

**INFORME DE EVALUACIÓN DE LA
APLICACIÓN DE LA LEY 7/2018, DE
28 DE JUNIO, DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y
HOMBRES EN ARAGÓN**

ÍNDICE

- INTRODUCCIÓN 2
- ASPECTOS METODOLÓGICOS 4
- RESULTADOS:
 - Resultados obtenidos en el título I:
competencias, funciones, organización
institucional y coordinación 5
 - Resultados obtenidos en el título II: políticas
públicas para la igualdad de género 11
 - Resultados en algunas cuestiones recogidas
en el título III 44
- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 61
- ANEXO I 66
- ANEXO II 67

INTRODUCCIÓN

La Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón pretende, de acuerdo con su Preámbulo, *"establecer las medidas para profundizar en el trabajo llevado a cabo hasta la actualidad en el desarrollo de políticas de igualdad, de modo que Aragón pueda situarse en el nivel más avanzado en esta materia."*

La Ley contiene 103 artículos y se estructura en un título preliminar, cinco títulos, tres disposiciones adicionales, una disposición derogatoria y siete disposiciones finales.

El título preliminar establece el objeto, el ámbito de aplicación, los principios generales de la actuación de los poderes públicos aragoneses, y los conceptos relativos a la igualdad. El título I se centra en las competencias, funciones, la organización institucional y la coordinación entre las Administraciones públicas de Aragón. El título II regula las políticas públicas para la igualdad de género, conteniendo el título III las medidas de acción positiva para promover la igualdad de género en las diferentes áreas de la intervención pública. El título IV recoge las garantías específicas para la igualdad de género entre las que incluye la institución del Justicia de Aragón, y el título V que versa sobre la inspección y el régimen de infracciones y sanciones.

Su artículo 88 "Evaluación de la aplicación de la ley", establece que:

"1. El organismo competente en materia de igualdad de género elaborará cada cuatro años un informe de evaluación sobre el conjunto de actuaciones en relación con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, que estará coordinado por el departamento que ostente las competencias en dicha materia y que establecerá los criterios correctores que correspondan con la finalidad objeto de esta ley.

2. Previamente a su aprobación, dicho informe será trasladado para su valoración a la Comisión Interdepartamental para la Igualdad, pudiendo ejercerse, después de ser aprobado, la denuncia de los incumplimientos que procedan por los órganos competentes de las Administraciones públicas aragonesas."

Este informe de Evaluación es el primero que se realiza sobre la aplicación de la citada Ley y comprende un período en el que esa aplicación se ha visto condicionada por la crisis de la COVID-19. El informe se articula en los siguientes apartados:

- Aspectos metodológicos.
- Resultados: se presentan siguiendo la estructura de la Ley:
 - Título I: Competencias, funciones, organización institucional y coordinación. Se centra especialmente en las Unidades de igualdad de género y en los órganos de cooperación y coordinación por su novedad.
 - Título II: Políticas públicas para la igualdad de género. Contempla la integración de la perspectiva de género y la promoción de la igualdad de género en las políticas públicas de la Comunidad Autónoma de Aragón.
 - Título III: Algunas cuestiones recogidas en este título.
- Conclusiones y Recomendaciones.

ASPECTOS METODOLÓGICOS

Esta evaluación se centra, principalmente, en su título I "*Competencias, funciones, organización institucional y coordinación*" y en su título II "*Políticas públicas para la igualdad de género*". Contempla también algunas cuestiones recogidas en su título III, no obstante, se señala que muchas medidas incluidas en este título se evalúan a través de los procesos evaluativos correspondientes al I y II Plan Estratégico para la Igualdad entre mujeres y hombres en Aragón.

De acuerdo con el momento temporal en el que se hace, se trata de una evaluación intermedia cuyo objetivo general es realizar un seguimiento de la aplicación de la ley que permita conocer el grado de cumplimiento del conjunto de actuaciones y realizar las recomendaciones correctoras que, en su caso, se consideren convenientes. Asimismo, se trata de una evaluación de carácter interno elaborada por el Instituto Aragonés de la Mujer y coordinada por el departamento que ostenta las competencias en la materia.

Las fuentes de información utilizadas han sido: con carácter principal el propio Instituto Aragonés de la Mujer (IAM), así como las Unidades de igualdad de género existentes en los Departamentos y Organismos Autónomos del Gobierno de Aragón. Asimismo, se han utilizado tanto la publicación anual del Instituto Aragonés de Estadística "*Datos básicos de las Mujeres*", como estudios realizados en la materia.

Es preciso señalar que se trata de un primer informe de evaluación que se corresponde los primeros años de aplicación de la Ley de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón. En posteriores informes se podrán incorporar análisis comparativos, así como ampliar las fuentes de información en el ámbito de aplicación de la misma.

RESULTADOS

RESULTADOS OBTENIDOS EN EL TÍTULO I: COMPETENCIAS, FUNCIONES, ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL Y COORDINACIÓN.

En este apartado se presentan principalmente los resultados obtenidos en relación a las unidades de igualdad de género, así como a los órganos de cooperación y coordinación. No obstante, es importante recoger también los resultados del Instituto Aragonés de la Mujer respecto tanto a dos Asesorías que presta y que son importantes para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como a la "Cátedra sobre Igualdad y Género", fruto de un Convenio de Colaboración con la Universidad de Zaragoza en 2007.

El IAM informa y colabora en la adopción de medidas de fomento de empleo, así como estimula y apoya la actividad empresarial de las mujeres a través de los servicios de las Asesorías Laboral y Empresarial.

La Asesoría Laboral: es un recurso de formación, orientación, búsqueda de empleo, asesoramiento sobre el mercado de trabajo y asesoramiento jurídico laboral a las mujeres y empresas aragonesas.

	Mujeres atendidas
2018	1.008
2019	953
2020	737
2021	620
2022	400
TOTAL	3.718

La Asesoría Empresarial: es un recurso que ofrece orientación gratuita a las emprendedoras y empresarias aragonesas para la puesta en marcha de los negocios y seguimiento de cada proyecto. Del mismo modo, también realiza asesoramiento a empresas sobre la elaboración e implantación de planes de igualdad en su seno pero estos datos se recogen en un apartado posterior de este informe.

	Mujeres atendidas
2018	224
2019	209
2020	160
2021	184
2022	188
TOTAL	965

La Cátedra sobre Igualdad y Género se entiende 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. Anualmente se concreta el desarrollo de diferentes actividades. En este período 2018-2022 se han impartido varias ediciones del Curso de Unidades de Igualdad en las Administraciones Públicas, formación habilitada por el IAM para las Unidades de Igualdad de Género del Gobierno de Aragón, a las que han asistido 120 personas en total.

En el Curso 2021-2022 ha egresado la decimocuarta promoción del Máster Universitario en Relaciones de Género, que cuenta con el reconocimiento de Postgrado Oficial y con ello aumentan las salidas profesionales para el alumnado.

Asimismo, se ha venido convocando el Premio de Investigaciones Feministas en materia de Igualdad, y la celebración del Seminario de Investigaciones Feministas - Voces y Espacios Femeninos. Desde la Cátedra también se realizan otros cursos, jornadas y exposiciones para cumplir con su objetivo de promover la educación como uno de los principales instrumentos para el logro de la igualdad entre las personas y la potenciación del papel de las mujeres en la sociedad.

- **Unidades de igualdad de género:**

Dada su novedad, se evalúa especialmente la creación de las **Unidades de igualdad de género** (artículo 13):

"1. Bajo la dependencia orgánica de la secretaría general técnica, secretaría general u órgano equivalente, se crearán, mediante las correspondientes relaciones de puestos de trabajo, unidades de igualdad de género en todos los departamentos y organismos autónomos, con el fin de impulsar, coordinar e implementar la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación en sus respectivas políticas. Uno de los requisitos de las unidades de igualdad

de género será que tengan la formación habilitada por el Instituto Aragonés de la Mujer para el desarrollo de tal fin.

2. Dichas unidades desarrollarán las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las materias de competencia de cada departamento y organismo autónomo y, en particular, las siguientes:

a) Recabar la información estadística desagregada por sexos elaborada por los órganos del departamento y asesorar a los mismos en relación con su elaboración.

b) Elaborar estudios con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en las áreas de actividad del departamento, evaluando los sesgos de género y proponiendo medidas para corregirlo.

c) Velar por la utilización de un lenguaje inclusivo.

d) Supervisar la elaboración de evaluaciones de impacto por razón de género realizadas por los órganos competentes de cada departamento.

e) Fomentar el conocimiento del personal del departamento sobre el alcance y significado del principio de igualdad mediante la formulación de propuestas de acciones formativas.

f) Velar por el cumplimiento de esta ley y por la aplicación efectiva del principio de igualdad que deben llevar a cabo profesionales con formación específica y denunciar sus incumplimientos.

g) Ejecutar los planes y programas transversales de políticas de igualdad de género en el ámbito funcional del departamento o del organismo autónomo competentes, de acuerdo con las directrices y las medidas establecidas en los planes de políticas de igualdad de género aprobados por el Gobierno.

h) Integrar sistemáticamente la perspectiva de género en todas las fases, áreas y niveles de intervención de su ámbito funcional, en colaboración y coordinación con el Instituto Aragonés de la Mujer.

i) Ejercer cualquier otra función necesaria para implantar la perspectiva de género.

3. La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón garantizará el asesoramiento y la formación de su personal en materia de igualdad de género para implementar eficazmente las políticas públicas con perspectiva de género, incluyendo la realización de actividades de sensibilización para las personas que desempeñen altos cargos con responsabilidad política."

Por su parte, la disposición final quinta "Modificación de las relaciones de puestos de trabajo" establece:

"En el plazo máximo de seis meses, el Gobierno de Aragón realizará las oportunas modificaciones de las relaciones de puestos de trabajo con su correspondiente dotación económica para la puesta en marcha de, al menos, las unidades de igualdad de todos los departamentos ..."

En el año 2019 fueron creados los puestos correspondientes en los Departamentos de Presidencia y Relaciones Institucionales, y Hacienda y Administración Pública. En el resto de Departamentos y organismos autónomos se han ido atribuyendo las funciones propias en materia de igualdad de género a puestos de trabajo bajo la dependencia orgánica de las respectivas secretarías generales técnicas, secretaría general u órgano equivalente. Además, en el Departamento de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente se creó en 2020 la denominada Mesa de igualdad, que incluye a una persona con formación en igualdad de género de cada una de las Direcciones Generales y Servicios Provinciales, así como de los Servicios transversales dependientes de la Secretaría General Técnica. Se reúne con periodicidad anual, trabajándose usualmente mediante un correo electrónico creado al efecto. Asimismo, se ha habilitado un espacio en la intranet del Departamento y una página web para dar difusión pública al trabajo realizado desde esta unidad de igualdad.

Con la excepción del año 2020, se ha venido impartiendo el mencionado Curso de Unidades de Igualdad en las Administraciones Públicas, a través de la Cátedra de Igualdad de Género de la Universidad de Zaragoza, certificado por esta Universidad y el Instituto Aragonés de la Mujer. En las Relaciones de Puestos de Trabajo publicadas en agosto y septiembre de 2022 consta también como formación específica aquella habilitada por el Instituto Aragonés de la Mujer en relación con el principio de igualdad entre mujeres y hombres. En este sentido, la Resolución de 8 de junio de 2022 de la Directora General de este organismo autónomo fija la formación habilitada para las Unidades de Igualdad de género del Gobierno de Aragón y que incluye también el Curso mencionado anteriormente.

No obstante, se ha modificado su función de supervisión de las evaluaciones de impacto por razón de género y ampliado sus funciones en la elaboración de disposiciones normativas. El texto refundido de la Ley del Presidente o Presidenta y del Gobierno de Aragón aprobado por Decreto Legislativo 1/2022, de 6 de abril, del Gobierno de Aragón, establece en su artículo 44.4:

"a) [...] El informe de evaluación de impacto de género, que será elaborado por la unidad de igualdad adscrita a la secretaría general técnica del departamento proponente, incorporará una evaluación

sobre el impacto por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género.

b) En el caso de disposiciones normativas que puedan afectar a personas con discapacidad, un informe de la unidad de igualdad adscrita a la secretaría general técnica del departamento proponente sobre impacto por razón de discapacidad, que analice los posibles efectos negativos y positivos sobre las mismas y establezca medidas que desarrollen el derecho de igualdad de trato."

Se valora positivamente el hecho de que estas unidades estén adscritas a órganos como las secretarías generales técnicas dado que ello facilita la transversalidad. Esa misma valoración se hace de la posibilidad que se abre a tener un personal formado que impulse e implemente la perspectiva de género, que pueda dar continuidad al trabajo y favorezca la creación de relaciones y sinergias. No obstante, la reciente creación de muchas de ellas mediante la atribución de funciones puede influir en su disponibilidad para abordar el trabajo que tales unidades conllevan. Cuando tengan una mayor trayectoria en el tiempo se podrá evaluar su capacidad de incidencia en su ámbito funcional y en el avance general de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El Instituto Aragonés de la Mujer ha promovido la elaboración de manuales o impartición de cursos para que estas Unidades puedan desempeñar mejor su trabajo. En este sentido se destacan el Manual sobre "*Lenguaje inclusivo con perspectiva de género*", la "*Guía para la elaboración de Informes de Impacto de Género en Aragón*" o diferentes Cursos en materia de igualdad en colaboración con el Instituto Aragonés de Administración Pública. Asimismo, se dispone de la reciente elaboración de un "*Manual para la evaluación del impacto por razón de orientación sexual e identidad y expresión de género.*"

- **Órganos de cooperación y coordinación:**

La Ley establece la creación de dos órganos de cooperación y coordinación: **la Comisión Interdepartamental para la Igualdad**, y el Consejo Aragonés por la Igualdad de Género.

La finalidad de la primera es coordinar la acción administrativa en materia de igualdad de los distintos departamentos y organismos autónomos, así como asegurar la aplicación y efectividad del principio de transversalidad de género. El Decreto 72/2021, de 2 de junio, del Gobierno de Aragón, crea y regula dicha Comisión Interdepartamental para la Igualdad. La preside la persona titular del Instituto Aragonés de la Mujer y sus vocalías son: una persona de cada unidad de igualdad

de cada departamento y una de cada unidad de igualdad de cada organismo autónomo.

Además de las reuniones mantenidas, se ha puesto en marcha una herramienta de comunicación que permite la distribución de documentación y noticias, así como consultas e intercambio de información entre las diferentes Unidades de igualdad y el Instituto Aragonés de la Mujer. En estos primeros años, tanto las redes formales como las informales, pueden contribuir a la consolidación de estas Unidades, lo que redundará también en el aumento de la eficacia de este órgano de coordinación.

El Consejo Aragonés por la Igualdad de Género es el órgano consultivo y de participación de las asociaciones y organizaciones de mujeres, los agentes sociales y económicos, las entidades locales, así como las entidades sin ánimo de lucro que tengan como finalidad la promoción de la mujer y de la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas autonómicas de igualdad de género. La Ley establece que reglamentariamente se determinarán sus funciones, composición y régimen de funcionamiento. A esta fecha no se ha llevado a cabo la tramitación del decreto correspondiente.

RESULTADOS OBTENIDOS EN EL TÍTULO II: POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO.

A) La Ley, para integrar la perspectiva de género en las políticas públicas de la Comunidad Autónoma de Aragón, regula en su Capítulo I un conjunto de medidas sobre:

- Transversalidad de género.
- Desarrollo del principio de interseccionalidad.
- Evaluación del impacto de género.
- Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Enfoque de género en el presupuesto.
- Uso integrador y no sexista del lenguaje y de la imagen.
- Elaboración de estadísticas, estudios e investigaciones con perspectiva de género.

Transversalidad de género:

El artículo 16 de la Ley establece que todas las áreas de actuación de las Administraciones públicas de Aragón enumeradas en su artículo 2.2:

"[...] integrarán transversalmente de forma activa el principio de igualdad de género en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, en la definición y presupuestos de las políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y promover la igualdad de género. Asimismo, con idéntica finalidad de transversalizar el género y acabar con sesgos en la Administración, se elaborarán planes de igualdad de empleados y empleadas públicos."

