

**PROCESO PARTICIPATIVO PARA LA ELABORACIÓN DEL ANTEPROYECTO DE LEY DE  
IGUALDAD Y PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE  
ORIENTACIÓN SEXUAL EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN**



## **RESULTADOS TALLER 4**

**ZARAGOZA, 16 de febrero de 2017**

**SESIÓN DE TARDE**

# ÍNDICE

|                             |    |
|-----------------------------|----|
| Introducción                | 3  |
| El proceso de participación | 4  |
| Asistentes taller           | 5  |
| Desarrollo del taller       | 6  |
| Resultados                  | 7  |
| Evaluación                  | 21 |

## INTRODUCCIÓN<sup>1</sup>

El derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación y el principio de igualdad de oportunidades para todas las personas se consagran en nuestra Constitución en los artículos 14 y 9.2, esenciales para construir una sociedad justa, social y económicamente desarrollada, cohesionada y libre, que vienen a concretar la consideración de la igualdad como valor superior de nuestro ordenamiento jurídico.

El Estatuto de Autonomía de Aragón es el marco normativo competencial que desarrolla esta materia y en el artículo 6 del Estatuto de Autonomía de Aragón contempla la posibilidad de que los poderes públicos aragoneses promuevan "las condiciones adecuadas para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas".

El Instituto Aragonés de la Mujer (IAM), organismo autónomo dependiente del Departamento de Ciudadanía y Derechos Sociales del Gobierno de Aragón, tiene la competencia en la planificación, elaboración y coordinación de las políticas de igualdad en nuestra Comunidad Autónoma. En esta línea, el IAM ha asumido el compromiso de trabajar en una Ley que incorpore el compromiso de todos los ámbitos competenciales del Gobierno de Aragón con la igualdad LGTBI y con la erradicación de la desigualdad por razón de orientación sexual o identidad de género.

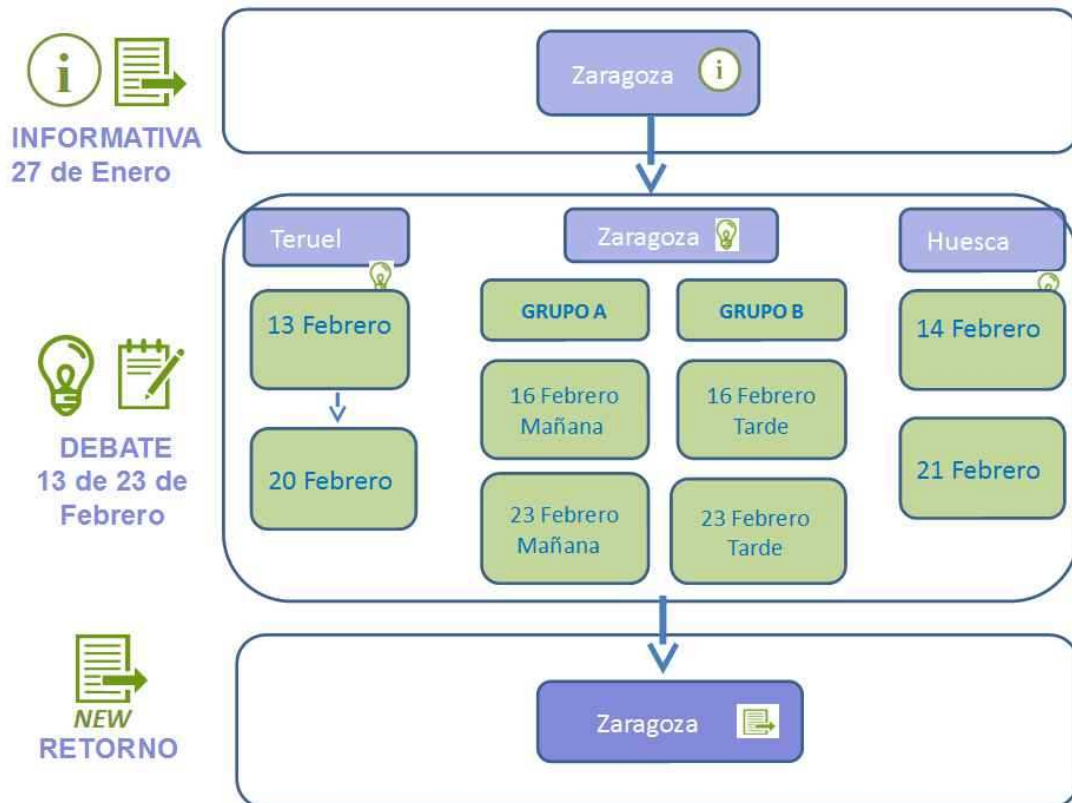
Para la elaboración de esta Ley, el Departamento de Ciudadanía y Derechos Sociales, a través del IAM y en colaboración con Aragón Participa, impulsa un proceso de participación que permita generar un importante debate público con la sociedad aragonesa, incorporando las aportaciones, opiniones, conocimientos y demandas de todas aquellas entidades e instituciones implicadas.



