

## **ANTEPROYECTO DE LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN ARAGÓN**

### **Informe de Evaluación del Impacto de Género**

La Ley 2/2009, de 11 de mayo, del Presidente y del Gobierno de Aragón, modificado por la Ley 10/2012, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas de la Comunidad Autónoma de Aragón, en su artículo 37.3 señala que el procedimiento de elaboración de proyectos de ley se impulsa por los órganos directivos competentes mediante la preparación, entre otros, de un informe sobre el impacto por razón de género de las medidas que se establece en el mismo.

La evaluación previa del impacto en función del género, además de una obligación legal, constituye una herramienta de gran utilidad de cara a la incorporación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en nuestra legislación.

La propuesta de elaboración de informes de impacto de género pretende mejorar el proceso de decisión política y legislativa, facilitando más información sobre los efectos que producen las normas sobre la vida de mujeres y hombres. Su finalidad es incorporar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a toda la producción normativa, dando contenido al Principio de Transversalidad e integrando los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades en las políticas generales. Se desarrolla de esta forma la obligación que establece para los poderes públicos el art. 9.2 de la Constitución Española, de eliminación de obstáculos para que la igualdad de género sea real y efectiva.

#### **1. IDENTIFICACIÓN DE LA NORMA Y MARCO LEGAL**

##### **1.1. Datos de identificación de la norma.**

###### **1.1.1. Nombre.**

Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Aragón.

###### **1.1. 2. Órgano responsable.**

Instituto Aragonés de la Mujer. Departamento de Ciudadanía y Derechos Sociales del Gobierno de Aragón.

##### **1.2. Descripción de la norma.**

###### **1.2.1. Finalidad.**

La Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Aragón tiene por objeto y finalidad promover las condiciones adecuadas para hacer real y efectivo el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Aragón y mediante las medidas necesarias, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud para avanzar hacia una sociedad aragonesa más libre, justa, democrática y solidaria.

###### **1.2.2. Estructura**

Este Proyecto de Ley establece:

- a) Los principios generales de actuación de los Poderes Públicos de Aragón en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- b) Medidas dirigidas a prevenir y combatir en los sectores público y privado toda forma de discriminación por razón de sexo.
- c) Medidas y recursos dirigidos a promover y garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y de trato en todos los ámbitos de la vida.

La Ley se estructura en un Título preliminar, cuatro Títulos, una Disposición adicional, dos Disposiciones transitorias, una Disposición derogatoria y tres Disposiciones finales:

- El Título preliminar establece el objeto, el ámbito de aplicación, los principios generales que han de presidir la actuación de los poderes públicos de nuestra Comunidad Autónoma para finalidad de la igualdad de género y las categorías básicas, así como las definiciones relativas a la igualdad. En él se configura el compromiso de la Administración Pública aragonesa con la efectividad de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres mediante la aplicación del principio de transversalidad, así como la incorporación de la perspectiva de género y los demás principios generales recogidos en él.
- El Título I se centra en las competencias, funciones, la organización institucional, la coordinación entre las Administraciones Públicas de Aragón y la financiación. En el Capítulo I se regulan las competencias y funciones. El Capítulo II establece la organización institucional, cooperación, coordinación y consulta entre las Administraciones Públicas de Aragón y precisa los órganos responsables para asegurar los objetivos de la Ley. Articula la Comisión Interdepartamental para la Igualdad, así como las Unidades de Igualdad.
- El Título II trata la integración perspectiva de género en las políticas públicas y consta de dos capítulos. El Capítulo I contempla las medidas para la integración perspectiva de género en las políticas públicas, mediante la aplicación de la transversalidad, el desarrollo del principio de interseccionalidad y acciones concretas como la evaluación del impacto de género, el enfoque de género en los presupuestos, la evaluación del impacto de género, la Memoria explicativa de igualdad, el enfoque de género en el presupuesto, el uso integrador y no sexista del lenguaje en la Administración pública aragonesa, en la comunicación y publicidad institucional y las estadísticas, estudios e investigaciones con perspectiva de género. Por otro lado, el Capítulo II regula la promoción de la igualdad de género en las políticas públicas de la Comunidad Autónoma de Aragón y se ocupa de la participación y representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados, la contratación pública, las ayudas y subvenciones y otras medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de género.
- El Título III contiene las medidas de acción positiva para promover la igualdad de género en los diferentes ámbitos y se estructura en ocho Capítulos. El Capítulo I regula los principios necesarios para la igualdad efectiva en la educación, así como las medidas concretas necesarias en las enseñanzas no universitarias y en la universitaria. El capítulo II desarrolla las políticas de igualdad en el empleo en relación al sector público y al sector privado, y contempla entre otras, la negociación colectiva, los planes de igualdad, las medidas para la prevención y erradicación del acoso sexual y por razón de sexo, la responsabilidad social de las empresas. El Capítulo III se dedica a la promoción de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar y trata sus principios de actuación, la corresponsabilidad, la organización de espacios, horarios y creación de servicios, así como la conciliación en las empresas privadas, en la función pública, en el ámbito educativo y en los servicios sociales. El Capítulo IV incorpora diferentes medidas para la integración de la perspectiva de género en las políticas de promoción y protección de la salud y en la investigación biomédica. El Capítulo V estructura las políticas de igualdad en el ámbito de lo social, relativas al bienestar e inclusión social, la protección de la maternidad, así como al tráfico y explotación sexual. El Capítulo VI comprende medidas para la incorporación de la igualdad de género en el deporte, cultura, cooperación internacional para el desarrollo, planeamiento urbanístico y movilidad, sociedad de la información y del conocimiento y desarrollo rural. Por su parte, los Capítulos VII y VIII versan sobre la participación social y política y la imagen y medios de comunicación, respectivamente.
- El Título IV está dedicado a las garantías específicas para la igualdad de género, entre las cuales incluye a

la institución Justicia de Aragón, la evaluación de la aplicación de la Ley, la igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro y acciones frente a la publicidad ilícita y, en general, frente a la discriminación y desigualdad de género.

### **1.2.3. Objetivos de la norma en materia de igualdad de género.**

Sus objetivos son los siguientes:

- a) Establecer los principios generales de actuación de los Poderes Públicos de Aragón en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- b) Prever medidas dirigidas a prevenir y combatir en los sectores público y privado toda forma de discriminación por razón de sexo.
- c) Incorporar medidas y recursos dirigidos a promover y garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y de trato en todos los ámbitos de la vida.

---

### **1.2.4. Población destinataria de la norma.**

Esta Ley es de aplicación en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Aragón y en los términos establecidos en ella:

- a) A la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y sus organismos autónomos, y a todas las entidades que conforman el sector público del Gobierno de Aragón.
- b) A las entidades que integran la Administración Local, sus organismos autónomos, consorcios, fundaciones y demás entidades con personalidad jurídica propia en los que sea mayoritaria la representación directa de dichas entidades.
- c) A las Universidades en la Comunidad Autónoma de Aragón, dentro del respeto a la autonomía universitaria.
- d) A todas las entidades que realicen actividades educativas y de formación cualquiera que sea su tipo, nivel y grado.
- e) A las entidades privadas que suscriban contratos o convenios de colaboración con las Administraciones Públicas de Aragón o sean beneficiarias de ayudas o subvenciones concedidas por ellas.
- f) A las personas físicas y jurídicas, en los términos establecidos en este proyecto de Ley.

En definitiva, afecta de manera directa o indirecta a todas las mujeres y los hombres en Aragón. Todas las personas gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo. Las obligaciones establecidas en esta Ley serán de aplicación a toda persona, física o jurídica, que se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia.

## **2. VINCULACIÓN A LOS OBJETIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO.**

## **2.1. Objetivos en materia de igualdad de género.**

### **2.1.1. Relación de la norma con los ámbitos de intervención preferente de las Políticas de Igualdad.**

Este Proyecto tiene una relación directa con todos los ámbitos de intervención preferente que la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres establece para la actuación administrativa en materia de igualdad y debe entenderse que es susceptible de producir un impacto positivo de género y una contribución concreta a la consecución de los objetivos de igualdad definidos para todos los ámbitos en cuestión:

- Educación.
- Creación y producción artística e intelectual.
- Salud.
- Sociedad de la Información.
- Deportes.
- Desarrollo Rural.
- Urbanismo, ordenación territorial y vivienda.
- Cooperación al desarrollo.
- Medios de comunicación e imagen pública de las mujeres.
- Empleo, privado y público, y mercado laboral.
- Conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
- Acceso a bienes y servicios.
- Responsabilidad social corporativa.
- Violencia de género.

Los fines establecidos en dichos ámbitos en materia de igualdad y que son de aplicación en el marco de este Proyecto normativo, constituyen compromisos de intervención para el mismo en virtud de lo establecido en el artículo 15 de la Ley Orgánica 3/ 2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que regula la Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:

“El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”.

### **2.1.2. Objetivos de las Políticas de Igualdad de género en el ámbito de actuación de la norma.**

A. - Son los determinados , en primer lugar, en la Ley Orgánica para Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres:

Parten de la prevención de las conductas discriminatorias por cuestión de sexo y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad de género.

El objeto de la Ley es hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y

hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

Tal opción implica necesariamente una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad. De ahí la consideración de la dimensión transversal de la igualdad, seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio, como principio fundamental del presente texto.

Los principios generales de la actuación de los poderes públicos de la Ley Orgánica para Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres se recogen en su artículo 14 :

1. El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.
2. La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.
3. La colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.
4. La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.
5. La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
6. La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva.
7. La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.
8. El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.
9. El fomento de instrumentos de colaboración entre las distintas Administraciones públicas y los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.
10. El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares.
11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.
12. Todos los puntos considerados en este artículo se promoverán e integrarán de igual manera en la política

española de cooperación internacional para el desarrollo.

Instrumentos de gobernanza básicos son, en este sentido, y en el ámbito de la Administración General del Estado, un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad con responsabilidades de coordinación, los informes de impacto de género, cuya obligatoriedad se amplía desde las normas legales a los planes de especial relevancia económica y social, y los informes o evaluaciones periódicos sobre la efectividad del principio de igualdad de género.

La Ley Orgánica para Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres prevé, con el fin de alcanzar esa igualdad real efectiva entre mujeres y hombres, un marco general para la adopción de medidas de acciones positivas. Se dirige, en este sentido, a todos los poderes públicos un mandato de remoción de situaciones de constatable desigualdad fáctica, no corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal. Y en cuanto estas acciones puedan entrañar la formulación de un derecho desigual en favor de las mujeres, se establecen cautelas y condicionamientos para asegurar su licitud constitucional.

El logro de la igualdad real y efectiva en nuestra sociedad requiere no sólo del compromiso de la Administración Pública, sino también de su promoción en las relaciones entre particulares. La regulación del acceso a bienes y servicios es objeto de atención por la Ley, conjugando los principios de libertad y autonomía contractual con el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres.

También se ha estimado conveniente establecer determinadas medidas de promoción de la igualdad efectiva en las empresas privadas, como las que se recogen en materia de contratación o de subvenciones públicas o en referencia a los consejos de administración.

Especial atención presta la Ley a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares.

En el ámbito de la participación política, tanto en su nivel estatal como en los niveles autonómico y local, así como en su proyección de política internacional de cooperación para el desarrollo, el principio de presencia o composición equilibrada se trata de asegurar una representación suficientemente significativa de ambos sexos en órganos y cargos de responsabilidad, se lleva así también a la normativa reguladora del régimen electoral general, optando por una fórmula con la flexibilidad adecuada para conciliar las exigencias derivadas de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución con las propias del derecho de sufragio pasivo incluido en el artículo 23 del mismo texto constitucional.

B.- En segundo lugar, los objetivos y actuaciones a aplicar son los del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades:

En Diciembre de 2007 se aprobó, conforme a la Ley Orgánica para Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, el primer Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, para el periodo 2008-2011. Actualmente se encuentra vigente el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 (el adelante PEIO). Dicho plan determina cuáles son los ejes y las líneas de actuación prioritarias en materia de igualdad de oportunidades, durante dicho periodo.

Los principales objetivos que se plantea en el PEIO 2014-2016, Todos ellos esenciales para avanzar hacia la igualdad de trato y hacia la igualdad real de oportunidades son los siguientes:

- EJE 1. Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y lucha contra la discriminación salarial.
- EJE 2. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares.
- EJE 3. Erradicación de la violencia contra la mujer.
- EJE 4. Participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social.
- EJE 5. Educación.
- EJE 6. Desarrollo de acciones en el marco de otras políticas sectoriales.
- EJE 7: Instrumentos para integrar el principio de igualdad en las distintas políticas y acciones del Gobierno

## **2.2. Implicaciones derivadas del contexto normativo.**

### **2.2.1. Respuesta de la norma a los compromisos con la igualdad que se derivan del contexto normativo.**

La Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón supone dar respuesta al objetivo de garantizar la aplicación práctica y efectiva del derecho a la igualdad de género, el cual ya está reconocido formalmente en los textos legales aragoneses, nacionales, europeos e internacionales. Pretende dar respuesta a todos ellos y especialmente a lo establecido en la Constitución Española, a la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres y al Estatuto de Autonomía de Aragón:

- En el contexto estatal, la igualdad se establece como valor superior de nuestro Estado de Derecho. La Constitución Española de 1978 en su artículo 1.1 constituye la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico español. La desigualdad, por lo tanto, es incompatible con nuestro orden de valores. La igualdad formal viene reconocida en su artículo 14: las españolas y los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo. Y el derecho a la igualdad se refuerza en el artículo 9.2, se recoge de modo expreso el compromiso de alcanzar la igualdad material ya que obliga a los poderes públicos a promover las condiciones para que la igualdad de las personas y los grupos en que se integran, sean reales y efectivas en todos los ámbitos: político, económico, social y cultural.

La LO 3/2007, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, basada en los artículos 14 y 9.2 de la Constitución española de 1978, supone el compromiso e impulso para la integración del principio de igualdad. Establecer el marco normativo que garantiza la intervención de las Administraciones Públicas a favor de la igualdad de oportunidades, y así lo precisa en su articulado:

Artículo 4. Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas. La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

Artículo 5. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo."

Art. 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos: "La integración del principio de igualdad de trato y oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística..."

Art. 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres: "El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades".

Es el marco jurídico de desarrollo del principio de igualdad de trato, incorpora modificaciones legislativas importantes para alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres y para la prevención de conductas discriminatorias e implementa medidas en todos los ámbitos de la vida política, jurídica y social con el fin de eliminar la discriminación contra las mujeres.

Se parte del Principio de Transversalidad o Mainstreaming de Género. Supone que la igualdad tiene que incorporarse en todas y cada una de las políticas activas que se establezcan en España, independientemente de la materia, ya se educativa, sanitaria, artística y cultural, de la sociedad de la información, de desarrollo rural o de vivienda, deporte, cultura, ordenación del territorio o de cooperación internacional para el

desarrollo. Tiene que implementarse la igualdad en el ámbito estatal, autonómico y local.

Esta Ley, cuya constitucionalidad ha confirmado el Tribunal Constitucional, contiene un importante elenco de disposiciones de carácter básico. Ello faculta a las Comunidades Autónomas para regular y desarrollar, en el marco de sus competencias, los derechos reconocidos en la ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

- En Aragón, nuestro Estatuto de Autonomía, aprobado por LO 8/1982, de 10 de agosto, define los derechos y deberes de toda la ciudadanía de Aragón en el marco de la Constitución Española de 1978. Fue modificado por LO 6/ 1994, de 24 de marzo y por LO 5/1996, de 30 de diciembre.

En su artículo 6.2. a) se establece que los poderes públicos aragoneses han de promover las condiciones adecuadas para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

Su artículo 11.3. precisa *que* los poderes públicos aragoneses promoverán las medidas necesarias para garantizar de forma efectiva el ejercicio de estos derechos.

Partimos de que nuestro Estatuto de Autonomía contempla la igualdad de todas las personas en Aragón como un eje vertebrador y lo encontramos contemplado en el artículo 12: "Todas las personas tienen derecho a vivir con dignidad, seguridad y autonomía, libres de explotación, de malos tratos y de todo tipo de discriminación, y tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad y capacidad personal".

También se recoge expresamente el derecho a la igualdad de todas las personas en relación a la cultura (art.13), a la salud (art.14), en el derecho de participación en los asuntos públicos (art.15) y en otros temas como el acceso en condiciones de igualdad a unos servicios públicos de calidad (art. 16) o como personas consumidoras y usuarias (art.17).

En el artículo 24.c de la LO 5/2007, de 20 de abril, de reforma del Estatuto de Autonomía de Aragón, relativo a la Protección Personal y Familiar, ubicado en el Capítulo II: Principios Rectores de la Políticas Públicas, recoge que es objetivo y por tanto obligación de los poderes públicos aragoneses dirigir sus políticas de acuerdo a "garantizar la igualdad entre el hombre y la mujer en todos los ámbitos, con especial atención a la educación, el acceso al empleo y las condiciones de trabajo".