Dado que la integración transversal del principio de igualdad de género tanto en las disposiciones normativas como en los presupuestos se trata en otros apartados de este informe, se resalta aquí que en este período se han aprobado el "Plan de Igualdad de trato y oportunidades entre las mujeres y los hombres del Servicio Aragonés de Salud (2019-2022)", y el "Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito

de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón (2021-2024).

El primero de ellos tiene como objetivo principal que *"el hecho de ser mujer u hombre sea irrelevante para el Servicio Aragonés de SALUD desde el punto de vista de su acceso, carrera y promoción profesional y erradicar el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo."*

Sus Ejes de actuación son:

Eje 1. Sensibilización y Concienciación en Igualdad de género.

Eje 2. Acceso al empleo público en el Salud, selección de personal y provisión de puestos de trabajo.

Eje 3. Formación para el desarrollo profesional, la promoción profesional y clasificación profesional.

Eje 4. Condiciones de trabajo (régimen jurídico y vinculación, ordenación del tiempo de trabajo, retribuciones).

Eje 5. Salud laboral, prevención y protección contra el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, opción sexual o identidad de género en el entorno de trabajo.

Eje 6. Conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.

El segundo tiene como objetivo principal también que el hecho de ser mujer u hombre sea irrelevante en el ámbito de Administración General desde el punto de vista de su acceso, carrera y promoción profesional, y erradicar el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo. Sus ejes de actuación son:

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

Eje B) Clasificación profesional.

Eje C) Sensibilización y formación.

Eje D) Promoción profesional.

Eje E) Condiciones de trabajo.

Eje F) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Eje G) Infrarrepresentación femenina.

Eje H) Retribuciones.

Eje I) Salud laboral.

Eje J) Prevención y protección contra el acoso sexual y por razón de sexo.

Eje K) Protección del embarazo, lactancia y maternidad

Las medidas implementadas hasta diciembre de 2022 en ambos Planes, se recogen en el apartado dedicado a "*Planes de igualdad*".

Asimismo, debemos indicar que se constituyó en noviembre de 2022 la comisión negociadora del Plan de Igualdad del personal de la Administración de Justicia.

Desarrollo del principio de interseccionalidad.

En este periodo merecen destacarse actuaciones en relación a las **mujeres con discapacidad** y las que viven en el medio rural.

El *I Plan de Acción Integral para las personas con discapacidad de Aragón (2021-2024)* ha sido elaborado teniendo en cuenta la atención a las necesidades específicas de mujeres y niñas. Da respuesta, entre otros, al Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5 "*Igualdad de género*" cuya Meta 5.1 se centra en poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo y que tiene en cuenta en su diseño el principio de igualdad entre el hombre y la mujer que recoge la Convención Internacional de Derechos de las Personas con Discapacidad.

Incorpora datos desagregados por sexo, entre otros, el número de mujeres y hombres con discapacidad en Aragón, la pirámide de edad o el porcentaje de desempleadas. Así, a 1 de enero de 2019, 51.912 mujeres y 53.798 hombres contaban con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.

Dentro del apartado *Diagnóstico*, en concreto en el subapartado "*Análisis cualitativo de necesidades*", contempla lo siguiente:

"La igualdad de oportunidades y no discriminación también se hace latente en la perspectiva de género, se constata que las mujeres

y niñas con discapacidad padecen una mayor discriminación al sufrir mayor grado de exclusión que los hombres e incluso con respecto a las mujeres sin discapacidad. Por lo tanto, la necesidad de inclusión incluye la igualdad entre hombres y mujeres teniendo en consideración todas las identidades múltiples de la mujer, tipología de raza, cultura, situación económica. Poniendo el foco especialmente en las necesidades de las niñas.” (p.18).

Así, una de sus cuatro líneas estratégicas es “*Accesibilidad universal, igualdad de oportunidades y no discriminación*”. De entre las 183 medidas que se recogen en el Plan, ocho tienen en cuenta específicamente la necesidad de impulsar acciones diferenciadas para el caso de las mujeres, incorporando medidas de acción positiva. También se tiene en cuenta la promoción de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres como en el caso de la actuación de fomento de la perspectiva de discapacidad en las campañas que se lleven a cabo contra la violencia y a favor de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres teniendo en consideración el *ámbito rural*.

Asimismo, en 2022 se ha adaptado la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón a Lectura Fácil (adaptación del texto, tanto en lenguaje como en el formato en el que se presenta, a una versión complementaria más resumida, sencilla y visual para facilitar su comprensión a un sector más amplio de la población que, de otra forma, puede tener dificultades y barreras de acceso) y que puede consultarse en el apartado de “Gobierno Fácil” en el Portal de Transparencia. El Instituto Aragonés de la Mujer adaptó en 2019 su folleto de servicios a esa lectura fácil y, con objeto de que las mujeres con discapacidad visual puedan tener acceso a sus servicios, se realiza su traducción a braille.

La atención especial a la situación y necesidades de las **mujeres en el medio rural** que establece su artículo 17.2 ha llevado a la puesta en marcha de diferentes actuaciones:

- Un nuevo espacio digital, Mujeres rurales en Aragón, alojado dentro de la página web del Gobierno de Aragón y en el que se pueden consultar todos los recursos y apoyos puestos a su disposición por parte de la Administración. Esta herramienta digital pretende ser dinámica ya que se trata de enlaces directos a recursos concretos y que se pueden también ir completando a sugerencia de las usuarias a través del correo mujeresrurales@aragon.es. Bajo el lema: “*¿Quieres echar raíces en el medio rural? Tú decides*”, se lanzó una campaña de difusión para darla a conocer.

Esta campaña consiguió incrementar las visitas a la página. Si comparamos con los años anteriores, durante los años 2019 y 2020 se

recibieron respectivamente 556 y 1.396 visitas. En el 2021 ya fueron 7.357 y la visualización de sus contenidos continúa en aumento. El número total de visitas durante 2022 ha sido de 8.267:

Página web	Visitas
Mujeres rurales en Aragón (inicio)	2.267
Guía de recursos para mujeres rurales	653
Cursos dirigidos a la mujer rural	894
Subvenciones, premios y otras convocatorias	2.347
Jornadas y congresos	625
Datos estadísticos sobre las mujeres rurales	389
Legislación y planes estratégicos	168
Titularidad compartida en las explotaciones agrarias	88
Boletín de coyuntura mujer rural	92
Estudios sobre la situación de las mujeres rurales en Aragón	426
Estudios sobre la situación de las mujeres rurales en Aragón. 2021	43
Estudios sobre la situación de las mujeres rurales en Aragón. 2020	4
Estudio de la situación del mundo rural aragonés desde una perspectiva de género. 2018	271
TOTAL VISITAS	8.267

○ El Instituto Aragonés de la Mujer también ha puesto en marcha una plataforma colaborativa para tejer redes entre las mujeres del medio rural. La iniciativa "*Red IAM Rural: emprendimiento en femenino*", de carácter digital, facilita el contacto entre las mujeres emprendedoras en las zonas menos pobladas, las sinergias entre proyectos y se pueden detectar sus necesidades. La red se articula a través de una página web (<https://red-iam-rural.org/>) e incluye un mapa interactivo de Aragón en el que se reflejan todas las ideas de negocio puestas en práctica por mujeres en el medio rural. También se realizan encuentros entre usuarias, tanto virtuales como presenciales, y acciones formativas propuestas por las emprendedoras.

Asimismo, el IAM ha realizado 37 talleres rurales de emprendimiento femenino en el período 2018-2022 con la asistencia de 300 mujeres.

Evaluación del impacto de género.

De acuerdo con el **artículo 18** de la Ley:

"Los poderes públicos de Aragón incorporarán el desarrollo de la evaluación previa del impacto de género en el desarrollo de su normativa, planes, programas y actuaciones en el ámbito de sus competencias, para garantizar la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres [...]"

Desde la entrada en vigor de la Ley, los Departamentos han ido evolucionando desde incluir una breve referencia en la memoria justificativa de los proyectos normativos a, con la creación de las diferentes unidades de igualdad de género, constatarse un progresivo aumento en la emisión de informes de evaluación del impacto por razón de género.

Tal y como se ha referido anteriormente, las unidades de igualdad que en principio supervisaban la elaboración de estas evaluaciones de impacto por razón de género, han pasado a realizarlas. Asimismo, ya se ha señalado que cuentan con la *"Guía para la elaboración de Informes de Impacto de Género en Aragón"* y la impartición de cursos formativos por parte del Instituto Aragonés de Administración Pública.

Para la elaboración de estos informes de evaluación es necesaria la interacción entre el órgano que propone la disposición normativa, dado que tiene el conocimiento y la experiencia en la materia concreta, y la unidad que es experta en igualdad. Lo habitual es que esta interacción genere reflexión y lleve a la inclusión de medidas en ella o de cara al futuro.

En los cursos habilitados al efecto se ha insistido en que este informe se inicie casi en paralelo al primer proyecto de la disposición a la que hace referencia, de tal forma que la primera redacción del proyecto ya incluya medidas en materia de igualdad. La realidad es variable, haciéndose así en algunos casos y en otros cuando la disposición ya está en un borrador muy avanzado o definitivo.

En el Anexo I se recogen los datos referentes a la evolución del número de informes de impacto realizados en este período. No obstante, hay que señalar que estos dependen mucho del volumen de tramitación normativa del departamento, así como resaltar las especiales circunstancias que se dieron en el Departamento de Sanidad como consecuencia de la crisis sanitaria ocasionada por la Covid-19.

A título de ejemplo y entre los informes realizados, se menciona a continuación alguno de ellos que pueden dar una visión de la importancia de los mismos para contribuir a la igualdad entre mujeres y hombres:

El informe de impacto de género que se realizó para el Anteproyecto de Ley de Regulación del Impuesto Medioambiental sobre las Aguas Residuales (reforma del impuesto de contaminación de las aguas) detalla que posee un impacto sensible al género en la medida que corrige de manera proactiva posibles situaciones de desigualdad como, por ejemplo, contemplando como beneficiaria a la mujer que sufre violencia de género o a la unidad de convivencia en la que exista violencia de género, así como los consumos reducidos de hogares unipersonales (especialmente importante en el caso de las mujeres mayores de 65 años que viven solas). Asimismo, dado que se tiene en cuenta la capacidad económica del sujeto que tiene obligación de pagar y se establece en función de su situación económica, se entiende que se trata de un mecanismo corrector que podría aminorar las consecuencias negativas del impuesto para las mujeres que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad. En este sentido, se valora como positiva la inclusión de mecanismos correctores, tanto a través de la tarifa fija como de la variable, con el objetivo de reducir o eliminar las posibles brechas de género en lo tocante al impuesto de contaminación de las aguas.

De los informes realizados en el Departamento de Economía, Planificación y Empleo se desprenden las siguientes conclusiones o recomendaciones:

- Resulta esencial sensibilizar, formar e informar sobre los beneficios de la plena incorporación de mujeres y hombres en condiciones de igualdad a las empresas de la Comunidad Autónoma. Y ello es así porque al margen del reconocimiento de la igualdad formal ante la Ley, la discriminación salarial, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar, muestra como la igualdad efectiva entre mujeres y hombres es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos públicos de fomento y promoción.
- La incorporación de la perspectiva de género en todas y cada una de las acciones que se desarrollen desde el Departamento en el ejercicio de sus competencias puede suponer, a medio y largo plazo, una mejora

cualitativa y cuantitativa en la distribución entre sexos en la actividad económica y en el mercado laboral.

Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

En paralelo a la aprobación de la Ley, se elaboró el *I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Aragón (2017-2020)*. Este Plan ha tenido dos evaluaciones, una intermedia y otra final que sirvieron, a su vez, para elaborar el *II Plan Estratégico para la Igualdad entre mujeres y hombres en Aragón (2021-2024)*.

El II Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Aragón se elaboró mediante un proceso participativo y pretende ser una guía de actuaciones concretas para trabajar de forma transversal la igualdad de oportunidades. Se estructura en cinco ejes de actuación incluyendo un eje específico para el sistema educativo, por considerarlo un pilar fundamental para combatir las desigualdades, así como la sociedad del conocimiento, fundamental para su impulso en la era actual.

Los ejes de actuación con sus objetivos son los siguientes:

1. Coordinación institucional: tiene como objetivo reforzar esta coordinación para resultar más eficaces y garantistas en las políticas públicas que se desarrollen en pro de la igualdad de género en Aragón.

2. Participación y transformación social:

2.1. Sensibilización de toda la sociedad.

2.2. Juventud.

2.3. Medios de comunicación y publicidad.

2.4. Cooperación al desarrollo con perspectiva de género.

3. Sistema educativo, cultura, ciencia y sociedad del conocimiento.

4. Estado de bienestar con perspectiva de género: existen distinciones entre mujeres y hombres que son construidas socialmente influidas por los roles y estereotipos de género y que es necesario abordar en el diseño de las políticas públicas que afecten al bienestar de la ciudadanía.

4.1. Calidad de vida, salud y deporte.

5. Economía y empleo: se plantea reducir las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y la economía, con especial incidencia en las desigualdades que conllevan la existencia de una brecha retributiva.

5.1. Empleo e igualdad.

5.2. Igualdad y medio rural.

5.3. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y Corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares.

De acuerdo con el **artículo 20.3** de la Ley, el Instituto Aragonés de la Mujer presentará una evaluación de la aplicación de dicho plan estratégico cada dos años.

Enfoque de género en el presupuesto.

Su **artículo 21** establece que:

"El Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Aragón constituirá un elemento activo para la consecución efectiva del objetivo de la igualdad de género. A tal efecto:

a) Se emitirá un informe de evaluación de impacto de género del anteproyecto de ley de presupuestos.

b) Se impulsará y fomentará la perspectiva de género en la preparación por los diversos departamentos de los anteproyectos de sus estados de gastos de forma que se cuantifiquen las partidas presupuestarias globales que persigan dicha finalidad.

c) Se impulsará y fomentará la realización de auditorías de género en las empresas y organismos dependientes del Gobierno de Aragón."

La emisión de este informe ha ido evolucionando en este periodo con la introducción de mejoras tanto cualitativas como cuantitativas. En la Orden por la que se dictaron instrucciones para la elaboración del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2022, con el objeto de mejorar la evaluación global, se introdujo un "Anexo VIII: Impacto de género" que ha supuesto un documento más homogéneo y con criterios unificados en relación con la evaluación de impacto de cada sección presupuestaria ayudando a la estandarización y a la sistematización de la información. Asimismo, los informes cuentan cada vez con una mayor cantidad de programas examinados desde una perspectiva de género.

La oferta formativa del Instituto Aragonés de Administración Pública también ha incluido cursos sobre cómo elaborar esos informes específicos de evaluación de impacto de género.

Uso integrador y no sexista del lenguaje y de la imagen.

De acuerdo con el **artículo 3** de la Ley, uno de los principios generales de la actuación de los poderes públicos aragoneses es:

"11. La implantación del uso integrador y no sexista de los lenguajes y de las imágenes en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas".

El uso integrador y no sexista de los lenguajes consiste, según el **artículo 4.3 a)** de la mencionada Ley, en:

"El uso integrador y no sexista de los lenguajes consiste en la utilización de términos, expresiones y recursos lingüísticamente correctos, así como gestualidad, tono o uso de iconos y símbolos entre otros elementos del lenguaje no verbal, sustitutivos de aquellos que, correctos o no, invisibilizan al femenino o lo sitúan en un plano secundario respecto al masculino, todo ello con el fin de superar un lenguaje discriminatorio a través de la implantación de un lenguaje inclusivo de mujeres y hombres en igualdad."

Su **artículo 22.1** señala que:

"[...] los poderes públicos y las Administraciones públicas aragonesas tienen como objetivo promover medidas para la implantación del uso integrador y no sexista de todo tipo de lenguaje y de las imágenes en todos los ámbitos de la Administración, y en los documentos, formularios, impresos y soportes que produzcan directamente o a través de terceras personas o entidades [...]"

A este respecto, su **disposición adicional tercera** enumera la observación de unas reglas mínimas para el uso integrador y no sexista del lenguaje: eludir el masculino genérico siempre que sea posible; feminizar los términos; utilizar términos abstractos, genéricos, colectivos, perífrasis o metonimias; omitir determinantes marcados cuando no produce ambigüedad o indeterminación; optar por la simetría en el tratamiento; incorporar estrategias de legibilidad; recurrir a fórmulas de desdoblamiento únicamente cuando vengan exigidas para eliminar la ambigüedad o visibilizar explícitamente a las mujeres.