<sup>1</sup> Este apartado ha sido redactado a partir de la información publicada en <http://aragonparticipa.aragon.es/anteproyecto-ley-igualdad-y-proteccion-integral-contra-la-discriminacion-por-razon-de-orientacion-sexual>

## EL PROCESO DE PARTICIPACIÓN

El proceso participativo se llevará a cabo durante los meses de enero y febrero de 2017 y contará con tres fases para su desarrollo: información, debate y retorno.



Da comienzo el 27 de enero con la sesión informativa en la que intervienen: **M<sup>a</sup> Victoria Broto**, Consejera de Ciudadanía y Derechos Sociales; **Natalia Salvo**, Directora del Instituto Aragonés de la Mujer y **Miguel Miranda**, Director General de Participación Ciudadana, Transparencia, Cooperación y Acción Exterior.

En estos momentos el proceso se encuentra en la fase de debate en la que se desarrollarán ocho talleres durante el mes de febrero y, posteriormente, la revisión técnica y política de las aportaciones realizadas en los talleres presenciales y a través del foro online.

El primer taller deliberativo se celebra en Teruel el 13 de febrero y al día siguiente el segundo en Huesca. El 16 de febrero Zaragoza acoge dos talleres, uno en sesión de mañana y otro de tarde.

Este informe recopila las aportaciones recabadas durante la sesión de tarde.

## ASISTENTES

Un total de **8 personas** han participado en el taller de Zaragoza en la sesión de tarde:

| Nº | Nombre                   | Entidad                           |
|----|--------------------------|-----------------------------------|
| 1  | Araceli Carrasco Navarro | AMPGYL ARAGON                     |
| 2  | Blanca Giménez Alcántara | COLEGIO DE ENFERMERIA DE ZARAGOZA |
| 3  | David Lechón Blasco      | ASOCIACIÓN D. LGTB+ ELAIOS        |
| 4  | Erik García              | VISIÓN TRANS                      |
| 5  | Irene Avellanad Casbas   |                                   |
| 6  | Javier Asensio Galdiano  | UGT                               |
| 7  | Julia Moreno             | SOMOS FAMILIA (SOFA)              |
| 8  | María Jesús Aliaga López | UGT                               |

Por parte del Gobierno de Aragón asistió Diego Ferrández del Instituto Aragonés de la Mujer. Dio la bienvenida y explicó el marco del proceso Kani Cubo de la Dirección General de Participación Ciudadana.

La facilitación del taller corrió a cargo de Félix Rivas y Elisa Pérez de Atelier de Ideas, S.Coop.



