

# **INTRODUCCIÓN**



La comarca Campo de Borja se crea en el 2001 y desde entonces la forman los municipios de Agón, Ainzón, Alberite de San Juan, Albeta, Ambel, Bisimbre, Borja, Bulbiente, Bureta, Fréscano, Fuendejalón, Magallón, Maleján, Mallén, Novillas, Pozuelo de Aragón, Tabuena y Talamantes.

A unos 65 km de Zaragoza, se ubica a las faldas del

Moncayo, siguiendo el curso del río Huecha hasta el Ebro.

La Comarca Campo de Borja cuenta con un nutrido tejido comercial, denominación de origen y empresas vinícolas.

El Plan de Igualdad de la Comarca Campo de Borja surge ante la necesidad que plantea dicha Comarca de tener y crear un documento donde se refleje y se ponga de manifiesto la necesidad de igualdad que existe en el territorio. En un paso al frente ante una sociedad que todavía obvia la violencia que el sistema patriarcal hace recaer permanente y silenciosamente sobre las mujeres.

La igualdad de trato es el único principio que asegura la modernización de un país y una sociedad más democrática, más justa y más solidaria. Un reto semejante supone poner medidas específicas ante desigualdades patentes en todas las esferas: política, civil, laboral, económica, social y cultural.

Ante esta nueva crisis económica y social post-covid es necesaria la implementación de la perspectiva de género tanto en el abordaje de la misma crisis como en los procesos de recuperación económicos y sociales. Sólo así evitaremos, una vez más, aumentar la brecha de género y las desigualdades a ella asociadas.

Este Plan se presenta como un documento vivo, una herramienta de trabajo cuya finalidad sea facilitar e impulsar el diseño e implementación de políticas públicas y decisiones que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que cambie y evolucione con las necesidades de las personas que habitan el territorio y su realidad.

Se pretende también, visibilizar la importancia del trabajo que desde siempre han realizado las mujeres en el mundo rural y su implicación en el mantenimiento y sostenimiento del tejido social y económico de su entorno.

Su elaboración se pone en marcha con la I Jornada de Mujeres Campo de Borja que se celebra en Ainzón el 26 de noviembre de 2021.

# DATOS TÉCNICOS

**Plazo de elaboración:** noviembre de 2021 a mayo de 2023

**Elaboración:** El I Plan de Igualdad Campo de Borja se ha elaborado e impulsado por la Comarca y en concreto el Centro Comarcal de Servicios Sociales. Con la colaboración del equipo formado por Selene Gálvez y Cristina Ferrer para el proceso de recogida de información, proceso participativo, entrevistas y redacción del mismo.

**Ámbito de actuación:** se extiende a la totalidad del territorio de la Comarca, así como puede ser utilizado por los Ayuntamientos que de ella forman parte.

**Objetivo:** Hacer un análisis de la realidad concreta existente en el territorio como punto de partida para avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres en el territorio Comarca Campo de Borja.

**Estructura:** partiendo del diagnóstico social realizado y tras reunión técnica con Servicios Sociales se va a trabajar a través de dos líneas de trabajo:

- **Línea 1: Comarca de Campo de Borja**
- **Línea 2: Comisión de Igualdad de la Comarca Campo de Borja**

Cada línea cuenta con distintas competencias dentro de este plan.

#### **Línea 1. La Comarca**

- Aprobar el plan
- Velar y trabajar por su cumplimiento
- Movilizar, a través de los contactos que se han establecido en el diagnóstico, a las personas que así lo manifestaron para formar la Comisión de Igualdad de la Comarca Campo de Borja.
- Convocar a la Comisión de Igualdad de la Comarca Campo de Borja
- Dotar de recursos económicos al Plan en las actuaciones que así lo requieran.
- Garantizar las líneas de actuación conforme a los intereses y necesidades que establezca la Comisión de Igualdad de la Comarca Campo de Borja.

#### **Línea 2: Comisión de Igualdad de la Comarca Campo de Borja**

- Establecer los objetivos generales y específicos y su temporalización.
- Realizar una vigilancia activa del Plan.
- Establecer comunicación con la comarca para trasladar los objetivos a conseguir y el presupuesto económico asociado.

**Medios y recursos:** se trata de un plan transversal que incorpora la igualdad de género sin que necesariamente se requieran partidas económicas específicas, salvo aquellas que por su naturaleza de formación, campañas o actividades así lo requieran.

**Seguimiento y evaluación:** se trabajará en colaboración entre los Servicios Sociales de la Comarca y la Comisión de Igualdad Campo de Borja o grupo motor durante el periodo de vigencia del I Plan de Igualdad. El seguimiento será anual y habrá una evaluación al final de la vigencia del plan.

Los objetivos a tener en cuenta en este proceso serán:

- Conocer la evolución que se está logrando respecto a los objetivos planteados en materia de igualdad entre hombres y mujeres
- Situar en todo momento el punto en el que la entidad y el territorio se encuentran en materia de igualdad de oportunidades, para poder tener una mayor eficacia en las acciones positivas a desarrollar y de las medidas correctoras a adoptar
- Detectar obstáculos y dificultades en la implementación de cada medida para poder diseñar soluciones alternativas.

**Modificación:** en el supuesto de que en el seguimiento, evaluación y revisión se observase la necesidad de modificar este Plan de Igualdad, ésta se llevará a cabo en el seno de la Comisión de Igualdad Comarca Campo de Borja en colaboración con la Comarca.



**NORMATIVA**

El **Plan de Igualdad de la Comarca Campo de Borja** se sustenta en una base legislativa que precede y apoya la creación del mismo.

La **“Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de 22 de marzo”** surgió como una herramienta para hacer efectivo el principio de igualdad, eliminando con ella conductas discriminatorias que sobre la base de roles y estereotipos, históricamente aceptados como válidos, situó a la mujer en situación de inferioridad frente a los hombres.

A través de esta normativa se proyectó el principio de igualdad sobre los diversos ámbitos que conforman la sociedad española y que pueden o podían estar generando y perpetuando la desigualdad entre mujeres y hombres.

Así empezaron a implementarse medidas de acción positiva para que, de manera transversal, se respetase desde todos los niveles de políticas públicas los principios que la Constitución Española de 1978 recoge respecto a la igualdad entre españolas y españoles.

Estas medidas de acción positiva son actuaciones temporales dirigidas a eliminar las desigualdades existentes contra grupos históricamente discriminados y surgen como un marco donde los poderes públicos deben asumir la responsabilidad de implantarlas para aseverar el logro de la igualdad real y efectiva. Para conseguir este objetivo, nuestra sociedad requiere el compromiso principal de los sujetos públicos, así en el Artículo 21 la Ley estipula que “las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones públicas”.

Esta ley estatal venía precedida de acuerdos anteriores que, como en el caso que nos centra, precedieron y empujaron en la redacción de la L.O. 3/2007.

La **“Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”**, se aprobó el **18 de diciembre de 1979** en la Asamblea General de las Naciones Unidas y entró en vigor como tratado internacional el 3 de septiembre de 1981 tras su ratificación por 20 países.

En 1989, en el décimo aniversario de la Convención, casi 100 naciones se consideraban obligadas por sus disposiciones. El Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer como órgano que supervisa la aplicación de la Convención en su “Recomendación General Nº 28 sobre las obligaciones fundamentales de los Estados Parte” reconoce que la discriminación basada en el sexo y/o género constituye una violación de los derechos humanos y un impedimento para el disfrute de los mismos y de las libertades fundamentales.

Las cuatro Conferencias Mundiales sobre la Mujer celebradas en el marco de Naciones Unidas en México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Pekín (1995) establecieron las estrategias fundamentales para el desarrollo eficaz de

las políticas de igualdad de mujeres y hombres, la transversalidad de género y la representación equilibrada de mujeres y hombres.

En el ámbito de la Unión Europea, la igualdad como principio fundamental se sustenta en el artículo 149 del Tratado de Roma firmado el 25 de marzo de 1957, en el que exige que se garantice la «igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo».

Esta disposición, de alcance limitado en un primer momento, evolucionó progresivamente a partir de 1975 hasta cristalizar en una serie de instrumentos comunitarios que han precisado y desarrollado este principio fundamental del Derecho comunitario extendiéndose a otros aspectos.

Con la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, se marcó el objetivo de integrar la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre sexos en todas las políticas y acciones de la Unión y sus miembros.

En este periodo se elaboró la “Carta de Derechos Fundamentales vigentes en la Unión Europea”, que fue proclamada formalmente por el Parlamento, el Consejo y la Comisión Europea en Niza, el 7 de diciembre de 2000. Con la entrada en vigor del Tratado de Lisboa el 1 de diciembre de 2009 y la declaración el día 5 de marzo de 2010 (día Internacional de la Mujer) la Carta adquirió carácter jurídico vinculante a todas las instituciones europeas y Estados miembros (excepto Polonia y Reino Unido) en virtud del principio de subsidiariedad, sin que exceda de las competencias y tareas que los Tratados le confieren.

El “Pacto Europeo para la Igualdad de género, 2011-2020” que refiere la necesidad de reforzar la gobernanza mediante la integración de la perspectiva de género en todas las políticas y la “Estrategia de crecimiento de la Unión Europea para la década 2010-2020” que plantea cinco objetivos claves para alcanzar al final de la década sobre la base de una transversalidad de la perspectiva de género como instrumento que incorpora la igualdad en todos los contextos.

Actualmente la labor de la Unión Europea en cuanto a la política de igualdad de género se complementa con la “Estrategia de Igualdad de género 2018-2023” que establece la igualdad de género como una igualdad de acceso a los recursos y su distribución, mismos derechos entre mujeres y hombres, niñas y niños, así como una misma visibilidad, empoderamiento, responsabilidad y participación en todas las esferas de la vida pública y privada y con el “Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019” desde donde se ha actuado en todos los frentes para mejorar la vida de las mujeres en Europa combatiendo la violencia contra las mujeres, la brecha salarial o favoreciendo la conciliación de la vida personal, familiar y profesional entre otras áreas.

Ya en territorio nacional cabe destacar dos normas que marcaron una diferencia legislativa en la adopción de medidas para erradicar la desigualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, primeramente **“Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género”** que se aprobó como una herramienta pionera y referente para la protección real de las víctimas a la par que se presentaba como un “instrumento para derrotar al machismo criminal” y posteriormente la **“Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de 22 de marzo”**.