En materia de educación el artículo 21 estipula que los poderes públicos aragoneses desarrollarán un modelo educativo de calidad y de interés público que garantice el libre desenvolvimiento de la personalidad del alumnado.

El artículo 26 precisa que es también obligación de los poderes públicos promover la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo; la formación y promoción profesionales, y la conciliación de la vida familiar y laboral.

Y en el artículo 71, 37ª relativo a las competencias exclusivas, señala: "Políticas de igualdad social, que comprenden el establecimiento de medidas de discriminación positiva, prevención y protección social ante todo tipo de violencia, y, especialmente la de género". Por lo tanto, corresponde a Aragón la competencia exclusiva para las Políticas de Igualdad de género, para la inclusión y establecimiento de acciones positivas con el fin de eliminar la discriminación por razón de sexo. En el ámbito de las competencias exclusivas, la Comunidad Autónoma de Aragón ejercerá la potestad legislativa, la potestad reglamentaria, la función ejecutiva y el establecimiento de políticas propias de igualdad de género, respetando lo dispuesto en los artículos 140 y 149.1 de la Constitución.

El interés manifiesto de la Comunidad Autónoma de Aragón por poner vías de solución a una de las más graves formas de discriminación de la mujer derivada en la desigualdad entre mujeres y hombres, la violencia de género, lleva a la Ley 4/2007, de 22 de marzo, de Prevención y Protección Integral a las Mujeres Víctimas de violencia en Aragón. Era y es un tema urgente en el que Aragón debe intervenir legalmente.

La LO 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género encomienda a la Administración de las Comunidades Autónomas la organización y prestación de determinados servicios y el reconocimiento de ciertos derechos que el Gobierno de Aragón pretende proporcionar y garantizar en su ámbito territorial y según sus competencias en la Ley 4/2007 de 22 de marzo. Y ocurre que la Ley 4/2007 de Aragón incrementa el ámbito de protección y asistencia a las mujeres ampliando el concepto legal de violencia de género y otorga una protección más completa y general frente a cualquier tipo de violencia, potencia servicios y programas ya existentes y pone en marcha nuevas

actuaciones que implican a los Poderes Públicos y a la sociedad en un compromiso solidario. Incluye también las situaciones de violencia laboral o docente y de violencia social.

La naturaleza de legislación básica de una buena parte del articulado de la LO 3/2007, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, faculta a las Comunidades autónomas y por tanto también a Aragón, a la posible ampliación de los derechos reconocidos. Es una medida potestativa, pero, como en todas las que afectan a los derechos de las personas, Aragón tiene la oportunidad de superar esos mínimos y, por ello, puede desarrollar y ampliar estos derechos básicos hasta el límite de sus competencias estatutarias con el fin de conseguir una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Todavía queda una labor importante por hacer para conseguir que la igualdad de mujeres y hombres sea un objetivo estratégico y prioritario por parte de todos los poderes y administraciones públicas aragonesas, y este Proyecto de Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Aragón pretende incidir también en dicha cuestión promoviendo las condiciones adecuadas para hacer real y efectivo el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Aragón y mediante las medidas necesarias, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud. A tal efecto:

a) Establece los principios generales de actuación de los Poderes Públicos de Aragón en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el marco de sus competencias:

#### 1. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

Es el acceso y el ejercicio efectivo en igualdad de los derechos políticos, civiles, económicos, sociales, laborales y culturales y del resto de derechos fundamentales que se reconozcan en nuestro ordenamiento jurídico y que impone a los poderes públicos de Aragón la obligación de adoptar las medidas oportunas para la garantía de su ejercicio en igualdad.

#### 2. La igualdad de trato entre mujeres y hombres:

Proscribe cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en todos los ámbitos de la vida, y singularmente en las esferas económica, social, laboral, cultural y educativa.

#### 3. Incorporación de la perspectiva de género:

Supone la puesta en valor y consideración, así como un análisis sistemático en el conjunto de la actividad política, social e institucional, de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones, valores, necesidades, obstáculos y limitaciones de mujeres y hombres, incorporando la perspectiva de género en todas las acciones públicas, integrando el objetivo de la igualdad de género en todas las políticas y los programas, y promoviendo la igualdad a todos los niveles y en todas sus fases de diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación.

#### 4. Medidas de acción positiva:

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional y autonómico a la igualdad, los poderes públicos adoptarán medidas de carácter específico consistentes en evitar o compensar las desventajas derivadas de la desigualdad de género y corregir situaciones patentes de desigualdad de las mujeres respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

#### 5. Transversalidad:

La incorporación transversal de la perspectiva de género es el principio estratégico de actuación de las Administraciones Públicas para el logro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres que implica el compromiso y consideración transversal en todas las políticas y líneas de acción de carácter general en cualquiera de los ámbitos, en todos los niveles y en la planificación, ejecución y evaluación de la actuación pública, así como en los planes, programas, prácticas y acciones específicas de igualdad de género.

#### 6. Interseccionalidad:

Comprende las técnicas de análisis y planificación que tienen en cuenta la interacción que se produce entre el género y otros factores de discriminación.

#### 7. Coordinación y cooperación entre las Administraciones públicas:

Los poderes públicos aragoneses tienen la obligación de colaborar y coordinar sus actuaciones en el diseño y desarrollo de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres, para que sus intervenciones sean más eficaces y acordes con una utilización racional de los esfuerzos y de los recursos, fomentando la colaboración pública y privada.

#### 8. La eliminación de los roles y estereotipos de género:

Los poderes públicos de Aragón promoverán la eliminación de los roles sociales y estereotipos en función del sexo sobre los que se basa la desigualdad entre mujeres y hombres, según los cuales se asigna a las mujeres la responsabilidad del ámbito privado y a los hombres la del ámbito público, con una muy desigual valoración y reconocimiento económico y social.

#### 9. Fomento de la corresponsabilidad:

Se entiende por corresponsabilidad el reparto equilibrado entre mujeres y hombres de las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y el cuidado de las personas en situación de dependencia.

#### 10. La conciliación de vida laboral, familiar y personal:

Implica adoptar las medidas necesarias para permitir la compatibilidad efectiva entre responsabilidades laborales, familiares y personales de las mujeres y de los hombres en Aragón.

#### 11. Protección de la maternidad:

La protección de la maternidad como un función social necesaria para toda la sociedad, con asunción de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.

#### 12. Impulso a las empresas

El impulso a las empresas establecidas en la región, para la negociación con la representación sindical de planes de conciliación y de igualdad, así como de medidas dirigidas a la plena incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, atendiendo especialmente a aquellas mujeres que están en situación de vulnerabilidad.

#### 13. Uso integrador y no sexista del lenguaje y de las imágenes:

Las Administraciones públicas aragonesas promoverán la implantación del uso integrador y no sexista del lenguaje y de las imágenes fundamentada en la igualdad de género en todos sus ámbitos. Así mismo, se fomentará el uso del lenguaje integrador en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas, así como entre los particulares.

#### 14. Representación equilibrada:

Los poderes públicos aragoneses promoverán la adopción de las medidas necesarias para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de toma de decisiones y para el fomento de la participación o composición equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación, así como en las candidaturas a las elecciones, que ni supere el sesenta por ciento ni sea menos del cuarenta por ciento.

15. Especial atención y garantía de los derechos de las mujeres que viven en el medio rural:

Las Administraciones Públicas aragonesas velarán por la garantía de los derechos de las mujeres que viven en el medio rural en todos los ámbitos, a fin de favorecer y promover, en particular, su incorporación a la vida laboral, garantizar su acceso a la formación y su participación en el desarrollo sostenible de su entorno.

16. Igualdad de género en la Sociedad de la Información y del Conocimiento:

Supone que los poderes públicos de Aragón impulsen la igualdad de género en la construcción y consolidación de la Sociedad de la Información, el Conocimiento y la Imaginación como acción de desarrollo estratégico, para la superación de la brecha digital de género y cualquier tipo de discriminación en ella, así como el fomento de la igualdad entre las mujeres y los hombres en el conjunto de la sociedad aragonesa.

17. El impulso de la efectividad del principio de igualdad en las relaciones entre particulares.

18. Intervención ante la Violencia de género:

Implica la colaboración, cooperación y trabajo coordinado de las Administraciones Públicas aragonesas en el desarrollo de las actuaciones y medidas para la eliminación de una de las más graves manifestaciones de discriminación derivada de la desigualdad, la violencia de género, en sus diferentes formas y diferentes situaciones, así como la asistencia a sus víctimas, en la forma establecida en la Ley 4/2007, de 22 de marzo, de Prevención y Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia en Aragón.

b) Prevé medidas dirigidas a prevenir y combatir en los sectores público y privado toda forma de discriminación por razón de sexo e Incorpora medidas y recursos dirigidos a promover y garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y de trato en todos los ámbitos de la vida.

Las Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma de Aragón garantizarán la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el ámbito de sus competencias, y lo incluirán de modo transversal en todas sus políticas públicas.

El Gobierno de Aragón, a través del Departamento competente en materia de igualdad de género, garantizará la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como el impulso, apoyo, planificación y evaluación de las políticas de igualdad en la Comunidad Autónoma de Aragón con el fin de remover los obstáculos que impidan o dificulten su realización plena, y para ello aplicará las medidas de acción positiva que resulten necesarias con el objetivo de que la igualdad real se potencie en todos los ámbitos, públicos y privados, incluyendo el familiar, social, cultural, laboral y económico.

El Proyecto de Ley establece el marco de organización institucional, cooperación, coordinación y consulta entre las Administraciones Públicas de Aragón. Los Organismos de la Administración de la Comunidad Autónoma vienen determinados por el Departamento que ostenta la Superior competencia en Igualdad de género, por el el Instituto Aragonés de la Mujer y por el Centro de Documentación. Son Órganos de cooperación y coordinación la Comisión Interdepartamental para la Igualdad y las Unidades de Igualdad.

Aplica las siguientes medidas para la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas de la Comunidad Autónoma de Aragón:

- La transversalidad de género.
- El desarrollo del principio de interseccionalidad.

- La evaluación del impacto de género.
- La Memoria explicativa de igualdad.
- El enfoque de género en el presupuesto.
- El uso integrador y no sexista del lenguaje y de la imagen.
- La elaboración de estadísticas, estudios e investigaciones con perspectiva de género.

Para la promoción de la igualdad de género en las políticas públicas de la Comunidad Autónoma de Aragón, utiliza las siguientes técnicas:

- La participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en las Instituciones y en los órganos públicos.
- Intervención en la contratación pública y en las ayudas y subvenciones, así como medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad.

Además, incorpora medidas para promover la igualdad de género en las diferentes áreas de la intervención pública:

- Ámbito de la educación.
- Ámbito del Empleo.
- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Promoción y protección de la salud.
- Políticas de igualdad en el ámbito social.
- Políticas sectoriales: Actividad física y deportes, Cultura, Cooperación Internacional para el Desarrollo, Planeamiento urbanístico y vivienda, Movilidad, Sociedad de la información y del conocimiento y Desarrollo rural.
- Participación social y política.
- Imagen y medios de comunicación social.

Las garantías del derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo incorporadas en este Proyecto de Ley son:

- La Institución del Justicia de Aragón.
- La evaluación de la aplicación de la ley.
- Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro.
- Acciones frente a la publicidad ilícita.
- Acciones frente a la discriminación y la desigualdad de género, en general.

En relación al lenguaje del texto normativo:

En la redacción del Proyecto de Ley se ha contemplado la incorporación del uso integrador y no sexista del lenguaje. El mandato de LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, contenido en su artículo 14 bajo la rúbrica Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos, establece en su epígrafe 11 que, a los fines de esta Ley, será criterio general de actuación de los Poderes Públicos "la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad

de las relaciones sociales, culturales y artísticas”.

Por ello se entiende que, aún cuando se circunscribe al ámbito administrativo, debe considerarse tal orientación relativa a la implantación de un uso integrador y no sexista lenguaje en la redacción de los textos legales evitando, en la medida de lo posible, la utilización sistemática del masculino, en singular o plural, para referirse a los dos géneros, ya que no siempre se consigue representarlos, se crean ambigüedades y confusiones en los mensajes.

En el marco de la actuación de los poderes públicos, en aras de hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, que es objeto declarado en el art. 1 del Proyecto de Ley, nuestro lenguaje debe ser igualitario, estar libre de los estereotipos sexistas que perviven en nuestra lengua y tenemos arraigados por nuestros usos.

El fin debe ser dejar constancia de la presencia de todas las personas, mujeres y hombres, en el discurso del lenguaje administrativo y también del normativo. El uso integrador y no sexista del lenguaje consiste en la utilización de términos, expresiones y recursos lingüísticamente correctos sustitutivos de aquellos que, correctos o no, invisibilizan el femenino o las 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.

~~Del examen del texto del Proyecto de Ley se concluye la utilización reiterada de un uso integrador y no sexista del lenguaje.~~

Para concluir, este Proyecto de Ley pretende establecer las bases para profundizar en el trabajo llevado a cabo hasta la actualidad en el desarrollo de políticas de igualdad en Aragón, a la cuales da respuesta de modo global, para que pueda situarse al nivel más avanzado en esta materia.

### **3. ANÁLISIS DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO**

#### **3.1. Diagnóstico de la situación de partida.**

##### **3.1.1. Situación social e identificación de desigualdades entre mujeres y hombres en los ámbitos de intervención de la disposición.**

##### **Identificación de desigualdades de género:**

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

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

La desigualdad entre mujeres y hombres es un hecho constatable en Aragón. Ello se deduce del análisis sobre los indicadores, datos estadísticos y estudios e informes, entre otros, sobre el mercado laboral, la participación sociopolítica, cultural y económica, la corresponsabilidad y la realización del trabajo doméstico, la pobreza. Estos nos ofrecen un panorama global de la situación comparada y, así, reflejar algunas de las dimensiones de la discriminación hacia las mujeres, entre otros, en los siguientes ámbitos destacables:

Esta situación de discriminación hacia la mujer repercute en la mitad de la población. Las mujeres son en la actualidad el 50 % de la población aragonesa. En 2014, la población de Aragón es de 1.325.385 habitantes. Se distribuye en 656.964 hombres y 668.421 mujeres. El 49,6 % son hombres y el 50,4% son mujeres. (Fuente: Padrón Municipal de Habitantes de 2014. Informe de datos básicos de las mujeres. Aragón Instituto Aragonés de Estadística. Fecha de la última actualización: octubre 2015.)

### **- En el ámbito educativo:**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

garantizando la igualdad real y efectiva en la elección de itinerarios formativos.

#### **- En el ámbito laboral.**

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

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

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

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

Son muchos los factores que influyen sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres: el tipo de contrato, el tipo de jornada, el nivel de estudios, las diferentes ocupaciones, entre otras. El salario medio bruto anual 2013 de las mujeres en Aragón fue del 74,4% del de los hombres, es decir, la brecha salarial aragonesa fue del 25,41%, aproximadamente tres puntos porcentuales mayor que la media en España, ya que la brecha nacional es del 22,55%.

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

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

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

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

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

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

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

Respecto del total de personas autónomas, 104.904 y sin embargo solo 35.717 son mujeres. En porcentajes

66% de hombres trabajadores por cuenta propia frente al 34% de mujeres. (Fuente: Instituto Aragonés de Estadística según datos de la Tesorería General de la Seguridad Social).

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

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

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

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

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

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

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

En relación a las excedencias por cuidado familiar, hijos e hijas, se acogieron 1.040 mujeres y 49 hombres en la Comunidad. Estas situaciones ponen de manifiesto la necesidad de intervenir para favorecer medidas de conciliación de vida personal, laboral y familiar así como de corresponsabilidad.

#### **- Ámbito del desarrollo rural:**

La situación de las mujeres en el mundo rural ha cambiado considerablemente en los últimos años, pero continúan reflejándose profundas discriminaciones que resultan aún más intensas que en el mundo urbano.

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

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

Las mujeres que viven en el medio rural, en municipios menores de 20.000 habitantes, son más de 270.000. El total de la población de mujeres en Aragón es de 668.421, (Fuente: IAEST . Padrón Municipal de

Habitantes a 1 de enero de 2014). Las mujeres ejercen funciones de vital importancia en la sociedad rural. Entre estas funciones cabe destacar su labor educadora, cuidadora y administradora de recursos del hogar que, en el medio rural, y debido al arraigo del reparto tradicional de los roles de género, recae de forma mayoritaria sobre las mujeres. Además, las mujeres son las grandes protagonistas de la asistencia básica sanitaria y el colectivo consumidor con más peso en el medio rural.