## DESARROLLO DEL TALLER

El programa seguido en el taller deliberativo fue el siguiente:

16:00 h. Bienvenida y encuadre del taller por parte de la DGPC

16:20 h. Presentación de las y los asistentes

16:30 h. Aportaciones al borrador del anteproyecto de ley: Aportaciones generales que afectan a todo el texto

17:10 h. Aportaciones al borrador del anteproyecto de ley: Título preliminar (art. 1-3)

18:10 h. Descanso

18:30 h. Aportaciones al borrador del anteproyecto de ley: Título preliminar (art. 4-6)

19:10 h. Aportaciones al borrador del anteproyecto de ley: Título I (art. 7-16)

19:50 Cierre del taller, agradecimientos y evaluación

El trabajo se realizó en plenario y en pequeños grupos para facilitar el debate.

De cada aportación se recabó la siguiente información:

- » Localización de la aportación: artículo y punto.
- » Tipo de aportación: general, modificación, adición, eliminación, aclaración.
- » Propuesta de aportación: texto
- » Puntos clave del debate: comentarios.
- » Grado de acuerdo: medido en una escala del 1 al 4, donde 1 significa poco o nada de acuerdo y 4 un nivel algo de acuerdo.



## RESULTADOS: APORTACIONES AL BORRADOR DEL ANTEPROYECTO DE LEY

Se recabaron 65 aportaciones en el taller:

- » 33 al Título preliminar
- » 29 al Título I (art. 7-14)
- » 3 aportaciones generales a la Ley

La mayoría son respaldadas por un alto grado de acuerdo, exceptuando 2 que son valoradas con un grado bajo (1 en una escala del 1 al 4).

Se añaden las aportaciones de UGT enviadas por mail de forma posterior al taller porque no da tiempo a debatirlas durante la sesión. Aparece sin valorar el grado de consenso.

Las aportaciones se presentan en las siguientes páginas siguiendo el orden de aparición en el borrador del anteproyecto de Ley. Las propuestas generales se agrupan al principio.

## APORTACIONES RECABADAS

| Nº  | Artículo           | Punto | Texto propuesto  | Grado de acuerdo | Puntos clave del debate  |
|-----|--------------------|-------|--|------------------|--|
| 103 | Aportación general |       | Siempre que se haga referencia en el texto a "homofobia, lebofobia, bifobia y transfobia" añadir también la homofamilifobia y la transfamilifobia  | 4                | Que en la Ley se refleje la diversidad familiar afectivo-sexual para que cubra la discriminación que pueden sufrir los e hijos y las hijas de madres y padres LGTBI. |
| 105 | Aportación general |       | Incluir en todo el articulado: "por razones de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar"   | 4                |  |
| 112 | Aportación general |       | En todo el texto, cuando aparezca el término "orientación sexual" añadir "identidad y expresión de género y/o pertenencia a grupo familiar"  | 4                |  |
| 104 | 1                  | 1     | Modificación parcial del primer párrafo (se modifica el entrecomillado): (...) personas lesbianas, gais, bisexuales "e identidades trans", mediante la prevención y eliminación de toda discriminación por "razones de identidad o de orientación afectivo-sexual y de género" en los sectores públicos y privados de la Comunidad Autónoma de Aragón. | 4                |  |
| 106 | 1                  |       | En la enumeración de esferas añadir la deportiva   | 4                |  |
| 107 | 1                  |       | Añadir en el segundo párrafo al final "o por vivir en el seno de una familia LGTBI"  | 4                |  |
| 108 | 1                  |       | Modificar el segundo párrafo como sigue: "(...) en condiciones de respeto a la diversidad afectivo-sexual y de género e igualdad (...) degradante por identidad y orientación..."  | 4                |  |
| 109 | 2                  | 2     | Revisar el término "acciones afirmativas"  | 4                |  |
| 110 | 2                  | 2     | A partir de "en este sentido", modificar el texto: "apoyarán acciones sobre diversidad afectivo-sexual y de género (...) "   | 4                |  |