Una de las funciones de las Unidades de igualdad de género es *"Velar por la utilización de un lenguaje inclusivo"*, y así la vienen desarrollando bien mediante la resolución de cuestiones que plantean

los órganos gestores, bien mediante la inclusión de recomendaciones en los correspondientes informes de evaluación de impacto de género. Además, el Instituto Aragonés de la Mujer ha impulsado la oferta de formación en esta materia en colaboración con el Instituto Aragonés de Administración Pública.

El IAM también promovió en el año 2021 la realización de informes con recomendaciones para la mejora del lenguaje no sexista en el portal aragon.es. Estos informes son el resultado de la revisión de dicho portal, aplicando un análisis de género a todos sus contenidos y pueden descargarse desde el Espacio de Portal Público de la Intranet. Están desglosados en distintos bloques: Derechos y servicios a la ciudadanía; Actividades industriales; Agricultura; Atención social y dependencia; Cultura, ocio y turismo; Empleo y trabajo, Medio ambiente, Salud, Vivienda, Infraestructuras, Transporte, Educación ... En el mismo espacio puede encontrarse el anteriormente citado Manual sobre "*Lenguaje inclusivo con perspectiva de género*" al que también se puede acceder a través de la web del IAM.

Elaboración de estadísticas, estudios e investigaciones con perspectiva de género.

El **artículo 23** de la Ley recoge que los poderes públicos de Aragón deberán incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas, registros públicos y recogida de datos que se lleven a cabo; así como en las estadísticas indicadores de género que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres y la influencia de estos indicadores en la realidad a analizar en los diferentes ámbitos de intervención.

El Instituto Aragonés de Estadística (IAEST) ha publicado los "*Datos básicos de las Mujeres en Aragón*" en 2006, 2008, 2011, 2013, 2015, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022. Se observa que a partir de la aprobación de la Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón su publicación se ha realizado con carácter anual.

Se trata de una recopilación de datos estadísticos disponibles de la Comunidad Autónoma, desagregados por sexo, cuyo objetivo es servir al diagnóstico de la situación de igualdad desde una perspectiva de género, posibilitando así un mejor conocimiento de las diferencias en la situación de las mujeres y hombres en la sociedad. Se divide en los siguientes temas:

- Población y hogares.
- Educación.

- Mercado de trabajo.
- Hábitos de vida.
- Salud.
- Entorno social.

Toda la serie está disponible en la web del IAEST.

Del mismo modo, se observa un incremento de información estadística desagregada por sexo tanto en la elaborada por los órganos de los departamentos, como aquella recabada y elaborada también por las Unidades de igualdad de género. A este respecto pueden destacarse:

- Los Datos estadísticos sobre las mujeres rurales en Aragón que incluyen datos demográficos y socioeconómicos, así como memorias anuales de igualdad.
- El Boletín estadístico del personal al servicio de la Comunidad Autónoma.
- En el Informe sobre Juego en Aragón de 2020 fue introducida la variable sexo en la recogida de datos y encuesta relativa al *Registro del Juego de Prohibidos*.
- La información estadística relativa a la COVID-19 está desagregada por sexos.
- La Sección de Drogodependencias de la Dirección General de Salud Pública incluye datos desagregados por sexos en los estudios y trabajos que realiza, además de avanzar en la recopilación de otros datos que ayudan en la aplicación de la perspectiva de género.
- Se ha incluido la variable sexo en informes como la Memoria anual de la Junta de Reclamaciones Económico-Administrativas.
- El III Plan Autonómico de Investigación, Desarrollo e Innovación (III PAIDi) 2021-2027 incluye indicadores de impacto y de resultados desagregados por sexo.
- Anualmente la Agencia de Calidad y Prospectiva Universitaria de Aragón (ACPUA) analiza la composición de género de su personal, del Consejo Rector, de los comités de evaluación y de los paneles de expertos de cada proceso de evaluación y confecciona un informe que incluye en la memoria de actividades.

- La Sección de Integración de Sistemas de Información del Instituto Aragonés de Empleo (INAEM) incluye sistemáticamente la variable sexo en la recopilación, tratamiento y difusión periódica de las principales cifras estadísticas.

En la dirección web Informes periódicos - Portal INAEM (aragon.es), se accede a diversos informes que sistemáticamente elabora el Observatorio del Mercado de Trabajo, en los que se incluye la variable sexo: Autónomos; Comarcas; Empleo y Discapacidad; Informe Anual Observatorio; Contratación y movilidad geográfica Aragón; Paro y Contratos, así como Ocupaciones y actividades económicas con mejor tendencia en la contratación.

Asimismo, en la dirección web Perfiles ocupacionales - Portal INAEM (aragon.es) puede accederse a información sobre los Perfiles Ocupacionales de Aragón en los contratos comunicados con centro de trabajo en Aragón y en las demandas, incluyéndose en todos ellos la variable sexo.

- El Instituto Aragonés de la Juventud recoge datos desagregados por sexo en la mayoría de sus actuaciones:

Ayudas a jóvenes que participan en actividades de verano.

AÑO	AYUDAS CONCEDIDAS	CHICOS	CHICAS
2018	80	41	39
2019	132	67	65
2020	PANDEMIA		
2021	121	62	59
2022	264	141	123
	TOTAL	311	286

Participantes en Campos de Voluntariado gestionados por el IAJ

	HOMBRES	MUJERES
AÑO 2018	143	253
AÑO 2019	174	245
AÑO 2020	26	129
AÑO 2021	143	220
AÑO 2022	141	218

Participantes en actividades de verano organizadas por el IAJ

AÑO	PARTICIPANTES	CHICOS	CHICAS
2018	291	129	164
2019	425	203	223
2020	PANDEMIA		
2021	281	135	146
2022	346	160	186
	TOTAL	627	719

Usuarios del Carné Joven de Aragón

	Hombres	Mujeres	Otros	TOTALES
2018	27.618	34.473		62.091
2019	28.130	35.167		63.297
2020	23.991	30.388		54.379
2021	23.640	30.686	13	54.339
2022	28.004	36.270	44	64.318

Ayudas a jóvenes que participan en proyectos de cooperación internacional

	Hombres	Mujeres
2018	2	16
2019	7	20
2020	no hubo convocatoria por la pandemia	
2021	no hubo convocatoria por la pandemia	
2022	9	23
Total	18	59

Participantes en el concurso de Microrrelatos contra la violencia de género "Jóvenes con mucho que contar"

	Hombres	Mujeres
2018	45	161
2019	75	107
2020	158	404
2021	62	198
2022	41	188
Total	381	1058

Participantes en la convocatoria de premios CREAR para jóvenes creadores aragoneses

	Hombres	Mujeres
2018	93	101
2019	90	113
2020	No hubo convocatoria por la pandemia	
2021	82	93
2022	92	110
Total	355	417

Asesoría afectivo sexual (puesta en marcha en junio de 2022)

	CHICOS	CHICAS
SESIONES REALIZADAS	8	31

Asesoría bienestar emocional (puesta en marcha en 2021)

	CHICOS	CHICAS
USUARIOS/AS	71	208

Plazas en la Residencia Baltasar Gracián de Zaragoza

	CHICAS	CHICOS
Curso 2018/19	90	73
Curso 2019/20	89	56
Curso 2020/21	52	42
Curso 2021/22	43	49
Curso 2022/23	61	61

Por otro lado, ese artículo 23 de la Ley en su **apartado 3** establece que:

"Asimismo, realizarán análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de género y difundirán sus resultados."

La mayoría de estudios promovidos desde el Instituto Aragonés de la Mujer hacen referencia a la violencia contra las mujeres:

En 2018:

- *"La violencia de género contra las mujeres mayores en Aragón".*

En 2019:

- *"La percepción de la violencia contra las mujeres en la población aragonesa"*.
- *"Violencia sexual contra las mujeres en Aragón"*.

En 2022:

- *"Estudio sobre la incidencia y tipos de violencia sexual en Aragón"*.

No obstante, y a partir del 2020, la aprobación de la Ley se evidencia en los estudios realizados:

En 2020:

- El mencionado anteriormente *Estudio para la adaptación de la página web del Gobierno de Aragón a un lenguaje inclusivo*.

En 2021:

- *"El valor del trabajo de los cuidados no remunerados en Aragón"*.

En 2022:

- *"Estudio-diagnóstico previo a la elaboración de un protocolo de homologación de experiencias de cuidados"*.
- *"Juntas en las comarcas"*. Recoge las necesidades y demandas detectadas en los encuentros realizados entre el IAM y diferentes agentes clave de las comarcas aragonesas sobre discriminaciones y desigualdades de género. Son las Administraciones Locales, y en particular las Comarcas, desde las que se gestionan los Centros Comarcales de Información y Servicios a la Mujer donde mejor se conocen esas demandas y necesidades.

Este último Estudio fue planteado por el IAM a principios del año 2022 promoviendo unos espacios de encuentro y participación en dos niveles: reuniones con los equipos técnicos de los Servicios Sociales, y talleres participativos dirigidos al tejido social y la ciudadanía en cada **Comarca**. El contenido de los Talleres se estructuró en torno a los Ejes adaptados del *II Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024)*, incluyendo también la violencia de género. Se realizó entre marzo y noviembre de 2022, visitando 28 de

las 33 comarcas aragonesas y participando 258 personas con una mayoría de mujeres (94%). Se recabaron un total de 1.533 aportaciones en 28 talleres participativos, lo que supone una media de 54 aportaciones por sesión:

APORTACIONES CUANTIFICADAS POR ÁMBITO Y TEMÁTICA

CALIDAD DE VIDA		ECONOMÍA Y EMPLEO		PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD		VIOLENCIA DE GÉNERO	
ACTIVIDADES Y ESPACIOS PARA LA CONVIVENCIA	127	CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	132	INSTITUCIONES PARITARIAS	98	ATENCIÓN A VÍCTIMAS	108
MÁS SERVICIOS Y MÁS CERCANOS	111	MÁS PUESTOS DE TRABAJO Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO	106	EDUCACIÓN EN IGUALDAD (CASA Y COLE)	98	IDENTIFICAR TODAS LAS VIOLENCIAS	63
TRANSPORTE PARA LA AUTONOMÍA	100	IGUALDAD SALARIAL Y CONDICIONES LABORALES	61	POTENCIAR LA IGUALDAD E IMPLICAR A LOS HOMBRES	86	OTRAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN	62
MÁS ATENCIÓN MÉDICA: PEDIATRÍA Y PSICOLOGÍA	71	CONEXIÓN A INTERNET Y BRECHA DIGITAL	45	COMUNICACIÓN Y VISIBILIZACIÓN	83	ATENCIÓN A LAS VIOLENCIAS SILENCIADAS	23
ESCASEZ DE VIVIENDA	56	EMPRESARIADO FEMENINO	26	MUJERES: ASOCIACIONISMO Y COLECTIVOS	77		
	465		370		442		256

De acuerdo con estos datos, *"Conciliación y corresponsabilidad"* es la más numerosa con 132 aportaciones, seguida de *"Actividades y espacios para la convivencia"* con 127. Superan también las 100: *"Más servicios y más cercanos"*; *"Más puestos de trabajo y formación para el empleo"*; *"Atención a mujeres víctimas de violencia de género"* y *"Transporte para la autonomía"*. Con 98 aportaciones cada una: *"Instituciones paritarias que promuevan la participación"* y *"Educación en igualdad (en casa y en el cole)"*.

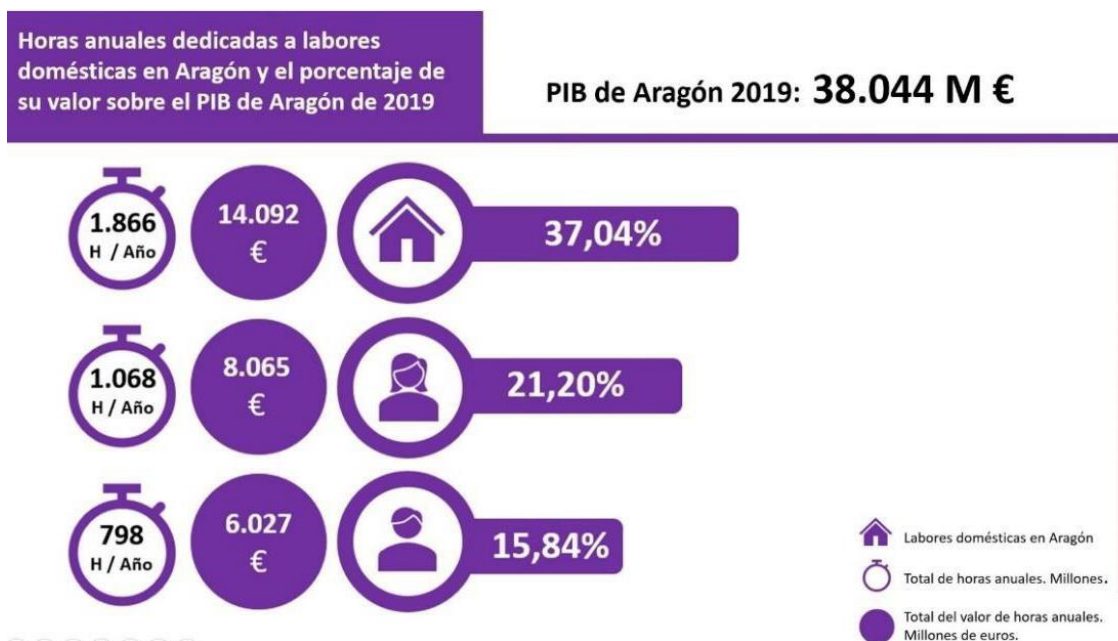
Asimismo, se resalta especialmente el Estudio relativo a *"El valor del trabajo de los cuidados no remunerados en Aragón"* en relación al **artículo 38** de la Ley:

"Visibilización del trabajo doméstico:

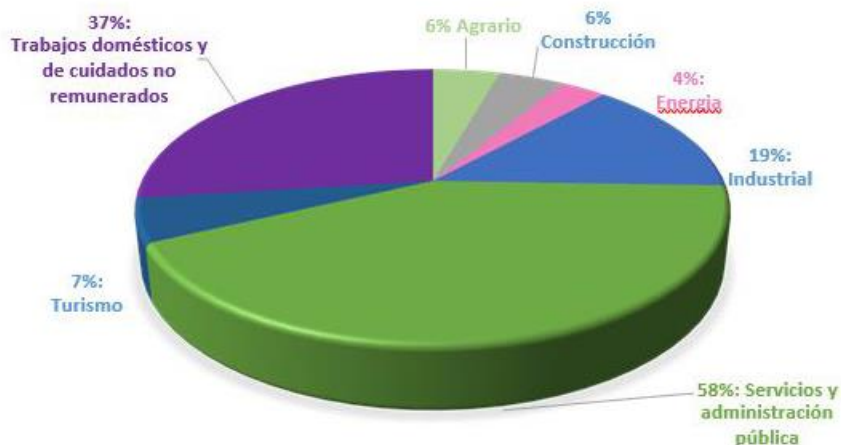
La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón reconoce la función social y económica del trabajo doméstico y de cuidados de personas en situación de dependencia, así como las actividades feminizadas sin remuneración ni reconocimiento profesional. A tal efecto, las Administraciones públicas aragonesas realizarán periódicamente estimaciones de su valor económico y desarrollarán actuaciones de sensibilización que pongan en valor la contribución de estas ocupaciones a la sociedad y permitan un planteamiento corresponsable de las mismas. Las conclusiones de dichas estimaciones se harán en un documento que se hará público y

estará disponible en el Portal de Transparencia del Gobierno de Aragón. En los presupuestos de la Comunidad Autónoma se hará mención a dichos resultados dentro de sus memorias económicas.”

Con datos de 2019 dado que los efectos de la COVID-19 podían desvirtuarlos, y con el salario por hora efectivamente trabajada a 7,55 euros de acuerdo con el salario mínimo de empleadas y empleados de hogar en 2021, el trabajo doméstico corresponde, aproximadamente, al 37,04% del PIB aragonés (38.044 M €). Se evidencian diferencias entre mujeres y hombres: el valor del total de horas invertidas por hombres equivaldría al 15,84% del PIB aragonés, mientras que el valor de las mujeres sería del 21,20%. Son destacables estos dos gráficos que recoge dicho Estudio:



Comparativa entre sectores y aportación al PIB aragonés



El Informe de impacto de género del Proyecto de Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para 2023, recoge por primera vez la estimación de este trabajo en su apartado de Resultados.