La ley de igualdad venía a consagrar los **Art 14 y 9.2 de la Constitución Española** donde se proclamaba “el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo” y la “obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sean reales y efectivos”, respectivamente. La norma planteó cifras y compromisos para equiparar a la población y entre varios objetivos estableció en su Título Segundo las pautas generales de actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad estableciendo los planes de igualdad como herramienta para aplicar la transversalidad en la aplicación de medidas de acción positiva. En esta línea la Administración General del Estado ha plasmado en sus Planes Estratégicos de Igualdad de Oportunidades los criterios de orientación de sus políticas públicas siendo el “IV Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2019-2022” el actual. El vigente plan se organiza en torno a cuatro grandes ejes: transversalidad de género, nuevo pacto social, ciudadanía y violencia contra las mujeres y destaca la apuesta por la inclusión de las mujeres en el nuevo entorno tecnológico.

Es la LOI 3/2007 la que da una proyección transversal del principio de igualdad entre hombres y mujeres en las distintas políticas públicas y en los ordenamientos jurídicos sectoriales que las desarrollan (educativa, cultural, artística, sanitaria, social, judicial y de empleo público y privado, etc) e incorpora a nuestro ordenamiento jurídico la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, formación profesional, promoción profesional y condiciones de trabajo; la Directiva 2004/113/CE, del Consejo Europeo, de 13 de diciembre de 2004, que aplica el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso a bienes, servicios y suministros.

El artículo 3 de la LOI define el contenido del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, la derivada de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil, y en los artículos 5, 7, 8 y siguientes ordena a las Administraciones Públicas a garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y privado, la formación, promoción profesional y condiciones de trabajo, así como

establecer medidas efectivas contra el acoso sexual y por razón de sexo y para eliminar la discriminación por embarazo y maternidad.

La citada Ley establece, en su artículo 46, la obligatoriedad de elaborar Planes de Igualdad, medida que el EBEP establece también para las administraciones públicas en la disposición adicional octava.

En nuestro marco autonómico, el vigente Estatuto de Autonomía de Aragón, aprobado por Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril, publicado en el BOE y en el BOA de 23 de abril, reconoce en su artículo 6, como derechos y libertades de las aragonesas y aragoneses, los establecidos en la Constitución y los incluidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos y demás instrumentos internacionales de protección suscritos o ratificados por España, así como los establecidos en el propio Estatuto, y obliga a los poderes públicos a velar por su protección y respeto.

En su desarrollo, las Cortes de Aragón aprobaron la Ley 7/2018, de 28 de junio (BOA no 132, de 17 de julio), de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, que prevé en su artículo 20 la aprobación de un Plan Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres en Aragón que incluya las líneas de actuación para integrar la perspectiva de género en las políticas públicas de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Y en base a toda esta legislación que, obliga a la vez que ampara, se elabora este **I Plan de Igualdad de la Comarca Campo de Borja**.

**ANÁLISIS  
CUANTITATIVO  
DE LA REALIDAD**

## DATOS OBJETIVOS

En cuanto al análisis cuantitativo de la población de hombres y mujeres de la Comarca Campo de Borja, según la última estadística de la página <https://www.aragon.es/-/indicadores-demograficos> se comprende:

	TASA DE FEMINIDAD	TASA DE MASCULINIDAD	PORCENTAJE POBLACIÓN EXTRANJERA
COMARCA CAMPO DE BORJA	92.9	107.07	12.1
TOTAL DE ARAGÓN	102.4	97.7	12.2

Siendo:

**Tasa de feminidad:** sirve para conocer la relación que existe entre la población femenina y la población masculina. Se obtiene de dividir el número de mujeres entre el número de hombres y multiplicarlo por 100.

**Tasa de masculinidad:** sirve para conocer la relación que existe entre la población femenina y la población masculina. Se obtiene de dividir el número de hombres entre el número de mujeres y multiplicarlo por 100.

**Porcentaje de población extranjera:** proporción residente con nacionalidad extranjera sobre el total de la población.

TOTAL POBLACIÓN FEMENINA	EDAD MEDIA FEMENINA	ÍNDICE ENVEJECIMIENTO FEMENINO	% POBLACIÓN EXTRANJERA FEMENINA
6581	48.4	139.5	11.5

La población total de la Comarca Campo de Borja (según padrón de 2022) es de 13706 personas.

De estas dos tablas podemos obtener que la población es mayoritariamente de hombres, por encima de la tasa de Aragón.

Además, si nos fijamos en la edad femenina vemos una tendencia a la vejez, y una tasa similar en población extranjera a la del resto de Aragón.

En lo relativo al nivel de formación de la población de la comarca las estadísticas nos indican, en la última encuesta recogida ([https://aplicacionesportalaragon.aragon.es/tablas/iaest/areas-tematicas/02-demografia-y-poblacion/01-cifraspoblacion-y-censos/03\\_censos/contenido-censos-de-poblacion-viviendas2011/03censos-de-poblacion-viviendas2011formacion.html](https://aplicacionesportalaragon.aragon.es/tablas/iaest/areas-tematicas/02-demografia-y-poblacion/01-cifraspoblacion-y-censos/03_censos/contenido-censos-de-poblacion-viviendas2011/03censos-de-poblacion-viviendas2011formacion.html) ) que:

TOTAL POBLACIÓN: 12701	HOMBRES 6654				MUJERES 6048			
FRANJA DE EDAD	ANALFABETOS O SIN ESTUDIOS	1º GRADO	2º GRADO	3º GRADO	ANALFABETOS O SIN ESTUDIOS	1º GRADO	2º GRADO	3º GRADO
16-25 AÑOS	2	142	692	37	21	63	447	138
25-45 AÑOS	25	249	1888	148	23	126	1439	312
46-64 AÑOS	41	324	1403	168	30	393	1256	80
65-84 AÑOS	358	506	417	41	373	560	409	32
85 AÑOS Y +	52	128	32	0	145	136	50	17
TOTALES	478	1349	4432	394	592	1278	3601	579

- Esta encuesta es del año 2011 y, en este caso, tiene carácter orientativo.

Esta tabla nos indica que hay mayor formación básica en hombres, pero cuando aumenta el nivel educativo más mujeres están mejor formadas y con acceso, por tanto, a puestos de más relevancia.

En la entidad Comarca de Campo de Borja nos encontramos con una distribución del trabajo:

ÁREA	TOTAL PERSONAS	MUJERES	HOMBRES
ADMINISTRACIÓN GENERAL	11	9	2
SERVICIOS SOCIALES	12	7	5
CENTRO OCUPACIONAL	3	3	-
SERVICIO AYUDA A DOMICILIO	35	35	-
SERVICIO DE JUVENTUD	5	5	-
SERVICIO DE DEPORTE	9	6	3
MAQUINARIA	3	-	3
RESIDUOS	3	-	3
AGRÍCOLAS	3	-	3
TRABAJADORAS TOTALES	84	66	18

- Esta tabla es de fecha 2021, y, en este caso, tiene carácter orientativo.

Fijándonos en la tabla del reparto de puestos laboral de la Comarca podemos observar:

- Hay una clara feminización de los puestos de cuidado y de atención social, con un porcentaje del 78.57% de mujeres.
- En cuanto a los puestos que hacen referencia a trabajos considerados tradicionalmente como masculinos la presencia femenina se desvanece y son ocupados por hombres.

El órgano político de la comarca se divide en 25 consejerías, de ellas 7 son lideradas por mujeres y el resto por hombres. La presidencia, por primera vez en su historia, está en una mujer.

Por contra, si el trabajo en la comarca está en manos de mujeres en su mayoría, los órganos políticos que la gestionan tiene un índice mayor de hombres, siendo su presencia del 72%. Aunque cabe resaltar como muy positivo, qué por primera vez en su historia la presidencia está en manos de una mujer.

## PROCESO PARTICIPATIVO EN PUEBLOS

Para el estudio de la realidad se organizó un proceso participativo en el que se han producido distintos encuentros en todo el territorio. En concreto, se realizaron 10 encuentros en diferentes pueblos, invitando también a poblaciones vecinas, cubriendo así la comarca al completo.

- Encuentro Comarcal 26N 2021
- Borja I
- Agón + Bisimbre + Alberite
- Fuendejalón + Tabuena
- Mallén + Novillas + Fréscano
- Ambel + Bulbuenta + Talamantes
- Borja II + Maleján + Albeta
- Ainzón
- Pozuelo de Aragón
- Magallón

Si bien en los encuentros se contó con personas de todas las edades, desde el principio se tenía claro que era importante convocar a infancia y juventud, por lo que también se realizaron procesos participativos en colegios e institutos de la Comarca. Todos los centros educativos han podido participar en el I Plan de Igualdad de la Comarca Campo de Borja aunque los encuentros participativos se realizaron en:

- Colegio Santa Ana de Borja: 6 grupos de edades comprendidas entre los 9 y los 15 años.
- Instituto Juan de Lanuza de Borja: 3 grupos de 3º de E.S.O.
- Colegio Público Campo de Borja: 2 grupos de 5º de Educación Primaria

Abarcando así un gran número de personas jóvenes representativas de la comarca.

Además, se han mantenido reuniones con asociaciones, instituciones, personas a título personal relevantes, ya sea en temas de igualdad o a nivel social, en la Comarca Campo de Borja.

**INSTITUTO JUAN DE LANUZA DE BORJA  
COLEGIO SANTA ANA DE BORJA  
CRA LA HUECHA  
CEIP CAMPO DE BORJA  
CEIP EL POMILLO DE AINZÓN  
CRA LAS VIÑAS DE FUENDEJALÓN  
CEIP MAINLA DE MALLÉN  
IES VALLE DE HUECHA DE MALLÉN**

**Servicio comarcal de Servicios Sociales  
Presidencia de la Comarca  
Consejería de deporte  
Consejería de Juventud**

**AYUNTAMIENTO DE MALLÉN  
BIBLIOTECA DE MALLÉN  
PLATAFORMA FEMINISTA DE BORJA  
ASOCIACIÓN NUAETU  
TABUENCA TIERRA PARA TOD@S  
AYUNTAMIENTO DE AINZÓN**

**GUARDÍA CIVIL Y EQUIPO VIOGEN  
CENTRO DE SALUD DE BORJA  
VICEPRESIDENCIA DEL CONSEJO REGULADOR DE  
LA D.O. CAMPO DE BORJA  
PRESIDENCIA DEL I.A.M.**

**GUARDÍA CIVIL Y EQUIPO VIOGEN  
CENTRO DE SALUD DE BORJA  
VICEPRESIDENCIA DEL CONSEJO REGULADOR DE  
LA D.O. CAMPO DE BORJA  
PRESIDENCIA DEL I.A.M.**

**ASOCIACIÓN DE MUJERES MANLIA - MALLÉN  
ASOCIACIÓN DE MUJERES VILLA DE MAGALLÓN  
ASOCIACIÓN AMAS DE CASA Y CONSUMIDORES  
EL MONCAYO DE BULBUENTE**

De igual forma, se participó en la reunión que se mantuvo desde Servicios Sociales Comarcales con la Directora del Instituto Aragonés de la Mujer, María Goikoetxea Bernad, en una ronda de contactos que se estableció con todas las comarcas para hablar, por un lado de la puesta en marcha del I Plan de Igualdad Comarcal Campo de Borja y, por otra, de los convenios que hay entre ambas instituciones.