|     |   |      |   |   |  |
|-----|---|------|---|---|--|
| 111 | 2 | 3    | Añadir al final de la frase: "a cualquier etapa de la vida de las personas pertenecientes a dichos colectivos de diversidad afectivo-sexual y de género o expresión del mismo."   | 4 |  |
| 114 | 3 | 1.a) | (...) Respeto de los Derechos Humanos Fundamentales de todas las personas con independencia de su identidad , orientación o expresión de género.  | 4 |  |
| 115 | 3 | 1.b) | Modificar el título del principio por: Respeto a la igualdad, diversidad y no discriminación.<br>Añadirlo también en la descripción: "se prohíbe cualquier acto de discriminación directa o indirecta por razón de identidad, orientación o expresión de género." | 4 |  |
| 116 | 3 | 1.d) | Añadir al final del párrafo: personas y FAMILIAS pertenecientes a colectivos de diversidad afectivo-sexual y de género.   | 4 |  |
| 117 | 3 | 1.e) | Añadir al final del párrafo: "identidad o expresión de género"  | 4 |  |
| 118 | 3 | 1.h) | Cambiar la redacción de "proyectos de igualdad" por: "proporcionar un trato igualitario, digno y respetuoso a las personas LGTBI"   | 4 |  |
| 133 | 3 | f    | Protección frente a represalias: se proporcionará la formación suficiente para que el acoso y los delitos de odio sean erradicados, sirvan de protección y sean eficaces ante cualquier actuación vejatoria o discriminatoria.                                    | 4 |  |
| 134 | 3 | 1.h) | Añadir la "igualdad de trato y no segregación a todas las personas"   | 4 |  |
| 135 | 3 | c    | (...) Toda persona tiene derecho a autodeterminar libremente su identidad de género, orientación o expresión de género.   | 4 |  |
| 119 | 4 | a    | Faltaría incluir a los intersexuales  | 4 |  |
| 120 | 4 |      | Incluir el término "paraguas-trans" para que se vean protegidas otras identidades, como no-binarios, transgénero, etc.  | 4 |  |
| 121 | 4 | c    | Sustituir "hacia mujeres y hombres" por "hacia personas"  | 4 |  |

|     |   |      |  |   |  |
|-----|---|------|--|---|--|
| 122 | 4 |      | Añadir dos nuevas definiciones (se convertirían en los puntos d) y e))<br>"homofamilifobia" y "transfamilifobia": rechazo, repudio o discriminación hacia las personas que integran el modelo de familia donde los/as progenitores/as o tutores/as legales pertenecen al colectivo de diversidad afectivo sexual y de género.                          | 4 |  |
| 123 | 4 | f    | Revisar la redacción de manera que en la doble discriminación no solo se nombre a inmigrantes y pueblo gitano sino que haga referencia a todos los demás colectivos que pueden sufrir doble discriminación (por razones de raza, creencia...)  | 4 |  |
| 124 | 4 | k    | Añadir judicial.   | 4 |  |
| 125 | 4 | j    | Añadir: (...) incluso represalias institucionales y en cualquier ámbito  | 4 |  |
| 126 | 4 | b    | Personas trans: toda aquella persona que se identifica con un género o expresión de género libremente autodeterminado con independiencia del género que le asignaron al nacer. El término trans ampara múltiples formas de expresión de la identidad de género como transexuales, transgénero, intersexual, intergénero, queer, agénero, crossdresses. | 4 |  |
| 127 | 4 | m    | Diversidad de género: Libre autodeterminación tanto de la identidad como de la expresión de la persona sin imposiciones de roles sociales, binómicos o cissexistas.  | 4 |  |
| 136 | 4 | 1.n) | Revisar la redacción de "acciones afirmativas"   | 4 |  |
| 128 | 5 |      | (afecta también al artículo 6)<br>Las atribuciones otorgadas a la Oficina Aragonesa contra la Discriminación y al Instituto Aragonés de la Mujer deberían ser asumidas por un órgano propio con atribuciones concretas y exclusivas (como pasa con comunidades vecinas que disponen de estos órganos)  | 4 |  |
| 129 | 5 | 1    | Incluir a las asociaciones y organizaciones de padres y madres LGTBI.  | 4 |  |