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

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

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

El porcentaje de mujeres matriculadas en estudios no universitarios vinculados con el ámbito artístico e intelectual supera el 60 %. En enseñanzas artísticas, las mujeres son el 59% % del alumnado frente a un 41% de hombres en el curso 2013/2014. (Fuente: Estadística de la enseñanza no universitaria. Aragón. Curso 2013/2014; Sistema universitario de Aragón, 2013. Instituto Aragonés de Estadística).

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

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

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

La mujer suele consumir más Cultura y, en todo caso, lo que queda demostrado a través de diversos estudios y estadísticas es que hombres y mujeres poseen distintos patrones culturales. Así, según la última Encuesta de Hábitos Culturales en España, 2014-2015, del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Las tasas de lectores son superiores en las mujeres, en términos anuales 66,5% frente al 57,6% observado en

los hombres. Las mujeres van más al teatro (25,7% frente a 20,6%), mientras que asisten en menor proporción a conciertos de música actual, las tasas son más altas en los hombres 25,9%.

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

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

#### - **Ámbito de la sociedad de la información:**

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

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

La brecha digital de género, globalmente, se ha reducido.

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

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

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

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

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

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

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

Si bien es cierto que se ha generado una mayor conciencia al respecto, la necesidad de captar cuotas de

audiencia o consumidores/as que posibiliten la obtención de mayores beneficios económicos hace que, con frecuencia, se siga recurriendo todavía al sexismo de nuestra sociedad.

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

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

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

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

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

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

#### **- Participación sociopolítica, económica y social:**

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

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

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

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

En cuanto a la representación municipal, el 72,9 son Concejales y el 27,1% Concejalas.

El porcentaje de alcaldes es del 84% y de alcaldesas el 16%.

La composición de las Diputaciones Provinciales por sexo era del 76,6% de Diputados frente al 24,4 % de Diputadas.

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

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

Por otra parte, la LOIEMH, en su artículo 75, incluye una previsión para que "las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada, por su volumen de negocio, debían procurar incluir en su Consejo de Administración un número de mujeres que permitiera alcanzar una presencia equilibrada en el plazo de ocho años". Resulta extremadamente complicado evaluar el cumplimiento de este artículo, debido al elevado número de empresas de estas características. Por ello, tomaremos como referencia el número de mujeres que forman parte de los Consejos de Administración de las empresas cotizadas, que, en el año 2011, suponía en torno al 10%. En relación con la presencia de mujeres en comités de dirección, la EPA (cuarto trimestre de 2012) refleja cómo el porcentaje de mujeres ocupadas en puestos de dirección y gerencia (31,27%), continúa siendo muy inferior al de los hombres (68,72%).

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

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

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

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

La recopilación de información nos permite conocer la situación de partida de ambos sexos respecto a los ámbitos de intervención regulados en el Proyecto de Ley, así como contar con datos desagregados por sexo respecto al objeto y contenido de la intervención, con el fin de planificar el contenido de la misma, a partir del análisis de la situación de partida de mujeres y hombres, y en función de la finalidad y objetivos de la intervención.

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

### **3.2. Previsión de resultados respecto a la igualdad de género.**

#### **3.2.1. Actuaciones que contempla la disposición respecto a la igualdad de género.**

Este Proyecto de Ley incorpora una serie de medidas a aplicar en todos los ámbitos y en las diferentes

áreas de la intervención pública para promover la igualdad de género y para dar respuesta a las desigualdades por razón de sexo detectadas en el estudio de diagnóstico de la sociedad aragonesa:

### **A- Ámbito de la educación.**

#### **1. Establece los principios de igualdad de género en educación y precisa que el Sistema educativo aragonés:**

- a) Principio de la coeducación y el enfoque de género de forma transversal.
- b) Principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- c) Principio de equidad educativa y de calidad para todo el alumnado.
- d) Perspectiva de género en el conjunto de sus actuaciones y fomento del uso integrador y no sexista del lenguaje.

#### **2. En las enseñanzas no universitarias:**

~~2.1. Medidas de promoción de la igualdad de género por parte de la Administración educativa aragonesa en todos los centros educativos de Aragón:~~

- a) Aplicará la transversalidad de la igualdad en la elaboración, desarrollo y seguimiento de todas las actuaciones de su competencia.
- b) Consolidará la coeducación en los distintos niveles, etapas, ciclos, grados y modalidades del sistema de enseñanza.
- c) Promoverá la implicación de la comunidad escolar en el compromiso educativo por la igualdad.
- d) Garantizará una orientación académica y profesional no sexista a través del diseño y realización de programas que promuevan la elección de estudios libre de estereotipos y prejuicios de género.
- e) Propiciará el principio de representación equilibrada en el acceso a los puestos de dirección de los centros y a los órganos de participación educativa.
- f) Impulsará la incorporación de la perspectiva de género en las políticas de gestión de recursos y de personas.
- g) Impulsará la figura de Persona responsable de Coeducación en todos los centros educativos, con formación específica de Igualdad de género.
- h) Promoverá la implantación de programas de competencia social y emocional para el desarrollo de habilidades metacognitivas y de educación emocional y afectivo sexual en el alumnado y tratará en todos los niveles de sistema educativo, entre otros, los siguientes aspectos formativos:
  - Fomento de la autonomía personal del alumnado para la corresponsabilidad.
  - Fomento de la autonomía de las mujeres en la sociedad y en todos los aspectos de la vida.
  - Diversificación de la orientación laboral.

- Métodos no violentos para la resolución de conflictos.
  - Prevención de todo tipo de violencia, especialmente de la violencia de género y de las agresiones sexuales.
  - Respeto a la diferencia, a la diversidad y a la libre orientación sexual.
  - Visibilización y contribución de las mujeres a la cultura, a la ciencia, al arte, en definitiva a la historia y al desarrollo de la humanidad.
  - Educación afectivo-sexual para el libre desarrollo de la sexualidad, la prevención de las dependencias emocionales, los embarazos no deseados y las enfermedades de transmisión sexual.
  - Lenguaje integrador y uso no sexista del lenguaje y de la imagen, en la publicidad y en los medios de comunicación.
  - Educación y formación en materia de consumo desde la perspectiva de igualdad de género.
  - Desarrollo de habilidades de participación socio-política.
  - Fomento del acceso de las alumnas a las ramas de la ciencia, la técnica y a las nuevas tecnologías.
  - Fomento del acceso de los alumnos a las ramas profesionales de humanidades, cuidados asistenciales y otras en las que participan mayoritariamente las mujeres.
  - Impulso del espíritu emprendedor en el respeto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- i) La Administración educativa incorporará la perspectiva de género en los procesos de evaluación y de calidad del sistema educativo.

#### 2.2. En relación a los materiales curriculares y libros de texto, la Administración educativa:

- a) Velará para que en los libros de texto y en los materiales curriculares que se utilicen en los centros educativos de la Comunidad Autónoma de Aragón se eliminen los prejuicios y estereotipos sexistas y culturales.
- b) Adoptará las medidas para que los criterios de selección de los libros y materiales curriculares se adapten a lo expresado en esta Ley.

#### 2.3. Respecto a la formación del profesorado las Administraciones Educativas:

- a) Incluirán en sus Planes de formación inicial y continua del profesorado, actividades formativas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- b) Promoverán la apertura de canales de comunicación y redes de intercambio de docencia e investigación en materia de género.

#### 2.4. Consejos escolares:

- a) Las normas que regulen los procesos de elección tendrán en cuenta el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.
- b) La Administración educativa promoverá la formación de la persona que, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente en materia educativa, sea designada por el Consejo Escolar de entre sus miembros para el fomento de medidas educativas que hagan efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.

#### 2.5. Servicios de Inspección educativa:

En el proceso ordinario de la inspección educativa, se velará por el respeto a la igualdad de género con actuaciones de asesoramiento, supervisión y evaluación de la educación para la igualdad entre mujeres y hombres:

a) Los Servicios de Inspección educativa velarán por el respeto al principio de igualdad y no discriminación en los libros de texto y los materiales curriculares.

b) La Administración educativa debe garantizar la formación en igualdad de género del personal de Inspección.

### **3. Enseñanza universitaria**

#### **3.1. Igualdad de oportunidades en la Enseñanza superior.**

a) El Sistema universitario aragonés fomentará la Igualdad de oportunidades, en el marco de respeto a la autonomía universitaria.

b) Las Universidades aragonesas promoverán la implantación de la perspectiva de género en la enseñanza universitaria, en sus asignaturas y en los proyectos docentes:

- En el ámbito de la educación superior, los materiales curriculares y los libros de texto deben carecer de prejuicios, estereotipos sexistas o culturales discriminatorios.

- Las Administraciones educativas promoverán la inclusión en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres y se impulsará la especialización de cursos de postgrado y doctorados en estudios de género y la creación de seminarios universitarios de estudios de la mujer.

- El Sistema universitario aragonés fomentará la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso y desarrollo de la carrera profesional docente mediante la puesta en marcha de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

- Las Universidades aragonesas promoverán la participación y representación equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos colegiados, comités de personas expertas y en las comisiones de selección y evaluación.

#### **3.2. Igualdad de oportunidades en el ámbito de la Investigación:**

a) El Sistema universitario aragonés y el resto de Administraciones Públicas, en el ámbito de sus competencias, velarán por la inclusión de la perspectiva de género en los proyectos de investigación que afecten a las personas.

b) Las Universidades aragonesas promoverán que se reconozcan los estudios de género como mérito para evaluar la actividad docente, investigadora y de gestión de su profesorado.

c) Las Universidades promoverán la apertura de canales de comunicación y redes de intercambio de docencia e investigación en materia de género en Aragón, con el Estado y con Europa.

d) El Gobierno de Aragón apoyará la creación, desarrollo y mantenimiento de Cátedras de estudios de género.

e) Las Universidades aragonesas impulsarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la investigación, de la ciencia y de la tecnología.

## **B- Ámbito del empleo:**

### **1. Igualdad en el empleo**

a) Igualdad y centralidad en el empleo.

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

A tal efecto:

- Se aplicarán políticas de fomento del empleo y de la actividad empresarial, que impulsen la participación de las mujeres en el mercado de trabajo para avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Se implantarán las medidas de acción positiva y planes de igualdad necesarios para superar las situaciones de discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral.
- Se impulsará la incorporación de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres mediante la adopción de medidas de conciliación en la negociación colectiva, principalmente a través del Consejo de Relaciones Laborales de Aragón como órgano de diálogo institucional, de carácter colegiado y de composición tripartita, al que corresponden las funciones de asesoramiento y consulta en materia de relaciones laborales en la Comunidad Autónoma de Aragón, de acuerdo con su normativa reguladora.

b) Visibilización de trabajo doméstico:

El Gobierno de Aragón reconoce la función social y económica del trabajo doméstico y de cuidados de personas en situación de dependencia, así como las actividades feminizadas sin remuneración ni reconocimiento profesional. A tal efecto las Administraciones públicas aragonesas fomentarán la elaboración de estudios y el desarrollo de actuaciones de sensibilización.

### **2. Igualdad laboral en el sector privado y en la Función Pública de Aragón:**

Las Administraciones Públicas aragonesas aplicarán la Transversalidad de género en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas de empleo que se desarrollen en Aragón y que sean de su competencia y promoverán las condiciones necesarias para que la aplicación de la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres sea real y efectiva:

- a) En las condiciones de acceso al empleo, la selección de personal y contratación, tanto en el empleo privado, por cuenta propia o ajena, como en el empleo público.
- b) En la formación y en la promoción profesional y clasificación profesional.
- c) En las condiciones de trabajo, incluidas las de retribución y extinción del contrato.
- d) En la salud laboral y en las medidas prevención y de protección ante el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.
- e) En la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

#### **2.1. Igualdad en el ámbito laboral en el Sector Privado.**

2.1.1. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

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

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

- Estrategias para eliminar los estereotipos sexistas.
- Medidas para mejorar la conciliación entre la vida personal, laboral y familiar, tanto de las mujeres como de los hombres.

c) La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón promoverá la formación profesional para el acceso de las mujeres a las ramas técnicas, científicas y de nuevas tecnologías y en otras en las que en el mercado laboral estén subrepresentadas, con el objetivo de la diversificación de sus opciones laborales y con la finalidad de que amplíen sus posibilidades de inserción laboral.

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

- El personal del Servicio Público de empleo y de las entidades colaboradoras recibirá formación sobre la incorporación de la perspectiva de género en cada fase del proceso integral de acompañamiento a la inserción laboral: información-orientación, formación, intermediación, apoyo y seguimiento a la inserción y promoción empresarial y autoempleo.

- Los servicios de empleo aplicarán medidas dirigidas a conseguir un incremento del número de mujeres contratadas en profesiones en las que están subrepresentadas.

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

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

#### 2.1.2. Igualdad en el trabajo.

a) El Gobierno de Aragón, en el ámbito de sus competencias:

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

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

b) En el seno de la Comisión Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el Gobierno de Aragón propondrá anualmente la planificación de campañas de inspección dirigidas a combatir la discriminación por razón de género, y especialmente la discriminación salarial, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

#### 2.1.3 Fomento de la contratación de mujeres.

La Comunidad Autónoma de Aragón establecerá incentivos a la contratación estable de las mujeres, atendiendo con carácter prioritario a aquellos sectores y categorías laborales en los que se encuentren subrepresentadas, así como a sus situaciones singulares.

#### 2.1.4. Fomento de la emprendeduría.

a) En el marco de sus políticas de fomento empresarial, la Comunidad Autónoma de Aragón, contemplará ayudas específicas a mujeres para la creación de empresas o ayudas al autoempleo. Asimismo, establecerá medidas de formación, asesoramiento y seguimiento que permitan la consolidación de sus proyectos empresariales.

b) Se podrán establecer otras acciones de fomento del emprendimiento de mujeres así como todas aquellas consistentes en sensibilización, orientación, formación, asesoramiento, tutorización, acompañamiento o de apoyo a la constitución de redes empresariales.

#### 2.1.5. Calidad en el empleo y el autoempleo.

a) La Comunidad Autónoma de Aragón, en el ámbito de sus competencias, promoverá la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en las condiciones y calidad del empleo, tanto por cuenta propia como ajena.

b) La diferencia de sexo no podrá ser en ningún momento motivo para la existencia de discriminación lesiva en cualquiera de las condiciones de trabajo, contratación, formación, promoción, retribución o extinción de la relación laboral.

c) La Comunidad Autónoma de Aragón fomentará la conciliación de la vida laboral, familiar y personal sin menoscabo de la promoción profesional o laboral.

d) El Gobierno de Aragón, en colaboración con los agentes económicos y sociales, promoverá el trabajo estable y de calidad de las mujeres y los hombres de Aragón para la consecución del principio de igualdad de género, incluida la formación continua, la participación en la empresa, la productividad, la prevención de riesgos laborales, la competitividad, la responsabilidad social empresarial y el valor del trabajo, así como medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

#### 2.1.6. Planes de igualdad.

a) La Comunidad Autónoma de Aragón fomentará y apoyará la elaboración de planes de igualdad, por las empresas con domicilio social en Aragón, o que dispongan de un centro de trabajo en nuestra Comunidad, tanto en los supuestos de que sea obligatoria la existencia de dicho plan por imperativo legal, como en aquellos otros casos en que se establezca de forma voluntaria por la empresa o se acuerde en convenio colectivo.

b) El apoyo se podrá concretar en ayudas de carácter económico, o en el apoyo y asesoramiento técnico para su elaboración y efectiva implantación, con especial atención también a la pequeña y mediana empresa. Para obtener las correspondientes ayudas previstas para las empresas, los planes de igualdad deberán ser visados por el organismo con competencia en Igualdad de género de la Administración de la Comunidad autónoma de Aragón, debiendo presentar anualmente ante dicho organismo un informe de evaluación de resultados.

c) Los planes de igualdad, como conjunto ordenado de medidas tendentes a la consecución de la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en la empresas y las organizaciones laborales, deberán detallar como mínimo:

- Medidas relativas a la igualdad de género en el acceso al empleo, la promoción profesional, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal familiar y laboral.

- Mecanismos de prevención y actuación frente a situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, así como de la violencia de género.

- Se establecerán en dichos planes mecanismos y criterios para su implantación eficaz, su seguimiento y evaluación, todo ello conforme a lo establecido en la normativa básica de la materia.

d) La Comunidad Autónoma de Aragón establecerá un Registro de planes de igualdad elaborados con carácter voluntario o llevados a cabo en cumplimiento de la Ley, de las empresas con domicilio social en Aragón o que dispongan de un centro de trabajo en nuestra Comunidad. La inscripción en dicho Registro será siempre obligatoria para los planes elaborados en cumplimiento de un mandato legal, o en virtud de lo establecido en un convenio colectivo.