En muchos de los encuentros participativos con los vecinos y vecinas de la Comarca Campo de Borja se utilizaron dos herramientas que se valoraron adecuadas para el perfil de población al que iban dirigidas y para el tema a estudiar, es decir, la igualdad en la Comarca Campo de Borja hoy.

La primera herramienta es un test que nos permite puntuar numéricamente las actitudes sexistas. Los test tienen una puntuación máxima de 52. Cuanto más se acerca la puntuación a 52 menos machista y cuanto más alejada, más machista.

Se han considerado válidos todos los test contestados completamente con un máximo de una pregunta sin contestar o errónea. El resto se han considerado no válidos.

La segunda herramienta es una tabla que recoge diferentes ítems referentes a las decisiones que se toman en un hogar. Señalando si estas se toman en conjunto, o se decide unilateralmente por el hombre o la mujer.

A continuación, se exponen una muestra de los datos cuantitativos recabados más reseñables:

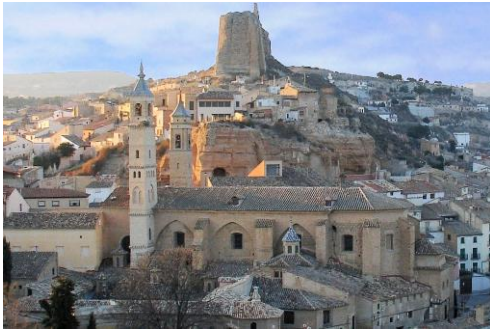
## AGÓN + BISIMBRE + ALBERITE

9 test rellenos. 2 no válidos. 7 válidos  
2 test con una puntuación menor de 5  
4 test con una puntuación entre 15 y 25  
1 test por encima de 35  
Puntuación media: 17,57



## LAS DECISIONES EN LAS CASAS DE X LAS TOMA....

Decisiones sobre	M	H	Indistintamente conjuntamente
Qué hacer de comer o cenar	6/10	1/10	2/10
Comprar comida	3/10	2/10	4/10
Comprar ropa para el hombre	6/10	2/10	2/10
Comprar ropa para la mujer	8/9	0/9	1/9
Comprar la ropa de los niños o niñas	8/10	0/10	2/10
Cambio de mobiliario o compra.	3/9	1/9	5/9
Horarios de los niños o niñas	5/10	0/10	5/10
Vacaciones	2/9	0/9	7/9
Reparto del dinero disponible	3/10	1/10	6/10
Elección del coche familiar	0/10	3/10	7/10



## BORJA

3 test rellenos. 3 válidos  
 2 con una puntuación mayor a 35  
 1 con una puntuación mayor a 25  
 Puntuación media: 36,6

### ***LAS DECISIONES EN LAS CASAS DE BORJA LAS TOMA....***

Decisiones sobre	M	H	Indistintamente conjuntamente
Qué hacer de comer o cenar	2/3		1/3
Comprar comida	2/3		1/3
Comprar ropa para el hombre	2/3	1/3	
Comprar ropa para la mujer	3/3		
Comprar la ropa de los niños o niñas	3/3		
Cambio de mobiliario o compra.	1/3		2/3
Horarios de los niños o niñas	1/3		2/3
Vacaciones			3/3
Reparto del dinero disponible			3/3
Elección del coche familiar	1/3	2/3	

## AMBEL + BULBUENTE + TALAMANTES



### ***LAS DECISIONES EN BULBUENTE LAS TOMA....***

### ***LAS CASAS DE AMBEL Y***

Decisiones sobre	M	H	Indistintamente conjuntamente
Qué hacer de comer o cenar	3/5	0/5	2/5
Comprar comida	2/5	1/5	2/5
Comprar ropa para el hombre	0/5	2/5	2/5
Comprar ropa para la mujer	5/5	0/5	0/5
Comprar la ropa de los niños o niñas	2/5	0/5	2/5
Cambio de mobiliario o compra.	1/5	0/5	4/5
Horarios de los niños o niñas	1/5	0/5	2/5
Vacaciones	1/5	1/5	3/5
Reparto del dinero disponible	1/5	0/5	4/5
Elección del coche familiar	0/5	0/5	4/5

## TABUENCA + FUENDEJALÓN



15 test rellenos. 15 válidos  
 6 con una puntuación igual o mayor a 35  
 2 con una puntuación mayor a 25  
 Puntuación media: 28,9



### ***LAS DECISIONES EN LAS CASAS DE TABUENCA Y POZUELO LAS TOMA....***

Decisiones sobre	M	H	Indistintamente conjuntamente
Qué hacer de comer o cenar	4/12	3/12	5/12
Comprar comida	7/12	2/12	3/12
Comprar ropa para el hombre	7/12	3/12	2/12
Comprar ropa para la mujer	10/12	0/12	1/12
Comprar la ropa de los niños o niñas	9/12	0/12	2/12
Cambio de mobiliario o compra.	6/12	1/12	5/12
Horarios de los niños o niñas	7/12	1/12	3/12
Vacaciones	2/12	1/12	9/12
Reparto del dinero disponible	3/12	1/12	8/12
Elección del coche familiar	1/12	7/12	4/12

## MALLÉN + NOVILLAS + FRÉSCANO



10 test rellenos. 10 válidos  
5 con una puntuación igual o mayor a 35  
5 con una puntuación mayor a 25

Puntuación media: 36

## CONCLUSIONES

Una herramienta que abordase específicamente la toma de decisiones es importante dado que cada vez más las tareas de casa se equiparan pero no está ocurriendo así con la llamada carga mental. Las que se organizan para llevar, ir a buscar a los hijos e hijas, son las madres. Las que dan su correo electrónico y/o teléfono como contacto son ellas. Las que se preocupan de las visitas al médico, de las actividades extraescolares, de la relación con el centro educativo... Las hijas cuidan de sus padres cuando la madre no está pero no ocurre lo mismo ni con los hijos adultos ni con los padres. Con la herramienta que explora concretamente esta cuestión, además de con los debates generados y la recogida de información, se pretendía comprobar hasta qué punto esto seguía siendo así en la Comarca Campo de Borja.

Apreciamos claramente varias cuestiones en la toma de decisiones en el ámbito doméstico. Las decisiones de cuestiones que sólo atañen a la mujer, se encarga al 100% la mujer (por ejemplo comprar ropa para la mujer). Si atañen al hombre la toma de decisiones se equipara, pero la mujer sí participa. Si son relativas a la casa o a los cuidados, aumenta la opción "indistintamente" pero la opción de que sólo se responsabiliza la mujer no disminuye.

Es decir, los hombres sí toman más decisiones y son más corresponsables pero esto no se ha traducido en una liberación de carga clara para la mujer.

Encontramos que hay diferentes concepciones que se han ido repitiendo en todos los encuentros. Concepciones falsas que generan un pensamiento común erróneo en torno a conceptos pasados o nuevos que surgen al mismo ritmo que se avanza en igualdad y feminismo.

En los test había afirmaciones que no generaban debate y que casi todas las participantes tenían claras, cómo “Las características biológicas de cada uno de los sexos no son determinantes discriminatorios”. Es algo muy estudiado, desmentido en muchos momentos y espacios y que carece de sentido en la sociedad actual.

En cambio, otras que hacían referencia a lo vivido por las participantes, en su mayoría mujeres, sí que generaban debate. Por ejemplo, la afirmación “Las mujeres no han producido nunca”. Es cierto que la incorporación al mercado laboral de la mujer se puede considerar “moderna” pero tienen claro que producir no conlleva siempre un sueldo, que va más allá de la producción entendida dentro del sistema capitalista. Producir es cuidar, trabajar dentro de la casa, realizar los mismos trabajos en el campo que los hombres sin recibir un pago exclusivo por ello... Se hace mucha reivindicación de los cuidados como trabajo invisible sin el cual no sería posible producir para tener una contraprestación económica.

En torno a esta afirmación también surge un debate, de manera generalizada: ahora que la mujer sale fuera de casa a trabajar, ¿se cuida igual?. Algunas mujeres afirman que cuidar cómo cuidan las mujeres, no cuidan los hombres. Se les pide que reflexionen sobre si esto es aprendido o instinto. Si cuando falta la madre el padre no cuida igual, y algunas voces dicen que no, pero hay quienes opinan que “las cosas están cambiando” Y aquí sirve de referencia el testimonio de un hombre que narra que él es quien cuidó a su madre y a su padre porque “él siempre lo vió como que era su trabajo y qué lo hacía con amor porque así lo había vivido él”.

Afirmaciones como la anterior, y otras como “Las mujeres utilizan más la intuición y menos la razón que los hombres”, “La maternidad es una de las mejores formas de realización de la mujer”, generan mucho debate y aquí sí sale, de manera general, que la no afirmación de estas se debe a que son “preguntas feministas”, cuando realmente forman parte del ideario de lo que una “buena mujer” debe aspirar a hacer y ser.

A estas ideas subyace la idea general de que el feminismo quiere cambiarlo todo, como si el avance en igualdad no beneficiase por igual a hombres y mujeres. Cuando se plantea si las madres actuales educan igual a sus hijos que hace unos años todas tienen claro que mejor así, con una educación emocional igual

para todas, educando en los cuidados por igual a niños y niñas... Aún con todo, afirmaciones con calado cultural como “No veo mal que un hombre piropee a una mujer, siempre que no sea grosero” encienden de nuevo el debate en torno a qué es lo que siempre se ha hecho y qué ahora molesta todo. Sin embargo, si las situamos fuera del entorno rural, en una calle de Zaragoza donde no conoces al señor en cuestión el planteamiento cambia.

En cuanto a la maternidad surge, de manera repetida y unánime, al explicar o poner sobre la mesa que el instinto maternal no existe, que si no eres madre no puedes argumentar, que “las mujeres por lo general quieren ser madres y es lo mejor que les puede pasar”. Y es curioso, porque si ser madre es lo mejor que te puede pasar, cuando planteas si es igual en los hombres dicen que no. Y entonces ¿es igual tener hijas e hijos?

También se habla sobre la indumentaria masculina y la femenina. Ahora no hay apenas diferencias (descontando que las faldas siguen siendo territorio de mujeres), pero una señora mayor cuenta su experiencia “iba cada día al campo con las faldas, porque entonces el pantalón estaba mal visto”.

## **PROCESO PARTICIPATIVO EN EDUCACIÓN FORMAL**

En los encuentros participativos en los colegios e institutos de la Comarca se han realizado varias actividades adaptadas a las edades con las que se producía el encuentro.

