumidas estas Secciones presupuestarias, de carácter marcadamente de asesoramiento jurídico y de gestión económico la ejecución de los programas de gasto que tienen asignadas no tiene ningún impacto de género, al no estar vinculados con los objetivos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Zaragoza, a 30 de noviembre de 2015

LA SECRETARIA GENERAL TÉCNICA DE HACIENDA Y  
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Fdo.: Dolores Fornals Enguídanos



INFORME SOBRE EL IMPACTO DE  
GÉNERO DEL PROYECTO DE  
PRESUPUESTOS 2016

13- VERTEBRACIÓN DEL  
TERRITORIO, MOVILIDAD Y  
VIVIENDA.

**INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO EN EL DEPARTAMENTO DE  
VERTEBRACIÓN DEL TERRITORIO, MOVILIDAD Y VIVIENDA,  
CORRESPONDIENTE AL PROYECTO DE PRESUPUESTOS DE LA  
ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN DEL  
EJERCICIO 2016**

Por Decreto de 5 de julio de 2015, de la Presidencia del Gobierno de Aragón se modifica la organización de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y se asignan competencias a los Departamentos.

Al Departamento de Vertebración del Territorio, Movilidad y Vivienda se le han atribuido la totalidad de las competencias del anterior Departamento de Obras Públicas, Urbanismo, Vivienda y Transportes, así como las competencias en materia de ordenación del territorio atribuidas al anterior Departamento de Política Territorial e Interior y las competencias en materia de turismo atribuidas al anterior Departamento de Economía y Empleo.

Mediante el Decreto 108/2015, de 7 de julio, del Gobierno de Aragón, se ha desarrollado la estructura orgánica básica de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón. El artículo 2 de este Decreto establece los órganos directivos de cada Departamento, correspondiendo al Departamento de Vertebración del Territorio, Movilidad y Vivienda, la Secretaría General Técnica y las Direcciones Generales de Ordenación del Territorio, Urbanismo, Vivienda y Rehabilitación, Movilidad e Infraestructuras y Turismo.

Respecto a las Sociedades Mercantiles Autonómicas y de conformidad con lo acordado por el Gobierno de Aragón en su reunión celebrada el día 4 de agosto de 2015, el Departamento de Vertebración del Territorio, Movilidad y Vivienda actuará como Departamento de tutela en relación con los valores mobiliarios y las participaciones sociales de titularidad autonómica respecto de las siguiente mercantiles: Promociones de Actividades Aeroportuarias, S.L.U., Sociedad de Promoción y Gestión del Turismo Aragonés, S.L.U. y Suelo y Vivienda de Aragón, S.L.U..

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

Zaragoza, a 30 de noviembre de 2015

EL SECRETARIO GENERAL TÉCNICO DE VERTEBRACIÓN  
DEL TERRITORIO, MOVILIDAD Y VIVIENDA,



Fdo.: Juan Martín Expósito

**INFORME SOBRE EL IMPACTO DE  
GÉNERO DEL PROYECTO DE  
PRESUPUESTOS 2016**

**14- DESARROLLO RURAL Y  
SOSTENIBILIDAD Y SUS  
ORGANISMOS.**

## **INFORME DEL DEPARTAMENTO DE DESARROLLO RURAL Y SOSTENIBILIDAD SOBRE IMPACTO DE GÉNERO DEL PROYECTO DE PRESUPUESTOS PARA 2016.**

El presente informe se elabora en cumplimiento de lo establecido en el artículo 7.2. de la Orden de 28 de septiembre de 2015, del Consejero de Hacienda y Administración Pública, por la que se dictan instrucciones para la elaboración del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2016; y en el artículo 19 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el que se establece que los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género.

De conformidad con el artículo 2 del Decreto 108/2015, de 7 de julio, del Gobierno de Aragón, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, el Departamento de Desarrollo Rural y Sostenibilidad se estructura en seis órganos directivos: Secretaría General Técnica, Dirección General de Producción Agraria, Dirección General de Desarrollo Rural, Dirección General de Alimentación y Fomento Agroalimentario, Dirección General de Sostenibilidad, y Dirección General de Gestión Forestal.

Además, se adscriben a este departamento el Instituto Aragonés de Gestión Ambiental y el Instituto Aragonés del Agua.

A este departamento le corresponde, en la Administración de la Comunidad Autónoma desarrollar, de acuerdo con las directrices del Gobierno de Aragón, la acción administrativa y la gestión en materia de agricultura, ganadería, agroalimentación, montes, agua y medio ambiente, actuando además como Organismo Pagador de los gastos imputables al Fondo Europeo Agrícola de Garantía (FEAGA) y al Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER) en la Comunidad Autónoma de Aragón.

En el ámbito rural la situación de la mujer se había visto tradicionalmente perjudicada por el hecho, entre otros, de que la mayor parte de los titulares de explotaciones agrarias en Aragón son varones. A este respecto, cabe destacar la fundamental y la aportación de la Ley 35/2011, de 4 de octubre sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias, con la que se pretende el reconocimiento pleno de los derechos de las mujeres en el sector agrario.

Para el desarrollo del medio rural es necesaria la implementación de la igualdad de oportunidades y mejorar la situación laboral de las mujeres, excediendo las políticas públicas que deben hacerlo posible al ámbito competencial de este departamento y siendo una política global de gobierno.

Por la naturaleza de las competencias asignadas al departamento y la finalidad de las subvenciones que se gestionan, la acción administrativa no influye, a priori, en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Por sí mismos los presupuestos no introducen medidas que vayan a suponer un avance en el cambio de roles de mujeres y hombres, puesto que sólo aplican la normativa vigente.