Asimismo, se destacan por su importancia dadas las características de nuestro territorio, varios Estudios realizados por el Departamento de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente con la Universidad de Zaragoza en los últimos años:

- *"Mujeres y desarrollo socioeconómico en el medio rural en Aragón: aproximación desde una perspectiva de género"*.
- *"Estudio de la situación del medio rural aragonés desde una perspectiva de género. 2020"*.
- *"Identificar, localizar, caracterizar y analizar las actuaciones de emprendedores bajo la metodología LEADER"*.

El primero de ellos tiene como objetivo la realización de un análisis con perspectiva de género, de la contribución de las mujeres del mundo rural aragonés al crecimiento y al desarrollo económico y social de las comarcas aragonesas, así como proporcionar perfiles socioeconómicos de estas mujeres que ayuden en la toma de decisiones de política en el medio rural. Sus principales conclusiones son:

- Mayor brecha poblacional de género y mayor envejecimiento poblacional que en el medio urbano, revelando la

existencia de dificultades para la fijación de la población en edad de trabajar, aspecto que incide de forma importante en las mujeres.

- La brecha de empleo es superior a la media en el sector agrario e industrial, y se hace negativa en el sector servicios, mostrando la feminización de este sector.
- El nivel de estudios de las mujeres aparece como factor decisivo tanto en la configuración del tipo de empleo y puesto ocupado, como en el nivel de renta alcanzado.
- El número de hogares con personas dependientes es relativamente elevado recayendo las tareas de cuidado en gran medida en las mujeres que, en su mayor parte, no utilizan ningún tipo de servicio de apoyo.
- Las mujeres dedican más tiempo al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. La feminización de este trabajo se agrava en aquellas que no trabajan y son pensionistas, siendo inferior en las más jóvenes y con mayor nivel de estudios.
- Desean seguir permaneciendo en el medio rural en los próximos años, siendo el sector agrario el que más arraigo genera.

El segundo de ellos tiene como objetivo general el análisis de la situación de las mujeres rurales aragonesas en la actualidad, para detectar aspectos positivos y carencias, con el fin de realizar propuestas que se orienten a la mejora de la calidad de vida en el mundo rural. Con este estudio se ha extendido a todas las comarcas aragonesas la metodología diseñada en el Estudio realizado en 2018 y consistente en el *Índice de Valoración integrada de la inclusión de la Mujer en el Mundo Rural (VIMUR)*. Este Índice tiene por objeto medir el impacto territorial y de desarrollo humano de los diferentes programas implantados en el medio rural a través de la percepción de las propias mujeres. Los elementos de análisis son: Incorporación de la mujer en la agricultura, la ganadería y la pesca; inserción en oportunidades de empleo y emprendimiento; promoción de la conciliación y la corresponsabilidad; participación de la mujer en la zona rural; identidad de la mujer con el medio rural, y gobernabilidad.

Su valor medio para el conjunto de Aragón es de 2,85 puntos sobre 5, lo que lo sitúa en una valoración que puede calificarse de "aprobado". Ha sido la Identidad de la mujer con el medio rural el que ha obtenido una valoración más elevada, especialmente sus recursos naturales y culturales, y están contentas de vivir en un pueblo. No obstante, las posibilidades de empleo son escasas y muchas se ven obligadas a emprender para poder trabajar. Señalan deficiencias en

servicios e infraestructuras, y reclaman una mayor coordinación de las administraciones. Este Estudio incluye propuestas de actuación en los ámbitos analizados.

El tercero, cuyas conclusiones se publicarán a lo largo de 2023, tiene como objetivo identificar y caracterizar las dificultades percibidas por la mujer para el emprendimiento en el ámbito rural: análisis del desarrollo profesional, capital social y resiliencia para el conjunto de la Comunidad Autónoma. Se han recogido variables sociodemográficas, laborales, de resiliencia y de capital social.

El logro de la igualdad en el empleo también requiere una mención especial. El Departamento de Economía, Planificación y Empleo, y en el seno del Grupo de Trabajo de Planes de Igualdad en las Empresas creado en el Consejo de Relaciones Laborales del Gobierno de Aragón, elaboró en 2018 el estudio "*Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres: Análisis de los convenios colectivos sectoriales de aplicación en Aragón*". Tras el análisis de los Planes de igualdad, elaboró en 2019 un Informe con las buenas prácticas incluidas en los mismos y que pueden servir para las comisiones de negociación de los planes de igualdad en su elaboración. Además, y en el marco del Convenio de colaboración con la Universidad de Zaragoza para la "*Cátedra de desarrollo directivo femenino*", se ha promovido la realización de un Estudio sobre igualdad en puestos de dirección y liderazgo femenino en empresas ubicadas en Aragón. Se ha procedido a recoger los datos en 2022 y será elaborado en 2023.

Por otro lado, el Instituto Aragonés de la Juventud ha promovido estudios y publicaciones en relación con la igualdad de género en la juventud aragonesa: en 2018, "*Violencias, lenguaje y comportamiento en redes en las relaciones de pareja de la juventud de Aragón*"; en 2021, "*La Carpeta número 179: Igualdad y prevención de la violencia de género en jóvenes y adolescentes*", y "*Tiempo Libre e igualdad de Género. Propuesta para la Formación del Monitorado de Tiempo Libre*".

B) El Capítulo II relativo a la **Promoción de la igualdad de género en las políticas públicas de la Comunidad Autónoma de Aragón** se centra en:

- Participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en las instituciones y en los órganos públicos.
- Contratación pública.
- Ayudas y subvenciones.
- Medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad.

Participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en las instituciones y en los órganos públicos.

El **artículo 24** de la Ley establece que:

"De conformidad con el artículo 16 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se garantizará el principio de representación equilibrada de mujeres y hombres:

1. En el nombramiento de titulares de órganos directivos de la Administración de la Comunidad Autónoma cuya designación corresponda al Gobierno de Aragón, procurando la representación de mujeres procedentes de grupos minoritarios.

2. En la composición de los órganos colegiados de la Comunidad Autónoma de Aragón. Este mismo criterio de representación se observará en la modificación o renovación de dichos órganos.

3. En la designación de los representantes del Gobierno de Aragón en órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

4. En los nombramientos que le corresponda efectuar en los consejos de administración de las empresas en cuyo capital participe la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

5. En la composición de cualesquiera órganos colegiados que se constituyan para la selección de personal de nuevo ingreso o la provisión de puestos de trabajo y para la concesión de ayudas, subvenciones, becas o premios."

A continuación, se presentan algunos datos en relación con la participación y representación equilibrada de mujeres y hombres:

	Total	Hombres	%	Mujeres	%
Consejo de Gobierno	11	6	54,5%	5	45,5%

	Total	Hombres	%	Mujeres	%
Altos cargos y miembros del Gobierno	85	51	60%	34	40%

Fuente: Boletín Estadístico del personal al servicio de la Comunidad Autónoma (Dic 2022)

De los cinco organismos autónomos del Gobierno de Aragón, dos están dirigidos por hombres y tres por una mujer.

ORGANISMOS AUTÓNOMOS	Director/a Gerente
Instituto Aragonés de la Mujer (IAM)	Mujer
Instituto Aragonés de Servicios Sociales (IASS)	Mujer
Instituto Aragonés de Empleo (INAEM)	Mujer
Instituto Aragonés de la Juventud (IAJ)	Hombre
Servicio Aragonés de la Salud (SAS)	Hombre
Total	3 mujeres (60%) 2 hombres (40%)

Más difícil es conocer la presencia de mujeres y hombres en la composición de los órganos colegiados de la Comunidad Autónoma de Aragón. En su regulación suele recogerse su composición genérica y, en muchos casos se determina la incorporación de miembros por razón del cargo que ostentan. Por ello, cambios en la designación de estos cargos pueden incidir en la composición paritaria de los órganos colegiados. Los diferentes informes de evaluación de impacto de género emitidos cuando se crea o modifica un órgano hacen referencia al principio de representación equilibrada de mujeres y hombres.

En el Anexo II se recogen los datos relativos a la composición de 119 órganos colegiados adscritos a los departamentos a fecha de diciembre de 2022. Se hace la salvedad de que se ha incluido a las personas que ejercen la Secretaría, dado que muchas veces la ejercen miembros del propio órgano. Asimismo, se indica si la Presidencia la ejerce una mujer o un hombre, resultando que en 60 de ellos (50%) la ejerce una mujer. No obstante, sólo en 34 de ellos (28%) se cumplen los criterios de paridad.

De acuerdo con el "*Informe de fiscalización de la Cuenta General de la Comunidad Autónoma de Aragón del ejercicio 2021*" de la Cámara de Cuentas de Aragón y respecto a los órganos colegiados de los entes que conforman el sector público autonómico, sólo en 12 de los 58 órganos colegiados analizados (20,7%) se cumplen los criterios de paridad a 31 de diciembre de 2021. Este incumplimiento lo matiza este Informe de fiscalización atendiendo a dos circunstancias: en la composición de alguno de ellos hay representantes de distintas administraciones por razón de su cargo (miembros natos) y que, en algunas fundaciones y consorcios se designan representantes de administraciones extranjeras que no están sujetas a la legislación española.

Contratación pública

Un plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. En un principio era obligatorio para las empresas de más de 250 trabajadores, posteriormente, mediante Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, se modificó el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, exigiendo, después de un periodo transitorio que acabó el 7 de marzo de 2022, el plan de igualdad para las empresas de más de 50 trabajadores.

Sin embargo, el artículo 71 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público siguió considerando prohibición de contratar el incumplimiento de la obligación de tener plan de igualdad para las empresas de más de 250 trabajadores (este precepto no se modificó hasta la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023).

Además, la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, permite que las empresas licitadoras acrediten el cumplimiento de esta obligación con una mera declaración responsable.

Por todo ello, el Departamento de Presidencia y Relaciones Institucionales consideró conveniente incluir en todos los contratos una Condición especial de ejecución que obligara a la empresa adjudicataria a demostrar que cumple sus obligaciones respecto de los planes de igualdad.

MODELO CLÁUSULA

El adjudicatario del contrato si tiene una plantilla de más de 100 personas (50 a partir del 7 de marzo de 2022) o se le aplica un convenio colectivo que le exige tener un Plan de Igualdad, o la autoridad laboral como consecuencia de un procedimiento sancionador le ha obligado a elaborarlo, deberá aportar la acreditación de tener registrado un Plan de igualdad en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Si la empresa adjudicataria tiene menos de 100 personas en plantilla (a partir del 7 de marzo de 2022, 50 personas) deberá aportar una declaración de que el convenio colectivo que le resulta de aplicación no establece la obligatoriedad de elaborar un Plan de Igualdad, y que no ha sido objeto de ningún procedimiento sancionador en materia de igualdad como consecuencia del cual deba disponer de un Plan de Igualdad.

De conformidad con el **artículo 25** de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, la contratación pública puede utilizarse estratégicamente para garantizar que los adjudicatarios cumplen sus obligaciones en materia de igualdad y, quizás, también para fomentar que establezcan medidas más allá de lo legalmente exigido.

En este sentido, desde la Dirección General de Contratación se están elaborando las Directrices de contratación pública socialmente responsable en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Estas Directrices contienen una serie de cláusulas destinadas a fomentar la igualdad, como son las siguientes:

- Cumplimiento por los licitadores de las condiciones que dan lugar a la obtención de una Marca de Excelencia en Igualdad de género, u otro certificado de naturaleza análoga.
- Fomento de la contratación de mujeres.
- Desarrollo de acciones formativas en materia de igualdad dirigidas al personal adscrito a la ejecución del contrato.

- Plan de igualdad implantado en la empresa o de medidas específicas en materia de igualdad.

Asimismo, cabe destacar que se proponen distintos mecanismos de control para supervisar el cumplimiento de las cláusulas que se establezcan en las licitaciones.

El Instituto Aragonés de la Mujer también actualizó en 2020 la *"Guía Práctica sobre la inclusión de Cláusulas Sociales en la Contratación Pública con especial atención a las cláusulas que permitan la integración y participación en los contratos de las mujeres"*, realizada en 2018.

Ayudas y subvenciones

El **artículo 26** de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón establece:

"1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón incorporará entre las bases reguladoras de las subvenciones públicas la integración de la perspectiva de género en el proyecto, así como la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes.

2. El Gobierno de Aragón promoverá ayudas dirigidas a las Administraciones públicas aragonesas y entidades sin ánimo de lucro que asuman el desarrollo de actuaciones y programas que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar con el objetivo de impulsar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Asimismo, uno de los objetos de las ayudas y subvenciones será la formación en enfoque de género.

3. La Administración de la Comunidad Autónoma denegará el otorgamiento de subvenciones, becas o cualquier otro tipo de ayuda pública a las empresas y entidades solicitantes sancionadas por resolución administrativa firme o condenadas por sentencia judicial firme, por acciones u omisiones consideradas discriminatorias por la legislación vigente por razón de género. A tal efecto, las empresas y entidades solicitantes deben presentar, junto con la solicitud de la ayuda, una declaración responsable del hecho de no haber sido nunca objeto de sanciones administrativas firmes ni de sentencias firmes condenatorias."

Además de incluirse, con carácter general, en las distintas convocatorias la necesidad de presentar esa declaración responsable, se recogen a continuación algunos ejemplos de cumplimiento de los apartados 1 y 2 del citado artículo:

El Instituto Aragonés de la Mujer ha incorporado estas prescripciones en unas nuevas bases reguladoras para la concesión de subvenciones en materia de mujer aprobadas por Orden PRI/812/2021, de 25 de junio. Además de dos líneas de subvención: subvenciones a entidades formadas por mujeres cuyo objeto principal es financiar las actuaciones dirigidas a conseguir que la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva, así como a fomentar el asociacionismo de las mujeres; y subvenciones a entidades sin ánimo de lucro en materia de actuaciones de prevención, sensibilización y erradicación de la violencia sobre la mujer.

El Departamento de Ciudadanía y Derechos Sociales en las convocatorias de subvenciones para la ejecución de programas de interés social con cargo al 0,7% del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, ha introducido como criterio a valorar: la adopción de planes de igualdad por parte de las entidades. Por otro lado, se financian programas que tienen por objeto específico la igualdad por razón de género o la prevención de la violencia en este ámbito. La actuación del Departamento en materia de inmigración a través de las convocatorias de subvenciones, así como de los servicios de asistencia a personas inmigrantes, están encaminadas a la eliminación de brechas salariales por razón de género y a la mejora de la empleabilidad de las mujeres inmigrantes.

Asimismo, la Dirección General de Igualdad y Familias de ese mismo Departamento viene convocando subvenciones destinadas a entidades sociales y entidades locales para el desarrollo de proyectos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad. Impulsa medidas de promoción de la conciliación en el ámbito laboral, tanto público como privado; así como el apoyo a familias monoparentales.

El Departamento de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente teniendo en cuenta que el mundo rural y el sector primario están muy masculinizados, incluye desde hace años de acuerdo con la legislación que regula las ayudas comunitarias, medidas que favorecen la incorporación y la visibilidad de las mujeres. En los siguientes programas se incentivan económicamente las solicitudes presentadas por mujeres: *Fomento del empleo por cuenta propia y ajena de las mujeres e incentivar que asuman copropiedades en el mundo rural; medidas de acción positiva que favorezcan el acceso de las mujeres a la titularidad o cotitularidad de las explotaciones familiares agrarias; Subvención destinada a paliar los sobrecostes en las explotaciones de ovino/caprino, derivados de las situaciones de riesgo provocadas por la presencia de oso/lobo y la adopción de medidas de autoprotección como incentivos a la sostenibilidad de las explotaciones ganaderas;*

mejora de la eficiencia energética de las explotaciones de ganadería extensiva; Incorporación de jóvenes a la actividad agraria, así como la Modernización de explotaciones.

El Departamento de Ciencia, Universidad y Sociedad del Conocimiento ha introducido nuevos criterios de género en las bases reguladoras de sus convocatorias de subvenciones. Con frecuencia el género opera como criterio de desempate; pero, además, en los casos en los que es posible, el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres funciona como criterio de valoración de las solicitudes de subvención.