Una actividad para los cursos inferiores con las que se trabajaba, a través de unas siluetas, los estereotipos de género a través de elementos de uso diario. La siguiente actividad era una dinámica de asignar quién, hombre o mujer, había dicho cada afirmación que se hacía. Y por último, para los cursos más superiores, había un análisis de publicidad sexista. Todas ellas con el objetivo de generar debate y averiguar qué pueden aportar las niñas y niños de la Comarca Campo de Borja en materia de igualdad.

Han participado entorno a 200 niñas y niños de la comarca

Las conclusiones generales obtenidas son:

- Hasta los 10-11 años los roles de género no imperan en el discurso de la infancia pero a partir de esa edad se empiezan a imponer mucho los roles

y quienes quieren estar al margen de ellos reciben la desaprobación del curso. Esto se produce cada vez menos por el discurso de igualdad y las enseñanzas que se reciben y las chicas y chicos que defienden la igualdad entre sus iguales lo hacen con mayor convicción.

- En los grupos de adolescencia es mucho más difícil desmarcarse del discurso generalizado. Hay acceso a redes sociales, los discursos que reciben de negacionismo de la violencia de género son muy potentes y está muy extendida la idea errónea de que el feminismo quiere la superioridad de la mujer frente al hombre.
- La imagen de lo que los niños y niñas viven en casa actualmente (jornadas laborales de madres y padres igualadas, reparto de tareas del hogar, la carga mental...) se ve reflejado en sus discursos, así empiezan a normalizar roles de género históricamente femeninos en el lado masculino y viceversa.  
Cuando surge un comentario de “en mi casa siempre cocina mi madre” siempre hay una voz replicante que muestra otras realidades.
- Surge el debate en torno al reconocimiento de las profesiones y trabajos a nivel de sociedad. ¿Por qué los chefs más conocidos son hombres? ¿Por qué los Premios Nobel son casi todos hombres? El debate gira en torno a si es por méritos o porque las mujeres tienen más difícil el acceso a puestos de poder o éxito.
- En los grupos de mayores, 3º y 4º ESO, surgen debates más superficiales en torno a bulos que salen en medios de comunicación o RRSS. Como ejemplo sirve un chico que dice que el Ministerio de Igualdad se lleva 20 mil millones de euros este año para qué, o el chico que dice, apoyado por las compañeras, que las mujeres nos hemos pasado de pedir derechos.

En uno de los institutos se plantea el miedo de ir sola por la calle de noche, y otra compañera contestó (días después del caso de abuso que sufrió una menor) que si tenía miedo era por qué quería. De dónde sale ese discurso de invalidar el sentimiento de otra persona, cuando además estas niñas suelen volver a casa cuando las recogen sus familias.

- Los chicos (de manera general en todas las edades) siguen usando argumentos de historia, cómo que los hombres eran los que salían a cazar (bulo desmentido científicamente) y las chicas contraargumentan bien, con mucho sentido del humor y haciendo uso en momentos de vocabulario actual en los estudios feministas.

- Resaltar la defensa de los roles tradicionales y estereotipos que se hace por parte de algunas chicas en los grupos de mayores. Hay una defensa del hombre como ser que no hace nada mal, de que las feministas quieren acabar con el sistema actual y que no valoran al hombre como persona igual.

Al analizar los anuncios, algunos de ellos calificados como anuncio más machista del año en que se publicó, se argumentan que se ven cosas dónde no existen, que ya se juzga todo por juzgar y que las mujeres también violan, matan...al contraargumentar estas cosas y buscar datos hacen una retirada cambiando de tema, pocas son las que reconocen el error, al menos ante el grupo.

Los chicos entran poco en este debate, sonríen y afirman con la cabeza. Son los grandes beneficiarios de los bulos y las fake news que surgen en torno al feminismo.

- Otro punto importante a resaltar es el “hartazgo” que hay frente a las actividades de igualdad, que reconocen como necesarias pero “siempre lo mismo”. Hay que empezar a trabajar más lúdicamente y con la realidad qué tenemos si se quiere llegar positivamente a las nuevas generaciones y qué no se convierta la igualdad en el saco que cabe todo y no sale nada.



**ANÁLISIS  
CUALITATIVO DE  
LA REALIDAD**

A lo largo de todas las fases de elaboración del Plan de Igualdad y, sobre todo, durante el proceso participativo, algunas cuestiones han quedado claras y tienen que reflejarse en este documento.

Existe una importante demanda por parte de la población y los pueblos pertenecientes a la Comarca Campo de Borja de sentirse parte de la misma. Está presente una sensación subjetiva de abandono o desconexión.

Se resalta en repetidas ocasiones la falta de canales de comunicación eficientes y falta de uso de los existentes (bien por inexistencia, bien por desconocimiento de los mismos).

Se observa la necesidad de la elaboración de un catálogo de activos en igualdad de la Comarca Campo de Borja como base para que los pueblos se sientan parte activa, para generar saber en torno a las problemáticas y retos que el sistema heterocispatriarcal nos presenta y cómo podemos hacerle frente y, por último, pero no menos importante, para paliar en algún grado la diferencia de recursos entre la cabeza de comarca, los pueblos más grandes y aquellos más pequeños.

En general, queda patente que existe un gran desconocimiento de qué es la igualdad y en qué momento estamos. Por poner algunos ejemplos que corroboran este punto: “Nuestra comarca está completamente feminizada. A lo mejor nuestra políticas de igualdad aquí tendrían que ir enfocadas a que hubiera más hombres”; “en nuestro pueblo no hay desigualdad porque las mujeres se incorporaron muy pronto al mercado laboral, se iban de vacaciones solas cuando en el resto de pueblos no salían a ningún lado sin el marido”.

Se observa el calado de ciertos discursos culpabilizadores hacia la mujer, las denuncias falsas, etc. Este tipo de discursos se neutralizan en las “distancias cortas” por lo que es la Administración Local quien más puede aportar en esta cuestión.

Se aprecian claramente ciertas cuestiones aprendidas totalmente superadas, al menos a nivel teórico (las mujeres han trabajado incluso antes de incorporarse al mercado laboral y su trabajo siempre ha sido productivo, no hay empleos femeninos y masculinos, la responsabilidad de la desigualdad actual no la tienen las mujeres, los roles de género se cuestionan, etc.) Sin embargo, es importante señalar que ciertas cuestiones que quizás no están tan difundidas, siguen vigentes (la maternidad como una de las mejores formas de realización de la mujer; los piropos como positivos, siempre que no sean groseros; las mujeres mandaban en las casas por lo que contaban con poder; las mujeres son más malvadas que los hombres). Concluimos de un lado que existe, en general, poco interés por revisarnos y cuestionarnos a nivel individual de manera autónoma y que, sin embargo, la educación en igualdad (en medios de comunicación, a través de acciones programadas, en los centros educativos, etc.) funciona y, a medio y largo plazo, consigue calar en todos los niveles sociales.

Hay una carencia de concienciación en violencia de género en la población borjana general. El estrato técnico y asociativo es conocedor de la existencia de casos de violencia de género en el territorio, sin embargo, la población no percibe esta realidad, probablemente condicionada por la sensación de que si no se habla a nivel medios de alguna cuestión, no existe. Es decir, si los casos no se mediatizan, es porque no ocurren. Además, se percibe una falta de sensibilización. Están muy presentes los mitos en torno a la violencia de género y la desigualdad como por ejemplo que “en Borja si hay violencia de género es porque hay inmigrantes”.

Algo importante a resaltar es que el personal del Centro de Salud adolece de falta de formación y sensibilización en materia de igualdad y violencia de género. Cuestión clave pues es un servicio básico para la detección de nuevos casos.

Se corrobora durante el proceso participativo y se señala varias veces por personas clave en el territorio que, en general, los hombres no participan en las actividades que tienen que ver con la igualdad porque manifiestan la sensación de que “son cosas de mujeres”. Se señala varias veces en situaciones diferentes que si algo es de color morado o rosa los hombres ya no acuden y se sienten excluidos, que mejor si no aparece la palabra igualdad en las comunicaciones, etc. Si bien se pone de relieve un tímido aumento de participación masculina en las actividades en torno al 25N.

Por último, existe una necesidad de coordinación. En algunos estratos sociales se realizan muchas actividades en torno a la igualdad y se corre el riesgo de generar rechazo “ya estamos otra vez con la igualdad” provocando, sin buscarlo, un efecto contrario al perseguido. En cambio, otros estratos se quedan “desiertos”. Se considera necesario un estudio de los espacios ya existentes en el territorio, cómo aprovecharlos e involucrar a las personas que los conforman.

Se observa en diversos espacios, estamentos sociales... algo muy común: la evasión de responsabilidades. En muchas conversaciones con personas adultas se perpetúa el mensaje “lo importante es concienciar y enseñar a los niños y niñas, son el futuro y el cambio”, sumado a otros que justifican que las personas adultas no pueden cambiar y que cuando desaparezcan las generaciones más mayores desaparecerá el problema. Sin embargo, esto no se corresponde ni con la realidad observada ni con la teoría existente al respecto.

En los colegios e institutos se trabaja mucho el tema de la igualdad. Con actuaciones concretas y de forma transversal. Se observan muchos conceptos y preceptos aprendidos e interiorizados pero queda claro que mientras no haya un cambio social y estructural es “nadar contracorriente”. Se detectan enseñanzas, comportamientos, expresiones machistas aprendidas en casa, en la sociedad, a

través de los medios audiovisuales... Tenemos que ser conscientes de que no es posible generar un cambio social real enseñando y responsabilizando únicamente a las infancias. El proceso de socialización que se empieza a observar a partir de los 6-7 años y culmina en la juventud tiene consecuencias machistas que las enseñanzas feministas del colegio no puede neutralizar.

Se sigue poniendo el foco en las niñas y las mujeres y el cambio no podrá darse mientras los niños y los hombres no se sientan convocados. De momento, se observa más una respuesta agresiva de respuesta como si el feminismo y las políticas feministas fuesen un ataque más que deseo de sumarse al cambio en el sector masculino. Se necesitan voces masculinas locales que actúen de referentes y abanderados.

Se quiere poner de relieve que la Comarca Campo de Borja cuenta con un gran potencial humano y asociativo que llevan mucho tiempo trabajando en la promoción de la igualdad en la comarca. Trabajando mucho y muy bien, sólo o principalmente por intereses individuales y ganas de aportar a su comunidad. Sin embargo, están desconectadas entre sí. Sería muy interesante que uno de los objetivos transversales de la Comisión de Igualdad de la Comarca Campo de Borja fuese generar un espacio de encuentro para todos estos activos en igualdad consiguiendo así una retroalimentación y su potencialización además de sostén y apoyo para que estas personas no se “quemen” y abandonen.