Zaragoza, a 30 de noviembre de 2015

**EL SECRETARIO GENERAL TÉCNICO**  
**José Luis Castellano Prats**

INFORME SOBRE EL IMPACTO DE  
GÉNERO DEL PROYECTO DE  
PRESUPUESTOS 2016

15- ECONOMÍA, INDUSTRIA Y  
EMPLEO Y SUS ORGANISMOS.

## INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO

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

De acuerdo con lo establecido en el artículo 7.2 de la Orden de 28 de septiembre de 2015, del Consejero de Hacienda y Administración Pública, por la que se dictan instrucciones para la elaboración de Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2016, como documentación para la elaboración del presupuesto 2016 ha de emitirse un informe de impacto de género. Las secciones presupuestarias y resto de entes del sector público aragonés acompañarán un informe analizando el impacto de género de sus programas de gasto de acuerdo con la normativa vigente y que resulte de aplicación.

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

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

- El Instituto Aragonés de Estadística (IAEST) aplica el artículo 20 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en relación a su actividad estadística.
- Tiene por objetivo que todas aquellas operaciones estadísticas que puedan ser categorizadas por sexo sean explotadas y difundidas públicamente a través de su web.
- Tiene como producto estadístico “Datos Básicos de las Mujeres en Aragón” en ediciones 2006, 2008, 2011 y 2013, así como una versión actualizada de manera continuada.
- Dentro de su Programa estadístico 2013-2017 tiene incorporado la temática Estadísticas de Género donde se incluyen las operaciones: datos básicos de las mujeres, violencia de género y doméstica; y, servicios de atención específicos para mujeres.
- Toda aquella información que se recoge o que se solicita puede clasificarse según el género y es explotada y difundida desde esa perspectiva para facilitar a las personas o instituciones que lo necesiten el análisis desde esta perspectiva.
- La difusión de la información categorizada por sexo así como el desarrollo de operaciones estadísticas que inciden directamente en temas que afectan directamente a la igualdad/desigualdad entre

hombres y mujeres, compromiso que aparece en la Carta de Servicios del Instituto Aragonés de Estadística, publicada en el “Boletín Oficial de Aragón” de 28 de enero de 2014.

- La Dirección General de Trabajo y los servicios provinciales competentes por razón de la materia cuentan con la Oficina de Información Sociolaboral, siendo una de sus funciones es la atención de consultas sobre igualdad, conciliación y aspectos laborales relacionados.
- El Departamento cuenta con personal formado en materia de igualdad debido a la participación en cursos de formación específica en su horario laboral, citando a modo de ejemplo el curso “Experto/a en el Diseño e Implementación de Planes de Igualdad en las Administraciones Públicas y en las Empresas” impartido por la Cátedra sobre Igualdad y Género de la Universidad de Zaragoza, así como otros cursos de formación de perspectiva de género.
- Personal del Departamento forma parte del Consejo de Dirección del Instituto Aragonés de la Mujer, Grupo de Trabajo del Observatorio de Violencia de Género de Aragón y del propio Observatorio de Violencia de Género de Aragón.
- En el seno del Consejo de Relaciones Laborales, adscrito orgánicamente a este Departamento se creó el Grupo de Trabajo de Igualdad en el que participan la Directora General de Trabajo, la Jefa de Servicio de Relaciones Laborales, la Asesora Técnica del Servicio de Relaciones Laborales y el Jefe de Sección de recursos y reclamaciones, habiendo trabajado en el “Diagnóstico del cumplimiento de igualdad en las empresas en Aragón”.
- En los Servicios Provinciales competentes en materia de relaciones laborales cuando se realizan actos de conciliación si se observa la vulneración del principio de igualdad se remite a la Inspección de Trabajo para que proceda a la investigación de la conducta de la empresa y, en su caso, inicia el procedimiento sancionador mediante levantamiento de acta de infracción.

Si bien, el programa presupuestario 315.1 va destinado a financiar las actividades de la Dirección General de Trabajo, las cuales derivan del ejercicio de las funciones propias de la competencia de ejecución de la legislación en materia laboral: relaciones laborales, que incluye el fomento de la igualdad en el ámbito laboral, y la prevención de riesgos laborales. En este sentido, la promoción del principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales no se prevé gestionar en forma subvencional en este ejercicio presupuestario, pero sí a través de grupos de trabajo específicos en el seno del Consejo Aragonés de Relaciones Laborales.



**INFORME SOBRE EL IMPACTO DE  
GÉNERO DEL PROYECTO DE  
PRESUPUESTOS 2016**

**16- SANIDAD Y SUS ORGANISMOS**

# **INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO DEL PROYECTO DE LEY DE PRESUPUESTOS DE ARAGÓN PARA EL AÑO 2016 DEL DEPARTAMENTO DE SANIDAD**

## **1. Contexto normativo.**

La Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, introdujo la obligación de que todo proyecto normativo vaya acompañado de un informe de impacto por razón de género de las medidas que se establecen en el mismo.

Complementariamente, el artículo 15 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, establece que todas las administraciones públicas integrarán el principio de igualdad de trato y de oportunidades en todos sus ámbitos y en el conjunto de sus actividades.

Por lo que respecta a Aragón, el artículo 37.3 de la Ley del Presidente y del Gobierno de Aragón, Ley 2/2009, de 11 de mayo, determina que: *"El procedimiento de elaboración de los proyectos de ley se impulsa por los órganos directivos competentes mediante la preparación de un anteproyecto que incluya una memoria, un estudio o informe sobre la necesidad y oportunidad del mismo, un informe sobre el impacto por razón de género de las medidas que se establecen en el mismo, así como una memoria económica (...)"*

La Orden de 28 de septiembre de 2015, del Consejero de Hacienda y Administración Pública, por la que se dictan instrucciones para la elaboración del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2016, exige que se incluya: *"2. Informe de impacto de género. Las secciones presupuestarias y resto de entes del sector público aragonés acompañarán un informe analizando el impacto de género de sus programas de gasto de acuerdo con la normativa vigente y que resulte de aplicación"*.