|     |   |   |   |   |   |
|-----|---|---|---|---|---|
| 132 | 5 | 1 | Añadir: (...) en el que estarán representadas las entidades LGTBI de familias de menores y trans que hayan trabajado en la Comunidad Autónoma de Aragón y que tengan como fin el respeto a la diversidad, igualdad y no discriminación de las personas.   | 4 |   |
| 160 | 5 | 3 | Añadir entrecomillado: Su estructura, composición y funcionamiento se establecerán reglamentariamente "garantizando la presencia de las entidades LGTBI más representativas de la Comunidad Autónoma de Aragón, las AA.PP. aragonesas con competencias directamente relacionadas con la igualdad y no discriminación del colectivo LGTBI en Aragón, los agentes sociales más representativos, colegios profesionales, asociaciones profesionales y entidades sociales que operan en el ámbito de aplicación de esta Ley, así como la Universidad de Zaragoza."  |   |   |
| 161 | 5 |   | <p>Añadir 3 nuevos puntos al artículo:</p> <p>4. Las funciones del Observatorio regional contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género serán:</p> <p>a) Realizar estudios que tengan por objeto el análisis de los principales problemas para el reconocimiento, restablecimiento y garantía de los derechos de las personas LGBTI y formular recomendaciones al respecto de la Administración pública.</p> <p>b) Realizar propuestas y recomendaciones en materia de políticas públicas para la garantía de los derechos de las personas LGBTI en la Comunidad Autónoma de Aragón.</p> <p>c) Presentar propuestas que promuevan la transversalidad del enfoque de los derechos de las personas del sector LGBTI en la formulación, puesta en marcha, seguimiento y evaluación de las políticas públicas sectoriales.</p> <p>d) Mantener comunicación permanente con las instancias públicas y privadas pertinentes para la materialización de los derechos de las personas LGBTI.e) Las demás que correspondan al carácter consultivo del Observatorio y sean definidas reglamentariamente.</p> <p>5. El Departamento del Gobierno de Aragón que coordine las políticas LGTBI debe elaborar, informar a la Oficina aragonesa contra la Discriminación y publicar periódicamente, estadísticas y estudios cualitativos relativos especialmente a:</p> <p>a) Agresiones y discriminaciones contra personas LGTBI, y en el caso de delitos de</p> |   | No hay que atender tanto a la redacción concreta que se propone sino al objeto y contenido de la aportación |

|     |   |   |  |   |  |
|-----|---|---|--|---|--|
|     |   |   | <p>odio teniendo en cuenta los datos aportados por el Punto de información y atención a víctimas de agresiones y delitos de odio.</p> <p>b) Denuncias presentadas en virtud de la presente Ley y denuncias penales presentadas por delitos en el ámbito de la discriminación o la violencia contra personas LGTBI.</p> <p>c) Resoluciones administrativas y sentencias judiciales, y el sentido de las mismas, relacionadas con el objeto de la presente Ley, en particular las que pueden probar la existencia de discriminaciones indirectas y ayudar a elaborar medidas para políticas públicas antidiscriminatorias.</p> <p>6. El Observatorio regional contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género evaluará, con carácter anual, el grado de cumplimiento de la presente ley y el impacto social de la misma. El informe anual que se elabore será presentado públicamente a la sociedad aragonesa y, asimismo, será remitido a las Cortes de Aragón y al Justicia de Aragón.</p> |   |  |
| 130 | 6 | 2 | Incluir también "mujeres trans"  | 4 |  |
| 131 | 6 | 3 | Añadir la celebración del 15 de mayo Día Internacional de la Familia para visibilizar la diversidad familiar contribuyendo de este modo a su reconocimiento social y al respeto a la diversidad  | 4 |  |
| 137 | 6 | 4 | Incluir el 21 de noviembre Día Internacional de la Memoria Trans y el 28 de marzo Día Internacional Trans  | 4 |  |
| 138 | 7 | 1 | Añadir "personas pertenecientes a colectivos considerados en riesgo de exclusión social"   | 4 |  |
| 139 | 7 | 1 | En lugar de discapacidad nombrar "diversidad funcional o cognitiva"  | 4 |  |
| 140 | 7 | 1 | Al final añadir: Pertenecer a familias de diversidad afectivo sexual y de género   | 4 |  |
| 141 | 7 |   | Añadir en todo el artículo: (...) consensuando con entidades que luchan por los Derechos Humanos fundamentales de las personas en relación a las medidas de prevención y apoyo al empoderamiento   | 4 |  |