Hay una cuestión que a lo largo del proceso de elaboración del Plan de Igualdad, cobra importancia porque sale a relucir en diversos espacios, en estratos de edad variados y además nos puede señalar algunos aspectos a trabajar. Hay que tener en cuenta que quizás es sólo por el momento social en el que se realiza el proceso de elaboración. Se organizó un acto de protesta por una violación ocurrida en el territorio a la que asistieron vecinos y vecinas. En ella, entre otras acciones, se leyó un comunicado al respecto. Se han producido reiteradas referencias críticas a este comunicado. Esto, señala algunas cuestiones a tener en cuenta: si queremos trabajar por la igualdad en un territorio debemos conocer el lugar de partida del mismo, si no corremos el riesgo de elaborar un mensaje que produzca un efecto contrario al buscado. Por otro lado y no menos importante, no podemos obviar las cuestiones que subyacen de fondo y que como sociedad deberemos trabajar: seguimos valorando de manera heteropatriarcal este tipo de cuestiones. Si bien el discurso que, con más o menos acierto, condenaba una violación suscitó muchas críticas, no se insistía tanto en criticar el acto de la violación en sí. Esto debe hacer reflexionar y prestar atención.

# OBJETIVOS

La Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón en su artículo 7.5 establece que “las entidades locales, en su ámbito territorial respectivo, desarrollarán las siguientes funciones:

- a) Estudiar y detectar las carencias y necesidades de las mujeres para cumplir las finalidades de la presente ley en su ámbito territorial, contando con la colaboración de las asociaciones de mujeres.
- b) Sensibilizar a la población sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para la erradicación de la desigualdad, incidiendo sobre las causas de la violencia de género.
- c) Atender, informar y orientar a las mujeres sobre programas y recursos para facilitar el ejercicio efectivo de sus derechos, y sensibilizar a hombres y mujeres en términos de igualdad de derechos y deberes.
- d) Crear y adecuar los mecanismos necesarios para la integración de la transversalidad de la perspectiva de género en sus actuaciones políticas.
- e) Establecer las condiciones de formación y capacitación del personal a su servicio.
- f) Elaborar, aprobar, ejecutar y evaluar los planes de igualdad de mujeres y hombres destinados al personal a su servicio.
- g) Establecer y adecuar los recursos y servicios para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- h) Fomentar la autonomía personal y económica de las mujeres e impulsar el empleo femenino.
- i) Fomentar la presencia de mujeres en los órganos de participación y en los espacios de toma de decisiones.
- j) Apoyar a los grupos feministas y a las entidades de defensa de los derechos de las mujeres, e impulsar su participación en el diseño, elaboración, desarrollo y evaluación de las políticas de igualdad y transversalización de género.
- k) Adecuar y mantener estadísticas actualizadas que permitan un conocimiento de la situación diferencial de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención local.
- l) Diseñar y aplicar políticas destinadas a erradicar las desigualdades y las explotaciones de las mujeres en todos los ámbitos locales de intervención.
- m) Cumplir cualquier otra función que le atribuya la legislación vigente.”

Para el establecimiento de los objetivos que señalan el recorrido de este Plan de Igualdad, se ha utilizado como base la legislación referida, todas las cuestiones surgidas en los encuentros mantenidos incluyendo también aquellas cuestiones que se han valorado importantes a nivel técnico, recogidas en las observaciones participantes realizadas.

#### Objetivo 1.

**Crear la Comisión de Igualdad de la Comarca de Borja.** Se plantea liderada por Servicios Sociales Comarcales y mínimo una persona de cada población y/o asociación. Se pretende que cada persona representante de población y/o asociación forme grupo de trabajo en el territorio al que pertenezca (pueblo y/o asociación).

La Comisión de Igualdad de la Comarca Campo de Borja es la encargada de implementar y reorientar el Plan de Igualdad de la Comarca Campo de Borja, es decir, de actuar como grupo motor del mismo.

- Generar un grupo motor formado por personal técnico y personas referentes en materia de igualdad de la Comarca Campo de Borja.
- Crear un documento vivo, que cambia al ritmo que cambia la sociedad en la que se implanta.
- Promover la visualización del Plan entre la población de la comarca y conseguir que se perciba como un documento al alcance de todas las personas.
- Gestionar la priorización de objetivos del Plan de Igualdad de la Comarca Campo de Borja.
- Realizar la evaluación del Plan de Igualdad de la Comarca Campo de Borja.

#### Objetivo 2.

**Encontrar y promover vías para implicar a los hombres y a los chicos en el camino hacia la igualdad emprendido por la Comarca Campo de Borja.** En general, cuando se difunde algo feminista la asistencia es mayoritariamente femenina, y en la Comarca Campo de Borja no es diferente. Necesitamos conseguir que los hombres se sientan interpelados e incluidos. No son “cosas de mujeres”, el feminismo y la igualdad son cuestiones sociales y de Derechos Humanos.

Para ello se intentará:

- Elaborar, en la medida de lo posible, los mensajes en positivo.

- Incorporar la difusión, enseñanza y aprendizaje sobre nuevas masculinidades.
- Promover, de manera complementaria al resto de actuaciones, líneas de actuación que pongan el foco en que la igualdad es cuestión de Derechos Humanos y los perjuicios que sufren los hombres debido al sistema heterocispatriarcal imperante.

### Objetivo 3.

**Generar un saber *común* en torno a la igualdad en la Comarca Campo de Borja.** Mediante un compendio de buenas prácticas y acciones llevadas a cabo desde los distintos servicios, recursos, asociaciones, poblaciones, etc. al que tenga acceso cualquier persona o colectivo interesado en trabajar la igualdad en cualquier nivel. Así, se podrá paliar, en algún grado, las diferencias existentes entre territorios parte de la comarca.

- Creación de un “sello de calidad” en materia de igualdad en la Comarca Campo de Borja.
- Elaborar un catálogo con cursos, formaciones, charlas, iniciativas que realmente tengan como objetivo la promoción de la igualdad.
- Facilitar el acceso a recursos de calidad a toda la población de la Comarca Campo de Borja.

### Objetivo 4.

**Elaborar un catálogo de activos de la Comarca Campo de Borja en materia de igualdad y atención a supervivientes de violencia machista.** Existe un desconocimiento generalizado de los recursos que existen en la Comarca Campo de Borja para la atención, acompañamiento, etc. de las mujeres en cualquier etapa vital y, sobre todo, en situaciones de violencia machista. El territorio de la comarca cuenta con muchos recursos pero la población los desconoce o no los percibe como una unidad.

- Generar información veraz y directa sobre los recursos existentes en el territorio de la Comarca Campo de Borja, institucionales y asociativos, formales e informales.
- Conseguir aunar esfuerzos y multiplicar así la fuerza motora de los activos presentes en materia de igualdad en la Comarca Campo de Borja.
- Difundir los recursos existentes como medida de protección para las mujeres estableciendo para ello canales de comunicación eficaces.
- Construir una red de apoyo y autocuidado entre los activos presentes en el territorio para facilitar que puedan seguir trabajando en condiciones

óptimas en la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

#### Objetivo 5.

**Formar a instituciones, tejido asociativo, colectivos, personas a título individual, etc. en materia de igualdad.** Existe mucha confusión (tanto por parte de la población general como por parte de algunas asociaciones e instituciones) acerca de qué es realmente la igualdad, cómo podemos trabajar por su promoción y por qué hacerlo.

- Formar en igualdad al personal de la comarca y los ayuntamientos que la conforman.
- Ofrecer formación para las personas profesionales que ofrecen sus servicios en la comarca (profesorado, equipo médico, personal técnico...)
- Brindar formación (formal, lúdica, etc.) accesible y atractiva para la población general en materia de igualdad.

#### Objetivo 6.

**Implantar el uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones oficiales y no oficiales de la Comarca Campo de Borja, tal y como señala el artículo 7.3 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.** Es una cuestión básica que es muy fácil y sencilla de modificar. El lenguaje genera realidades, aquello que no se nombra no existe. En el momento social que vivimos, se presenta necesario incluir a las mujeres en el discurso de manera explícita.

- Formar en uso de lenguaje inclusivo a todos los niveles de la Comarca Campo de Borja
- Facilitar y/o elaborar una guía de lenguaje inclusivo de acceso abierto para toda la ciudadanía, asociaciones, comercios, etc. de la Comarca Campo de Borja.

#### Objetivo 7.

**Continuar y ampliar la labor de Servicios Sociales de promoción de la igualdad en el territorio.**

- Liderar los procesos que se activen para la promoción de la igualdad
- Promocionar los activos que hay que en la comarca y ponerlos en común para el resto de poblaciones

- Acercar a los Institutos y colegios una figura de referencia que sea vínculo entre el servicio Comarcal y los centros educativos en lo relativo a igualdad.

#### Objetivo 8.

**Elaborar un guía de actuación cuya destinataria sea la población de la Comarca Campo de Borja.** Existe mucho desconocimiento sobre qué hacer, dónde acudir, qué puede ocurrir, quién acompaña... en un caso de abuso sexual, violencia de género o cualquier riesgo al que se enfrenta la mujer por el mero hecho de serlo. Además, en el caso de la comarca es básico que esté adaptada a la realidad del territorio (no existe el anonimato, superviviente y agresor normalmente se conocen, las familias pueden tener relación muy cercana, etc.)

- Difundir la guía de actuación en todos los organismos, instituciones, recursos, comercios, etc. de la comarca asegurando que llegue a la totalidad de la población.
- Recoger y difundir información básica (qué se considera abuso, qué es una violación, qué conductas podemos denunciar y cómo, cómo actuar ante un caso de agresión...)
- Traducir el protocolo de actuación a todos los idiomas presentes en la población de la comarca.

#### Objetivo 9

**Elaborar una estrategia comarcal para unas fiestas libres de agresiones sexistas.** Esta estrategia debe ser comarcal para evitar diferencias entre territorios y ofrecer un frente común.

- Colocar cartelería en puntos estratégicos de riesgo potencial (lugares de ocio, de alta concentración de personas, peñas, etc.)
- Establecer puntos violetas e incorporarlos en la red de puntos violetas de Aragón.
- Implicar a la población más joven de manera activa en este objetivo, a través de formación e información y de su participación en todos los procesos que se den, desde los puntos violetas hasta qué hacer en caso de ver o presenciar una agresión.

#### Objetivo 10

**Trabajar por la implementación de medidas que apoyen y palien las problemáticas de conciliación existentes en la Comarca Campo de Borja.** Tenemos que dejar de entender la conciliación sólo como la creación de espacios donde poder dejar a la infancia en un horario más amplio y empezar a

ofrecer alternativas para que las madres y los padres puedan estar más con sus hijos e hijas.