## **2. Estructura orgánica del Departamento de Sanidad.**

El Decreto de 5 de julio de 2015, de la Presidencia del Gobierno de Aragón, modifica la organización de la Administración de la Comunidad Autónoma, en ejercicio de las competencias que

atribuyen al Presidente tanto la Ley 2/2009, de 11 de mayo, del Presidente y del Gobierno de Aragón, como la Ley de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, cuyo Texto Refundido fue aprobado por Decreto Legislativo 2/2001, de 3 de julio, del Gobierno de Aragón. El citado Decreto configura el Departamento de Sanidad, al que se atribuyen las competencias en materia de salud y se le adscriben el Servicio Aragonés de Salud, el Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud y el Banco de Sangre y Tejidos.

Posteriormente, el Decreto 108/2015, de 7 de julio, del Gobierno de Aragón, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, establece los órganos directivos que se adscriben al Departamento de Sanidad para el ejercicio de sus competencias, como son la Secretaría General Técnica, la Dirección General de Salud Pública, la Dirección General de Asistencia Sanitaria y la Dirección General de Derechos y Garantías de los Usuarios.

Los nuevos órganos directivos, sin perjuicio de la pendiente aprobación del Decreto de estructura orgánica del Departamento de Sanidad, se corresponden con los ya previstos en el anterior Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia, ya que, por una parte, Secretaría General Técnica y Dirección General de Salud Pública mantienen inalteradas tanto su denominación como sus funciones, y, por otra, la Dirección General de Asistencia Sanitaria y la Dirección General de Derechos y Garantías de los Usuarios pasan a ejercer, salvo modificaciones singulares, aquellas competencias que, en la anterior estructura, correspondían a la Dirección General de Planificación y Aseguramiento y a la Dirección General de Calidad y Atención al Usuario.

El futuro Decreto de estructura del Departamento de Sanidad que corresponde aprobar al Gobierno de Aragón contendrá una redefinición de las competencias de los órganos directivos del Departamento dentro del Sistema de Salud de Aragón, con pleno respeto a lo establecido por las disposiciones legales que lo ordenan, como son la Ley 6/2002, de 15 de abril, de Salud de Aragón, la Ley del Servicio Aragonés de Salud, cuyo Texto Refundido fue aprobado por Decreto Legislativo 2/2004, de 30 de diciembre, y la Ley 5/2014, de 26 de junio, de Salud Pública de Aragón, y procederá igualmente a revisar la vigente estructura de los servicios centrales del Servicio Aragonés de Salud, para mejor adecuarla al papel de organismo proveedor de prestaciones sanitarias públicas que legalmente le corresponde.

Asimismo, se deberá adecuar la estructura y funciones de los Servicios Provinciales al nuevo ámbito funcional que corresponde al Departamento de Sanidad.

De acuerdo con ello, las modificaciones organizativas en relación con la estructura orgánica del Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia, aprobada por el Decreto 337/2011, de 6 de octubre, del Gobierno de Aragón, son la desaparición de las anteriores Direcciones Generales de Consumo y de Familia –cuyas funciones han sido atribuidas al nuevo Departamento de Ciudadanía y Derechos Sociales- así como la desvinculación del Departamento de los organismos públicos de la esfera de servicios sociales, como son el Instituto Aragonés de Servicios Sociales, el Instituto Aragonés de la Mujer y el Instituto Aragonés de la Juventud, todos ellos adscrito igualmente al nuevo Departamento de Ciudadanía y Derechos Sociales. La Dirección General de Bienestar Social y Dependencia, inicialmente prevista en el Decreto 337/2011, de 6 de octubre, fue suprimida por el Decreto 77/2013, de 14 de mayo, del Gobierno de Aragón, y sus competencias fueron distribuidas entre la Dirección General de Planificación y Aseguramiento y el Instituto Aragonés de Servicios Sociales. Las competencias atribuidas por el Decreto 77/2013 a la Dirección General de Planificación y Aseguramiento han de entenderse actualmente atribuidas al Departamento de Ciudadanía y Derechos Sociales.

### **3. Análisis del impacto de género de los diferentes programas presupuestarios de gasto del Departamento de Sanidad del Gobierno de Aragón.**

Este informe presenta, a nivel de centros gestores, los análisis de impacto de género de los programas presupuestarios de gastos, que se ha considerado tienen vinculación con los objetivos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Las acciones son planificadas identificando a mujeres y hombres para conseguir la igualdad de género. Se tienen en cuenta los datos cuantitativos y cualitativos.

La inclusión de la perspectiva de género en todas las políticas consiste en integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres con el fin específico de lograr la igualdad.