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

#### 2.1.7 Presencia equilibrada en los órganos directivos de las empresas.

a) La Comunidad Autónoma de Aragón fomentará y promoverá acciones para que las empresas se comprometan a alcanzar el objetivo de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección.

b) Reglamentariamente se podrán articular mecanismos de promoción de la participación de la mujer en dichos órganos, con especial atención a las empresas públicas, a aquellas que reciban subvenciones o apoyo público, así como a aquellas consideradas estratégicas dentro del ámbito socioeconómico de nuestra Comunidad Autónoma.

#### 2.1.8. Negociación colectiva.

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

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

- El fomento, en el marco del Consejo de Relaciones laborales, que en los convenios colectivos de ámbito autonómico o inferior se incluyan cláusulas antidiscriminatorias y para la igualdad de género, que hagan prevalecer la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, en las condiciones de acceso al empleo, selección de personal y contratación, formación, promoción profesional y clasificación profesional, condiciones de trabajo, incluidas las de retribución y extinción del contrato, en la salud laboral y en la medidas prevención y de protección ante el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, así como en la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

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

- La realización de acciones de formación dirigida a los agentes sociales y económicos que capacite a sus integrantes en materia de igualdad de género, para la incorporación del principio de igualdad de oportunidades y de trato y el análisis de género en sus áreas de trabajo, así como del uso integrador y no sexista del lenguaje, con especial incidencia en aquellas personas que participen en las mesas de negociación.

- La realización de acciones con el objetivo de incrementar la participación de las mujeres de forma activa en los procesos de negociación colectiva a fin de promover una representación equilibrada entre hombres y mujeres en los espacios de negociación.

- La incorporación en los convenios del uso integrador y no sexista del lenguaje, así como en los documentos, formularios y soportes que se produzcan en el marco de la negociación colectiva.

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

c) La Autoridad laboral podrá proceder de oficio al análisis de los convenios colectivos suscritos y en el supuesto de apreciar la existencia de alguna cláusula contraria al principio de igualdad de género, procederá a requerir a la mesa negociadora su subsanación. De la misma manera, podrá proceder de oficio a efectos de impugnar todos aquellos convenios colectivos ya publicados en los que se aprecie la existencia de cláusulas discriminatorias, directas o indirectas, por razón de género.

d) Para la solución extrajudicial de los conflictos laborales de Aragón, la mediación laboral intervendrá con el fin de que las partes lleguen a acuerdos que eviten o solucionen situaciones eventualmente discriminatorias por razón de género.

e) La Autoridad laboral de la Comunidad autónoma de Aragón, en el uso de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, primará la sustitución de las sanciones accesorias propuestas en las infracciones muy graves por discriminación por razón de sexo, por la implantación de un plan de igualdad en la empresa, conforme al procedimiento legalmente establecido.

#### 2.1.9. Seguridad y salud laboral.

a) La Comunidad Autónoma de Aragón velará por el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los planes de prevención de riesgos en el ámbito de su competencia y promoverá un concepto integral de salud laboral teniendo en cuenta los riesgos físicos y psicosociales desde una perspectiva de género. En ningún caso las diferencias físicas y los estereotipos de género asociados justificarán diferencias lesivas al principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de seguridad y salud laboral.

b) Los planes de prevención de riesgos que se apliquen a los centros de trabajo de la Comunidad Autónoma de Aragón prestarán especial atención a la salud de las trabajadoras durante el embarazo, en el período inmediato a su reincorporación laboral tras el parto y durante la lactancia, así como en el acoso sexual, por razón de sexo y en la violencia de género.

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

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

#### 2.1.10.- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

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

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

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

d) El Departamento competente en materia de igualdad, con la colaboración de los agentes sociales y económicos, impulsará la elaboración de protocolos de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y a la difusión de códigos de buenas prácticas, así como a la realización de campañas informativas y de acciones de formación.

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

f) El Gobierno de Aragón promoverá la incorporación de estos procedimientos y medidas complementarias en los convenios colectivos en el ámbito autonómico.

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

## **2.2. Igualdad en el sector público.**

### **2.2.1. Empleo en el Sector Público Aragonés.**

a) Las Administraciones Públicas aragonesas, en cumplimiento de los criterios de actuación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, adoptarán en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad, las siguientes medidas:

- Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.

- Facilitar a las empleadas y empleados públicos la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, sin menoscabo de la promoción profesional.

- Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional, con el objetivo de capacitar a su personal y facilitar la incorporación de la Igualdad de género en el desarrollo de la actividad pública.

- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.

- Establecer protocolos de actuación y protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo y la violencia de género.

- Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, entre mujeres y hombres en el ámbito de la función pública, en cumplimiento del principio de igualdad retribución por trabajo de igual valor.

- Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

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

### **2.2.2. Planes de igualdad en la Administración Pública:**

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

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

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

### 2.3. Protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo:

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

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

- Arbitrarán procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Estas condiciones y procedimientos no serán inferiores en ningún caso a los que la legislación laboral del Estado establezca para el sector privado y que el Gobierno de Aragón impulse y promueva para ese ámbito.

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

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

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

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

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

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

## **2. 3. Responsabilidad social y Marca de Excelencia**

### 2. 3. 1. Actuaciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.

Las empresas podrán realizar actuaciones de responsabilidad social, en virtud de acuerdos con la representación legal de su personal, instituciones, organismos y asociaciones, en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Para ello:

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

- No obstante, las empresas podrán desarrollar en otros instrumentos medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover las condiciones de igualdad entre

mujeres y hombres en el seno de la empresa o en su entorno.

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

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

### 2. 3. 2. Marca de Excelencia en Igualdad.

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

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

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

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

- Las garantías de igualdad retributiva por trabajos de igual valor.

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

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

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

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

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

- Las reservas de plazas para mujeres en situación de vulnerabilidad.

- El fomento de empleo de mujeres jóvenes.

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

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

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

## **C- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.**

### **1. Principios de actuación en la conciliación.**

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

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

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

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

### **2. Derecho y deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado.**

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

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

### **3. Organización de espacios, horarios y creación de servicios.**

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

a) Promoverán la coordinación entre los horarios laborales, escolares, comerciales y de los servicios.

b) Fomentarán acciones de investigación para la identificación, análisis de prácticas y técnicas que permitan adaptar los tiempos y los horarios de la actividad laboral a las necesidades de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

c) Orientarán el modelo de desarrollo hacia la integración de funciones, potenciará la descentralización de los servicios y equipamientos y fomentará la introducción de actividades de trabajo productivo en las zonas de residencia.

d) Promoverán la elaboración de actuaciones o de planes de diseño, organización de espacios y servicios que faciliten la funcionalidad de las localidades, propicien la proximidad de las dotaciones y servicios y reduzcan los tiempos de acceso y desplazamiento.

e) Promoverán la existencia de centros de educación infantil y centros de cuidados de personas mayores, con algún tipo de discapacidad o dependencia, con horarios compatibles con las jornadas laborales, descansos y permisos, que favorezcan la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres.

f) Desarrollarán medidas para garantizar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres, teniendo en consideración a todos los modelos de familia y la situación de las mujeres que viven en el medio rural o en situación de vulnerabilidad.

#### **4. Conciliación en las empresas privadas.**

a) Las empresas y entidades privadas respetarán los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres que garantiza esta Ley. Igualmente, deberán desarrollar actuaciones tendentes a facilitar la conciliación de las responsabilidades profesionales de sus trabajadores y trabajadoras con su vida personal y familiar.

b) Los poderes públicos de Aragón, en el ámbito de sus competencias, promoverán:

- Medidas que favorezcan que las empresas flexibilicen y reordenen el tiempo de trabajo o adopten otras medidas de conciliación.

- La elaboración y aplicación de Planes de igualdad en las empresas, que contemplen, entre otros objetivos, medidas para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de su personal, y fomentar así la igualdad entre hombres y mujeres.

- El teletrabajo, adoptando las medidas adecuadas para ello en las empresas y entidades que por su sistema de producción u organización permitan la realización de toda o parte de la jornada fuera del entorno laboral.

- Actuaciones para incentivar a las empresas que proporcionen a sus empleados servicios destinados a facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

- La organización de foros para el desarrollo de buenas prácticas que orienten al empresariado y a su personal en la implantación de medidas de conciliación. Asimismo, se impulsarán campañas de sensibilización sobre la importancia y el valor de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigidas a los mismos, para una igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

- El Gobierno de Aragón promoverá el reconocimiento a aquellas empresas que, de un modo más significativo y de forma estable y continuada, implanten medidas de conciliación y apoyo a la igualdad.

#### **5. Conciliación en la función pública.**

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

a) Impulsará medidas de flexibilización horaria y de la jornada de trabajo, siempre que lo permitan la naturaleza de los puestos de trabajo y previo acuerdo con las organizaciones sindicales, con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las empleadas y empleados públicos y hacer posible un reparto equilibrado de las tareas y responsabilidades familiares domésticas.

b) Asimismo, previa negociación con las organizaciones sindicales más representativas en la Comunidad Autónoma de Aragón, en los diversos Departamentos y Organismos públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón se establecerán medidas de conciliación en el marco de los planes de igualdad, que podrán incluir aspectos relacionados con la flexibilización de la jornada y horario de trabajo, flexibilización en el espacio, entre otras medidas.

c) Promoverá el teletrabajo para el personal a su servicio, en aquellos casos en que las características del puesto lo permita, siempre que esta medida sea compatible con la consecución de los objetivos laborales previstos. Asimismo, se adoptarán medidas adecuadas para promover el teletrabajo en el sector privado en aquellas empresas y entidades que por su sistema de producción u organización permitan la realización de toda o parte de la jornada fuera del entorno laboral.

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

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

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

## **6. Medidas en materia educativa.**

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

## **7. Servicios Sociales.**

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

## **D- Promoción y protección de la salud.**

### **1. Las políticas de salud.**

Las políticas de salud, estrategias y programas de salud de la Comunidad Autónoma de Aragón integrarán la perspectiva de género en su formulación, desarrollo y evaluación, las distintas necesidades de mujeres y hombres y las medidas necesarias para abordarlas adecuadamente. A tal efecto:

a) Establecerán las medidas que garanticen, en el ámbito territorial de Aragón, la integridad física y psíquica de las mujeres y niñas, impidiendo la realización de prácticas médicas o quirúrgicas que atenten contra dicha integridad.

b) Integrarán los principios de igualdad en la práctica profesional del personal al servicio de las organizaciones sanitarias.

c) En las acciones de educación sanitaria y, en concreto, en la formación del personal al servicio de las organizaciones sanitarias, garantizarán la integración sistemática de iniciativas que favorezcan la promoción específica de la salud de las mujeres y prevengan su discriminación, garantizando en especial su capacidad para detectar y atender las situaciones de violencia de género.

d) Impulsarán la aplicación de medidas que permitan la atención específica a las necesidades en materia de salud que, por razón de sexo, presenten las mujeres, y con especial atención a la prevención y tratamiento a los colectivos menos favorecidos.

e) La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón implantará políticas de atención a la salud sexual y reproductiva, garantizando en todo caso:

- La calidad de los servicios de atención a la salud sexual integral y la promoción de estándares de atención basados en el mejor conocimiento científico disponible.
- El acceso universal a las metodologías y técnicas de planificación familiar y de la reproducción.
- La provisión de servicios de calidad para atender a las mujeres y a las parejas durante el embarazo, el parto y el puerperio.
- Las medidas oportunas para una atención pública de calidad no condicionada por el estado civil, orientación sexual, identidad sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social que pueda dar lugar a situaciones de discriminación.

f) En el marco de la Educación para la Salud, pondrá en marcha actuaciones para la promoción de la salud sexual que se dirigirán a:

- Proporcionar educación sociosanitaria integral y con perspectiva de género sobre salud sexual.
- Promover la corresponsabilidad en las conductas sexuales, cualquiera que sea la orientación sexual de las personas.
- Proporcionar información sociosanitaria sobre la prevención de enfermedades e infecciones de transmisión sexual, así como de metodologías de la planificación de la maternidad y paternidad y la reproducción.

## **2. Investigación biomédica.**

a) La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón promoverá en las diferentes líneas y proyectos de investigación biomédica:

- La incorporación del enfoque de género, de forma que permita conocer los diferentes modos de enfermar y de respuesta terapéutica de las mujeres y los hombres, tanto en sus aspectos de ensayos clínicos como asistenciales.
- Las medidas y actuaciones necesarias para avanzar científicamente en la prevención, diagnóstico y tratamiento de enfermedades que afecten de modo exclusivo o con alto índice de prevalencia en las mujeres.

b) La Administración sanitaria incorporará a los estudios de investigación y de opinión sobre los servicios sanitarios, encuestas de salud así como registros o cualquier sistema de información médica y sanitaria, indicadores de género que permitan conocer los datos relativos a mujeres y hombres, tanto de forma desagregada por sexos como de modo global.

## **E- Políticas de igualdad en el ámbito social.**

## **1. Igualdad en las políticas de bienestar social.**

a) La Comunidad Autónoma de Aragón fomentará la integración transversal de la igualdad de género en las políticas de bienestar social, tanto en su desarrollo normativo como en las actuaciones y programas sectoriales de intervención dirigidos a garantizar a todas las personas el disfrute de los derechos sociales básicos.

b) Especial atención se dispensará a la institución de la familia, en la que se fomentará la igualdad de los derechos y deberes de las mujeres y de los hombres en el ámbito de la misma y la corresponsabilidad en la vida familiar, con respeto a la autonomía e igualdad de cada persona que la integra.

## **2. Igualdad en las políticas de inclusión social.**

La Comunidad Autónoma de Aragón aplicará transversalmente la igualdad de género en las políticas de intervención para la inclusión social y promoverá las siguientes medidas:

a) El desarrollo de actuaciones para contrarrestar la mayor incidencia de la pobreza y de la exclusión social en colectivos específicos de mujeres, en aquellos casos en los que los indicadores de exclusión señalen la especial vulnerabilidad de los mismos.

b) La realización de análisis y estudios desde la perspectiva de género en los se tendrá en cuenta la interacción que se produce entre el género y otros factores de discriminación con el fin de detectar necesidades y planificar actuaciones de lucha contra la pobreza y la exclusión social.

## **3. Protección de la maternidad.**

a) Los Poderes públicos de Comunidad Autónoma de Aragón garantizarán la realización efectiva del principio de igualdad de oportunidades y de trato y la no discriminación en relación con el ejercicio de derechos derivados de la maternidad y la paternidad.

b) Se promoverán las condiciones que eviten y eliminen los efectos negativos que el embarazo y la propia maternidad puedan tener en los derechos sociales básicos de las mujeres.

c) Se establecerá una atención integral específica a todas las mujeres embarazadas en situación de vulnerabilidad económica o social, especialmente a las mujeres jóvenes, con discapacidades y a las víctimas de violencia de género.

## **4. Tráfico y explotación sexual.**

a) En el ámbito de sus competencias, las Administraciones Públicas de Aragón combatirán especialmente el tráfico de personas adultas y menores y, en particular, el que se realice con fines de explotación sexual.

b) Las mujeres que en Aragón estén sometidas a tráfico o su utilización con fines de explotación sexual, prostitución y comercio sexual, cualquiera que sea el tipo de relación que une a la víctima con el agresor, y con independencia de la edad de aquella, serán beneficiarias de todos los derechos contemplados en la Ley 4/2007, de 22 de marzo, de Prevención Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia en Aragón, como forma reconocida de violencia ejercida contra las mujeres.

## **F- Políticas sectoriales:**

### **1. Actividad física y deportes:**

a) Las Administraciones públicas aragonesas incorporarán el principio de igualdad de género en todas las actuaciones y programas públicos de desarrollo del deporte en su diseño, ejecución y evaluación. A tal efecto:

- Promoverán la educación física y la práctica del deporte como valor social, cultural y de salud en las mujeres, en todas las etapas de la vida, desde niñas hasta mayores, y en todos los niveles y ámbitos territoriales aragoneses, incentivando especialmente las prácticas en las que la mujer esté

infrarrepresentada.

- Adoptarán las medidas oportunas, tanto por las Administraciones Públicas como las federaciones, asociaciones y entidades deportivas de la Comunidad Autónoma de Aragón, para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres con relación a la actividad física y la práctica del deporte, en todas sus modalidades deportivas, incluidos aquellos aspectos relacionados con la celebración de pruebas y competiciones.

- Llevarán a cabo acciones de sensibilización y difusión del deporte femenino, incluyendo la puesta en valor de aquellos logros obtenidos por las deportistas con o sin discapacidad al objeto de crear referentes femeninos en el ámbito social.

- Promoverán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y decisión en el ámbito deportivo.

b) Los programas o actividades deportivas, que establezcan o promuevan actitudes sexistas, discriminatorias o que atenten a la dignidad de la mujer no podrán recibir subvenciones o ayudas públicas de las Administraciones Públicas aragonesas.