- Promoción de la inserción sociolaboral y el empoderamiento de la mujer en el medio rural con el diseño y puesta a disposición de servicios que apoyen la conciliación entre vida personal y carrera profesional (ya sea por cuenta propia o ajena)
- Establecer una escuela de verano comarcal, con acceso en igualdad de condiciones para todos los pueblos que conforman la comarca
- Facilitar la conciliación real, con servicios de proximidad que supongan un alivio a las familias. Informando y en su caso facilitando la gestión de programas como el Plan Corresponsables en los ayuntamientos y entidades que no tengan capacidad para ello.

#### Objetivo 11

**Promocionar el acceso igualitario a los puestos de trabajo que se ofertan en la comarca, haciendo especial esfuerzo en eliminar los roles de género existentes y persistentes.**

- Establecer un criterio que valore las medidas en igualdad (planes de igualdad aprobados, hombres que se acogen a las medidas de conciliación, etc.) en las ofertas para contratos públicos y en los baremos para la concesión de subvenciones y de cualquier forma que la comarca tenga posibilidad.
- Evaluación de las relaciones de puestos de trabajo con mirada feminista con el objetivo de poner en valor los trabajos feminizados (por ejemplo, las brechas entre las trabajadoras del SAD y las brigadas de servicios)

#### Objetivo 12

**Promover un programa interdisciplinar y coordinado de formación dirigida a mujeres desde todos los ámbitos de la comarca (centros educativos, centro de salud, competencias profesionales, etc.).** Todas las áreas sociales adolecen de una mirada androcentrista por lo que las mujeres estamos más desprotegidas. Para trabajar la igualdad se presenta básico ofrecer formación con mirada feminista en todos los niveles.

- Promover charlas informativas dirigidas a mujeres desde el Centro de Salud (síntomas de un ataque al corazón en mujeres, salud sexual para la mujer (endometriosis, prevención de cáncer de pecho, climaterio, etc.)
- Fomentar la formación dirigida a mujeres y que responda a sus necesidades a través de las asociaciones de mujeres de los municipios.

- Generar y/o mantener espacios no mixtos como espacios protegidos y 100% libres de violencia machista para las mujeres de la comarca (por ejemplo impulsar una red de apoyo entre chicas jóvenes del pueblo y/o los pueblos de la comarca)

**INSTITUCIÓN**

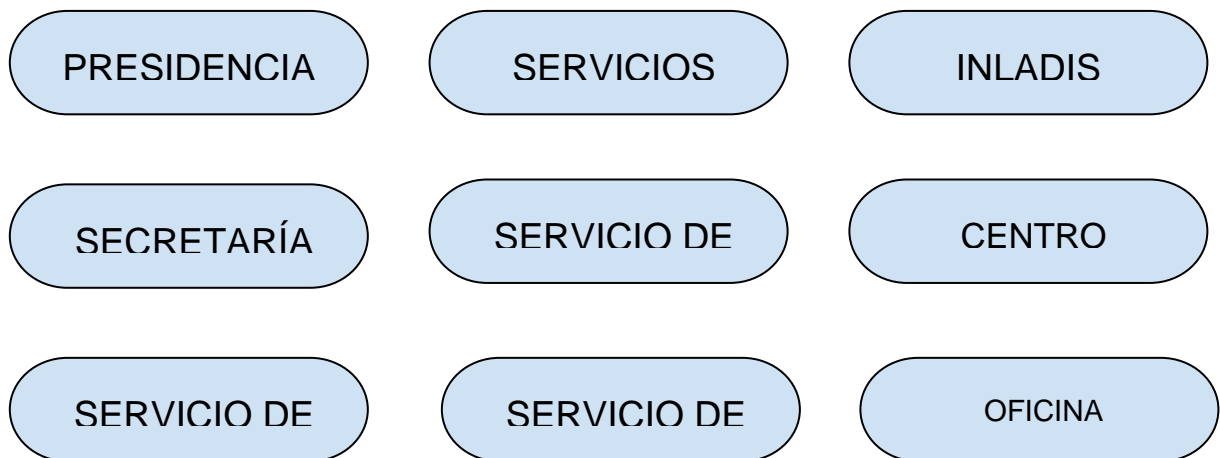
**COMARCA**

**CAMPO DE BORJA**

## LA COMARCA CAMPO DE BORJA

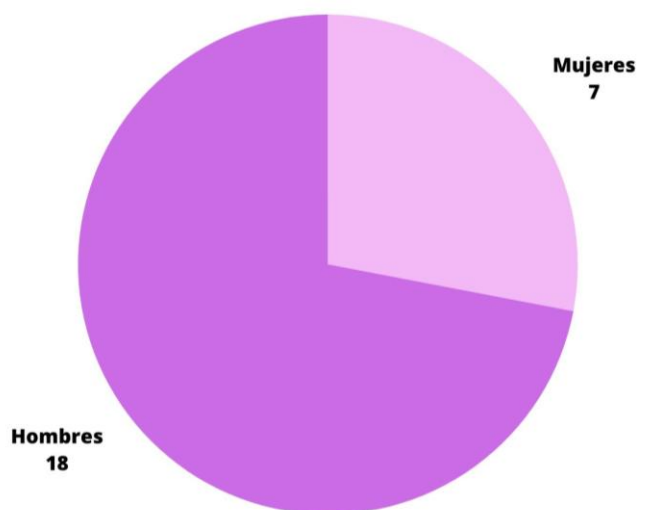
La Comarca Campo de Borja es una Entidad Local que hace posible la institucionalización de la comarca como entidad supramunicipal que da respuesta a las necesidades actuales de gestión de servicios públicos y sirve el nivel adecuado para la descentralización de competencias por parte de la provincia y de la Comunidad Autónoma, acercando la responsabilidad de su gestión a sus destinatarios.

Para ello cuenta con:



La presidencia del Campo de Borja está ocupada por primera vez por una mujer desde su creación en 2001.

El reparto de las consejerías de la comarca entre hombres y mujeres queda:



Las medidas de igualdad se entienden como necesarias y por eso, desde la Comarca Campo de Borja y sus estamentos políticos, se apuesta por ellas, poniendo énfasis en el desarrollo de este I Plan de Igualdad Comarca Campo de Borja.

Para ello en este plan han participado Presidencia, Secretaría, el Comité de empresa, el área de deportes, el área de juventud y el equipo de Servicios Sociales. A través del análisis de los encuentros mantenidos hemos extraído las conclusiones y los objetivos que cada área debería trabajar dentro del plan institucional de igualdad.

## ANÁLISIS DE LA REALIDAD

En la Comarca Campo de Borja, la totalidad de las personas trabajadoras coincide en que el personal es mayoritariamente femenino. En las áreas que nunca ha habido ninguna mujer son las áreas de maquinaria, residuos y agrícola.

Así mismo, la parte política sigue siendo en su mayoría una parte muy masculinizada, cómo hemos visto en el gráfico de inicio de esta parte, hay 18 hombres frente a 7 mujeres, aunque la presidencia esté en manos de una mujer por primera vez.

Esta primera vista de distribución de papeles viene a corroborar lo que se manifiesta en la sociedad de manera general: el poder recae en manos de los hombres y el cuidado del lado de las mujeres.

En la Comarca Campo de Borja, observamos que los roles tradicionales masculino y femenino se perpetúan. Las profesiones con necesidad de fuerza física, que se realizan en la calle, conducción, etc. son desarrolladas completamente por hombres; las personas informáticas han sido siempre hombres... En cambio, las que tienen que ver con los cuidados (en este caso auxiliares de ayuda a domicilio, servicios sociales...) son desempeñadas casi por completo por mujeres. Hay dos cuestiones a destacar: en el caso de las profesiones masculinizadas no ha habido ninguna mujer. En el caso de las profesiones feminizadas sí ha habido hombres (llegando incluso en algún momento a contar con varios hombres en servicios sociales). Detectamos pues algunas cuestiones que hay que poner de relieve. De un lado, las mujeres cuentan con peor acceso a las profesiones masculinizadas que los hombres a

aquellas feminizadas. Por otro lado, en las profesiones feminizadas, el hombre destaca por encima de las mujeres. Si bien es cierto que esto ocurre en la sociedad en general, es importante resaltar que en la Comarca Campo de Borja también se produce y es necesario vigilarlo.

Se detecta en varias ocasiones un error de concepto muy común. Se tiene la sensación de que en la Administración Pública no se pueden producir desigualdades salariales porque si dos personas de distinto sexo trabajan en el mismo área cobran lo mismo. Sin embargo, la mayoría de las veces, la desigualdad salarial se sustenta en la diferencia de retribución entre profesiones feminizadas y aquellas masculinizadas, en el acceso desigual a favor de los hombres a puestos directivos o a aquellos con mejores condiciones laborales y en los complementos que aparecen en las nóminas. Así como las reducciones de jornada, que suelen ser solicitadas por mujeres para el cuidado de familiares.

En el caso de la Comarca Campo de Borja, se detectó que las auxiliares de ayuda a domicilio cobraban menos que los empleados de maquinaria y residuos, por lo que se tomó la decisión, promovida por el comité de empresa, de equiparar salarios. Firmándose una subida salarial progresiva para igualar esta cuestión que en principio ya debería estar implementada por completo.

De igual forma, se promovió el convenio colectivo en la que se tuvieron en cuenta muchas cuestiones como esta.

Queda muy claro que, en general, el principal interés cuando pensamos sobre la intersección entre ámbito laboral e igualdad de género es la conciliación y que ésta sigue recayendo en la mujer. Todavía se entiende la conciliación como la posibilidad de mantener el horario laboral intacto a pesar de tener personas a cargo.

En general, hay un pacto social en torno a la necesidad de destinar recursos económicos que tengan como objetivo la lucha contra la igualdad y parece que las personas de la Comarca Campo de Borja están de acuerdo. Sin embargo, hay una sensación generalizada de despilfarro de los fondos que, a priori, no se corresponde con la realidad. Se presenta necesario informar mejor de a qué y por qué se destinan ciertos fondos a según qué cuestiones. Además, la administración más cercana a la ciudadanía son las administraciones locales, lo que facilita la tarea.

Por otro lado, también existe una concienciación generalizada sobre la importancia que tiene la implementación de políticas de igualdad a nivel local pero se entiende que desafortunadamente pueden ir asociadas a la corriente política gobernante en cada momento. Se resalta repetidamente la necesidad de blindar los avances y cambios conseguidos para desvincularlos de los cambios políticos y evitar así la posibilidad de que se puedan producir futuros retrocesos.

Los planes son necesarios sobre todo para que no se olvide, para que quede presente y por escrito. En cuestiones de derechos y, en concreto de igualdad, los avances que cuestan mucho tiempo, esfuerzo y fondos conseguir, se retroceden en cuestión de minutos. Un plan como el presente es una manera de ordenar y de adquirir un compromiso, son necesarios.