#### **3.1 Secretaría General Técnica.**

En el ejercicio 2016, las actuaciones con mayor incidencia en impacto y análisis de género se articulan en:

- En el Asesoramiento y apoyo al Consejero del Departamento.
- En el Asesoramiento jurídico a todos los órganos del Departamento.
- En la Coordinación y supervisión de las propuestas de disposiciones normativas del Departamento (elaboración de informes de impacto de género).
- En la gestión económica y presupuestaria, la preparación del anteproyecto de Presupuestos y el seguimiento de su ejecución y la tramitación de los expedientes de contratación del Departamento.
- En el tratamiento de la información y documentación de carácter general del Departamento.
- En la gestión del personal adscrito al Departamento se orienta al cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en la política de recursos humanos (formación continuada en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, incorporación de medidas que permitan promover una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en los niveles más altos de la Administración, cursos de formación para el personal técnico de contratación para promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres).
- El Control de eficacia del Departamento y sus organismos públicos mediante la realización de las actividades necesarias para la comprobación del cumplimiento de los objetivos propuestos en los planes de actuación y la adecuada utilización de los recursos asignados.
- En el Diseño, desarrollo y seguimiento de modelos organizativos y de gestión de los centros sanitarios con objeto de alcanzar el nivel óptimo de autonomía de gestión y participación de sus profesionales.
- En la Dirección y coordinación de la prevención y protección frente a los riesgos laborales del personal del Departamento y de sus Organismos Públicos.
- En la Organización de los recursos en orden a eliminar los riesgos para la salud y la seguridad del personal.

### **3.2 Dirección General de Asistencia Sanitaria.**

Las actuaciones previstas para el ejercicio 2016 con mayor incidencia en impacto de género y análisis de género son las siguientes:

- En drogodependencias: Hacemos las siguientes observaciones.

El cannabis mantiene su tendencia constante de aumento. En 2015, las personas admitidas en la red para la atención a las drogodependencias, distribuidas por sexo, continúa siendo el número de mujeres muy inferior al de hombres en el total de admisiones a tratamiento (no todo tipo de sustancias).

Por tipo de sustancias, se observa que las personas sometidas a tratamiento por hipnóticos y sedantes, existe un porcentaje más elevado de mujeres.

La media de edad es algo inferior en hombres a la de las mujeres y las mujeres con estudios universitarios tienen un porcentaje superior al de los hombres en todas las sustancias, destacando el caso del consumo de alcohol.

- En prestaciones complementarias y farmacéuticas: Con las siguientes acciones.

Se introducen las modificaciones necesarias para poder obtener información sobre el consumo de los medicamentos y productos sanitarios, incluidos en el sistema sanitario público de Aragón, desglosados por hombres y mujeres. Esto permite analizar el consumo farmacéutico por género.

- En salud mental.

Resaltar que la población atendida en los recursos de salud mental del Gobierno de Aragón, destaca una mayoría de hombres, fundamentalmente en los recursos de ingreso en residencias. En 2015, se ha iniciado la tramitación de un contrato cuyo objeto es integrar todos los recursos, procesos y prestaciones en materia de salud mental para la población aragonesa afectada. En la redacción de los pliegos de dicho procedimiento se estudia la incidencia directa o indirecta en mujeres y hombres, respecto al acceso y control de los servicios ya que puede afectar en las condiciones de vida de mujeres y de hombres, y por tanto, en la modificación de la situación y/o posición social de ambos sexos.

- En la lucha contra la violencia de género.

Los objetivos generales establecidos en este Departamento de Sanidad de la Comunidad Autónoma de Aragón continúan los objetivos del Protocolo Común del Estado para la actuación sanitaria ante la violencia de género, que es una actuación normalizada y homogénea en todo el Sistema Nacional de Salud:

- Sensibilizar al personal sanitario sobre la gravedad de la violencia de género como problema de salud.
- Promover la capacitación de las mujeres para el reconocimiento de su situación y la búsqueda de soluciones.
- Contribuir a la sensibilización de la población general en este problema.

Todo ello se recoge en la Guía de Atención Sanitaria a la mujer víctima de violencia en el Sistema de Salud de Aragón:

- Sensibilizar a los profesionales del Sistema de Salud.
- Facilitar instrumentos para la detección y atención.
- Pautas de actuación normalizadas.
- Promover la capacitación de la mujer para el reconocimiento de su situación de maltratada y para la búsqueda de soluciones.

Como tareas para seguir desarrollando en el ejercicio 2016, destacan las siguientes:

- Protocolizar la actuación ante agresiones sexuales en todos los Servicios de Urgencias.
- Seguir con la actualización y la implantación del Protocolo de actuación ante Mutilación genital femenina tanto nacional como autonómico.
- Iniciar trabajo con el IAM trata de seres humanos con fines de explotación sexual.
- Continuar con la formación violencia de género a médicos/as residentes, on-line y sesiones clínicas en centros de salud de atención primaria.

Se realiza anualmente la recogida sistematizada de indicadores comunes del Sistema Nacional de Salud, de casos detectados de violencia de género a mujer de 14 años o más que reconoce sufrir maltrato en la actualidad, en cualquier dispositivo de atención primaria y/o atención especializada.

Resaltar la gran importancia del sistema de salud en la detección de la violencia de género, tanto en la atención primaria como en la atención especializada (urgencias especialmente), por lo que la formación de los profesionales del sistema de salud es vital para la adecuada intervención en los casos de mujeres maltratadas.

### **3.3 Dirección General de Derechos y Garantías de los Usuarios.**

Los datos más relevantes del 2015 de esta Dirección son los siguientes:

- Documentos otorgados de últimas voluntades. Han sido un total de 6.590 documentos, de los que el 62,94% son mujeres.
- Segunda opinión médica. De las 570 solicitudes presentadas, un 52,11% corresponden a mujeres.
- Tarjetas sanitarias. Las mujeres (654.594) suponen el 50,75% sobre el total (1.289.602).
- La encuesta de satisfacción de los usuarios, instrumento muy importante para el análisis y planificación de los objetivos de la Dirección, será presentada en breve por lo que no se puede incluir en este informe.

### **3.4 Dirección General de Salud Pública.**

Esta Dirección tiene competencia en el ámbito de salud, en materia de información epidemiológica, promoción de la salud y prevención de enfermedades, así como prevención de los problemas relacionados con el consumo de riesgo y abusivo de alcohol.