## 2. Cultura:

a) Las Administraciones públicas aragonesas, en su ámbito competencial, velarán por hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en todo lo relativo a la creación y producción artística cultural e intelectual y a la difusión de la misma.

b) El Gobierno de Aragón promoverá la participación de la mujer en el acceso a la cultura y en la oferta artística y de actividades culturales, adoptando las medidas necesarias para evitar cualquier discriminación.

c) Los distintos organismos, agencias, entes y demás estructuras de las Administraciones Públicas aragonesas que de modo directo o indirecto configuren el sistema de gestión cultural, desarrollarán entre otras las siguientes actuaciones para su promoción:

- Acciones de impulso y ayudas a la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, traducidas en incentivos de naturaleza económica.

- Actuaciones de divulgación y de intercambio cultural, intelectual y artístico de la producción artística y cultural de mujeres, tanto a nivel autonómico, nacional como internacional y la suscripción de convenios con los organismos competentes.

- Programas para incentivar las producciones innovadoras que superen el androcentrismo y el sexismo y fomenten el valor de la igualdad entre mujeres y hombres, especialmente en aquellos ámbitos en los que la mujer esté infrarrepresentada.

- Acciones para el reconocimiento de la aportación de las mujeres y de los hombres al patrimonio cultural de Aragón.

- El fomento del uso del lenguaje integrador y no sexista del lenguaje y de las imágenes en la creación y producción artística, cultural e intelectual y en la difusión de la misma.

- Medidas para la promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la oferta artística y cultural pública.

- El fomento de la representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos consultivos y de

decisión existentes en el ámbito artístico y cultural, así como en los jurados que conceden premios o reconocimientos en estos ámbitos.

d) Las Administraciones públicas de la Comunidad Autónoma de Aragón no podrán acoger, adquirir o subvencionar producciones artísticas, cualesquiera que sea su soporte, que promuevan actitudes sexistas, discriminatorias o que atenten a la dignidad de la mujer o promuevan la violencia de género.

e) Los espacios públicos no podrán acoger la realización de actividades culturales en las que no se permita o se obstaculice la participación de las mujeres.

### **3. Cooperación Internacional para el Desarrollo:**

a) Todas las políticas, planes, documentos de planificación estratégica, tanto sectorial como geográfica y herramientas de programación operativa de la Cooperación Aragonesa para el Desarrollo, incluirá el principio de igualdad de género de forma transversal contemplando medidas concretas para su seguimiento y evaluación.

b) Las Administraciones Públicas desarrollarán actuaciones de formación para los y las agentes de cooperación, tanto del ámbito público como privado, para incorporar efectivamente la perspectiva de género.

### **4. Planeamiento urbanístico y vivienda:**

a) Las Administraciones Públicas aragonesas integrarán transversalmente la perspectiva de en las políticas y los planes en materia de vivienda y desarrollará programas y actuaciones que tengan en consideración las necesidades y características de las mujeres y de los hombres, los diferentes grupos sociales, la diversidad de los modelos de familia y las distintas etapas del ciclo vital.

b) Los poderes públicos de Aragón en coordinación y colaboración con las entidades locales en el territorio aragonés, aplicarán el enfoque de género en el diseño de las ciudades, en las políticas urbanas, y la definición y ejecución de los planeamientos urbanísticos.

c) La planificación pública fomentará la descentralización de servicios, de manera que las infraestructuras y la ordenación de los usos urbanísticos del suelo responda a las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, disminuyendo los tiempos de desplazamiento y garantizando una mejor accesibilidad a los servicios y dotaciones tanto públicas como privadas.

d) Se facilitará el acceso a las viviendas protegidas de las mujeres víctimas de violencia de género, y de aquéllas que se encuentren en situación de riesgo de exclusión social, en función de las condiciones especialmente graves que pudieran concurrir.

### **5. Movilidad:**

Los poderes públicos de Aragón aplicarán el principio de Transversalidad para la implantación de la igualdad de género en su política de transporte y movilidad, así como en su planificación y se aplicarán las siguientes medidas:

a) Promoverán la incorporación de la perspectiva de género en los estudios y análisis en materia de transporte y movilidad y la aplicación de indicadores de género y datos estadísticos desagregados por sexo.

b) Desarrollarán actuaciones para dar respuesta especialmente a la planificación que tenga como objetivo la reducción de tiempos y distancias con el objeto de conciliar la vida familiar y laboral, así como las necesidades del ámbito rural, y a la situación de las personas con discapacidad.

### **6. Sociedad de la información y del conocimiento:**

La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón integrará transversalmente la perspectiva de género en la planificación e implantación de las nuevas tecnologías y de la información, la comunicación y el

conocimiento, en base al respeto al principio de igualdad de oportunidades y trato y de no discriminación entre mujeres y hombres. A tal efecto:

a) Promoverá la aplicación de indicadores de género y datos estadísticos desagregados por sexo en los proyectos que se desarrollen de tecnologías de la información y la comunicación, con el objetivo de poder evaluar el impacto de género.

b) Fomentará el uso integrador y no sexista del lenguaje y las imágenes en el ámbito de sus actuaciones y en los proyectos relacionados con las tecnologías de la información y la comunicación y el conocimiento, financiados total o parcialmente por los poderes públicos, con el objetivo de garantizar que en los contenidos e imágenes se haga un tratamiento inclusivo e igualitario entre mujeres y hombres.

c) Desarrollará acciones de sensibilización y difusión de buenas prácticas de incorporación de la perspectiva de género en las tecnologías de la comunicación, la información y el conocimiento.

d) Promoverá programas formativos y de acceso a las nuevas tecnologías de la comunicación y la información a las mujeres, con el objetivo de superar la brecha digital y mejorar su capacitación profesional. Se considerarán ámbitos de especial atención el de las mujeres con discapacidad y las que residen en el entorno rural.

---

## **7. Desarrollo rural:**

a) Los poderes públicos de Aragón integrarán la perspectiva de género en las actuaciones de desarrollo rural, garantizando que estas intervenciones contemplen las necesidades de las mujeres, permitan su plena participación con equidad en los procesos de desarrollo rural y contribuyan a una igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres.

b) La Administración Pública aragonesa, en el ámbito de su competencia, establecerá programas y actuaciones con el objetivo de:

- Analizar la situación de las mujeres y de los hombres en el entorno rural a efectos de valorar aquellas actuaciones más efectivas y necesarias.

- Facilitar el acceso a la titularidad o la cotitularidad por parte de las mujeres de las explotaciones agrarias y especialmente las de origen familiar, así como apoyar el cooperativismo femenino rural, con la finalidad de promover una representación equilibrada de mujeres y hombres.

- Hacer visible socialmente la importancia del trabajo de las mujeres en el medio rural y de sus aportaciones a la economía, la cultura y al desarrollo de los territorios.

- Fomentar el asociacionismo femenino en el ámbito rural como motor de dinamización, transformación y desarrollo rural.

- Promover medidas de formación de las mujeres en el ámbito rural dirigidas a mejorar el nivel socioeducativo y formativo, con el fin de favorecer su incorporación al mercado laboral, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia y a la creación de empleo.

- Facilitar el acceso a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación y a la gestión de empresas de ámbitos tecnológicos que favorezca el teletrabajo.

- Promover la presencia y participación de las mujeres en el ámbito rural favoreciendo su acceso a puestos de decisión política, profesional o social.

- Fomentar el papel de las mujeres como impulsoras activas del desarrollo rural, apoyando las iniciativas lideradas por ellas y fomentando su presencia en los órganos rectores del medio rural.

## **G- Participación social y política.**

### **1. Medidas de participación social y política.**

Las Administraciones Públicas aragonesas impulsarán la participación social y política de las mujeres en todos los ámbitos de actuación de su competencia y se adoptarán las siguientes medidas:

a) La promoción de la composición equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas a las elecciones a las Cortes de Aragón, que ni supere el sesenta por ciento ni sea menos del cuarenta por ciento.

b) Se fomentará que en los órganos de dirección de las asociaciones y organizaciones profesionales, empresariales, de economía social, sindicales, políticas, culturales o de otra índole exista una presencia equilibrada de mujeres y hombres. Con este objetivo, entre otras actuaciones, se podrán adecuar las subvenciones que les correspondan en función de la adopción de medidas que hagan posible un incremento de la presencia de mujeres en aquellos órganos de dirección en los que estén infrarrepresentadas.

c) Las asociaciones y organizaciones profesionales, empresariales, de economía social, sindicales, políticas, culturales o de otra índole, que discriminen a las mujeres en su proceso de admisión, en su funcionamiento o en la participación de sus órganos de decisión o consultivos, no podrán recibir subvenciones o ayudas públicas de las Administraciones Públicas aragonesas.

### **2. Fomento del asociacionismo.**

a) La Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Aragón fomentará a las asociaciones y entidades sin ánimo de lucro que lleven a cabo actividades dirigidas a la consecución de los fines que persigue esta Ley y que trabajen en el ámbito de la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. Dichas entidades y asociaciones podrán ser declaradas de utilidad pública, en los términos previstos en la legislación específica de sus correspondientes formas jurídicas.

b) Se impulsará el movimiento asociativo y las iniciativas que persigan la creación de redes de asociaciones de mujeres con el objetivo de incorporar a las mujeres en la actividad pública, privada y empresarial.

## **H - Imagen y medios de comunicación social.**

### **1. Imagen de las mujeres y hombres.**

a) El Gobierno de Aragón y el resto de Administraciones Públicas aragonesas velarán que todos los medios de comunicación social sujetos a sus propios ámbitos competenciales cumplan lo establecido en nuestro ordenamiento jurídico en lo relativo a la protección y salvaguarda de los derechos fundamentales, de sus principios y valores, así como de la legislación aplicable en materia de igualdad, con especial atención a la erradicación de conductas, textos e imágenes que promuevan o justifiquen la desigualdad entre mujeres y hombres.

b) Se promoverá la aplicación del principio de Igualdad y de oportunidades en la transmisión de una imagen igualitaria y no discriminatoria de las mujeres y de los hombres en todos los medios de información y de comunicación. A tales efectos:

- La imagen que se transmita a través de estos medios y de la publicidad debe ser igualitaria, plural, libre de estereotipos sexistas y de roles de género discriminatorios asignados y que reflejen adecuadamente la pluralidad de funciones y papeles que las mujeres ejercen en todos los ámbitos de la sociedad.

- Se fomentará que el conjunto de medios de comunicación desarrollen un papel proactivo en la eliminación de discriminaciones por razón de género y en el fomento de la corresponsabilidad como un valor social.

- Se promoverá la aplicación del uso integrador y no sexista del lenguaje y de las imágenes, para la

utilización no discriminatoria, sexista, vejatoria o en contra del principio de igualdad de las mismas, y que se promueva de forma activa una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de las mujeres y los hombres.

## **2. Medios de comunicación social de titularidad pública.**

a) Los medios de comunicación social de titularidad pública, los que subvencionen o en los que participen las Administraciones públicas aragonesas, cuya actividad se encuentre sujeta al ámbito competencial de la Comunidad Autónoma de Aragón, transmitirán una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres, y promoverán el conocimiento y la difusión del principio de igualdad de oportunidades y de trato, así como la implantación de un uso integrador y no sexista del lenguaje y de las imágenes.

b) El Gobierno de Aragón, con el fin de evitar la discriminación de las mujeres en el sector de la información y la comunicación de titularidad pública y, en particular, en relación con la organización y actividad propia de la entidad audiovisual autonómica, promoverá:

- La adopción, mediante la autorregulación, de códigos de buenas prácticas tendentes a que los medios de comunicación transmitan en sus programaciones el contenido de los derechos fundamentales y los valores constitucionales, especialmente el principio de igualdad, con el objetivo de situar y visibilizar a mujeres y hombres en la sociedad actual en un marco de equidad, tolerancia, respeto, rechazo a la violencia y dignidad de las personas, al margen de estereotipos sexistas de la imagen y de roles de género, y con especial incidencia en los contenidos dirigidos a la población infantil y juvenil.

- El desarrollo, de forma periódica, de campañas institucionales de información y difusión dirigidas a fomentar el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, promoviendo la presencia y participación social y política de las mujeres, la eliminación de la desigualdad entre los dos sexos y, especialmente, la sensibilización contra la violencia de género el acoso sexual y por razón de sexo, así como la explotación sexual de las mujeres, niñas y niños. A tales efectos, velará por la utilización de las técnicas y metodologías adecuadas para hacer llegar estos mensajes, también a las personas con alguna discapacidad sensorial, estableciendo, para ello, los servicios de traducción necesarios.

- El principio de participación equilibrada entre mujeres y hombres en sus órganos de administración, representación y consulta, así como en los puestos técnicos.

- La elaboración de un Plan de Igualdad específico, por parte de la Corporación Aragonesa de Radio y Televisión, que incluya la formación y promoción de mujeres a puestos de responsabilidad directiva y profesional.

- El desarrollo de encuentros entre las asociaciones y grupos de mujeres y representantes de los medios de comunicación social y de la publicidad, con el fin de identificar las necesidades e intereses reales y fomentar que los medios de comunicación transmitan una imagen igualitaria de las mujeres y de los hombres libre de estereotipos de género.

## **3. Igualdad en los medios de titularidad privada**

El Gobierno de Aragón velará que los medios de titularidad privada transmitan en sus contenidos una imagen igualitaria y no discriminatoria conforme a lo previsto en la presente Ley para los medios públicos. Para ello:

- a) Se impulsará la adopción de acuerdos de autorregulación, que contribuyan al cumplimiento de la legislación en materia de igualdad entre hombres y mujeres, incluyendo las actividades de venta y publicidad que en aquéllos se desarrollen.
- b) Se promoverá la formación en igualdad género para profesionales de los medios de comunicación social. Así mismo, se aportarán recomendaciones, cláusulas marco y códigos que erradiquen los estereotipos de género.
- c) Se asesorará a los medios de comunicación para la elaboración de un manual de estilo para el tratamiento informativo de la violencia de género.
- d) Se fomentará que en los órganos de administración de los medios de comunicación de titularidad privada promuevan el principio de participación equilibrada entre mujeres y hombres.

#### **4. Igualdad en la publicidad.**

a) El Gobierno de Aragón velará por la aplicación del principio de igualdad y de oportunidades y de trato en la transmisión de una imagen igualitaria, plural, no estereotipada y no discriminatoria de las mujeres y de los hombres en la publicidad. Así mismo, promoverá el uso integrador y no sexista del lenguaje y de las imágenes.

b) La publicidad que comporte una conducta no igualitaria y discriminatoria de acuerdo a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y Hombres y a esta Ley y en general, en la normativa de igualdad, será considerada ilícita, de conformidad con lo previsto en la legislación general de publicidad y la de publicidad y comunicación institucional. A tales efectos, se considerará publicidad ilícita aquella que atente contra la dignidad de la persona o vulnere los valores y derechos reconocidos en la Constitución, especialmente, los previstos en los artículos 14, 18 y 20.4. Se entiende incluida:

- La publicidad que presente a las mujeres de forma vejatoria o discriminatoria, bien utilizando particular y directamente su cuerpo o partes del mismo como mero objeto desvinculado del producto que se pretende promocionar.

- La publicidad que utilice la imagen asociada a roles o comportamientos estereotipados de género que vulnere los fundamentos de nuestro ordenamiento jurídico, así como aquella que promueva a generar la violencia referida en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y en la Ley 4/2007, de 22 de marzo, de Prevención y Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia en Aragón.

- No podrá emitirse ni editarse publicidad que fomente o induzca a la prostitución de mujeres en ningún medio de comunicación de titularidad pública.

- Se incluirá la perspectiva de género en los criterios de contratación de campañas de publicidad por parte de los organismos públicos aragoneses.

#### **3.2.2. Resultados directos de la aplicación de norma**

Previsión de resultados en relación con la situación definida:

Todas las medidas que se incorporan por parte de la Ley reflejan un enfoque de género y están dirigidas a garantizar una mayor igualdad entre hombres y mujeres y para el beneficio de ambos de modo igualitario. El objetivo de esta nueva norma es la contribución a la consecución de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en Aragón, tanto desde un punto de vista cuantitativo como cualitativo, así como a eliminar estereotipos de género, y que de su aplicación se produzcan variaciones en la situación de partida. Para ello se incorporan medidas de acción positiva, acciones compensatorias de fomento de la igualdad de género.