Se considera importante que existan partidas presupuestarias propias en materia de igualdad, sobre todo, por una cuestión de protección. Aunque ahora mismo, hay fondos que gestionan las entidades locales pero que provienen del Ministerio de Igualdad, de las autonomías, etc., si el compromiso es claro, se debería de prever a nivel presupuestario de la comarca. Lo ideal sería que se crease una partida presupuestaria específica a nivel comarcal.

Partimos de la idea compartida de que las políticas que se promueven a nivel estatal no tienen recorrido en el mundo rural. Las características del territorio son diferentes y las políticas estatales suelen estar pensadas para un territorio urbano. Sin embargo, se destaca que las líneas son abiertas por lo que son fácilmente adaptables al territorio local y su idiosincrasia. Así, las líneas marcadas por estamentos superiores (autonómico y estatal) sirven de apoyo para que las corporaciones locales tomen posiciones.

Cabe resaltar en este apartado dos observaciones que, en este momento precisan de atención especial:

- la idea de que la igualdad es total entre hombres y mujeres en las capas más jóvenes de la sociedad borjana
- La invisibilización de los casos de violencia de género que se producen en el entorno más cercano.

La juventud se hace eco inmediato de los mensajes que llegan a través de las mass-media. Estos mensajes, en su mayoría, son simples, concretos y sobre temas que generan pensamiento. Y suelen ser lanzados en foros de opinión sin ser avalados por personas expertas en la materia, ya que requerirían una explicación más profunda y menos sesgada.

Esta manera de comunicar y generar debate interesa a una parte reaccionaria de la sociedad con el avance del feminismo, mensajes como “21 mil millones de euros para igualdad” o “las mujeres se manifiestan demasiado” que hemos escuchado en los entornos educativos de la Comarca no surgen de la nada, vienen precedidos por esos mensajes “inofensivos” que circulan por las redes sociales que son en las que las chicas y chicos están durante una buena parte de su día.

Por esto hay que poner atención especial en esos mensajes y trabajar en

dirección opuesta para que no se hagan premisas ciertas ni válidas en los debates.

Mostrar que la igualdad es beneficiosa para las mujeres pero tanto o más para los hombres. Ayudar a identificar lo que el machismo y la sociedad patriarcal ha hecho y sigue haciendo en contra de los hombres, haciéndoles ser siempre más fuertes, no mostrar sus emociones y privándoles de poder disfrutar del cuidado de las personas que les rodean.

Charlas como la de Hombres por la Igualdad que se hizo en la jornada 25N de 2022 en la Comarca son necesarias para mostrar y enseñar otras formas de masculinidad necesarias para estar hoy en el mundo.

En el caso de la lucha contra la violencia de género tenemos la suerte de que las comarcas, los pueblos, lo local es lo más cercano a las personas. Gracias a ello, se detectan carencias en el acompañamiento y atención a mujeres víctimas de violencia de género propias de la organización local y otras que en el ámbito urbano pasarían desapercibidas. Una vez más, gracias a la cercanía que se produce en el ámbito local entre servicios y ciudadanía sería relativamente sencillo articular vías de coordinación entre los distintos servicios públicos y privados y profesionales que atienden a la mujer desde la detección/denuncia hasta la resolución de la situación ofreciendo así una atención verdaderamente integral y adaptada a la idiosincrasia del ámbito rural.

Hay varias cuestiones a tener en cuenta:

- Es más fácil conseguir involucrar a la sociedad al completo en la lucha contra el acoso callejero, las agresiones sexuales... Orientar sobre qué hacer cuando ves a alguien a quien están acosando en la comarca. Trasladar el foco reactivo de la víctima a las personas observadoras (en línea similar a lo que se viene haciendo contra el bullying)
- La revictimización de la superviviente se exagera en el ámbito rural. se deben articular tantos medios como sean necesarios para que esto no ocurra.
- La Comarca Campo de Borja y el municipio de Borja especialmente cuenta con una diversidad étnica y cultural que hay que tener en cuenta en la lucha contra la violencia de género y la desigualdad ya que cada colectivo presenta problemáticas particulares, estrategias de respuesta diferentes y vulnerabilidades diversas.
- Existe un colectivo dentro de las personas inmigrantes atravesado por una vulnerabilidad extrema: mujeres que emigran solas por problemas de

violencia de género en su país de origen, algunas en situación administrativa irregular, sin amparo legal, etc. Se debería tener en cuenta específicamente en los protocolos y actuaciones que se lleven a cabo para evitar su desprotección.

## OBJETIVOS

### Objetivo 1

**Crear la Consejería o área de Promoción de la Igualdad de género** (o cualquier nombre que se considere que refleje el porqué de la misma). La Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, en su artículo 7.3 establece que corresponde a las entidades locales crear la estructura administrativa necesaria para el desarrollo de la perspectiva de género y la administración comarcal tiene en las consejerías la respuesta para ello. La creación de la Consejería de Igualdad es una forma de consolidar la fuerte apuesta por el trabajo en la promoción de la igualdad por parte de la Comarca Campo de Borja. Serían objetivos de esta consejería:

- Incorporar el principio de igualdad en la gestión y la organización comarcal
- Velar por la implementación, seguimiento, evaluación y difusión del Plan
- Usar un lenguaje inclusivo y no discriminatorio en las publicaciones oficiales que se hagan desde la entidad.
- Propiciar actuaciones para la igualdad en el territorio comarcal
- Fomentar y colaborar para la implementación del Plan en los distintos pueblos que conforman la Comarca.
- Ser punto de referencia en información, apoyo y gestión de ayudas, subvenciones y programas de igualdad que se pongan en marcha a nivel estatal, autonómico o provincial y a las que se puede acceder desde los pueblos de la comarca.
- Configurarse como vínculo y comunicación permanente con las entidades educativas (muy activas en igualdad) presentes en el territorio, dando importancia a la educación como primer paso para la consecución de la igualdad real en el territorio.

### Objetivo 2

**Dotar de presupuesto propio el área de igualdad.** Para ello en los

próximos presupuestos tendrá que haber una partida destinada a igualdad que se prolongue en el tiempo, al menos, lo que dura este plan.

Será una dotación económica con la que desarrollar las actividades por y para la igualdad, que conllevará aparejadas ciertas actividades fijas a lo largo del año, cómo pueden ser las conmemoraciones del 8M o el 25N además de las actividades necesarias para la consecución de tantos objetivos como se fijen para los años de vigencia del presente plan.

### Objetivo 3

#### **Crear un puesto de Técnica de Promoción de la Igualdad de Género.**

Es importante que dependa directamente de la comarca, en concreto, del área de igualdad, no de servicios sociales, de esta forma podrá dar cobertura a todos los estamentos, ámbitos y servicios de la comarca Campo de Borja (educación, fuerzas de seguridad, centro de salud, ayuntamientos, servicios sociales, tejido empresarial, tejido asociativo...). Entre sus funciones destacan ofrecer respuestas a cuantas necesidades presenten las personas que intervienen en la comarca desde cualquier ámbito acompañando en la gestión y resolución de cuestiones relacionadas con la igualdad; supervisar la puesta en marcha del Plan de Igualdad de la Comarca Campo de Borja; integrar todas las acciones de fomento de la igualdad de género de la comarca en una agenda común y coherente para garantizar el cumplimiento del presente plan.

### ÁREA DE DEPORTES

La Organización Mundial de la Salud entiende la salud como “un estado de completo bienestar físico, mental y social” y el derecho a la misma es uno de los Derechos Humanos básicos. Debemos asegurar el acceso y la participación deportiva en igualdad de condiciones para todas las personas, haciéndolo estaremos asegurando uno de los pilares en los que se sustenta la promoción de la salud: el ejercicio físico.

El deporte se organiza con el ciclo vital. Es decir, existe deporte infantil, juvenil, destinado a personas adultas y 3ª edad. Además, no podemos olvidar que la identidad de género se adquiere a través de nuestro proceso de socialización por lo que el deporte y su práctica puede aportar mucho en la evitación de desigualdades sociales, detección de situaciones potencialmente de riesgo...

En la Comarca Campo de Borja, hasta los 12 años (coincidiendo con el cambio al IES) hay paridad en asistencia a actividades deportivas. A partir de los 12 años, se pierde la asistencia femenina y no se vuelve a recuperar hasta los 45-50 años. Por contra, en las actividades deportivas dirigidas a la 3ª edad todas las asistentes son mujeres. En cambio, en el caso de los hombres la participación en las actividades deportivas se mantiene más estable a lo largo de todo el ciclo vital a excepción de la 3ª edad.

Si nos centramos en la consejería de deportes, tanto en coordinación como en las personas trabajadoras (monitores y monitoras) existe bastante paridad.

#### Objetivo 1

**Crear y promover actividades conjuntas dirigidas a personas adultas e infancia y adolescencia para que puedan acudir las personas que no puedan conciliar.** Se detecta que hay franjas de edad que no acuden a actividades deportivas y, por tanto, no practican deporte debido a una dificultad de conciliación. Para asegurar el acceso en igualdad se debe prestar atención a esta cuestión y ofrecer alternativas.

#### Objetivo 2

**Fomentar la práctica de deporte, la asistencia y la participación a las actividades deportivas de las mujeres de la comarca entre los 12 y los 45 años.** Para ello es importante diversificar las opciones deportivas detectando qué quieren las mujeres de la Comarca Campo de Borja y las dificultades que tienen para acudir. Otro punto esencial es adecuar las instalaciones deportivas y todas las actividades programadas a las necesidades de las mujeres integrando la mirada feminista de forma transversal. Por otro lado, es fundamental ofrecer y visibilizar referentes femeninos en el deporte cercanos a la realidad de las mujeres de la Comarca Campo de Borja.

#### Objetivo 3

**Promover el reparto de tareas equitativo en las familias de aquellas tareas que se generan asociadas a la práctica deportiva.** Desde el área de deportes se detecta que siempre son las mujeres las que se ocupan de organizar, llevar y recoger a los niños y niñas con la carga mental, la inversión de tiempo y esfuerzo que ello requiere. Si se quiere trabajar en la consecución de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres se deben encontrar alternativas para esto, por ejemplo, solicitando los contactos de ambos progenitores en las

inscripciones (en los casos que los haya) o impulsando la asistencia de los padres.

## ÁREA DE CULTURA

La cultura es creadora de identidad, generadora de inclusión social, aglutinadora y catalizadora de diversidad, generadora de especificidades locales, propiciadora de redes sociales, promotora de participación, es central en la estrategia integral de desarrollo local. Si la cultura es un eje transversal del desarrollo local, las comarcas y municipios son fundamentales en el desarrollo cultural de su territorio. Fortalecer la cultura es construir ciudadanía.