Por lo que respecta a las actividades de cribado para la prevención de enfermedades, destacar que desde un punto de vista de impacto de género, la Comunidad Autónoma de Aragón en las campañas de vacunación contra la gripe trabaja con especial incidencia para la vacunación de la mujer embarazada. La vacuna contra la varicela



está a disposición de la mujer adulta antes del período de gestación. En el 2016 se vacunará a las embarazadas, en el tercer trimestre de gestación, de la tos ferina.

En el calendario de vacunación de menores se ofrece la vacuna contra el virus del papiloma humano, a mujeres de 14 años. La cifra de vacunadas es del 80%, prevención de vital importancia para evitar el cáncer de cuello de útero.

Respecto al SIDA, esta Dirección General gestiona una convocatoria de subvenciones para entidades sin ánimo de lucro que desarrollen programas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad.

En esta Convocatoria de subvenciones destacan varios proyectos con perspectivas de género.

Otro tema de interés es la información que desde la Consulta de Viajeros Internacionales se presta a las familias de personas inmigrantes que viajan a sus países de origen por causas diversas sobre los riesgos y la situación legal de la Mutilación Genital Femenina.

El tema de perspectiva de género se aborda a través de la educación y promoción de la salud a través de dos vías:

- Programas escolares de salud con contenidos concretos sobre la materia.
- Proyectos que se desarrollan en la red aragonesa de proyectos para la promoción de la salud, bien de forma específica o dentro de temáticas generales.

INFORME SOBRE EL IMPACTO DE  
GÉNERO DEL PROYECTO DE  
PRESUPUESTOS 2016

17- INNOVACIÓN, INVESTIGACIÓN Y  
UNIVERSIDAD Y SUS ORGANISMOS.

## **INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO EN EL PRESUPUESTO DEL DEPARTAMENTO DE INNOVACIÓN, INVESTIGACIÓN Y UNIVERSIDAD PARA EL EJERCICIO DE 2016.**

### **CAPÍTULO I. GASTOS DE PERSONAL DEL DEPARTAMENTO**

La estructura por sexos de los empleados que prestan sus servicios en el Departamento de Innovación, Investigación y Universidad es la siguiente: un 67,05% de los empleados son mujeres y el 32,95 % restante son hombres. En cuanto a los aspectos retributivos, la delimitación salarial de los empleados se realiza en función de la estructura de niveles de los distintos puestos de trabajo que ocupan en función de sus requisitos y méritos, resultando por tanto estrictamente equitativa para hombres y mujeres.

En este sentido, la provisión de los puestos de trabajo que delimita la estructura salarial de los empleados se realiza a través de los sistemas que contempla el Decreto 80/1997, de 10 de junio, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el reglamento de provisión de puestos de trabajo, carrera administrativa y promoción profesional de los funcionarios de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón. Siendo el concurso y la libre designación los sistemas ordinarios de provisión en las convocatorias no se contemplan requisitos, así como en la baremación de los méritos, que contemplen medidas con impacto de género. Sin embargo, dichas convocatorias sí atienden a medidas de agrupación familiar en el sentido de que el destino previo del cónyuge funcionario/a, obtenido mediante convocatoria pública en el municipio donde radique el puesto o puestos de trabajo solicitados, se valorará con el 25% de la puntuación que resulte de la antigüedad, siempre que se acceda desde municipio distinto.

En cuanto a la lacra social que supone la violencia contra las mujeres, la normativa estatal y autonómica contempla unos permisos que justifican la falta de asistencia al centro de trabajo total o parcial de la víctima de violencia de género. Así, el artículo 49, Apdo. d) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, contempla el permiso por razón de violencia de género, en el sentido que las faltas de asistencia de las funcionarias tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda. Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

En el ámbito autonómico, el artículo 7 del Acuerdo del año 2006 sobre condiciones de trabajo del personal funcionario de Administración General contempla una serie de medidas contra la violencia de género como son la reducción de su jornada con deducción proporcional de sus retribuciones; el

cambio de puesto de trabajo en la misma o distinta localidad, con cambio de unidad administrativa mediante la figura de la adscripción provisional con reserva de puesto, pudiendo posteriormente volver a su puesto anterior o bien ejercer el derecho preferente sobre el puesto ocupado en adscripción provisional. Por último, las víctimas de violencia de género tendrán derecho a solicitar una excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios y previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia.

En cuanto a las medidas que tienen relación con la protección a la maternidad, paternidad y lactancia. La Ley General de la Seguridad Social contempla prestaciones del sistema, tanto para la madre como para el padre, con ocasión de parto, adopción o acogimiento. En el caso del permiso de lactancia, que podrá ser disfrutado por el padre o por la madre y disfrutado en forma de reducción de jornada de una hora o bien de forma acumulada, su reconocimiento se incluye en dicho Acuerdo de condiciones de trabajo de 2006.