Si nos detenemos en las convocatorias en materia de investigación, observamos que en algunas de sus líneas de subvención se tiene en cuenta el liderazgo por parte de investigadoras, bien en la valoración de las solicitudes, bien en la cuantía de la subvención. En concreto, en la convocatoria de proyectos de I+D+i para líneas prioritarias y de carácter multidisciplinar 2021-2023, atendiendo a lo previsto en sus bases reguladoras, se ha introducido como criterio de valoración el liderazgo de proyectos por parte de investigadoras responsables. Y en las bases reguladoras para la concesión de subvenciones destinadas a fomentar la actividad investigadora de los grupos de investigación reconocidos por la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón publicadas para el período 2023-2025 se incluye que la cuantía individualizada de la subvención se incrementará en un 10% cuando el grupo esté liderado por una investigadora principal. A este respecto ha de señalarse que los datos correspondientes a la convocatoria para el período 2020-2022 han evidenciado que si bien el 44,18% de quienes conforman los grupos de investigación reconocidos son mujeres investigadoras, si atendemos al liderazgo de esos grupos nos encontramos con que sólo un 25,90% de ellos cuentan con investigadoras principales.

El Departamento de Economía, Planificación y Empleo establece la calidad del empleo, incluyendo en este término expresamente la formación y los planes de igualdad, como criterio de valoración de las solicitudes presentadas en las convocatorias de subvenciones para realizar en Aragón proyectos empresariales relativos al desarrollo del vehículo eléctrico; para realizar en Aragón proyectos empresariales vinculados a la movilidad sostenible, o al sector farmacéutico que incluyan desarrollo experimental y/o investigación industrial. Con ello se trata de fomentar que empresas que obligatoriamente no deben contar con un plan de igualdad lo adopten.

Del mismo modo, entre los criterios de valoración de las solicitudes de subvención para realizar en Aragón proyectos empresariales que incluyan desarrollo experimental y/o investigación industrial en

economía circular, se establece dentro del subcriterio de "impacto económico y social" la creación de empleo de calidad, así como puntuación si alguna de las nuevas contrataciones son mujeres ligadas al desarrollo de actividades de investigación contenidas en el proyecto de I+D financiado. En la convocatoria de 2022 y en cuanto a los planes de igualdad, se matiza que se valorará la empresa que disponga del mismo sin obligación legal de tenerlo, manteniendo el criterio de la contratación femenina en iguales términos.

Además, este Departamento también gestiona subvenciones con impacto directo en la igualdad de género: para elaborar planes de igualdad en empresas o las ayudas para los agentes sociales para el desarrollo de acciones de igualdad en el ámbito laboral, la prevención de riesgos laborales y la negociación colectiva.

Medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad.

El artículo 28 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, en sus apartados 1 y 2 señala:

"1. Al objeto de acceder al empleo público en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, los temarios para la celebración de pruebas selectivas incluirán materias relativas a la normativa sobre igualdad y violencia contra la mujer, así como formación de género vinculada con la transversalidad. Caso de existir fase de concurso en el acceso al empleo público, se valorará la formación en materia de género.

2. Para que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea integrada en el desarrollo de la actividad pública, la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón garantizará la formación de su personal en esta materia."

En la Oferta de Empleo Público se reserva el 1% para mujeres víctimas de violencia de género. Las evaluaciones de impacto de género de las ofertas de empleo público se realizan desde el año 2019.

En los Planes de formación anual se incluyen cursos de temática de género (Formación dentro del Plan con fondos propios del IAAP o Pacto de Estado, a través del IAM). Se garantiza la formación de los tribunales de selección y se han incluido contenidos en los temarios de materias relativas a la normativa sobre igualdad y violencia de género tanto para personal funcionario como laboral:

- Personal funcionario:

A1: "Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón. La identidad y expresión de género e igualdad social y no discriminación en la Comunidad Autónoma de Aragón. Políticas de prevención y protección integral de las mujeres víctimas de violencia de género".

A2: "Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón. La identidad y expresión de género e igualdad social y no discriminación en la Comunidad Autónoma de Aragón. Políticas de prevención y protección integral de las mujeres víctimas de violencia de género".

- Personal laboral:

Impartir formación obligatoria en materia de igualdad al personal de nuevo ingreso.

Incluir la formación en igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en los baremos de méritos de las pruebas selectivas de acceso al empleo y provisión de puestos de trabajo.

En el periodo 2018/2022, el Instituto Aragonés de la Mujer ha promovido diferentes acciones formativas en colaboración con el Instituto Aragonés de Administración Pública tanto en formato presencial como en aula virtual debido a la situación de pandemia, y a las que han asistido un total de 1.569 personas.

En 2018:

- Autodefensa personal (Zaragoza, Huesca y Teruel).
- Aplicación práctica de la guía para la elaboración de informe de impacto de género.
- Igualdad y comunicación.
- Actuación Administrativa ante la diversidad de género y orientación sexual.
- Inclusión de la perspectiva de género en las Administraciones Públicas.
- Cláusulas sociales y de género en la contratación pública.

En 2019:

- Cláusulas sociales en la contratación pública.
- Igualdad como prevención de la violencia de género.
- Violencia y discapacidad.

- Violencia y prevención en adolescentes.
- Violencia y prevención en mayores.
- Autodefensa personal (Zaragoza, Huesca y Teruel).
- Actuación administrativa ante la diversidad de género y orientación sexual.
- Aplicación práctica de la guía para la elaboración de informes de impacto de género.
- Igualdad y comunicación en la Administración Pública.
- Empoderamiento de mujeres víctimas de violencia de género basado en *mindfulness*.
- *Mindfulness* para la gestión del estrés.

En 2020:

- Actuación administrativa ante la diversidad de género y orientación Sexual.
- Cláusulas sociales y de género en la contratación pública.
- Lenguaje inclusivo en la Administración Pública.
- Igualdad de género en la Administración Pública.
- Violencia en el ámbito laboral por razón de género.
- Autodefensa personal.
- La motivación que construye equipos.
- Procedimiento jurídico en materia de violencias contra las mujeres.
- Ley 4/2018 de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la comunidad Autónoma de Aragón (Ley TRANS).
- Aproximación al derecho de extranjería: mujer y extranjería.

En 2021:

- Violencia en el ámbito laboral por razón de género.
- Elaboración de los informes de impacto de género.
- Igualdad de género en la Administración pública (2 ediciones).
- Autocuidado emocional de los profesionales de la intervención social.
- Violencias machistas y mujeres en situación irregular.
- Defensa personal.
- Formación para profesionales para trato ético con personas trans.
- Lenguaje inclusivo en la Administración de la Comunidad Autónoma.

En 2022:

- Autocuidado emocional de los profesionales de intervención.
- Violencia institucional.
- Violencia, mujer y discapacidad.
- Formación para profesionales para trato ético con personas trans.
- Masculinidades, usos del tiempo y corresponsabilidad.
- Lenguaje inclusivo en la Administración Pública.
- Integrar el ODS 5, igualdad de género.
- Informes de impacto de género.
- Autocuidado emocional de los profesionales de la intervención social.
- Atención telefónica a mujeres en situación de vulnerabilidad.

Se vienen realizando diferentes ediciones en función de los temas y con el objetivo de llegar al mayor número de personas. Asimismo, para incidir en la implementación eficaz de las políticas públicas con perspectiva de género, debe citarse nuevamente la impartición del Curso de "*Unidades de Igualdad en las Administraciones Públicas*" a través de la Cátedra de Igualdad de Género de la Universidad de Zaragoza. A este Curso, con ediciones anuales y certificado por esta Universidad y el Instituto Aragonés de la Mujer, asiste personal de todos los departamentos y organismos autónomos. En el período 2018-2022 se han formado 120 personas.

También los departamentos impulsan acciones de formación en su ámbito de gestión. A título de ejemplo puede mencionarse que el Departamento de Sanidad impulsó diferentes acciones para mejorar la incorporación de la perspectiva de género en los programas de prevención y atención a las adicciones en Aragón. Entre ellas en 2021, se realizó el Curso de formación "*Protocolo inclusión de la perspectiva de género en programas de prevención de adicciones. Guía y herramienta práctica*". Su objetivo fue potenciar la introducción de la mirada de género en la práctica de profesionales que se dedican a la promoción de la salud y la prevención y atención de las adicciones, tanto en la planificación de las acciones, como en su puesta en práctica y evaluación. El número de participantes fue de 17 personas (15 mujeres y 2 hombres), profesionales de esta prevención.

El Departamento de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente ha venido convocando cursos en materia de igualdad. Así, en 2018 se convocó al personal técnico de las Oficinas Comarcales Agroambientales y Áreas de Medio Ambiente de las tres provincias para el curso "*Perspectiva de género en la gestión periférica del*

Departamento de Desarrollo Rural y Sostenibilidad” de 5 horas y media de duración. En total, 170 personas recibieron esta formación. En 2022 se diseñó un curso de autoformación incluido en el plan de formación del IAAP, dirigido especialmente a quienes trabajan en unidades administrativas en el medio rural en modalidad de autoformación con una duración de 15 horas lectivas. Este Curso “Formación básica en igualdad para la incorporación de la perspectiva de género en la gestión administrativa con especial referencia al medio rural” tuvo dos ediciones en 2022 realizándolo un total de 80 personas.

Asimismo, en cuanto al Departamento de Ciencia, Universidad y Sociedad del Conocimiento, el Acuerdo de 24 de marzo de 2021, del Gobierno de Aragón, por el que se establecen los principios y objetivos que guiarán la programación de las enseñanzas universitarias oficiales en la Comunidad Autónoma de Aragón para el período 2021-2024, establece:

“Las universidades tendrán un plan de formación inicial de su profesorado durante el primer año de desarrollo de su labor docente y abierto al resto del personal docente e investigador, en el que se habrá de fomentar la formación en [...] la igualdad entre hombres y mujeres como principios fundamentales.”

RESULTADOS EN ALGUNAS CUESTIONES RECOGIDAS EN EL TITULO III.

Una de las funciones importantes que los diversos departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma deben ejercer en sus áreas de gestión es el desarrollo de actividades de sensibilización social cuyo objeto sea la consecución de la igualdad de género en cualquier ámbito, público o privado.

Aunque el Instituto Aragonés de la Mujer es el principal promotor de campañas y acciones de sensibilización en materia de igualdad, también los departamentos desarrollan acciones en sus diferentes ámbitos muchas veces en colaboración con aquel.

El IAM concentra estas campañas en fechas señaladas: Día Internacional de la Mujer y la Niña (11 de febrero), Día Internacional de la Mujer (8 de marzo), Día Internacional contra la Explotación Sexual y el Tráfico de Mujeres, Niños y Niñas (23 de septiembre), Día Internacional de las Mujeres Rurales (15 de octubre), o Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (25 de noviembre).

Además, ha realizado entre otras actividades:

- Jornadas de sensibilización dirigidas a tomar conciencia de cómo afecta la socialización de género a nuestra participación en la vida pública y política; adquisición de herramientas y estrategias para relacionarnos con los medios de comunicación desde el empoderamiento; conocimiento de las potencialidades y los riesgos de las redes sociales.
- Conferencia "*Menudas artistas*" que coloca a mujeres artistas en la Historia del Arte.
- Charla "Hablemos de posturo" Con esta charla se pretende desmontar algunos mitos, construir otros y, sobre todo, divertirse poniendo en primera línea las emociones mientras se hace.
- Cine en corto. Muestra de cortometrajes que tiene como objetivo difundir la creación cinematográfica de las mujeres cineastas y enriquecer el debate sobre el audiovisual desde otra perspectiva y acercar su cine al público en general.

- Patrocinio de actividades de igualdad de la mujer y contra la violencia de género, dentro de la actividad del Festival Internacional de cine de Huesca.
- Patrocinio de actividades de igualdad de la mujer y contra la violencia de género dentro de la actividad LGTB+work Zaragoza.
- Patrocinio de actividades de igualdad de la mujer y contra la violencia de género, dentro de la actividad "Muestra de cine realizado por mujeres de Zaragoza".
- Patrocinio del II MAR Festival de creadoras rurales de Aragón, celebrado en Magallón y Cantavieja.
- Exposición en el IAACC Pablo Serrano "Hacia poéticas de género. Mujeres artistas en España: 1804-1939" que recorrió la historia del arte en España en ese período a través de las mujeres que contribuyeron al panorama artístico del país.
- Exposición "Goya y feminismo", una relación compleja en el Museo Provincial de Zaragoza.

Así como, ha elaborado:

- Un juego educativo "Escalera a la igualdad". A través del entretenimiento, se pretenden transmitir de forma divulgativa, valores esenciales como la igualdad entre géneros. Al mismo tiempo aporta conocimiento sobre mujeres con una contribución relevante al feminismo aragonés de los últimos años.
- Las Guías "Mujeres que son tesoros I" y "Mujeres que son tesoros II". Estas guías recopilan las biografías de mujeres aragonesas que pertenecen a diferentes ámbitos, con el objetivo de visibilizar el trabajo y contribución a una sociedad más igualitaria.

Es de resaltar que, al conmemorarse en el año 2021 el 90 aniversario de la aprobación en España del voto femenino, el Instituto Aragonés de la Mujer organizó una exposición centrada en dos grandes referentes del feminismo: Clara Campoamor y Victoria Kent, ambas diputadas en aquella sesión del Congreso y con posturas enfrentadas, pero grandes defensoras del papel de la mujer en la política. La muestra fue acompañada por un podcast que recrea, con entrevistas de contexto, el debate parlamentario en el que se aprobó el voto femenino con la intervención de las dos figuras históricas. Así como que en 2022 se patrocinó el documental "*Patriarcado, el organismo nocivo*", presentado en el cine Palafox el 24 de febrero de 2022.

Además, el IAM en colaboración con el Laboratorio de la Dirección General de Gobierno Abierto e Innovación Social del Departamento de Ciudadanía y Derechos Sociales, inició en noviembre de 2020 el Proyecto ASPASIA con el objeto de promover la participación política con perspectiva de género y la visibilización de las mujeres en los asuntos públicos. Entre sus actuaciones están las Píldoras divulgativas; Espacios de aprendizaje compartido o Editatonas:

- *Píldoras divulgativas:* Se han realizado 10 píldoras formativas en las que han participado un total de 184 personas, de las cuales 175 eran mujeres y 9 hombres.

AÑO	PÍLDORA	MUJERES	HOMBRES	Gº NO BIN.	NS/NC	TOTAL
2020	Lenguaje inclusivo	20	2			22
2020	Reuniones eficaces y conciliadoras	30	2			32
2021	Empoderamiento	20	0			20
2021	Representación política	22	0			22
2021	Urbanismo	12	2			14
2021	Redes sociales	16	0			16
2021	Movilidad	12	0			12
2021	Mujeres rurales	9	0			9
2022	Mujeres artistas y otras - istas	14	2			16
2022	Tejiendo sororidad	20	1			21

- *Espacios de Aprendizaje Compartido:* Se han realizado 8 talleres para públicos específicos de carácter participativo y vivencial, en los que han participado un total de 218 personas (45 hombres, 157 mujeres y 16 personas de género no binario o que prefieren no manifestarlo).

AÑO	ESPACIO APRENDIZAJE COMPARTIDO	MUJERES	HOMBRES	Gº NO BIN.	NS/NC	TOTAL
2021	Violencia género adolescentes	50	2			52
2021	¿Y los hombres qué? Hombres e igualdad	12	8			20
2022	Teatro Gerundio	27	3		3	33
2022	Convivencias plurales	17	4	2	9	32
2022	Generación Z: buenos tratos en RRSS	24	4		1	29
2022	Pericles I: Ser hombre hoy y participar en la igualdad		16			16
2022	Laboratorio de expresión vocal y corporal	27		1		28

- *Editatonas*: se han realizado 8 maratones de edición y 1 maratón de traducción en Wikipedia. Han participado como asistentes un total de 138 personas, de las que 5 eran hombres y 133 mujeres. Se han biografiado 59 mujeres aragonesas y 23 artículos han sido traducidos al castellano.