|     |    |   |   |   |   |
|-----|----|---|---|---|---|
| 142 | 7  | 2 | Añadir: Se garantizará la formación en diversidad afectivo-sexual y de género para facilitar los procesos de acogida y adopción por parte de familias de diversidad afectivo sexual y de género.                              | 4 |   |
| 143 | 7  | 5 | Revisar la redacción para que no solo se nombre a inmigrantes y pueblo gitano sino que haga referencia a todos los demás colectivos que pueden sufrir doble discriminación  | 4 |   |
| 144 | 7  | 5 | Sustituir "colectivos que por tradición o cultura..." por "colectivos que históricamente pudieran contar..."  | 4 |   |
| 145 | 8  |   | Cambiar el título por "atención a víctimas de violencia machista"   | 1 |   |
| 146 | 8  |   | Sustituir el título por "atención a supervivientes de violencias machistas"   |   |   |
| 148 | 10 | 1 | (...) dar respuesta a las necesidades propias de personas con capacidad de gestar, garantizando la salud sexual y reproductiva.   | 4 |   |
| 149 | 10 | 2 | Añadir el entrecomillado: Las lesbianas y bisexuales tendrán garantizado el acceso a las técnicas de reproducción asistida "de acuerdo a sus necesidades particulares"  | 1 |   |
| 150 | 10 | 2 | Todas las personas con capacidad de gestar tendrán garantizado el acceso a las técnicas de reproducción asistida  | 4 | Se refiere a cualquier persona ya sea hombre o mujer con capacidad de gestación |
| 147 | 11 | 3 | No específicas para LGTBI sino para el bienestar y la salud de todas las personas   | 4 |   |
| 151 | 11 | 1 | Sustituir OMS por: (...) y la información que establece la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los principios de Yogyakarta, la Constitución de 1978 y el Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma de Aragón | 4 |   |
| 152 | 11 | 1 | La formación de profesionales de Sanidad ha de ser "inicial y permanente"   | 4 |   |

|     |    |   |   |   |  |
|-----|----|---|---|---|--|
| 153 | 11 | 2 | La Consejería competente en materia de Salud garantizará la aplicación de los Derechos de Atención sin segregación y sin patologización de las personas trans en los centros médicos. | 4 |  |
| 154 | 12 | 2 | Añadir no solo VIH sino todo tipo de enfermedades e infecciones de transmisión sexual   | 4 |  |
| 156 | 12 | 1 | Redactar el artículo de tal forma que no se vinculen las enfermedades e infecciones de transmisión sexual de forma específica al colectivo LGTBI.                                     | 4 | Se entiende que es importante llevar a cabo campañas de educación afectivo sexual y de prevención de enfermedades e infecciones de transmisión sexual, pero se pide modificar el texto para evitar el estigma que provoca la relación de enfermedades de transmisión sexual con el colectivo LGTBI |
| 155 | 13 |   | Añadir al final "respetando su voluntad"  | 4 |  |
| 157 | 15 |   | Modificar el título por: Políticas de fomento de la igualdad de oportunidades, respeto a la diversidad y a la no discriminación en el empleo.   |   |  |
| 158 | 15 | 2 | Incluir los puntos: - Nos discriminación en el trabajo- Se prohíbe cualquier discriminación en caso de encontrarse incurso en cualquier proceso médico-quirúrgico                     |   |  |