Relacionado con la prevención para las mujeres embarazadas, el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, está dedicado a la protección de la maternidad. La evaluación de los riesgos en el ejercicio de su puesto de trabajo deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. En este caso, la unidad administrativa tendrá que adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible, o bien, un cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de riesgo durante el embarazo, prestación contemplada en el sistema de la Seguridad Social y gestionada por las Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Por su parte, las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Como medidas de conciliación de la vida familiar y profesional los empleados públicos tienen la posibilidad de disfrutar de distintos tipos de reducción de su jornada. A lo largo del ejercicio de 2015, tanto en el anterior Departamento de Industria e Innovación como el actual de Innovación, Investigación y Universidad se han concedido las situaciones siguientes:

- a) Guarda legal de hijo menor de doce años a cargo: En todo el año de 2015 trece trabajadores han disfrutado de esta reducción, once mujeres y dos hombres.
- b) Guarda legal de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: una mujer ha venido disfrutando de esta medida de conciliación.

c) Reducción de jornada por causa de familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave, sin merma retributiva: dos empleados se han acogido a este tipo de permiso de conciliación, un hombre y una mujer.

d) Reducción contemplada en el artículo 49 e) del EBEP con ocasión de enfermedad muy grave de hijo que precise atención continuada, sin merma retributiva: Un empleado, varón, disfruta de esta reducción para la atención directa y continuada de su hija.

e) Reducción por lactancia: En el ejercicio de 2015, una empleada está disfrutando de la reducción de una hora en su jornada por lactancia. Además, otras tres mujeres han disfrutado de la posibilidad de acumulación de esta reducción en un permiso de cuatro semanas de duración.

## **DIRECCIÓN GENERAL DE UNIVERSIDADES**

Entre las funciones de la Dirección General de Universidades está la inspección, control y sanción del cumplimiento de la normativa universitaria.

En el caso de la Ley 5/2005, de 14 de junio, de Ordenación del Sistema universitario de Aragón, en su artículo 4 se establecen los principios y objetivos del sistema universitario de Aragón, concretamente *“la promoción de la educación del alumnado, y, en general, de la comunidad universitaria en valores democráticos, fomentando los principios de solidaridad, respeto al medio ambiente y educación para la paz como parte integral de su proceso global de aprendizaje y formación y la concepción de la universidad como un espacio de compromiso social y de cooperación solidaria con los países en vías de desarrollo social”*.

Asimismo, en el artículo 23 relativo a los derechos de los alumnos está el de que no sufran discriminación alguna por razón de nacimiento, género, orientación sexual, etnia, opinión, religión o cualquier otra circunstancia personal o social.

Dicho lo anterior, en el caso de la Universidad de Zaragoza, ésta cuenta específicamente con el Observatorio de Igualdad de Género que depende del Vicerrectorado de Cultura y Política Social. El Observatorio se crea con el objetivo prioritario de promocionar la igualdad de oportunidades de todas las personas que forman la comunidad universitaria: alumnado, profesorado y personal de administración y servicios. Asimismo, dentro de la política de Responsabilidad Social Corporativa de la Universidad de Zaragoza, se trata de mostrar el compromiso de la universidad con el desarrollo sostenible en la construcción de una sociedad más cohesionada y cuyos valores de referencia sean la solidaridad, la cooperación y el respeto por el medioambiente.

En el caso de la Universidad San Jorge, el Instituto Humanismo y Sociedad es el encargado de coordinar las diferentes actividades de voluntariado de esa

universidad. Desde el Instituto se promueve la firma de convenios entre la Universidad San Jorge y diferentes organizaciones no gubernamentales para que los alumnos puedan participar en algunas de las actividades organizadas por estas entidades con objeto de:

- Conocer de primera mano la situación de otras personas más desfavorecidas y aportar parte de su tiempo para ayudarlas.
- Poner en práctica los conocimientos adquiridos durante sus estudios universitarios en la USJ, vinculándose a proyectos solidarios concretos.

## **DIRECCIÓN GENERAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN**

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

En la composición de los Órganos Colegiados, Comisión Coordinadora de Investigación, Comisión Interdepartamental de Ciencia y Tecnología y Consejo Asesor de Investigaciones Científicas, se velará por el cumplimiento de equilibrio de género.

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

En la medida de lo posible se fijarán objetivos específicos de igualdad.

Además, se utilizará comunicación no sexista (imágenes y lenguaje).

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

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

Se tendrán en cuenta los planes de igualdad existentes en empresas o entidades posibles beneficiarios.

## **CAPÍTULO 4.**

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

El objetivo de esta línea es el reconocimiento, y la identificación de los grupos de investigación reconocidos por el Gobierno de Aragón, acompañado de una ayuda

económica que proporciona una financiación flexible para el desarrollo de la actividad de los grupos.

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

El reconocimiento de una actividad investigadora de calidad y, en consecuencia, la concesión de subvenciones para su sostén, se produce cuando los grupos de investigación reúnen determinados requisitos en cuanto a su composición y estructura y cuando además el nivel de su actividad investigadora ha quedado acreditado mediante una evaluación científica. En la actualidad existen algo más de 300 grupos de investigación que, en distintas categorías, fueron reconocidos al amparo de la convocatoria de 2014, y cuyo reconocimiento es válido durante tres años.

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

En cualquier caso, y como dato, los grupos reconocidos en la convocatoria de 2015 incluyen 4.970 investigadores, de los cuales: 2.209 son mujeres y 2.761 hombres, lo que supone un 44,45%, cercano, por lo tanto al 50%.

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

El objetivo de esta línea es permitir que los investigadores puedan dedicarse en exclusiva a realizar su proyecto de tesis doctoral, con la finalidad de obtener el título de doctor. Para ello se subvenciona al centro que lo contrata, bajo la modalidad de contrato predoctoral, durante un máximo de cuatro años o su tiempo de permanencia en el programa de doctorado.

En cuanto al impacto de género de la convocatoria, la selección de los candidatos incluye tres grandes apartados: el expediente académico, el interés del proyecto para la Comunidad Autónoma y el director del proyecto, siendo el criterio fundamental de selección el expediente académico del candidato, independientemente de su género, por lo que su impacto es neutro. No obstante, como dato decir que en la convocatoria de 2015, de las 40 ayudas, 23 las obtuvieron mujeres.