La cultura tiene el potencial de contribuir de manera positiva y eficaz a la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres a través de estrategias y acciones que contemplan el desarrollo social y económico inclusivo.

Desde el Área de Cultura de la Comarca Campo de Borja se organiza la programación cultural que acerca todos los tipos de expresión artística y cultural al territorio comarcal. Se trabaja el fomento y apoyo de iniciativas culturales para que todos los municipios de la comarca y su tejido asociativo tengan oportunidad de difundir sus programaciones y la totalidad de la población (infancias, juventud, adultez y 3ª edad) tenga acceso a las mismas. Se fomentan las manifestaciones culturales propias promoviendo programas de dinamización cultural en los municipios además de garantizar la conservación y difusión del patrimonio cultural comarcal.

### Objetivo 1

**Implantar la perspectiva de género en todos los actos, actividades, certámenes, etc. promovidos por la Comarca Campo de Borja** poniendo en valor y fomentando las actuaciones culturales femeninas y eliminando los estereotipos de género en todas las manifestaciones culturales.

### Objetivo 2

**Visibilizar la historia de las mujeres y, en concreto, de las mujeres borjanas, acercándola a la población comarcal y sus municipios.** Es importante acercar a la población expresiones culturales que muestren el papel desempeñado por las mujeres, promovidas por mujeres que pongan en valor las aportaciones realizadas por las mujeres en todos las áreas.

### Objetivo 3

**Promover intercambios culturales entre las mujeres de la comarca.** Generando así redes sociales y de apoyo informales, fomentando la participación social de las mujeres de la comarca y poniendo en valor la riqueza

y diversidad cultural presente en el territorio.

## CONSEJERÍA DE JUVENTUD

La Consejería de Juventud se encarga de la promoción y fomento del asociacionismo juvenil y el apoyo a las iniciativas formativas, de ocio y tiempo libre, cultural y artístico de las asociaciones juveniles.

Para ello cuenta con:

- Consejera de juventud
- Técnica de juventud
- 5 monitoras

Durante la juventud las chicas y chicos pasan a la vida adulta y asientan sus creencias y opiniones sociales, así que se convierte en una etapa en la que la información que se recibe y vive será de vital importancia para la formación de la persona.

Desde esta consejería se están ya trabajando, a través del Programa de Formación que tiene articulado entorno a Formación Laboral, Formación Ocupacional, Orientación Laboral y autoempleo, el Programa de Prevención de Drogodependencias y el Programa de Educación Afectivo-Sexual en Adolescentes varias cuestiones relevantes y que de manera transversal todas ellas deberían trabajar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

### Objetivo 1

**Implantar la perspectiva de género en todas las acciones que se llevan a cabo desde la consejería,** facilitando el acceso a los programas en igualdad de condiciones de chicas y chicos. Así mismo revisar la asistencia a los programas formativos, haciendo énfasis en detectar sesgos de género y actuando sobre ellos.

### Objetivo 2

**Facilitar formaciones a las personas jóvenes de la comarca en materia de igualdad y generar una red de agentes igualitarios dentro de los centros educativos,** que genere, a su vez, la multiplicación de la igualdad como efecto natural entre sus iguales dentro de sus respectivos ámbitos y asociaciones. Además, de actuar como primera protección frente a situaciones de riesgo o posibles abusos.

### Objetivo 3

**Fomentar la participación de la juventud en la construcción y desarrollo, tanto a nivel personal como social, de relaciones igualitarias.** Trabajando, cómo se viene haciendo, en actividades por la igualdad en Institutos de la comarca.

## SERVICIOS SOCIALES

La Declaración Universal de Derechos Humanos establece el principio de no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. Sin embargo, debemos ser conscientes de que en la práctica todavía estamos en el camino para conseguir que toda persona tenga todos los derechos y libertades proclamados en dicha Declaración, sin distinción alguna, tampoco por razones de sexo y/o género.

Los servicios sociales generales comparten estos principios inspiradores. Son servicios públicos de carácter polivalente y comunitario, cuya organización y personal está al servicio de toda la población. Constituyen el primer nivel del Sistema Público de Servicios Sociales y proporcionan una atención que tiene por objeto favorecer el acceso a los recursos de los sistemas de bienestar social, generando alternativas a las carencias o limitaciones en la convivencia, favoreciendo la inclusión social y promoviendo la cooperación y solidaridad social en un determinado territorio, en este caso, la Comarca Campo de Borja.

### Objetivo 1

**Sensibilizar a la población en general y a la totalidad de las mujeres presentes en el territorio en particular en la lucha contra la violencia de género en todas sus expresiones haciendo especial hincapié en aquellas presentes en la Comarca Campo de Borja y sus particularidades.** Se presenta necesario ejercer una labor educativa ante la sociedad borjana pues todavía existen muchos estamentos sociales que desconocen qué es la violencia de género, sus derechos y obligaciones frente a la misma, etc.

### Objetivo 2

**Actualizar y difundir el protocolo de actuación frente a la violencia de género y hacerlo accesible a la totalidad de la población de la comarca.**

Gran parte de la población desconoce a dónde debe acudir, el proceso de denuncia y qué puede ocurrir después, etc. ante una situación de violencia de género de cualquier tipo.

#### Objetivo 3

**Generar una lucha contra las desigualdades de género interseccional (antirracista, anticapacitista, decolonial, queer...) de forma que la lucha sea realmente emancipadora para todas las mujeres presentes en la Comarca Campo de Borja.** La población borjana cuenta entre sus vecinas con una gran diversidad de orígenes, de funcionalidades, de niveles educativos, de situaciones administrativas... Y todo ello produce una riqueza de enorme valor a la vez que una diversidad en las problemáticas a atender. Corresponde a los servicios sociales asegurar que todas las acciones que se llevan a cabo en el territorio tienen en consideración la riqueza social presente en el territorio.

#### Objetivo 4

**Incorporar la perspectiva de género en todas las intervenciones individuales, familiares y comunitarias que se realicen desde los Servicios Sociales Comarcales.** Se ha trasladado en varias ocasiones por parte de trabajadoras y trabajadores de la comarca que se perpetúan ciertos roles de género en algunas de las intervenciones realizadas, algo inevitable si no tenemos en cuenta la perspectiva de género. Ello exige inevitablemente formación específica y de calidad en perspectiva feminista e igualdad de género para todo el equipo y emprender una labor educativa y de sensibilización con las trabajadoras y los trabajadores y con las personas usuarias.

#### Objetivo 5

**Fomentar la corresponsabilidad en la población borjana y especialmente en la población mayor de 65 años.** Se pone de manifiesto durante el proceso de análisis de la realidad del territorio la escasa corresponsabilidad de la sociedad borjana, además de que en los casos que la hay se observa que es sólo en la carga visible, la invisible sigue recayendo completamente en la mujer. Entre las personas mayores de 65 no existe, salvo excepciones que responden a casos de necesidad (por ejemplo situaciones de viudedad). El hombre puede realizar tareas agrícolas muy duras físicamente y, sin embargo, no se ocupa de los cuidados ni de las tareas del hogar. Especial mención requiere la detección de que desde distintos servicios comarcales se refuerzan estas desigualdades. Se presenta necesario neutralizar estos refuerzos localizándolos y modificando lo que sea necesario para emprender una lucha real y eficaz para un reparto de responsabilidades equitativo entre hombres y mujeres tanto en la esfera pública como en la esfera privada.

## Objetivo 6

**Dotar del prestigio social que merece el servicio de ayuda a domicilio.** En el mundo rural, debido al envejecimiento de la población, es incalculable el valor social que tiene una prestación como el servicio de ayuda a domicilio. Sin embargo, en el análisis de la realidad efectuado, se visibiliza claramente un desprestigio del mismo a pesar de ser clave. Existen varias cuestiones que atraviesan este servicio y prejuicios que perpetúan el desprestigio que sufre. Esto genera problemáticas diversas y casi la totalidad de ellas las sufren las mujeres trabajadoras del servicio y/o las mujeres usuarias, por ello, la necesidad de que el Plan de Igualdad lo contemple. Urge una actuación conjunta entre servicios sociales como órgano coordinador del servicio y el propio servicio.

## Objetivo 7

**Recuperar e impulsar la mesa de seguimiento de casos de violencia de género y promover la participación en ella de todos aquellos servicios, profesionales, recursos, etc. presentes en el territorio que puedan aportar.** Se traslada la necesidad de esta mesa desde diversos recursos comarcales para articular y coordinar la respuesta ante los casos de violencia de género que se produzcan en la comarca, mejorar la atención integral ofrecida a las mujeres, rentabilizar los recursos y hacer un uso eficiente de los mismos.

## Objetivo 8

**Generar espacios de autocuidado para la totalidad del equipo de servicios sociales.** No podemos olvidarnos en ningún momento que para poder cuidar, debemos cuidarnos y sobre el sistema público de servicios sociales recae la responsabilidad de sostener y acompañar multitud de situaciones complejas que inevitablemente afectan a las personas profesionales. Si se pretende que servicios sociales lidere ciertas cuestiones sociales, ello debe pasar, irremediablemente, por sostener y acompañar sus malestares personales en el ámbito profesional.

**HAN  
PARTICIPADO**

1. Vecinas y vecinos de los pueblos de la Comarca Campo de Borja
2. Cierzo Activo
3. Colegio Rural Agrupado La Huecha
4. Colegio Santa Ana de Borja
5. Colegio Público Campo de Borja
6. Colegio Público Manlia de Mallén
7. Colegio Rural Agrupado Las Viñas de Fuendejalón
8. Instituto de Educación Secundaria Juan de Lanuza
9. Tabuena, tierra para todos
10. Asociación Enraizando de Pozuelo de Aragón
11. Guardia Civil y Equipo Viogen del territorio
12. Centro de Salud de Borja
13. Servicios Sociales Comarca Campo de Borja
14. Ayuntamiento de Mallén
15. Asociación Nuaetu
16. Plataforma Feminista de Borja
17. Biblioteca de Mallén
18. Consejería de Deportes de la Comarca Campo de Borja
19. Consejería de Cultura de la Comarca Campo de Borja
20. Consejería de Juventud de la Comarca Campo de Borja
21. Asociación de mujeres de Pozuelo
22. Asociación de mujeres Villa de Magallón.
23. Asociación de amas de casas y consumidores El Moncayo. Bulbunte.
24. Cooperativa San Juan Bautista de Fuendejalón
25. Bodegas Aragonesas
26. Consejo Regulador de la D.O. Campo de Borja

**ANEXOS**

Los recursos, entrevistas y toda aquella documentación usada en la redacción de este plan se encuentra en la carpeta de archivos que tiene la Comarca Campo de Borja.

De ellos algunos, como el fichero de Buenas Prácticas puede y debe ser de uso público y de fácil acceso a todas las personas que quieran consultarlo.