La previsión de resultados para igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, tras el análisis de las

medidas incorporadas, sería la siguiente:

## **A- Ámbito de la educación:**

### **1. Principios e igualdad en la educación.**

- a) La incorporación del principio de la coeducación y el enfoque de género de forma transversal con el objetivo de fomentar el desarrollo integral de todas las personas y una sociedad más justa, capaz de eliminar las desigualdades en todos los ámbitos.
- b) La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y la eliminación de obstáculos que dificulten la igualdad efectiva en el sistema educativo.
- c) Desarrollo de medidas para la consecución de niveles máximos de equidad educativa y de calidad para todo el alumnado, hombres y mujeres.
- d) La integración de la perspectiva de género en el conjunto de sus actuaciones, que supone la puesta en valor y consideración, así como un análisis sistemático en el conjunto de la actividad educativa, de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones, valores, necesidades, obstáculos y limitaciones de mujeres y hombres, promoviendo la igualdad a todos los niveles y en todas sus fases de diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación.
- e) El fomento del uso integrador y no sexista del lenguaje y de las imágenes para la promoción de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de las mujeres y los hombres, y dejando constancia de la presencia de todas las personas, mujeres y hombres, en el discurso del lenguaje.

### **2. En las enseñanzas no universitarias.**

2.1. Las medidas de promoción de la igualdad de género por parte de la Administración educativa aragonesa en todos los centros educativos de Aragón tienen como consecuencia directa:

- a) La implantación estratégica de la transversalidad de la igualdad de género en la elaboración, desarrollo y seguimiento de todas las actuaciones educativas.
- b) La consolidación de la coeducación en los distintos niveles, etapas, ciclos, grados y modalidades del sistema de enseñanza.
- c) El compromiso educativo por la igualdad de género de la comunidad escolar.
- d) Mayor garantía de una orientación académica y profesional no sexista.
- e) Propiciará el principio de representación equilibrada en el acceso a los puestos de dirección de los centros y a los órganos de participación educativa.
- f) Impulsará la incorporación de la perspectiva de género en las políticas de gestión de recursos y de personas.
- g) Impulsará la figura de Persona responsable de Coeducación en todos los centros educativos, con formación específica de Igualdad de género, para asesorar y garantizar la puesta en práctica de proyectos o programas de igualdad.

h) Realización de programas de competencia social y emocional para el desarrollo de habilidades metacognitivas y de educación emocional y afectivo sexual en el alumnado. Tratará en todos los niveles de sistema educativo, entre otros: la autonomía personal de todo el alumnado para la corresponsabilidad, así como la potenciación de la autonomía de las mujeres en la sociedad y en todos los aspectos de la vida; orientación laboral sin sesgos de género; prevención de la violencia, especialmente la de género, el respeto a la diversidad; visibilización y contribución de las mujeres en todos los ámbitos, educación afectivo-sexual; el uso integrador y no sexista del lenguaje y de la imagen, formación en materia de consumo desde la perspectiva de igualdad de género; habilidades de participación socio-política; impulso del espíritu emprendedor en el respeto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como medida de estímulo para la creación de empresas y como medida para promover un futuro mercado laboral integrador.

i) La integración de la perspectiva de género en el conjunto de sus actuaciones de los procesos de evaluación y de calidad del sistema educativo por parte de la Administración educativa supone la puesta en valor y consideración, así como un análisis sistemático en el conjunto del sistema educativo, de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones, valores, necesidades, obstáculos y limitaciones del alumnado y personal, mujeres y hombres, en todas las políticas y los programas, y promoviendo la igualdad a todos los niveles y en todas sus fases de diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación.

## 2.2. En relación a los materiales curriculares y libros de texto, la Administración educativa:

a) En los libros de texto y en los materiales curriculares que se utilicen en los centros educativos de la Comunidad Autónoma de Aragón se eliminarán los prejuicios y estereotipos sexistas y culturales y los modelos en los que aparezca la desigualdad y la violencia de género.

b) La selección de los libros y materiales curriculares se hará conforme al respeto del principio de igualdad de género.

## 2.3. Respecto a la formación del profesorado las Administraciones Educativas:

a) Los Planes de formación inicial y continua del profesorado incluirán actividades formativas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, coeducación, educación afectivo sexual y violencia de género.

b) Se generarán canales de comunicación y redes de intercambio de docencia e investigación en materia de género en Aragón, con el Estado y Europa.

## 2.4. Consejos escolares:

a) Al tener en cuenta el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en las normas que regulan los procesos de elección, se tenderá al equilibrio en la representación de mujeres y hombres en este órgano. A efectos de este Proyecto de Ley, se entiende por representación equilibrada aquella situación en que la presencia de mujeres y hombres, en el conjunto de personas a que se refiera, cada sexo ni supere el sesenta por ciento ni sea menos del cuarenta por ciento.

b) Desarrollo de actividades formativas dirigidas a las personas designadas por los Consejos Escolares de entre sus miembros para el fomento de medidas educativas que hagan efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.

## 2.5. Servicios de Inspección educativa:

a) Impulso de los Servicios de Inspección educativa, que intervendrá con actuaciones de asesoramiento, supervisión y evaluación de la educación, así como en los libros de texto y los materiales curriculares, con el fin de que el principio de igualdad sea efectivo.

b) Desarrollo de actividades formativas para garantizar la formación en igualdad de género del personal de Inspección, especialmente en materia de coeducación, igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres y en la prevención de la violencia de género.

### **3. Enseñanza universitaria**

#### **3.1. Igualdad de oportunidades en la Enseñanza superior.**

a) Implantación de la perspectiva de género en la enseñanza universitaria, en sus asignaturas y en los proyectos docentes con los objetivos siguientes:

- Eliminación de prejuicios, estereotipos sexistas o culturales discriminatorios en los materiales curriculares y los libros de texto.

- La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, así como la realización de cursos de postgrado y doctorados en estudios de género y la creación de seminarios universitarios de estudios de la mujer.

- La puesta en marcha de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el Sistema universitario aragonés .

- Una participación y representación más equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos colegiados, comités de personas expertas y en la comisiones de selección y evaluación de las Universidades aragonesas.

#### **3.2. Igualdad de oportunidades en el ámbito de la Investigación:**

a) Inclusión de la perspectiva de género en los proyectos de investigación que afecten a las personas.

b) Reconocimiento de los estudios de género como mérito, cuando así proceda, para evaluar la actividad docente, investigadora y de gestión de su profesorado.

c) Apertura de canales de comunicación y redes de intercambio de docencia e investigación en materia de género.

d) Apoyo a la creación, desarrollo y mantenimiento de Cátedras de estudios de género.

e) Impulso de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la investigación, de la ciencia y de la tecnología.

### **B- Ámbito del empleo:**

#### **1. Igualdad en el empleo**

a) Potenciación del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo:

- Aplicación de políticas de fomento del empleo y de la actividad empresarial, que impulsen la participación de las mujeres en el mercado de trabajo.

- Implantación de medidas de acción positiva y planes de igualdad para superar las situaciones de discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral.

- Adopción de medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar en la negociación colectiva.

b) Para la visibilización de trabajo doméstico:

- Elaboración de estudios y el desarrollo de actuaciones de sensibilización para un mayor reconocimiento de 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.

## **2. Igualdad laboral en el sector privado y en la Función Pública de Aragón:**

Aplicación de la Transversalidad de género en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas de empleo que se desarrollen en Aragón y que sean de su competencia :

- a) En el acceso al empleo, la selección de personal y la contratación.
- b) En la formación y en la promoción profesional y clasificación profesional.
- c) En las condiciones de trabajo, incluidas las de retribución y extinción del contrato.
- d) En la salud laboral y en las medidas prevención y de protección ante el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.
- e) En la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

### **2.1. Igualdad en el ámbito laboral en el Sector Privado.**

#### **2.1.1. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.**

- a) Incorporación de la perspectiva de género en las políticas de empleo para fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral.
- b) Inclusión de estrategias para eliminar los estereotipos sexistas y medidas para mejorar la conciliación entre la vida personal, laboral y familiar, tanto de las mujeres como de los hombres.
- c) Promoción de la formación profesional para el acceso de las mujeres a las ramas técnicas, científicas y de nuevas tecnologías y en otras en las que en el mercado laboral estén subrepresentadas.
- d) Desarrollo de medidas de acción positiva para la inserción en el mercado laboral de las mujeres y los hombres en igualdad de oportunidades, especialmente para las situaciones en que presenten mayor vulnerabilidad y riesgo de discriminación, o en casos de subrepresentación.
- e) Realización de actividades formativas para el personal del Servicio Público de empleo y de las entidades colaboradoras sobre la incorporación de la perspectiva de género en cada fase del proceso integral de acompañamiento a la inserción laboral.
- f) Promoción de la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los distintos programas y actuaciones que desarrollen acciones formativas para el empleo.
- g) Garantía de la tramitación no discriminatoria por razón de sexo de las ofertas de empleo , en el proceso de intermediación laboral y en la redacción de las mismas en las que se utilizará un lenguaje integrador y no sexista.

#### **2.1.2. Igualdad en el trabajo.**

- a) Fomento en el sector privado del respeto a la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, a fin de excluir cualquier forma de segregación profesional. A tal efecto se fomentará la igualdad en los procesos de formación, intermediación, cualificación, perfeccionamiento y promoción profesional.
- b) Desarrollo de medidas para que los protocolos de actuación, los pactos individuales y las decisiones individuales del empresariado que se dicten en el ámbito de cualquier relación laboral, no contengan discriminación alguna por razón de sexo.

c) Planificación de campañas de inspección dirigidas a combatir la discriminación por razón de género, y especialmente la discriminación salarial, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

#### 2.1.3 Fomento de la contratación de mujeres.

- Establecimiento de incentivos a la contratación estable de las mujeres, atendiendo con carácter prioritario a aquellos sectores y categorías laborales en los que se encuentren subrepresentadas, así como a sus situaciones singulares.

#### 2.1.4. Fomento de la emprendeduría.

a) Contemplación de ayudas específicas a mujeres para la creación de empresas o ayudas al autoempleo en el marco de las políticas de fomento empresarial y establecimiento de medidas de formación, asesoramiento y seguimiento para la consolidación de sus proyectos empresariales.

b) Establecimiento de otras acciones de fomento del emprendimiento de mujeres así como las consistentes en sensibilización, orientación, formación, asesoramiento, tutorización, acompañamiento o de apoyo a la constitución de redes empresariales.

#### 2.1.5. Calidad en el empleo y el autoempleo.

a) Desarrollo de medidas para la promoción de la igualdad de género en las condiciones de trabajo y en la contratación, formación, promoción, retribución o extinción de la relación laboral, tanto por cuenta propia como ajena.

b) Fomento de actuaciones para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

c) Colaboración con los agentes económicos y sociales para promover el trabajo estable y de calidad de las mujeres y los hombres de Aragón en igualdad de oportunidades.

#### 2.1.6. Planes de igualdad.

a) Medidas de apoyo para la elaboración de planes de igualdad en las empresas, tanto en los supuestos de que sea obligatoria la existencia de dicho plan por imperativo legal, como en aquellos otros casos en que se establezca de forma voluntaria por la empresa o se acuerde en convenio colectivo.

b) Establecimiento de un Registro de planes de igualdad elaborados con carácter voluntario o llevados a cabo en cumplimiento de la Ley, de las empresas con domicilio social en Aragón o que dispongan de un centro de trabajo en nuestra Comunidad.

c) Realización de planes de igualdad por parte de las empresas u organizaciones participadas mayoritariamente con capital público.

#### 2.1.7 Presencia equilibrada en los órganos directivos de las empresas.

- Promoción de acciones en las empresas para alcanzar el objetivo de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección.

### 2.1.8. Negociación colectiva.

a) Realización de medidas para la incorporación de la perspectiva de género en la negociación colectiva en Aragón, entre otras:

- El fomento de la inclusión de cláusulas antidiscriminatorias y para la igualdad de género en los convenios colectivos de ámbito autonómico o inferior.
- El desarrollo de medidas de sensibilización y prevención en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- La realización de acciones de formación dirigida a los agentes sociales y económicos que capacite a sus integrantes en materia de igualdad de género.
- Promoción de la representación equilibrada entre hombres y mujeres en los espacios de negociación.
- La incorporación en los convenios del uso integrador y no sexista del lenguaje, así como en los documentos, formularios y soportes que se produzcan en el marco de la negociación colectiva.
- La inclusión en los convenios colectivos del correspondiente análisis de impacto de género.

b) Posibilidad de realización de análisis de los convenios colectivos por parte de la Autoridad laboral. En el supuesto de apreciar la existencia de alguna cláusula contraria al principio de igualdad de género, se procederá a requerir a la mesa negociadora su subsanación. De la misma manera, podrá proceder de oficio a efectos de impugnar todos aquellos convenios colectivos ya publicados en los que se aprecie la existencia de cláusulas discriminatorias, directas o indirectas, por razón de género.

c) Intervención de la mediación laboral para la solución extrajudicial de los conflictos laborales por razón de género.

d) Implantación de planes de igualdad en las empresa, conforme al procedimiento legalmente establecido, para la sustitución de las sanciones accesorias propuestas en las infracciones muy graves por discriminación por razón de sexo por la Autoridad laboral.

### 2.1.9. Seguridad y salud laboral.

Desarrollo de medidas para el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los planes de prevención de riesgos. Entre ellas:

a) La promoción de un concepto integral de salud laboral teniendo en cuenta los riesgos físicos y psicosociales desde una perspectiva de género.

b) La incorporación de medidas de protección de la salud de las trabajadoras:

- En el embarazo, tras el parto y durante la lactancia, así como en el acoso sexual, por razón de sexo y en la violencia de género.

- Ante los riesgos específicos en profesiones y categorías feminizadas, así como la incidencia de las diferencias anatómicas y fisiológicas entre mujeres y hombres frente a los riesgos de carácter ergonómico y psicosocial y en el origen de determinados accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

- Aplicación de las medidas tanto a las trabajadoras por cuenta propia o autónomas.

### 2.1.10. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

a) Desarrollo de acciones de prevención y para combatir el acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral.

b) impulso en el ámbito laboral privado y público de la adopción de procedimientos específicos y protocolos de actuación para su prevención y erradicación.

c) Establecimiento de procedimientos internos de denuncia en las organizaciones laborales , para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular las personas objeto de acoso, o aquellas que sin ser objeto del mismo faciliten el conocimiento de las circunstancias denunciadas.

d) Impulso de la elaboración de protocolos de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y a la difusión de códigos de buenas prácticas, así como a la realización de campañas informativas y de acciones de formación con la colaboración de los agentes sociales y económicos.

e) Aplicación de procedimientos, medidas, buenas prácticas y desarrollo de acciones de formación e información por parte de las propias empresas.

f) Promoción de la incorporación de estos procedimientos y medidas complementarias en los convenios colectivos en el ámbito autonómico por parte del Gobierno de Aragón .

g) Incorporación en los planes de prevención de riesgos laborales de este tipo de acoso desde su dimensión discriminatoria y atentatoria de la de la dignidad humana como de riesgo profesional de carácter psicosocial.

## **2.2. Igualdad en el sector público.**

### **2.2.1. Empleo en el Sector Público Aragonés.**

a) Adopción de las Administraciones Públicas aragonesas de las siguientes medidas:

- Desarrollo de actuaciones con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.

- Promoción de medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, sin menoscabo de la promoción profesional.

- Fomento de la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional, con el objetivo de capacitar a su personal y facilitar la incorporación de la igualdad de género en el desarrollo de la actividad pública.

- Promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.

- Aplicación de protocolos de actuación y protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo y la violencia de género.

- Establecimiento de medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, entre mujeres y hombres en el ámbito de la función pública.

- Evaluación periódica de la efectividad del principio de igualdad en sus ámbitos de actuación.

- Realización de un informe de impacto de género de las ofertas públicas de empleo de la Administraciones Públicas aragonesas.

### **2.2.2. Planes de igualdad en la Administración Pública:**

a) Aprobación periódica de un Plan de Fomento de la Igualdad de Oportunidades en la Función Pública y la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en la Comunidad autónoma de Aragón.

b) Elaboración y aplicación de este Plan a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo de su personal que sea aplicable.

c) Incorporación en el Plan de los siguientes aspectos:

- Principios y objetivos a alcanzar en la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo público.

- Estrategias, instrumentos y medidas necesarias a adoptar para su logro en materia de igualdad de género, conciliación de vida personal, laboral y familiar y la inclusión de la diversidad.

- Criterios y mecanismos de seguimiento y evaluación del impacto de género que tengan las actuaciones desarrolladas.

2.3. Protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo:

a) Desarrollo de medidas de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito de las Administraciones Públicas aragonesas. Con este fin se implantarán:

- Procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones.

- Medidas internas contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que prevengan, investiguen, identifiquen y sancionen tales conductas de acoso.

b) Aplicación de un protocolo de actuación que contemplará al menos las siguientes cuestiones:

- El compromiso de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

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

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

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

## **2. 3. Responsabilidad social y Marca de Excelencia**

2. 3. 1. Actuaciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.