III. Subvenciones para la incorporación de personal técnico de apoyo a la investigación.

Para incrementar y mejorar el rendimiento de las infraestructuras científico-tecnológicas y fortalecer la capacidad investigadora de los grupos de I+D, es necesaria además la incorporación de personal técnico cualificado a las plantillas de los centros u organismos de investigación.

En cuanto al impacto de género de la línea de ayudas, se incluye el servicio que presta el equipo a la comunidad científica aragonesa, el carácter científico - tecnológico de las tareas asignadas, y el impacto de la contratación en el incremento, mejora y utilización óptima de las infraestructuras de investigación y sus potenciales prestaciones. Es decir, son criterios científicos relativos al equipo o instalación para la cual se requiere la contratación, con independencia del género de la persona a contratar, por lo que tiene un impacto de género neutro.

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

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

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

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

En conclusión, las líneas de subvención presupuestadas para el ejercicio 2016 por esta Dirección General son neutras en cuanto a impacto de género, pues parten de criterios científicos orientados a la mejora de la calidad científica en nuestra Comunidad Autónoma.

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



## **DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA Y SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN**

### **Capítulo I: PERSONAL**

La Dirección General de Administración Electrónica y Sociedad de la Información tiene una política a nivel de personal igual para hombres y mujeres, adoptando las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar instauradas dentro del Gobierno de Aragón. En la actualidad unas personas disfrutan de una reducción de la jornada laboral por cuidado de hijos menores de 12 años. En cuanto a la jornada laboral, esta es flexible, pudiendo los trabajadores adaptar su hora de entrada y salida de acuerdo a sus preferencias o necesidades.

### **Capítulo II: ACTIVIDADES DE LA DIRECCIÓN GENERAL**

La Dirección General de Administración Electrónica y Sociedad de la Información tiene asignadas competencias relacionadas con las materias siguientes:

- a) La elaboración, implantación y desarrollo de planes y propuestas que garanticen el acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma; la elaboración de los criterios generales en materia de ordenación de la administración electrónica, así como la elaboración de propuestas de proyectos normativos relativos a la materia.
- b) La coordinación del proceso de incorporación de procedimientos administrativos al sistema de tramitación electrónica mediante normalización de los procedimientos administrativos, según el procedimiento recogido en los artículos 14 y 15 del Decreto 228/2006, de 21 de noviembre, del Gobierno de Aragón, por el que se crea el Registro Telemático de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, se regula la tramitación de Procedimientos Administrativos por medios electrónicos y se establecen otras medidas en materia de administración electrónica, sin perjuicio de lo que disponga la normativa vigente en cada momento.
- c) El ejercicio de las competencias en materia de protección de datos de carácter personal, incluida la regulación, inscripción y control de los ficheros creados o gestionados por las instituciones públicas de Aragón y la relación con la Agencia Española de protección de datos, así como en su caso, con la Agencia de protección de datos de Aragón.
- d) El establecimiento de los criterios generales sobre la función informática y la utilización de medios informáticos, ficheros y sistemas de información automatizados.

e) La participación y coordinación con otras Administraciones y organizaciones para el impulso de la Administración electrónica.

f) La elaboración, gestión e implantación de proyectos y programas destinados a fomentar el acceso de los ciudadanos aragoneses a la sociedad de la información, a promover el uso de las nuevas tecnologías y la implantación de la sociedad de la información en los ámbitos económicos y sociales aragoneses y a potenciar la incorporación de las pequeñas y medianas empresas a la sociedad de la información, y a la promoción entre las mismas del uso de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones; la elaboración, gestión e implantación de iniciativas de fomento para la creación y desarrollo de empresas en el sector de las tecnologías de la información y las comunicaciones, así como de programas regionales y acciones estratégicas en materia de fomento del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones y de implantación de la sociedad de la información favoreciendo los intercambios y la cooperación en el marco del sistema investigación-tecnología-empresa. Todo ello sin perjuicio de las facultades que correspondan a otros Departamentos y organismos públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma.

g) El establecimiento y la gestión de sistemas encaminados a la evaluación periódica de la implantación de la sociedad de la información en Aragón; la planificación y seguimiento de los programas y propuestas nacionales y europeas para la extensión de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones y de la sociedad de la información en la Comunidad Autónoma y en el entramado socioeconómico de Aragón, así como la dirección inmediata de los acuerdos y convenios de cooperación que se establezcan con otras Administraciones y entidades públicas o privadas en estas materias, sin perjuicio de las competencias atribuidas a otros órganos de la Administración.

h) La elaboración y gestión de proyectos y programas para el diseño y la coordinación de la apertura de datos en el Gobierno de Aragón y su implantación en colaboración con los diferentes Departamentos y organismos de la Administración autonómica, así como la difusión de dichos datos a través del portal de datos abiertos del Gobierno de Aragón ([opendata.aragon.es](http://opendata.aragon.es)), con los objetivos de crear valor económico en el Sector TIC a través de la reutilización de la información pública, aumentar la transparencia en la Administración, fomentar la innovación, mejorar los sistemas de información de la Administración y generar interoperabilidad de datos entre webs del sector público.

i) En coordinación con otros Departamentos y organismos públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma, y sin perjuicio de sus competencias de ejecución, le corresponde la promoción y mantenimiento de las infraestructuras y servicios de telecomunicaciones desplegados por el Gobierno de Aragón para la atención a zonas o ámbitos que precisen de dichos servicios, en aquellos aspectos en los que es competente; la dirección estratégica de la estructura de transporte de información de alta velocidad dedicada al soporte de la investigación, conocida como Red de Investigación de Aragón, a que se refiere el artículo 9 de la Ley 9/2003, de 12 de marzo, de fomento y coordinación de la investigación y la transferencia de conocimientos en Aragón; la dirección estratégica de la Red Aragonesa de Comunicaciones Institucionales y de la Red