AÑO	EDITATONA	MUJERES	HOMBRES	Gº NO BIN.	NS/NC	TOTAL
2020	Aragonesas ilustres	18	1			19
2021	Mujeres STEM	23				23
2021	Deportistas	12				12
2021	Wikitractoras	19				19
2021	Arquitectas y urbanistas	18	1			19
2021	Mujeres rurales	7	1			8
2022	STEM Aragonesas	11				11
2022	Mujeres altoaragonesas	12				12
2022	Claqueta y telón	13	2			15

El Instituto Aragonés de la Mujer en colaboración con el Departamento de Ciencia, Universidad y Sociedad del Conocimiento editó "I AM STEM. Guía para la promoción de las profesiones científico-tecnológicas" para ayudar a despertar vocaciones científico-técnicas entre las niñas. Asimismo, este Departamento con motivo de la celebración del Día internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia (11 de febrero), viene impulsando diversas actividades para contribuir a su visibilización y a romper con la brecha de género en el ámbito científico y académico.

En los años 2021 y 2022 el "Premio Aragón investiga" ha hecho un reconocimiento especial a la investigación con perspectiva de género. Se concede en atención a aquellos proyectos de investigación, de cualquier área de estudio, que aporten la perspectiva de género como objeto transversal de estudio. Además, Galáctica que es el centro de difusión y práctica de la astronomía en Arcos de las Salinas (Teruel), vinculado al Observatorio Astrofísico de Javalambre de la fundación del sector público autonómico CEFCA, incorpora en la zona de cúpulas y telescopios, un espacio expositivo dedicado a la visibilización y puesta en valor del trabajo de las mujeres en astrofísica. 'Estrellas de la

Astrofísica' es un tributo a 9 mujeres que han hecho aportaciones importantes en este campo.

Para paliar la infrarrepresentación femenina en los Cuerpos de Policía Local de Aragón, la Dirección General de Interior y Protección Civil del Departamento de Presidencia y Relaciones Institucionales ha impulsado una campaña de sensibilización que aspira a aumentar el número de mujeres (sólo un 10,6%). Esta campaña incluye vídeos con testimonios, acciones publicitarias en redes sociales, así como la celebración de un Encuentro en el Instituto Aragonés de la Juventud. También ha reforzado los módulos dedicados a violencia de género y delitos de odio en el curso de formación para policías locales de nuevo ingreso.

Asimismo, desde este Departamento se ha impulsado la publicación de la Ley en "Gobierno Fácil" para facilitar su comprensión a un sector más amplio de la población que, de otra forma, puede tener dificultades y barreras de acceso. Se ha elaborado una nueva redacción del texto mediante la metodología de lectura fácil y así se ha adaptado tanto en lenguaje como en el formato.

El Departamento de Educación, Cultura y Deporte ha promovido la representación de obras de teatro por toda la geografía aragonesa a las que ha asistido alumnado de centros sostenidos con fondos públicos, como "*Buscamos piratas*", espectáculo para Infantil que fomenta el trabajo en equipo, la igualdad de género y el derribo de estereotipos de género.

En Cultura se han difundido a través de las redes sociales de los Centros y del Gobierno de Aragón las diferentes acciones que se realizan bajo el lema *Cultura en igualdad: Mujeres en museos, archivos y bibliotecas*. #CulturaEnIgualdad#MujeresMAB#Aragón son los hashtags utilizados. Asimismo se ha incluido en *DARA (Documentos y Archivos de Aragón)* un portal monográfico Mujeres en los Archivos que agrupa la información relativa a las mismas.

El Departamento de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente realizó la muestra "*Ellas son campo*" que trata de mostrar las características sociodemográficas de las mujeres que viven en el medio rural aragonés a través de fotografías, paneles y audiovisuales. Esta muestra es itinerante y pretende cuestionar –y hacer cuestionar al público visitante- la realidad de la vida cotidiana en el mundo rural, los problemas y las perspectivas que las mujeres poseen con respecto al mismo. Además, ha promovido la celebración de Jornadas para tratar temas como la Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias, o sobre la paridad en los órganos de toma de decisiones del sector agroalimentario.

Planes de Igualdad

En las medidas para promover la igualdad de género en el empleo, tanto en el sector privado como en el sector público, se contempla la implantación de Planes de Igualdad.

El Instituto Aragonés de la Mujer ha realizado en este período el asesoramiento y acompañamiento en la elaboración de planes de igualdad a empresas y centros educativos, tanto en los casos de obligado cumplimiento como de carácter voluntario. En 2018 se celebraron 20 Talleres formativos tanto en el ámbito rural como urbano, para la elaboración de planes de igualdad con una duración de 3 horas y dirigidos al profesorado, Consejos Escolares y AMPAS.

Asimismo, ha desarrollado e implementado una aplicación informática para el registro de planes de igualdad de empresas, con carácter voluntario, con domicilio o que dispongan de un centro de trabajo en Aragón. En este período se pueden contabilizar también las siguientes asesorías:

	2018	2019	2020	2021	2022	TOTAL
Empresas		19	14	8	27	68
Centros Educativos		7				7

Respecto al **Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024** se detallan a continuación, algunas de las medidas implementadas hasta diciembre de 2022:

Eje F) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Medida 5. Revisar el permiso de maternidad y lactancia, con el fin de igualar el derecho del cuidado del menor, a las familias monoparentales, pudiendo acogerse a esta medida las personas que queden viudas.

En la Instrucción de 23 de junio de 2021, de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, por la que se establece el permiso por nacimiento, por adopción, por guarda con fines de

adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente y lactancia, para los empleados y empleadas públicas que formen una unidad familiar monoparental (BOA N°138 del 30 de junio de 2021).

Eje I) Salud laboral.

Medida 2. Elaborar, por parte de los Departamentos, un catálogo de puestos de trabajo exentos de riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.

El riesgo durante el embarazo y la lactancia natural se incluye en las relaciones de puestos de trabajo.

Eje K) Protección del embarazo, lactancia y maternidad.

Medida 3. Establecer una prórroga en el disfrute de asuntos particulares para que cuando una mujer embarazada no pueda disfrutar de sus asuntos particulares, por estar de baja por incapacidad temporal por motivo de embarazo, pueda disfrutarlos tras su incorporación a continuación de sus vacaciones.

En la Instrucción de 12 de abril de 2022, de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, por la que se establece un nuevo régimen de disfrute del permiso por asuntos particulares en situaciones de embarazo o lactancia, en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Medida 4. Impulsar la adopción de medidas para la retribución de las guardias no realizadas durante el embarazo y permiso por lactancia y Medida 5. Exención del turno de noche sin merma retributiva durante el embarazo y la lactancia.

En la Resolución de 12 de abril de 2022, del Director General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, por la que se establecen medidas en materia retributiva como consecuencia de cambio de puesto de trabajo o adaptación del mismo por motivo de embarazo.

Medida 6. Establecimiento del permiso retribuido para las mujeres embarazadas a partir de la semana 37.

En la Instrucción de 13 de abril de 2022, de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, por la que se establece un permiso retribuido para las mujeres embarazadas en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Asimismo, son destacables:

- Nuevo Protocolo de protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de género, que ha estado en proceso de elaboración en este período.

- La Orden HAP/320/2021, de 31 de marzo, por la que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón y sus Organismos Públicos (artículo 59.3).

Por lo que respecta al **Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades entre las mujeres y los hombres del Servicio Aragonés de Salud (2019-2022)**, las medidas implementadas han sido:

Eje 1. Sensibilización y Concienciación en Igualdad de género.

Medida 2: Elaborar una guía o manual interno sobre el uso no sexista del lenguaje en el ámbito sanitario.

Se publica en la Plataforma de Igualdad de Género del Servicio Aragonés de Salud el 04/03/2020 y se remite a los distintos Sectores.

Medida 4: La creación de la "Plataforma de Igualdad de Género" en la página WEB del SALUD.

Creada y publicada el 8 de marzo de 2019. Su objeto es publicar y divulgar las actuaciones realizadas en materia de igualdad por la Dirección Gerencia del SALUD y las Gerencias y Direcciones de los Sectores Sanitarios, las noticias que se produzcan en dichos Sectores y Centros del SALUD (incluida la divulgación del propio Plan de Igualdad) y para recoger las sugerencias y quejas del personal en temas referentes a la igualdad. A estos efectos se crea y se integra en la misma el Buzón de Quejas y Sugerencias.

Medida 6: Designar una persona "Responsable de Igualdad de Género" en la Dirección de Área de RR. HH del Salud, que impulse y coordine la acción de las personas designadas como Agentes de Igualdad de Género en cada Sector Sanitario y en el 061 de Aragón.

Designación realizada desde la aprobación del Plan.

Medida 7: Elaborar un Código de buenas prácticas en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres del SALUD.

Se elabora y publica en la Plataforma de Igualdad del SALUD el 28/01/2021.

Eje 2. Acceso al empleo público en el Salud, selección de personal y provisión puestos de trabajo.

Medida 1: Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los órganos relacionados con procesos de selección y provisión de puestos de trabajo.

En el año 2021, se nombraron un total de 14 Tribunales, que arrojan una composición por sexos con un promedio del 38% de hombres y 62% de mujeres. En el año 2022 sin disposición de los datos concretos, se sigue con la misma tendencia.

Medida 2: Formar en igualdad al personal que se incorpore a los Tribunales y Comisiones de Selección.

En los Informes del Servicio de Selección y Provisión de Puestos de trabajo de la Dirección de Área de Recursos Humanos del SALUD se señala que en las Instrucciones de la sesión de constitución de los Tribunales y a lo largo de toda su actuación, se informa verbalmente a todos los miembros de la necesidad de la utilización de un lenguaje integrador y no sexista, así como de la existencia del Plan de Igualdad de trato del Servicio Aragonés de Salud (2019-2022) y de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.

Medida 3: Eliminar los sesgos de género en las Ofertas de Empleo Público y en los procesos selectivos para acceso al empleo y provisión de puestos de trabajo del SALUD e incluir en sus respectivos expedientes los informes de Impacto de género.

De acuerdo con el Informe del Servicio de Selección y Provisión de la Dirección de Área de Recursos Humanos del año 2022: en el año 2021, en ejecución de las diversas Ofertas de Empleo Público del Servicio Aragonés de Salud, se han convocado un total de catorce procesos selectivos que incorporan, todos ellos, la eliminación de los sesgos de género y la utilización del lenguaje no sexista.

En el ejercicio 2021, se ha procedido a la aprobación del Decreto 176/2021, de 15 de diciembre, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para 2021 en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón. Consta, en el expediente de elaboración, el informe justificativo del proyecto de decreto de oferta de empleo público para el año 2021 en el ámbito de personal estatutario del Servicio Aragonés de Salud, confeccionado por el Servicio de Selección y Provisión del Servicio Aragonés de Salud, en el que se ha tenido en cuenta las previsiones contenidas en la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

de Aragón. En el Anexo I del mencionado Decreto, figura la denominación no sexista de las diferentes categorías incluidas en la Oferta de Empleo Público.

Medida 4: Incluir en los temarios de las Pruebas Selectivas de acceso al empleo del SALUD temas relativos con la normativa en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, lenguaje no sexista, prevención de la discriminación por razón de sexo, acoso sexual, por razón de sexo y otras formas de violencia de género.

Desde el año 2021, todos los procesos selectivos incorporan, en la parte común del temario, un nuevo tema con el siguiente contenido:

"Tema 4: La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón: Disposiciones generales. Prevención y Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia en Aragón: Disposiciones Generales. La identidad y expresión de género e igualdad social y no discriminación en la Comunidad Autónoma de Aragón: Disposiciones Generales. La diversidad cultural y la lucha contra la discriminación: Principios y objetivos del Plan Integral para la Gestión de la Diversidad de Aragón 2018-2021".

Medida 5: Mantener la "formación en igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombre", los cursos sobre lenguaje no sexista, prevención del acoso sexual, por razón de sexo y otras formas de violencia de género en los BAREMOS de méritos de las Pruebas Selectivas de acceso al empleo en el SALUD y provisión de puestos de trabajo.

En el Informe del año 2022 del Servicio de Selección y Provisión de la Dirección de Área de Recursos Humanos se comprueba que en la última versión del Baremo unificado de méritos de Pruebas Selectivas y de Provisión de Puestos de trabajo se puntúa la formación y cursos en igualdad, de manera transversal, tanto para el personal universitario como para el no universitario.

Medida 8: Garantizar a las mujeres embarazadas y a las personas en situación de maternidad o paternidad, adopción o acogimiento e interrupción de embarazo el nombramiento que les corresponda, asegurándoles un puesto de trabajo exento de riesgo en la situación de embarazo.

En la Instrucción de fecha 31/10/19 del Director Área de Recursos Humanos enviada a las Gerencias de los Sectores Sanitarios sobre Incorporaciones derivadas de procesos selectivos, puede leerse:

Como consecuencia de la incorporación de profesionales de enfermería, prevista para el día 12 de noviembre de dicho año, se recuerda el criterio de la Dirección de Recursos Humanos acerca de la

asignación a dicho personal de los concretos puestos de trabajo, en cada uno los Centros de Atención Especializada. Entre el contenido de la misma se destaca:

“Las personas que ven demorada su toma de posesión por hallarse disfrutando de permiso por maternidad, paternidad, adopción, acogimiento o situación de riesgo durante el embarazo, podrán participar en el procedimiento de elección de puesto en igualdad de condiciones que el resto, sin perjuicio de que el cese de la persona interina se demore hasta que se produzca la incorporación efectiva de su titular.

Conforme a lo dispuesto por el artículo 27.7 de la Ley 5/2019, de 21 de marzo, de derechos y garantías de las personas con discapacidad en Aragón, tendrán preferencia en la elección de los puestos ofertados las personas que cuenten con una discapacidad igual o superior al 65% o tengan a su cargo menores de 12 años que presenten necesidades de autonomía personal por motivos de discapacidad o estén en riesgo de padecerla y estén siendo atendidos por los Servicios de Atención Temprana del Instituto Aragonés de Servicios Sociales”.

Medida 9: Especificar en las OPE y en las convocatorias de pruebas selectivas para acceso al empleo público en el SALUD las medidas que se adoptan para evitar discriminación de mujeres en situación de embarazo y parto, lactancia e interrupción de embarazo, la posibilidad de aplazar fechas de exámenes y establecer otras medidas que faciliten su realización como habilitar salas de lactancia.

En los años 2021 y 2022, en los procesos selectivos celebrados, se ha contemplado la previsión de un segundo llamamiento, como excepción al llamamiento único, por la coincidencia de la hospitalización, con motivo de embarazo y/o parto de las aspirantes, con el día de celebración de la prueba en la que tengan que participar. También se prevé que el día fijado para la realización del ejercicio de la oposición, previa comunicación de las interesadas, se disponga en los edificios del examen de salas de lactancia, puestos adaptados para embarazadas (primeras filas de asientos), acompañamientos individualizados...

Eje 3. Formación para el desarrollo profesional, la promoción profesional y clasificación profesional.

Medida 1: Elaborar un Plan de formación en “igualdad de género”, con sus materias, dirigido a los distintos niveles profesionales que se integre como parte del Plan de formación continua del SALUD.

El Plan de Formación del SALUD para el año 2019, 2020, 2021 y 2022 incluyen cursos de igualdad mujer-hombre y en materia de Violencia de Género.

Eje 5. Salud laboral, prevención y protección contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, de opción sexual e identidad de género en el trabajo.

Medida 1- Campañas de sensibilización en materia de seguridad y salud en el trabajo, violencia en el trabajo.

En la Intranet SALUD, dentro del apartado de Prevención Riesgos Laborales, hay un Capítulo de Prevención de los profesionales ante Agresiones Externas con un Área de actividades preventivas y unas pautas de actuación ante agresiones y unos videos formativos.

Medida 3- Establecimiento de medidas preventivas y efectivas contra las desigualdades que puedan derivarse de las condiciones de trabajo, de las medidas de conciliación disfrutadas y de las relaciones interpersonales o sociales en el trabajo.

Y Medida 4 – Impulsar la adopción de medidas para la retribución de las guardias y noches dejadas de realizar durante el embarazo y permiso de lactancia por motivos de salud apreciados por la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales.

Resolución de 10 de septiembre de 2020, de la Dirección Gerencia del Servicio Aragonés de Salud, por la que se establecen medidas en materia retributiva como consecuencia de cambio o adaptación de puesto de trabajo por motivo de embarazo o lactancia.