Desarrollo de actuaciones de responsabilidad social, en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Para ello:

- Incardinación de estas acciones para todo el personal de la empresa a través del convenio colectivo.

- Promoción de estas actuaciones por parte de las empresas mediante su desarrollo en otros instrumentos, medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza.

- Uso publicitario de las empresas de sus acciones de responsabilidad social.

- Impulso de actuaciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.

2. 3. 2. Marca de Excelencia en Igualdad.

a) Establecimiento del distintivo de Marca de Excelencia en Igualdad, como fórmula de promoción y reconocimiento para distinguir a aquellas empresas y entidades comprometidas con la igualdad de género.

b) Aplicación de los siguientes parámetros de igualdad que han de ser valorados para su obtención, entre otros:

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

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

- Las garantías de igualdad retributiva por trabajos de igual valor.

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

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

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

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

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

- Las reservas de plazas para mujeres en situación de vulnerabilidad.

- El fomento de empleo de mujeres jóvenes.

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

c) Determinación del sello identificativo de Marca de Excelencia en Igualdad.

d) Concesión de la Marca de Excelencia en Igualdad exclusivamente a los centros de trabajo que la empresa tenga en nuestra Comunidad Autónoma.

## **C- CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.**

### **1. Principios de actuación en la conciliación.**

a) Establecimiento e impulso de medidas y actuaciones que contribuyan a fomentar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

b) Desarrollo de acciones de sensibilización sobre la conciliación como herramienta de gestión de recursos humanos a aplicar en las organizaciones laborales y en la función pública.

b) Aplicación de medidas de conciliación de vida laboral, personal y familiar en las distintas Administraciones Públicas aragonesas. Para ello, se podrán celebrar convenios de colaboración entre las distintas administraciones públicas para su implementación.

## **2. Derecho y deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado.**

a) Impulso de la corresponsabilidad, con el fin de promover la conciliación, en la distribución equitativa del tiempo de trabajo, ocio y de asunción de responsabilidades familiares y personales.

b) Incorporación de la perspectiva de género en todas las actuaciones y medidas que se lleven a cabo por parte de las administraciones públicas aragonesas de un modo transversal, valorando el impacto de género y cómo afecta de modo diferenciado a hombres y mujeres, de modo individual y en el seno de las familias aragonesas.

## **3. Organización de espacios, horarios y creación de servicios.**

a) Aplicación de medidas para la coordinación entre los horarios laborales, escolares, comerciales y de los servicios.

b) Desarrollo de acciones de investigación para la identificación, análisis de prácticas y técnicas que permitan adaptar los tiempos y los horarios de la actividad laboral a las necesidades de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

c) Fomento de medidas para la orientación del modelo de desarrollo hacia la integración de funciones, la descentralización de los servicios y equipamientos y la introducción de actividades de trabajo productivo en las zonas de residencia.

d) Elaboración de actuaciones o de planes de diseño, organización de espacios y servicios que faciliten la funcionalidad de las localidades, propicien la proximidad de las dotaciones y servicios y reduzcan los tiempos de acceso y desplazamiento.

e) Promoción de centros de educación infantil y centros de cuidados de personas mayores, con algún tipo de discapacidad o dependencia, con horarios compatibles con las jornadas laborales, descansos y permisos.

f) Desarrollo medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, teniendo en cuenta todos los modelos de familia y la situación de las personas del medio rural o en situación de vulnerabilidad.

## **4. Conciliación en las empresas privadas.**

a) Realización de actuaciones por parte de las empresas para facilitar la conciliación profesional de sus trabajadores y trabajadoras con su vida personal y familiar.

b) Fomento del desarrollo de las siguientes actuaciones por parte de los poderes públicos de Aragón:

- Medidas de flexibilización y reordenación del tiempo de trabajo, así como otras medidas de conciliación.

- Elaboración y aplicación de Planes de igualdad en las empresas, que contemplen, entre otros objetivos, medidas para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de su personal.

- Medidas de promoción del teletrabajo.

- Actuaciones para que las empresas creen servicios destinados a facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de su personal.

- Organización de foros para el desarrollo de buenas prácticas que orienten al empresariado y a su personal en la implantación de medidas de conciliación.
- Realización de campañas de sensibilización sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Acciones de reconocimiento a aquellas empresas que de un modo más significativo implanten medidas de conciliación y apoyo a la igualdad.

## **5. Conciliación en la función pública.**

- a) Desarrollo de medidas de flexibilización horaria y de la jornada de trabajo, siempre que lo permitan la naturaleza de los puestos de trabajo y previo acuerdo con las organizaciones sindicales.
- b) Establecimiento de medidas de conciliación en el marco de los planes de igualdad, que podrán incluir aspectos relacionados con la flexibilización de la jornada y horario de trabajo, flexibilización en el espacio, entre otras medidas. Asimismo, previa negociación con las organizaciones sindicales más representativas en la Comunidad Autónoma de Aragón.
- c) Implantación de medidas de promoción del teletrabajo para el personal a su servicio, en aquellos casos en que las características del puesto lo permita, siempre que esta medida sea compatible con la consecución de los objetivos laborales previstos.
- d) Adopción de medidas para promover el teletrabajo en el sector privado en aquellas empresas y entidades que por su sistema de producción u organización permitan la realización de toda o parte de la jornada fuera del entorno laboral.
- e) Determinación de medidas para la preferencia en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan reincorporado al servicio activo o actividad laboral procedentes de un permiso, excedencia o suspensión de contrato por maternidad, paternidad o guarda legal, incluidos los supuestos de adopción y acogimiento y el cuidado de personas con algún tipo de enfermedad, discapacidad o dependencia.
- f) Desarrollo de medidas para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar en el embarazo, la maternidad y paternidad.
- g) Aplicación de medidas para la garantía de la conciliación de las víctimas de violencia de género, y de todo tipo de violencia.

## **6. Medidas en materia educativa.**

- Promoción del desarrollo de medidas, recursos y servicios en el ámbito educativo dirigidos a facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres, teniendo en cuenta la realidad territorial de Aragón.

## **7. Servicios Sociales.**

- Impulso de medidas, de actuaciones y servicios de carácter social dirigidos a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para que la igualdad entre mujeres y hombres sea efectiva.

## **D- Promoción y protección de la salud.**

### **1. Las políticas de salud.**

a) Integración de la perspectiva de género en la formulación, desarrollo y evaluación de las políticas de salud, sus estrategias y programas, adecuándose a las distintas necesidades de mujeres y hombres .

b) Desarrollo de medidas de garantía de la integridad física y psíquica de las mujeres y niñas, impidiendo la realización de prácticas médicas o quirúrgicas que atenten contra dicha integridad.

c) realización de medidas para la integración de los principios de igualdad en la práctica profesional del personal al servicio de las organizaciones sanitarias.

d) Realización de acciones de formación del personal sanitario sobre igualdad de género.

e) Impulso de medidas que permitan la atención específica a las necesidades en materia de salud que, por razón de sexo, presenten las mujeres, y con especial atención a la prevención y tratamiento a los colectivos menos favorecidos.

f) Implantación de políticas de atención a la salud sexual y reproductiva, con la garantía de:

- La calidad de los servicios de atención a la salud sexual integral y la promoción de estándares de atención basados en el mejor conocimiento científico disponible.

- El acceso universal a las metodologías y técnicas de planificación familiar y de la reproducción.

- La provisión de servicios de calidad para atender a las mujeres y a las parejas durante el embarazo, el parto y el puerperio.

- Las medidas oportunas para una atención pública de calidad no condicionada por el estado civil, orientación sexual, identidad sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social que pueda dar lugar a situaciones de discriminación.

f) Desarrollo de actuaciones para la promoción de la salud sexual en el marco de la Educación para la Salud sobre los siguientes aspectos:

- La educación sociosanitaria integral y con perspectiva de género sobre salud sexual.

- La corresponsabilidad en las conductas sexuales, cualquiera que sea la orientación sexual de las personas.

- Información sociosanitaria sobre la prevención de enfermedades e infecciones de transmisión sexual, así como de metodologías de la planificación de la maternidad y paternidad y la reproducción.

### **2. Investigación biomédica.**

a) Promoción de las siguientes medidas:

- Incorporación del enfoque de género, con el objetivo de conocer los diferentes modos de enfermar y de respuesta terapéutica de las mujeres y los hombres, tanto en sus aspectos de ensayos clínicos como asistenciales.

- Desarrollo de las actuaciones necesarias para avanzar científicamente en la prevención, diagnóstico y tratamiento de enfermedades que afecten de modo exclusivo o con alto índice de prevalencia en las mujeres.

b) Incorporación de indicadores de género a los estudios de investigación y de opinión sobre los servicios sanitarios, encuestas de salud, registros o cualquier sistema de información médica y sanitaria, que permitan conocer los datos relativos a mujeres y hombres, tanto de forma desagregada por sexos como de modo global.

## **E- Políticas de igualdad en el ámbito social.**

### **1. Igualdad en las políticas de bienestar social.**

- a) Integración transversal de la igualdad de género en las políticas de bienestar social, tanto en su desarrollo normativo como en las actuaciones y programas sectoriales de intervención.
- b) Fomento de medidas para la igualdad de los derechos y deberes de las mujeres y de los hombres en el ámbito de la institución de la familia y la corresponsabilidad en la vida familiar, con respeto a la autonomía e igualdad de cada persona que la integra.

### **2. Igualdad en las políticas de inclusión social.**

- a) El desarrollo de actuaciones para contrarrestar la mayor incidencia de la pobreza y de la exclusión social en colectivos específicos de mujeres.
- b) La realización de análisis y estudios desde la perspectiva de género en los se tendrá en cuenta la interacción que se produce entre el género y otros factores de discriminación.

### **3. Protección de la maternidad.**

- a) Mayor garantía de la realización efectiva del principio de igualdad de oportunidades y de trato y la no discriminación en relación con el ejercicio de derechos derivados de la maternidad y la paternidad.
- b) Desarrollo de acciones que eviten y eliminen los efectos negativos que el embarazo y la propia maternidad puedan tener en los derechos sociales básicos de las mujeres.
- c) Establecimiento de una atención integral específica a todas las mujeres embarazadas en situación de vulnerabilidad económica o social, especialmente a las mujeres jóvenes, con discapacidades y a las víctimas de violencia de género.

### **4. Tráfico y explotación sexual.**

- a) Desarrollo de actuaciones por parte de las Administraciones Públicas para combatir el tráfico de personas adultas y menores y, en particular, el que se realice con fines de explotación sexual.
- b) Realización de medidas de apoyo a las mujeres que en Aragón estén sometidas a tráfico o utilización con fines de explotación sexual, prostitución y comercio sexual, conforme a los derechos contemplados en la Ley 4/2007, de 22 de marzo, de Prevención Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia en Aragón, como forma reconocida de violencia ejercida contra las mujeres.

## **F- Políticas sectoriales:**

### **1. Actividad física y deportes:**

- a) Incorporación del principio de igualdad de género en todas las actuaciones y programas públicos de desarrollo del deporte en su diseño, ejecución y evaluación. A tal efecto se realizarán:

- Medidas de promoción de la educación física y la práctica del deporte como valor social, cultural y de salud en las mujeres, incentivando especialmente las prácticas en las que la mujer esté infrarrepresentada.
- Medidas oportunas para la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres con relación a la actividad física y la práctica del deporte, en todas sus modalidades deportivas, incluida la celebración de pruebas y competiciones.
- Acciones de sensibilización y difusión del deporte femenino.
- Medidas para promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y decisión en el ámbito deportivo.

b) Establecimiento de medidas de no concesión de subvenciones o ayudas públicas de las Administraciones Públicas aragonesas a los programas o actividades deportivas que establezcan o promuevan actitudes sexistas, discriminatorias o que atenten a la dignidad de la mujer.

## **2. Cultura:**

a) Realización de acciones de fomento del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en la cultura en relación, entre otros, a los siguientes aspectos:

- La creación y producción artística, cultural e intelectual y su difusión.
- La participación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la cultura y en la oferta artística y de actividades culturales.
- El impulso y ayudas a la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina.
- La divulgación e intercambio de la producción artística y cultural de mujeres.
- Los programas para incentivar las producciones innovadoras que fomenten la igualdad de género, especialmente en los ámbitos en los que haya infrarrepresentación.
- La aportación de las mujeres y de los hombres al patrimonio cultural de Aragón.
- El fomento del uso del lenguaje integrador y no sexista del lenguaje y de las imágenes en la creación y producción artística, cultural e intelectual y en la difusión de la misma.
- La promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la oferta artística y cultural pública.
- El objetivo de la representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos consultivos y de decisión existentes en el ámbito artístico y cultural, así como en los jurados que conceden premios o reconocimientos en estos ámbitos.

b) Establecimiento de medidas de las Administraciones Públicas aragonesas para no acoger, adquirir o subvencionar las producciones artísticas que promuevan actitudes sexistas, discriminatorias o que atenten a la dignidad de la mujer, o promuevan la violencia de género.

c) Desarrollo de medidas para no poder acoger en los espacios públicos la realización de actividades culturales en las que no se permita o se obstaculice la participación de las mujeres.

## **3. Cooperación Internacional para el Desarrollo:**

a) Integración transversal de la perspectiva género en las políticas, así como en todas las actuaciones y programas de la Cooperación Aragonesa para el Desarrollo.

b) Realización de actuaciones de formación para los y las agentes de cooperación, tanto del ámbito público como privado, para incorporar efectivamente la perspectiva de género.

#### **4. Planeamiento urbanístico y vivienda:**

Integración transversal de la perspectiva género en las políticas y los planes en materia de vivienda y desarrollo de las siguientes medidas:

- a) La promoción de programas y actuaciones que tengan en consideración las necesidades y características de las mujeres y de los hombres, los diferentes grupos sociales, la diversidad de los modelos de familia y las distintas etapas del ciclo vital.
- b) La aplicación del enfoque de género en el diseño de las ciudades, en las políticas urbanas, y la definición y ejecución de los planeamientos urbanísticos.
- c) El fomento de una mejor accesibilidad a los servicios y dotaciones tanto públicas como privadas que responda a las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- d) Desarrollo de acciones para facilitar el acceso a las viviendas protegidas de las mujeres víctimas de violencia de género, y de aquéllas que se encuentren en situación de riesgo de exclusión social.