Pública de Infraestructuras de Telecomunicaciones de Aragón; el impulso de acciones encaminadas a la mejor coordinación de dichas redes con otras que existan o puedan desarrollarse y al mejor aprovechamiento conjunto posible de sus elementos.

j) La Secretaría de la Comisión Delegada para asuntos relacionados con la sociedad de la información.

k) La elaboración de las directrices y la adopción de estándares técnicos en materia de administración electrónica, servicios telemáticos y de sociedad de la información, y en particular, de los relacionados con la interoperabilidad y seguridad de los sistemas, así como la participación en los comités técnicos nacionales y, en su caso, supranacionales formados para su elaboración, sin perjuicio de las competencias atribuidas al Departamento de organización administrativa en dichas materias. La dirección de los sistemas de información de la Administración de la Comunidad Autónoma, incluyendo además la colaboración en aspectos tecnológicos con otras Administraciones, en particular, contribuyendo a la implantación de los servicios telemáticos en la Administración local de Aragón y participando en las iniciativas para la reutilización de los programas, aplicaciones e información, en el sector público.

l) La elaboración de estudios y propuestas y el apoyo técnico al Departamento competente en materia de medios audiovisuales, en relación con las tecnologías de telecomunicación relativas a dicha materia.

En el desarrollo de las actuaciones dentro de sus competencias, la Dirección General de Administración Electrónica y Sociedad de la Información aplica el principio de igualdad de oportunidades y de no discriminación.

Únicamente en las líneas de subvenciones a pequeñas y medianas empresas en materia de sociedad de la información se realiza discriminación positiva, valorando especialmente los proyectos presentados por mujeres empresarias o empresas cuya cuadro directivo sea mayoritariamente femenino, dado que el acceso a Internet por parte de las mujeres suele estar de forma general por debajo del de los hombres, utilizando por lo tanto estas ayudas como herramienta a favor de la igualdad.

Dirección General de Administración Electrónica y Sociedad de la Información continuará en 2016 trabajando de acuerdo con los criterios de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres.



INFORME SOBRE EL IMPACTO DE  
GÉNERO DEL PROYECTO DE  
PRESUPUESTOS 2016

18- EDUCACIÓN, CULTURA Y  
DEPORTE.

## **INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS DE ACPUA DEL AÑO 2016**

### **Capítulo I: PERSONAL ACPUA**

La ACPUA cuenta en su personal con una estructura equilibrada en género. De las siete personas que componen su plantilla en 2015, 4 son mujeres y 3 son hombres. La política salarial también es equitativa, siendo el salario base y los complementos exactamente iguales para hombres y mujeres.

Además, la Agencia incorpora las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar instauradas dentro del Gobierno de Aragón. En la actualidad dos personas disfrutan de una reducción de la jornada laboral por cuidado de hijos menores de 6 años. En cuanto a la jornada laboral, esta es flexible, pudiendo los trabajadores adaptar su hora de entrada y salida de acuerdo a sus preferencias o necesidades, garantizando siempre una permanencia mínima de 9:00 horas a 14:00 horas y la realización de 39,5 horas a la semana tal y como consta en el Convenio.

En la Agencia existe un decidido compromiso, tal y como recoge nuestro Código Ético por el respeto a los derechos humanos, la diversidad y la tolerancia, la no discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, color, sexo, idioma, religión, opinión, origen, o cualquier otra condición o circunstancia personal y/o social, incluido el acoso laboral.

### **Capítulo II: ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN DE LA CULTURA DE LA CALIDAD**

- **ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN**

La actividad central de la ACPUA son los programas de evaluación que gestiona. Dichos programas se centran en la evaluación de titulaciones, de centros o instituciones y de la actividad investigadora en el sistema universitario aragonés. Para desarrollar estos procesos, ACPUA cuenta con comités y paneles de evaluadores en los que se por supuesto se aplica el principio de igualdad de oportunidades y de no discriminación. En la composición de los comités se busca el equilibrio en la composición de los mismos, tanto en el perfil de estudiantes como en el de vocales. De hecho, el Procedimiento de selección de evaluadores publicado en la página Web de la APCUA establece: *“A la hora de componer los paneles se tendrán en cuenta los siguientes criterios: Paridad de sexos: se procurará que exista una presencia similar de hombres y mujeres [...]”*

Estadísticas de participación de colaboradores:

- Comités de evaluación
  - Nº de vocales: 22 (11 hombres y 11 mujeres).
  - Vocales perfil académico: 19 ( 11 hombres y 8 mujeres).
  - Vocales perfil estudiante: 3 (3 mujeres).
- Paneles de evaluación
  - Nº de vocales: 78 (47 hombres y 31 mujeres).
  - Vocales perfil académico: 64 (39 hombres y 25 mujeres).
  - Vocales perfil estudiante: 14 (8 hombres y 6 mujeres).

ACPUA continuará en 2016 trabajando dentro de lo establecido tanto en su Código Ético como en su Procedimiento de selección de evaluadores buscando el equilibrio entre hombres y mujeres en la composición de sus comités y paneles de evaluación.

- SEMINARIOS ACPUA DE CALIDAD UNIVERSITARIA

Los seminarios ACPUA son un lugar interdisciplinar de encuentro e intercambio de conocimientos, métodos y experiencias alrededor del gran tema de la calidad de la enseñanza superior en Aragón, continuará su desarrollo durante el ejercicio 2016. Estos seminarios, de periodicidad mensual, se constituyen como un foro abierto a la participación de toda la comunidad universitaria. Cada año, uno de los seminarios se dirige a temas relacionados con la igualdad de género.