En los casos de cambio o adaptación del puesto de trabajo durante el embarazo o lactancia, por motivos de salud apreciados por la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales, la trabajadora percibirá la diferencia con las retribuciones fijas y complementarias de su puesto de trabajo de origen en el supuesto que estas fueran superiores a las del puesto que efectivamente se desempeñe, incluida la atención continuada que corresponda según el calendario de su puesto de trabajo de origen o, en caso que no sea posible, el promedio de lo percibido en los doce meses anteriores, durante el período que se mantenga dicha situación.

Eje 6. Conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.

Medida 1.- Adaptar la normativa reguladora de la carrera y promoción profesional para eliminar el impacto negativo que puedan tener las medidas de conciliación en su desarrollo profesional, en las retribuciones que se devengan y en las posibilidades de promoción.

Resolución de 17 de junio de 2020, de la Dirección Gerencia del SALUD, en la que se acordó que los periodos de incapacidad temporal

derivados de la situación de embarazo debían ser computados como servicios prestados a los efectos del tiempo de servicios prestados requerido para acceder a un determinado nivel de carrera profesional, con su correspondiente nivel retributivo. (BOA 26/06/2020).

Asimismo, con fecha de 16 de julio de 2020, se publicaron en el Boletín Oficial de Aragón dos Resoluciones, ambas de fecha 8 de julio de 2020, de la Dirección Gerencia del Servicio Aragonés de Salud, por las que se modifica el procedimiento ordinario de acceso y cambio de nivel de carrera profesional de licenciados y diplomados sanitarios, del personal sanitario de formación profesional y del personal de gestión y servicios del Servicio Aragonés de Salud.

Se incluyen como servicios prestados a efectos de carrera profesional el tiempo de permanencia en situación de excedencia por cuidado de familiares, los seis primeros meses de excedencia por motivo de violencia de género, los períodos de incapacidad temporal por contingencias comunes derivados de la situación de embarazo, la situación de riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural, maternidad, paternidad, adopción y acogimiento y el resto de permisos con sueldo.

Medida 3.- Realizar estudios y análisis sobre el uso racional de tiempos y economía del cuidado atendiendo a las características del personal del SALUD, para promover la ampliación de los supuestos de permiso, reducción de jornada y exención de guardias por cuidado de hijos y personas dependientes a su cargo o situaciones de especial atención.

- Resolución de 20 de octubre del 2022 del Director Gerente del Servicio Aragonés de Salud, por la que se establece el permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, tanto temporal como permanente y lactancia para el personal estatutario y funcionario que presta servicios en el Servicio Aragonés de Salud y forme parte de una unidad familiar monoparental y se dictan Instrucciones para su concesión (BOA de 31/10/2022).

- Resolución de 20 de octubre del 2022 del Director Gerente del Servicio Aragonés de Salud por la que se dictan instrucciones para la concesión de permisos por cuidado de menores con cáncer o enfermedad grave (BOA de 31/10/2022).

- Nota Interior de fecha 20/10/2022 de la Dirección de Área de RR. HH del SALUD a las Gerencias de los Sectores Sanitarios, la Gerencia del 061 y la Dirección del CGIPC_comunicando que la ausencia por acompañamiento a hijos/as a tratamientos de atención temprana deben considerarse como "Acompañamiento al médico a hijos/as".

- Nota Interior de fecha 18/01/2023 de la Dirección de Área de RR. HH del SALUD a las Gerencias de los Sectores Sanitarios, la Gerencia del 061 y la Dirección del CGIPC comunicando la modificación en materia de permisos, movilidad y situaciones administrativas reguladas en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, como consecuencia de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

Asimismo, y desde el **Departamento de Educación, Cultura y Deporte** se ha apoyado a los centros públicos que imparten Infancia, Primaria y Secundaria para implementar e impulsar los planes de igualdad que vienen desarrollando.

El **Departamento de Economía, Planificación y Empleo** está llevando a cabo con los cuatro agentes sociales, el apoyo a la implantación de planes de igualdad en las empresas aragonesas. Para facilitar esta implantación, han puesto en marcha la página web www.igualdadenlaempresaaragon.es, donde empresas y trabajadores y trabajadoras pueden encontrar las pautas y los documentos clave para diseñar y aplicar estos planes. En esta línea, la página web habilitada se plantea como un repositorio digital que recoge todos los documentos clave, convirtiéndose en un espacio de consulta y referencia para que, quien lo precise tenga a su alcance y de forma asequible la información que pueda necesitar antes, durante y después del proceso que conlleva el diseño e implantación de un plan de igualdad en una empresa. Además, para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en pequeñas y medianas empresas y entidades sin ánimo de lucro no obligadas por Ley o Convenio Colectivo, se han destinado ayudas económicas para impulsar su adopción voluntaria.

Conciliación y Corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal

Aunque ya se han mencionado actuaciones en este ámbito en otros apartados de este informe, dada su importancia para garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, se recogen aquí dos iniciativas puestas en marcha en este período: el Plan Corresponsables, y el proceso participativo para la "*Estrategia para la conciliación y corresponsabilidad de las familias en Aragón*".

El **Plan Corresponsables** El Plan Corresponsables aprobado con fecha 9 de marzo de 2021 por el Consejo de Ministros y que tiene vocación de continuidad, fue aprobado en el año 2022, a través de

Resolución de 1 de marzo de 2022, de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, por la que se publica el Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Igualdad de 24 de febrero de 2022. Es una política que permite articular mecanismos de colaboración con las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla para:

- El apoyo específico de las necesidades de conciliación de las familias con niñas, niños y jóvenes menores de hasta 16 años.
- La creación de empleo, la dignificación y reconocimiento de la experiencia profesional de cuidados.
- La sensibilización en materia de corresponsabilidad.
- La articulación de bases informativas de recursos disponibles en este campo.

Son 5 sus Ejes de actuación:

- Facilitar la conciliación de las familias con hijas e hijos menores de hasta 16 años de edad mediante la creación de bolsas de cuidado profesional.
- Crear empleo de calidad en el sector del cuidado de niñas y niños.
- Dignificar el trabajo de cuidados mediante la certificación de la experiencia informal y a través de atención psicosocial y apoyo a las personas cuidadoras.
- Sensibilizar en materia de corresponsabilidad de mujeres y hombres.
- Elaborar un mapa estatal de cuidados que facilite el acceso a la información en materia de cuidados y un banco de buenas prácticas que facilite la orientación de la política pública y el intercambio de experiencias.

Los proyectos son:

- Puesta en marcha de bolsas de cuidado para familias con hijas e hijos de hasta 16 años.
- Creación de empleo de calidad:
 - Fomento del empleo de personas jóvenes incluyendo distintos perfiles profesionales (Técnico/a Superior en Educación infantil, en Animación Sociocultural y Turística, en Enseñanza y Animación Socio Deportiva ...).
 - Establecimiento de mecanismos de acreditación y/u homologación de la experiencia de cuidados no profesional, con especial atención a mujeres mayores de 45 años.

- Inscripción a la bolsa de empleo a través del Formulario del Plan Corresponsables.
- Implementación de planes de formación y corresponsabilidad y cuidados destinados a los hombres.

En los ejercicios 2021 y 2022 se asignó a la Comunidad Autónoma de Aragón más de 20 millones de euros. Estos fondos se han destinado a la financiación de proyectos para el desarrollo de actuaciones orientadas a favorecer la conciliación de las familias con niñas, niños y jóvenes menores de hasta 16 años de edad, desde un enfoque de igualdad entre mujeres y hombres, crear empleo de calidad en el sector de los cuidados, dignificar y certificar la experiencia profesional de cuidado no formal. Para la ejecución de los mismos, el Instituto Aragonés de la Mujer ha colaborado con Comarcas aragonesas; la Federación Aragonesa de Municipios, Comarcas y Provincias; el Departamento de Educación, Cultura y Deporte, o el Departamento de Ciudadanía y Derechos Sociales.

Se han prestado diferentes servicios que se han adecuado a la idiosincrasia de cada Comarca y que, entre otros, pueden mencionarse los siguientes: en períodos vacacionales se han realizado campamentos de verano; durante fines de semana o puentes escolares, se han ampliado servicios de ludoteca o habilitado un espacio donde los y las menores han podido realizar actividades; se han puesto en marcha espacios de conciliación, "Servicio de guardia y custodia en espacios públicos municipales" con apertura de tramos de horario amplios, donde padres y madres pueden dejar a los y las menores por el tiempo necesario para poder realizar gestiones laborales, acompañamiento a mayores ...; apertura de "Aulas canguro" mientras los y las progenitoras están con clases, ya sea de idiomas, cursos de formación, etc.

Respecto a los programas de conciliación en período no lectivo, se ha financiado la contratación de monitores/as para el desarrollo del programa *Abierto por vacaciones Educación Especial*. Está dirigido a alumnado con necesidades educativas especiales que están escolarizados en centros de Educación Especial, en centros de escolarización preferente o en centros ordinarios y que precisan del concurso de auxiliar de educación especial para desarrollar las actividades lectivas, en la consideración de que esa necesidad persiste en el período vacacional. La asistencia en este servicio ha sido de 334 menores.

En lo que respecta a la oferta de bolsas de conciliación en período lectivo, éstas se han conformado con las actuaciones de *Aula Madrugadora* y *Aula de Tarde*. Estos servicios se han ofertado en centros que imparten las etapas de Educación Infantil, Educación

Primaria y Educación Secundaria Obligatoria y en centros de Educación Especial. Las Aulas Madrugaras facilitan la apertura anticipada de los centros educativos dirigida al alumnado de Educación Infantil y Primaria. En cuanto a las Aulas de Tarde se trata de un servicio que facilita la ampliación horaria del centro educativo, ya sea al finalizar las actividades lectivas o al finalizar el período de comedor si después no hay más actividades lectivas, incluyendo aquellos centros que desarrollan proyectos de Tiempos escolares cuya jornada se organiza de manera flexible y que ofertan determinados refuerzos y talleres tras ese período. La demanda ha crecido este curso impulsada por la exitosa experiencia del curso 2021-2022, y también debido a que el plazo dado a los centros fue adecuado a la generación de necesidades. Este crecimiento ha sido muy importante en el ámbito rural donde se ha pasado de 69 centros participantes a 117. Los datos son los siguientes:

	Aula madrugadora	Aula de tarde	TOTAL
GRUPOS	752	390	1.142
NIÑAS	7.595	2.161	9.756
NIÑOS	8.063	2.288	10.351

Asimismo, se han realizado Programas de atención y apoyo a las familias de Aragón por las entidades sin ánimo de lucro con servicios de apoyo a la conciliación familiar, laboral y personal. El número de menores atendidos ha sido de 5.587 niños y 4.238 niñas, pudiendo un o una menor beneficiarse de varios servicios.

A través de convenios con las comarcas adheridas al Plan Corresponsales, con una población menor de 16 años en la comunidad Autónoma de Aragón (excluida Zaragoza capital), se han beneficiado un total de 5.438 personas, 2.818 usuarios y 2.620 usuarias.

"Estrategia para la conciliación y corresponsabilidad de las familias en Aragón": La Dirección General de Igualdad y Familias del Departamento de Ciudadanía y Derechos Sociales, realizó en diciembre de 2022 un proceso de participación ciudadana para recoger aportaciones. Este proceso incluyó un Taller presencial y otro online, además de activar un Formulario también online a través del cual hacer aportaciones a través de la web.

La elaboración de esta Estrategia se continuará con un nuevo espacio de participación con un software de inteligencia colectiva masiva que permite hacer aportaciones que se van modificando a través de poder ver las propuestas del resto, mezclándolas y consiguiendo soluciones comunes. Tras valorar las aportaciones recibidas, la Dirección General de Igualdad y Familias elaborará un

borrador de Estrategia con el que se volverá a convocar a la ciudadanía al objeto de que valore ya líneas y acciones concretas.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Se señalan a continuación aquellos avances más importantes en relación con la aplicación de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, al tiempo que se realizan algunas recomendaciones.

✓ Unidades de igualdad de género:

A partir de 2019 fueron creadas o se atribuyeron sus funciones a puestos de trabajo de los distintos departamentos y organismos autónomos. Se valora positivamente el hecho de que estas unidades estén adscritas a órganos como la secretaría general técnica, secretaría general u órgano equivalente dado que ello facilita la transversalidad. No obstante, el uso de la atribución de funciones ocasiona una carga de trabajo adicional al puesto y puede influir en su disponibilidad para llevar a cabo el trabajo que estas unidades.

Se destaca la importante incidencia en su formación, tanto en la fijación de la formación habilitada para las mismas, como en las diferentes Guías y Manuales publicados para facilitar sus funciones. Sin embargo, la ampliación de sus funciones podría desvirtuar su carácter de unidades de igualdad de género. La recomendación sería la creación de puestos específicos de unidades de igualdad de género.

✓ Órganos de cooperación y coordinación:

La Comisión Interdepartamental para la Igualdad fue creada en 2021 por el Decreto 72/2021, de 2 de junio, del Gobierno de Aragón. En cuanto al Consejo Aragonés por la Igualdad de Género está pendiente que reglamentariamente se determinen sus funciones, composición y régimen de funcionamiento.

✓ Planes de igualdad de empleados y empleadas públicos:

En este período se han aprobado el "*Plan de Igualdad de trato y oportunidades entre las mujeres y los hombres del Servicio Aragonés de Salud (2019-2022)*", y el "*Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de*

Aragón 2021-2024). Asimismo, en noviembre de 2022 se constituyó la comisión negociadora del Plan de Igualdad del personal de la Administración de Justicia.

✓ **Evaluación del impacto de género:**

En los datos cuantitativos que se recogen en el Anexo I se evidencia que la creación de las unidades de igualdad de género, ha llevado a un aumento en los informes de evaluación del impacto de género. No obstante, se debe incidir en que estos informes se realicen en paralelo a la normativa, planes, programas y actuaciones a las que hacen referencia, de tal forma que ya se incluyan medidas en materia de igualdad.

✓ **Enfoque de género en el presupuesto:**

Es de destacar la introducción de un Anexo específico de Impacto de género en la Orden por la que se dictan las instrucciones para la elaboración del Presupuesto de la Comunidad Autónoma en el año 2022. Así como que el Informe de impacto de género del Proyecto de Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma para 2023 recoge, por primera vez en su apartado de Resultados, la estimación del trabajo doméstico de acuerdo con el estudio realizado en 2021 "*El valor del trabajo de los cuidados no remunerados en Aragón*" promovido por el Instituto Aragonés de la Mujer.

✓ **Elaboración de estadísticas, estudios e investigaciones con perspectiva de género:**

El Instituto Aragonés de Estadística (IAEST), publica con carácter anual desde la publicación de la Ley, los "*Datos básicos de las Mujeres en Aragón*". Además, se ha visto incrementada la información estadística desagregada por sexos, tanto la elaborada por los órganos de los diferentes departamentos como la recabada y elaborada por las Unidades de Igualdad de género.

Los Estudios e investigaciones con perspectiva de género también se han impulsado tanto por el Instituto Aragonés de la Mujer como por los Departamentos. Cabe destacar los realizados por el Departamento de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente, dadas las características de nuestro territorio, y los del Departamento de Economía, Planificación y Empleo por la brecha en el empleo y en puestos de dirección.

La disponibilidad de datos y de Estudios tiene que servir de base para la elaboración, ejecución y seguimiento de disposiciones normativas, y en los presupuestos de las políticas públicas para eliminar la discriminación y promover la igualdad de género.

✓ **Órganos Colegiados:**

De acuerdo con los datos obtenidos, sólo en el 28% de los órganos colegiados recogidos en el Anexo II se cumplen los criterios de paridad, y respecto a los órganos colegiados de los entes que conforman el sector público autonómico, sólo en el 20,7% de los analizados.

Destaca especialmente el hecho de que, de los 30 órganos colegiados adscritos al Departamento de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente, sólo dos están presididos por una mujer. Sólo tres cumplen la paridad y más de la mitad no llega al 25%. Si consideramos los órganos colegiados en su conjunto, la presencia de hombres supone prácticamente un 70%. Por ello, el trabajo que se viene realizando desde este Departamento es especialmente importante para contribuir a reducir la masculinización del sector primario y el mundo rural.