#### **5. Movilidad:**

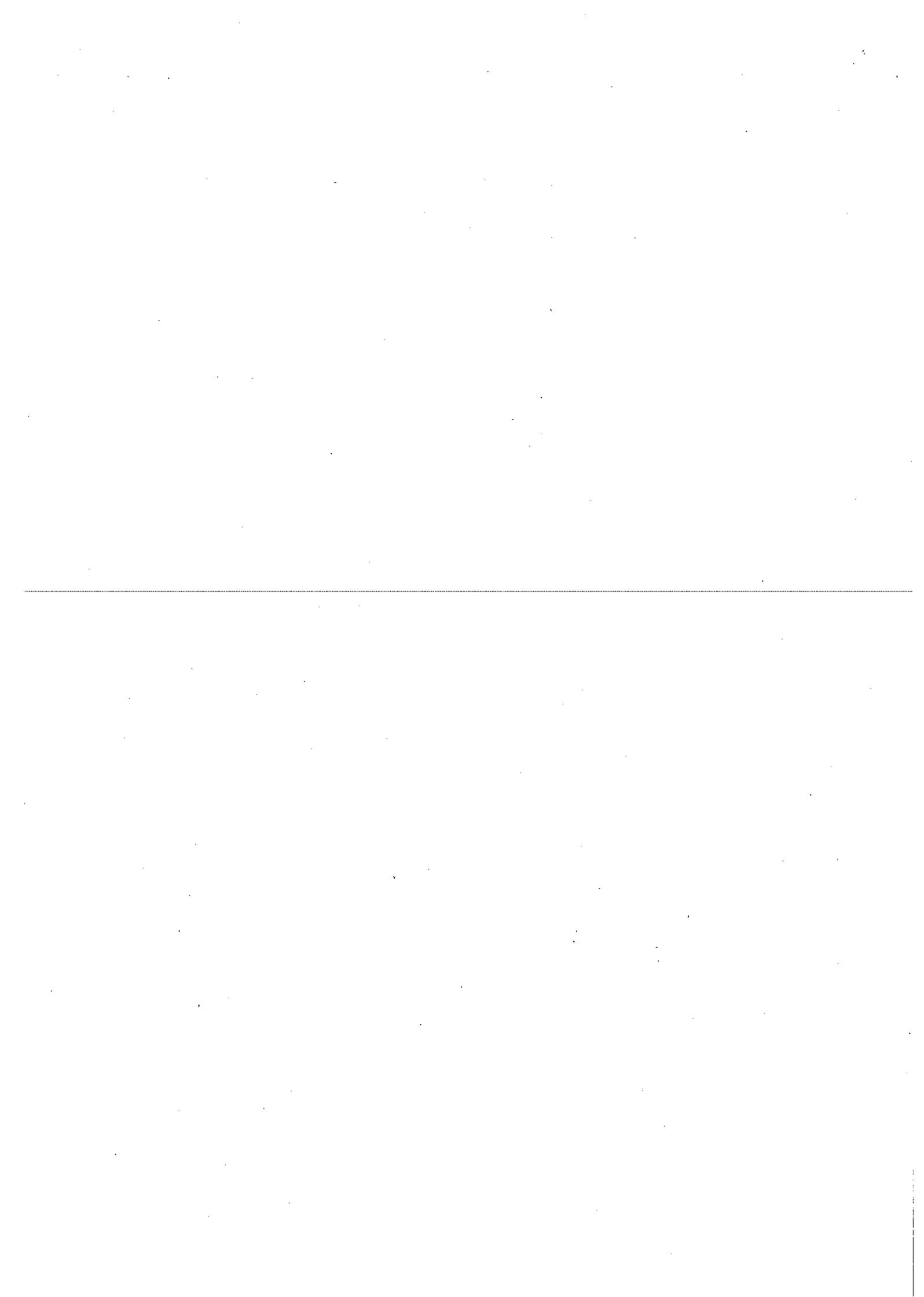
Integración del principio de transversalidad en la política de transporte y movilidad, así como en su planificación y desarrollo de las siguientes medidas:

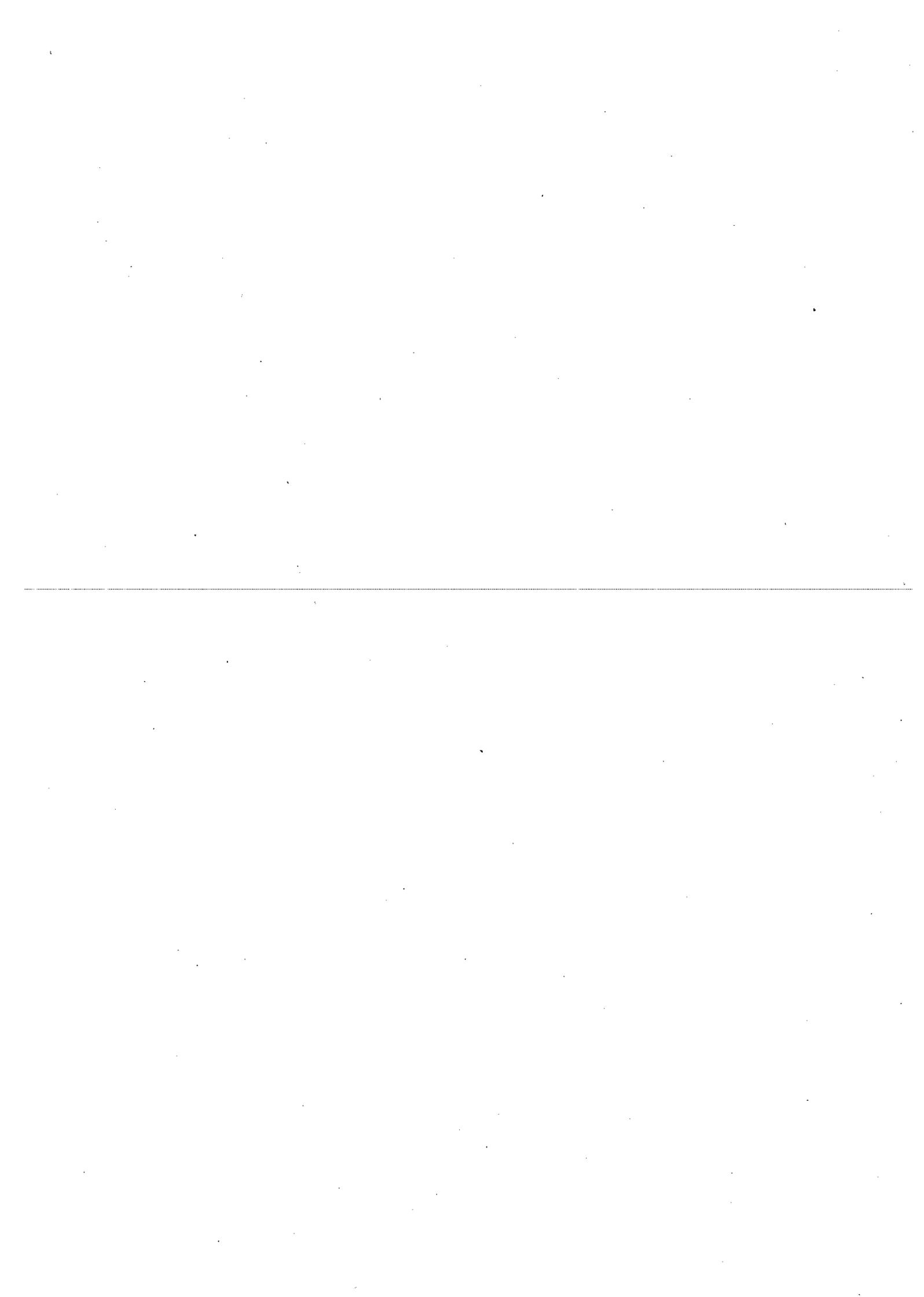
- a) Aplicación de indicadores de género y datos estadísticos desagregados por sexo en los estudios y análisis en materia de transporte y movilidad.
- b) Realización de actuaciones para la reducción de tiempos y distancias con el objeto de conciliar la vida familiar y laboral, y responder a las necesidades del ámbito rural, y a la situación de las personas con discapacidad.

#### **6. Sociedad de la información y del conocimiento:**

- a) Integración de la perspectiva de género en la planificación e implantación de las nuevas tecnologías y de la información, la comunicación y el conocimiento.
- b) Aplicación de indicadores de género y datos estadísticos desagregados por sexo en los proyectos que se desarrollen de tecnologías de la información y la comunicación, con el objetivo de poder evaluar el impacto de género.
- c) Mayor garantía de un tratamiento inclusivo e igualitario entre mujeres y hombres mediante la utilización no sexista del lenguaje y las imágenes en el ámbito de los proyectos y actuaciones relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación y el conocimiento, que sean financiados total o parcialmente por los poderes públicos.
- d) Desarrollo de acciones de sensibilización y difusión de buenas prácticas de incorporación de la perspectiva de género en las tecnologías de la comunicación, la información y el conocimiento.
- e) Realización de programas formativos y de acceso a las nuevas tecnologías de la comunicación y la información a las mujeres en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

#### **7. Desarrollo rural:**





a) Implantación de medidas para incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones de desarrollo rural sobre los siguientes aspectos:

- Análisis de la situación de las mujeres y de los hombres en el entorno rural en Aragón.
- Promoción del acceso a la titularidad o la cotitularidad por parte de las mujeres de las explotaciones agrarias y especialmente las de origen familiar, así como apoyar el cooperativismo femenino rural.
- Concienciación social de la importancia del trabajo de las mujeres en el medio rural y de sus aportaciones a la economía, la cultura y al desarrollo de los territorios.
- Impulso del asociacionismo femenino en el ámbito rural.
- Formación de las mujeres en el ámbito rural dirigidas a mejorar el nivel socioeducativo y formativo, con el fin de favorecer su incorporación al mercado laboral, por cuenta propia y ajena.
- Acceso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación y a la gestión de empresas de ámbitos tecnológicos que favorezca el teletrabajo.
- Mayor presencia y participación de las mujeres en el ámbito rural favoreciendo su acceso a puestos de decisión política, profesional o social.
- Fomento de las iniciativas de las mujeres como impulsoras activas del desarrollo rural.

## **G- Participación social y política.**

### **1. Medidas de participación social y política.**

- a) Realización de medidas de impulso para la participación social y política en igualdad de oportunidades
- b) Tendencia a una composición más equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas a las elecciones a las Cortes de Aragón.
- c) Medidas de fomento para una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección de las asociaciones y organizaciones profesionales, empresariales, de economía social, sindicales, políticas, culturales o de otra índole.
- c) La no concesión de subvenciones o ayudas públicas de las Administraciones Públicas aragonesas a las asociaciones y organizaciones que discriminen a las mujeres en su proceso de admisión, en su funcionamiento o en la participación de sus órganos de decisión o consultivos.

### **2. Fomento del asociacionismo.**

- a) Aplicación de medidas de fomento, entre ellas la declaración de utilidad pública, para que las asociaciones y entidades sin ánimo de lucro lleven a cabo actividades dirigidas a la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.
- b) Realización de actuaciones que impulsen el movimiento asociativo y las iniciativas que persigan la creación de redes de asociaciones de mujeres con el objetivo de incorporar a las mujeres en la actividad pública, privada y empresarial.

## **H - Imagen y medios de comunicación social.**

### **1. Imagen de las mujeres y hombres.**

- a) Desarrollo de acciones y de medidas por parte del Gobierno de Aragón y del resto de Administraciones Públicas aragonesas para que los medios de comunicación social respeten el principio de igualdad de género.
- b) Mayor garantía de la transmisión de una imagen igualitaria y no discriminatoria de las mujeres y de los

hombres en todos los medios de información y de comunicación, así como en la publicidad.

c) realización de medidas de impulso del uso integrador y no sexista del lenguaje y de las imágenes.

## **2. Medios de comunicación social de titularidad pública.**

a) Potenciación de la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres, así como de la difusión del principio de igualdad de oportunidades y de trato.

b) Implantación de un uso integrador y no sexista del lenguaje y de las imágenes.

c) La adopción de códigos de buenas prácticas tendentes a que los medios de comunicación transmitan en sus programaciones el contenido de los derechos fundamentales y los valores constitucionales, especialmente el principio de igualdad de género.

- El desarrollo, de forma periódica, de campañas institucionales de información y difusión dirigidas a fomentar el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

- Se tenderá a una participación más equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos de administración, representación y consulta, así como en los puestos técnicos de los medios de comunicación de titularidad pública.

- Medidas de impulso para la elaboración Planes de Igualdad específicos.

- Desarrollo de encuentros entre las asociaciones y grupos de mujeres y representantes de los medios de comunicación social y de la publicidad.

## **3. Igualdad en los medios de titularidad privada.**

Desarrollo de medidas para que los medios transmitan en sus contenidos una imagen igualitaria y no discriminatoria. Entre otras :

a) Adopción de acuerdos de autorregulación, que contribuyan al cumplimiento de la legislación en materia de igualdad entre hombres y mujeres, incluyendo las actividades de venta y publicidad que en aquéllos se desarrollen.

b) Actividades de formación en igualdad género para profesionales de los medios de comunicación social y aportación de recomendaciones, cláusulas marco y códigos que erradiquen los estereotipos de género.

c) Acciones de asesoramiento a los medios de comunicación para la elaboración de un manual de estilo para el tratamiento informativo de la violencia de género.

d) Se tenderá a una participación más equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos de administración de los medios de comunicación de titularidad privada.

#### **4. Igualdad en la publicidad.**

- a) Mayor garantía de la transmisión de una imagen igualitaria, plural, no estereotipada y no discriminatoria de las mujeres y de los hombres en la publicidad y del uso integrador y no sexista del lenguaje y de las imágenes.
- b) Desarrollo de medidas y ejercicio de acciones contra la publicidad publicidat ilícita .
- c) Refuerzo de la eliminación de la publicidad que fomente o induzca a la prostitución de mujeres en los medios de comunicación de titularidad pública.
- d) Inclusión de la perspectiva de género en los criterios de contratación de campañas de publicidad por parte de los organismos públicos aragoneses.

#### **3.2.3. Efecto sobre los roles y estereotipos de género.**

La intervención de este Proyecto de Ley influye en la modificación de los roles de género y en los modelos estereotipados que impuestos sobre mujeres y hombres.

Considerando los elementos mencionados en torno a los contenidos de la norma, el resultado sería la potenciación del principio de igualdad de oportunidades y de trato en todas las esferas de la sociedad aragonesa.

Esta nueva norma va a contribuir a equilibrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; a reducir y eliminar estereotipos de género sobre todos los ámbitos de intervención: educativo; empleo; conciliación entre la vida personal, laboral y familiar; salud; deporte; cultura; cooperación internacional al desarrollo; planeamiento urbanístico y vivienda; movilidad; sociedad de la información y del conocimiento, desarrollo rural, participación social y política; e imagen y medios de comunicación.

#### **3.2.4. Contribución de la norma a los objetivos de las políticas de igualdad.**

El Proyecto de Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Aragón aborda la primera ley de igualdad de género en nuestra Comunidad Autónoma de modo global. En doce de las diecisiete Comunidades Autónomas ya tienen aprobadas leyes de Igualdad: Andalucía, Principado de Asturias, Islas Baleares, Canarias, Castilla y León, Castilla- La Mancha, Comunidad Valenciana, Extremadura, Galicia, Región de Murcia, Comunidad Foral de Navarra y País Vasco; más las Proposiciones de Ley de otras Comunidades Autónomas, como la de Cantabria o Cataluña.

El establecimiento del marco normativo en materia de igualdad de género y la determinación de las áreas y ámbitos de actuación e intervención de los Poderes Públicos aragoneses en esta materia, implican la puesta en marcha de un proceso de consolidación de la igualdad real entre mujeres y hombres en Aragón. El objetivo es garantizar la aplicación práctica y efectiva del derecho a la igualdad de género reconocido ya formalmente en nuestro ordenamiento jurídico. Para ello, este Proyecto de Ley integra el marco institucional que impulsará el desarrollo del mismo y que mediante los principios de coordinación y colaboración, implica a la Administración Autonómica y local y a la sociedad aragonesa en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

Así mismo, posibilita la igualdad efectiva de género y la participación tanto de las mujeres como de los hombres en todos los ámbitos de la vida, política, cultural, económica y social, tal y como se recoge nuestro Estatuto de Autonomía de Aragón y como imperativo de nuestro ordenamiento jurídico y Estado de Derecho.

### **4. VALORACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO**

#### **A. Pertinencia**

##### **- Grupo destinatario:**

La intervención tiene como grupo destinatario final a todas las personas físicas, jurídicas u órganos

colegiados, Administraciones Públicas aragonesas, Universidades, centros educativos y de formación, y afecta de manera directa o indirecta a todas las mujeres y los hombres en Aragón.

a) Incidencia Directa: Implica al acceso de las personas destinatarias a los derechos, recursos o servicios incorporados en el Proyecto de Ley . Además tiene como objetivo un efecto inmediato sobre la situación y posición de mujeres y hombres a quienes se dirige la intervención.

b) Incidencia Indirecta: Las actuaciones a desarrollar incorporadas en este Proyecto de Ley afectan a los modos de gestión y de producción de determinados recursos o servicios tanto para hombres como para las mujeres.

- **La intervención influye en el acceso y control de los recursos tanto por hombres como por mujeres:** Por tanto, incide en la situación y posición social de mujeres y hombres, mejorándola, por lo que influye en el logro de la igualdad de oportunidades de las personas.

- **La intervención influye en la modificación del rol de género y en los modelos estereotipados que se impone sobre mujeres y hombres.**

Además esta Ley pretende dar respuesta al objetivo de garantizar la aplicación práctica y efectiva del derecho a la igualdad de género en Aragón.

Puesto que la intervención tiene como público destinatario final a la globalidad mujeres y hombres, influye en el acceso y control de los recursos y en la modificación del rol de género, resulta ser: Pertinente al género.

### **B. Impacto positivo:**

La intervención es pertinente al género en el caso de este Proyecto de Ley, y por tanto tendremos que valorar si el impacto de género que causará sobre mujeres y hombres es positivo, negativo o neutro.

El Proyecto de Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres tiene un impacto positivo porque, en base a los resultados esperados de las medidas recogidas, puede preverse de su aplicación una disminución o eliminación de las desigualdades de género detectadas en la situación de partida y su contribución a la consecución de los objetivos de las políticas de la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida, política, cultural, económica y social en Aragón.

### **5. FORMULACIÓN DE PROPUESTAS DE MEJORA:**

El Proyecto de Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Aragón va a ser objeto de un proceso de valoración participativa por parte de la Dirección General de Participación Ciudadana, Transparencia, Cooperación y Acción exterior del Gobierno de Aragón, del Departamento de Ciudadanía y Derechos Sociales del Gobierno de Aragón. Se podrán realizar sugerencias de modificación del texto o recomendaciones para su aplicación, para garantizar o mejorar los resultados de la norma, en relación con su impacto de género.



Zaragoza, a 20 de abril de 2016  
LA DIRECTORA DEL INSTITUTO  
ARAGONÉS DE LA MUJER

  
Natalia Salvo Casaus