✓ **Contratación pública:**

El Instituto Aragonés de la Mujer actualizó en 2020 la "*Guía Práctica sobre la inclusión de Cláusulas Sociales en la Contratación Pública con especial atención a las cláusulas que permitan la integración y participación en los contratos de las mujeres*", realizada en 2018.

Desde la Dirección General de Contratación se están elaborando las Directrices de contratación pública socialmente responsable en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, que contienen una serie de cláusulas destinadas a fomentar la igualdad.

✓ **Ayudas y subvenciones:**

Con los ejemplos citados en el apartado correspondiente puede verse que, además de las subvenciones y ayudas dirigidas específicamente a promover la igualdad y acabar con la brecha de género, pueden incluirse criterios que incorporen la perspectiva de género en las distintas líneas de subvención. A este respecto, pueden mencionarse también:

- ✓ La desagregación por sexo cada vez que se soliciten datos de personas, tanto de la entidad solicitante como de las destinatarias.

- ✓ Las entidades solicitantes cuentan con un plan de igualdad; tienen medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar; favorecen la presencia equilibrada de mujeres y hombres...
- ✓ En el proyecto se realiza acciones de sensibilización y formación en materia de igualdad; acciones que contemplen medidas específicas en favor de las mujeres, y que tengan en cuenta necesidades especiales por estar en una situación vulnerable por las desigualdades de género; determinar la aportación que realiza la entidad para contribuir a la igualdad con la ejecución del proyecto o actividad subvencionada...

✓ **Formación del personal:**

La formación del personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón es esencial para que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea integrada en el desarrollo de la actividad pública.

En el periodo de estos años, de 2018 a 2022, el Instituto Aragonés de la Mujer promovió diferentes acciones formativas en colaboración con el Instituto Aragonés de Administración Pública tanto en formato presencial como en aula virtual debido a la situación de pandemia, y a las que han asistido un total de 1.569 personas. También se observa que los departamentos van impulsando acciones de formación en su ámbito de gestión. Además, se han incluido en los temarios contenidos de materias relativas a la normativa sobre igualdad y violencia de género, tanto para personal funcionario como laboral.

No obstante, reconociendo el aumento de acciones formativas, se recomienda la impartición de una formación de carácter general y obligatoria para todo el personal, similar a la realizada en el ámbito de las *"Buenas prácticas en el uso de las TIC"*.

✓ **Conciliación y corresponsabilidad:**

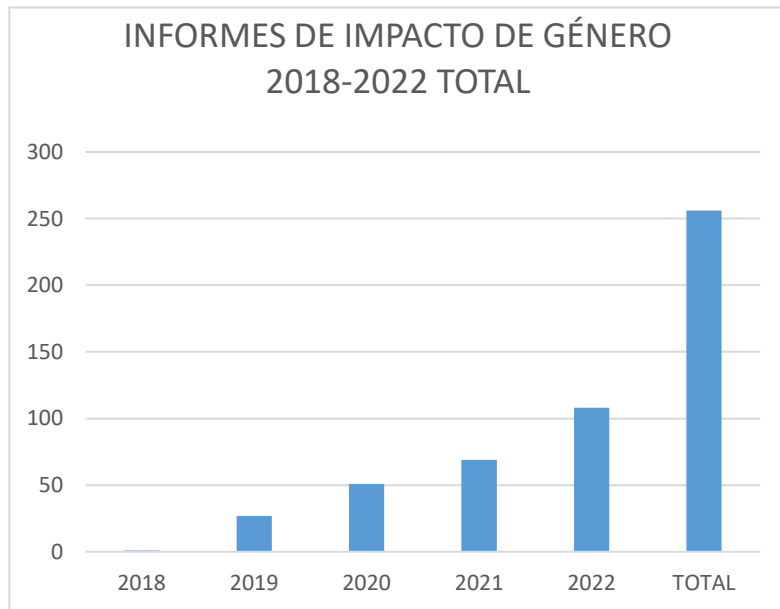
En el Estudio realizado "*Juntas por las Comarcas*", se ha evidenciado que el mayor número de aportaciones se han realizado sobre "*Conciliación y corresponsabilidad*". Esto hace que sean de gran importancia los proyectos y las líneas y acciones concretas que se impulsen en el marco del Plan Corresponsables y en la futura "*Estrategia para la conciliación y corresponsabilidad de las familias en Aragón*".

Es necesario volver a señalar que se trata de un primer Informe de evaluación de la aplicación de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón. No obstante, los resultados aportados en el mismo muestran avances importantes, ello sin obviar que es necesario seguir trabajando en las diferentes actuaciones para hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Aragón.

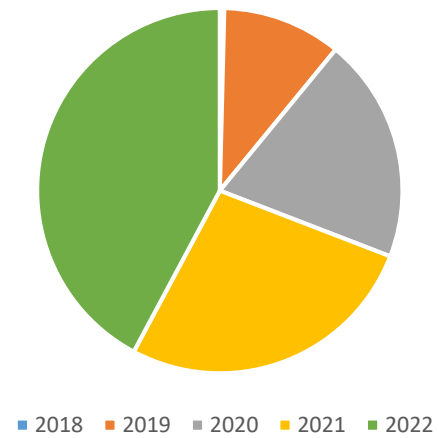
ANEXO I

INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO 2018-2022

AÑOS TOTAL	2018	2019	2020	2021	2022	TOTAL
	1	27	51	69	108	256



INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO 2018-2022
TOTAL



ANEXO II

ORGANOS COLEGIADOS						
	TOTAL	MUJERES	%	HOMBRES	%	Presidencia
Junta de Reclamaciones Económico Administrativas de la Comunidad Autónoma de Aragón	4	2	50%	2	50%	M
Comisión de Contratación Centralizada	32	22	69%	10	31%	M
Junta Consultiva de Contratación Administrativa	11	7	64%	4	36%	M
Tribunal Administrativo de Contratos Públicos de Aragón	3	3	100%	0	0%	M
Junta distribuidora de herencias de la Comunidad Autónoma de Aragón	9	4	44%	5	56%	M
Consejo de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación de Aragón	34	15	44%	19	56%	M
Consejo Asesor de Investigación y Desarrollo	20	9	45%	11	55%	M
Consejo Asesor de Telecomunicaciones e Informática	20	6	30%	14	70%	M
Comisión Asesora Mujer y Ciencia	21	18	86%	3	14%	M
Comisión de Evaluación de la Cartera de Servicios Sanitarios de Aragón	16	6	38%	10	63%	H
Comisión de Formación Continuada de las Profesiones Sanitarias de la CA de Aragón	17	11	65%	6	35%	H
Comisión de Formación Sanitaria Especializada en Ciencias de la Salud de la CA de Aragón	25	15	60%	10	40%	H
Comisión de Publicidad Sanitaria en Aragón	26	13	50%	13	50%	H
Comisión de seguimiento del dispositivo asistencial de carácter residencial para enfermos de SIDA	9	8	89%	1	11%	H
Comité de Bioética de Aragón	18	7	39%	11	61%	H
Comité de Ordenación Sanitaria	58	25	43%	33	57%	H
Consejo Asesor de Atención a la Salud de la Mujer	20	15	75%	5	25%	M
Consejo Asesor en Drogodependencias	24	17	71%	7	29%	M
Consejo Salud de Aragón	58	24	41%	34	59%	M
Mesa del Diálogo Social de Aragón	6	2	33%	4	67%	M
Tribunal de Defensa de la Competencia de Aragón	6	2	33%	4	67%	H

Consejo Aragonés de Seguridad y Salud Laboral	17	6	35%	11	65%	M
Comisión de Seguridad y Salud Laboral	12	5	42%	7	58%	M
Consejo del Trabajo Autónomo	14	8	57%	6	43%	M
Consejo Escolar de Aragón	59	29	49%	30	51%	H
Observatorio de la Escuela Rural de Aragón	33	18	55%	15	45%	H
Observatorio Aragonés por la Convivencia y Contra el Acoso Escolar	48	29	60%	19	40%	H
Consejo de Educación Permanente de Aragón	12	6	50%	6	50%	H
Academia Aragonesa de la Lengua	15	6	40%	9	60%	H
Consejo Aragonés de la Actividad Física y el Deporte	62	16	26%	46	74%	H
Comisión Asesora de Archivos	8	5	63%	3	38%	H
Comisión Asesora de Bibliotecas	12	11	92%	1	8%	H
Consejo Aragonés de Enseñanzas Artísticas	25	15	60%	10	40%	M
Consejo Aragonés de la Formación Profesional	24	6	25%	18	75%	M
Comisión Provincial de Patrimonio Cultural de Huesca	20	7	35%	13	65%	M
Comisión Provincial de Patrimonio Cultural de Zaragoza	20	11	55%	9	45%	M
Comisión Provincial de Patrimonio Cultural de Teruel	21	7	33%	14	67%	M
Consejo de Caza de Aragón	9	1	11%	8	89%	H
Consejo de Pesca de Aragón	23	3	13%	20	87%	H
Comisión Asesora de los Cotos Deportivos de Pesca de Más de 50 kilómetros de orilla	31	5	16%	26	84%	H
Comisión General de Seguimiento del Convenio de Gestión de los Cotos Deportivos de Pesca	7	1	14%	6	86%	H
Agenda Aragonesa de Seguridad Alimentaria	21	7	33%	14	67%	H
Comité Consultivo de Bienestar animal	16	5	31%	11	69%	H
Comisión de Seguimiento Plan de Gestión Integral de Residuos de Aragón	42	11	26%	31	74%	H
Comisión Permanente del Plan de Gestión Permanente de Residuos de Aragón	10	3	30%	7	70%	H
Comisión Interdepartamental Cambio Climático	18	5	28%	13	72%	H
Consejo Aragonés del Clima	31	6	19%	25	81%	H
Consejo de artesanía alimentaria	12	7	58%	5	42%	M

Comité de Calidad Alimentaria	18	10	56%	8	44%	M
Comité de Seguimiento Regional del Plan Estratégico de la Política Agraria Comunitaria	49	13	27%	36	73%	H
Comité Forestal de Aragón	26	2	8%	24	92%	H
Consejo de Protección de la Naturaleza de Aragón	42	10	24%	32	76%	H
Patronado del Parque Nacional de Ordesa y Monte Perdido	29	6	21%	23	79%	H
Patronato del Parque Natural de la Sierra y Cañones de Guara	43	11	26%	32	74%	H
Patronato del Parque Natural de Posets-Madaleta	29	5	17%	24	83%	H
Patronato del Parque Natural del Moncayo	29	7	24%	22	76%	H
Patronato del Parque Natural de los Valles Occidentales	34	8	24%	26	76%	H
Patronato de la Reserva Natural Dirigida de las Saladas de Chiprana	20	6	30%	14	70%	H
Patronato de la Reserva Natural Dirigida de la Laguna de Gallocanta	35	7	20%	28	80%	H
Patronato de la Reserva Natural Dirigida de los Sotos y Galachos del Ebro	25	10	40%	15	60%	H
Patronato del Paisaje Protegido de los Pinares de Rodeno	15	0	0%	15	100%	H
Patronato del Paisaje Protegido de San Juan de la Peña y Monte Oroel	32	8	25%	24	75%	H
Patronado de los Monumentos Naturales de los Glaciares Pirenaicos	23	7	30%	16	70%	H
Patronato de los Monumentos Naturales de las Grutas de Cristal de Molinos y del Puente de Fonseca	24	2	8%	22	92%	H
Patronato Protegido de la Sierra de Santo Domingo	28	3	11%	25	89%	H
Comisión del Agua de Aragón	68	13	19%	55	81%	H
Consejo de Dirección	13	5	38%	8	62%	H
Mesa del Agua	11	1	9%	10	91%	H
Consejo Rector del Instituto Aragonés de la Mujer	26	22	85%	4	15%	M
Observatorio Aragonés de violencia sobre la Mujer	35	26	74%	9	26%	M
Comisión Interdepartamental para la Igualdad	18	16	89%	2	11%	M
Consejo Rector de la Academia Aragonesa de Bomberos	17	4	24%	13	76%	M
Comisión Académica Becas Formación Periodismo y Comunicación	6	5	83%	1	17%	M
Comisión Bilateral de Cooperación Aragón-Estado	6	3	50%	3	50%	M
Comisión Permanente de Comunicación Institucional	4	0	0%	4	100%	H

Comisión de Comunicación Institucional	14	3	21%	11	79%	M
Comisión de Coordinación de las Policías Locales	16	8	50%	8	50%	M
Comisión de Coordinación de los Servicios de Prevención y Extinción de Incendios y Salvamento	24	6	25%	18	75%	M
Comisión de Coordinación y Seguimiento de la atención a las Víctimas del Terrorismo	8	5	63%	3	38%	M
Comisión de Espectáculos Públicos	25	12	48%	13	52%	M
Comisión de Protección Civil de Aragón	27	9	33%	18	67%	M
Comisión del Juego de la Comunidad Autónoma de Aragón	30	11	37%	19	63%	M
Comisión Interdepartamental de Acción Exterior	7	4	57%	3	43%	H
Comisión Mixta de Coordinación de la Administración de la CA de Aragón y el CGPJ	11	5	45%	6	55%	M
Comisión Mixta de Coordinación de la Administración de la CA de Aragón y el Ministerio Fiscal	13	10	77%	3	23%	M
Comisión Permanente de Protección Civil, Prevención y Extinción de Incendios	7	2	29%	5	71%	M
Comision Provincial de Asistencia Jurídica Gratuita de Zaragoza	4	4	100%	0	0%	M
Comisión Provincial de Asistencia Jurídica Gratuita de Huesca	4	3	75%	1	25%	M
Comision Provincial de Asistencia Jurídica Gratuita de Teruel	4	4	100%	0	0%	M
Consejo Asesor de Heráldica y Simbología de Aragón	6	1	17%	5	83%	M
Consejo Local de Aragón	10	2	20%	8	80%	M
Junta de Expurgo de la Comunidad Autónoma de Aragón	5	2	40%	3	60%	H
Observatorio de la Montaña de Aragón	35	10	29%	25	71%	M
Consejo Aragonés de Servicios Sociales	44	25	57%	19	43%	M
Consejo Interadministrativo de Servicios Sociales	24	10	42%	14	58%	M
Comisión de Reclamaciones PACIMV	5	3	60%	2	40%	M
Comisión Interdepartamental para la Infancia y la Adolescencia en Aragón	9	6	67%	3	33%	M
Observatorio Aragonés de las Familias	40	22	55%	18	45%	M
Observatorio de la Desigualdad en Aragón	16	8	50%	8	50%	M
Observ. Aragonés contra la Discriminación por Orientación sexual, Expresión o Identidad de género	21	14	67%	7	33%	M
Comité Consultivo contra la Discriminación por Identidad o Expresión de Género	21	13	62%	8	38%	M
Consejo de Transparencia de Aragón	21	13	62%	8	38%	H

Comisión Interdepartamental de Inmigración	16	10	63%	6	38%	M
Foro de la Inmigración	26	19	73%	7	27%	M
Consejo Aragonés de Cooperación para el Desarrollo	16	8	50%	8	50%	M
Comisión Autonómica de Cooperación para el Desarrollo. Pleno	22	13	59%	9	41%	M
Comisión de Valoración y Evaluación en materia de Cooperación para el Desarrollo	6	4	67%	2	33%	M
Comisión Interdepartamental de Desarrollo de Políticas en materia de Discapacidad	17	7	41%	10	59%	M
Junta Arbitral de Transportes	8	3	38%	5	63%	M
Mesa Institucional de la Bicicleta	18	7	39%	11	61%	H
Observatorio Aragonés de Dinamización Demográfica y Poblacional	34	12	35%	22	65%	H
Consejo de Ordenación del Territorio	36	9	25%	27	75%	H
Ponencia del Consejo de Ordenación del Territorio	16	4	25%	12	75%	H
Comisión de Coordinación Camino de Santiago	17	3	18%	14	82%	H
Consejo de Cartografía de Aragón	42	14	33%	28	67%	H
Comisión Técnica de Cartografía de Aragón	36	12	33%	24	67%	H
Consejo Provincial de Urbanismo de Huesca	47	18	38%	29	62%	H
Consejo Provincial de Urbanismo de Teruel	43	11	26%	32	74%	H
Consejo Provincial de Urbanismo de Zaragoza	47	18	38%	29	62%	H