|     |    |   |  |  |
|-----|----|---|--|--|
| 159 | 15 | <p>Añadir 4 nuevos puntos al artículo:</p> <p>3) La administración del Gobierno de Aragón y los organismos públicos dependientes de ésta se asegurarán el cumplimiento del principio de la No discriminación por motivos de identidad, orientación o expresión al momento de llevarse a cabo la contratación de personal, las políticas de promoción, acceso, promoción y remuneración así como el cese o despido de personas trans.</p> <p>4) La Administración colaborará con las entidades corporativas y sindicales de Aragón y entidades trans para regular los convenios colectivos u otros acuerdos que rijan las condiciones de trabajo.</p> <p>5) La inspección de trabajo actuará de oficio en todos los casos de violencia contra las personas del colectivo de diversidad afectivo-sexual y de género en el ámbito laboral según la legalidad vigente.</p> <p>6) La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, en colaboración con el Observatorio Aragonés contra la Discriminación por identidad o expresión de género (orientación), diseñará y aplicará medidas de prevención de la violencia laboral contra el colectivo afectivo-sexual y de género en el ámbito de la función pública.</p> |  |  |
| 162 | 15 | <p>1</p> <p>Añadir el entrecomillado: La Administración Autonómica llevará a cabo políticas de empleo que garanticen el ejercicio del derecho "a la educación, a la formación para el empleo y al trabajo" para la personas LGTBI.</p>  |  |  |

|     |    |  |  |  |
|-----|----|--|--|--|
| 163 | 15 | <p>Incluir 3 nuevos puntos en el artículo (entre el punto 1 y 2 actuales):</p> <p>2. El Departamento competente en materia de trabajo promoverá, en el plazo de los 12 meses siguiente a la aprobación de esta Ley, la elaboración de un estudio en el que se visibilice la situación de las personas LGTBI en el mercado laboral de Aragón, a los efectos de conocer su situación laboral y las medidas que se deben adoptar para luchar contra su posible discriminación en el ámbito de las empresas públicas y privadas.</p> <p>3. El Gobierno de Aragón apoyará a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a:</p> <p>a) Impulsar medidas inclusivas para personas LGTBI en los convenios colectivos de todos los sectores laborales.</p> <p>b) Informar sobre la normativa en materia de discriminación por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género.</p> <p>c) Promover los derechos y la visibilidad de las personas LGTBI en los lugares de trabajo.</p> <p>d) Tratar de manera específica la discriminación múltiple, en la que la causa de orientación sexual e identidad de género se combine con la de sexo o enfermedad, discapacidad física o intelectual o pertenencia a cualquier etnia o religión, así como la discriminación de personas transexuales y transgénero, e incentivar su contratación.</p> <p>e) Velar por la promoción del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en la empresa por razón de las causas previstas en esta ley.</p> <p>f) Reconocer e incluir la heterogeneidad del hecho familiar en cualquier medida de conciliación y gestión del tiempo de trabajo.</p> <p>4. El Departamento competente en materia de trabajo, el Instituto Aragonés de Empleo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación autorizadas en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón deberán velar específicamente por el respeto del derecho de igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo y a la formación para el empleo.</p> |  | <p>No hay que atender tanto a la redacción concreta que se propone sino al objeto y contenido de la aportación</p> |
|-----|----|--|--|--|



|     |    |   |  |  |  |
|-----|----|---|--|--|--|
| 164 | 15 | 2 | <p>Añadir 6 nuevos puntos:</p> <p>b) El diseño y desarrollo de estrategias para la inserción laboral de las personas trans. (aparecía en segundo lugar)</p> <p>j) El impulso de actuaciones y medidas de difusión y sensibilización, así como códigos de conducta y protocolos de actuación, que garanticen estos derechos en las empresas, trabajando con empresarios y sindicatos con el fin de favorecer la inclusión de cláusulas antidiscriminatorias en los convenios colectivos.</p> <p>k) La implantación progresiva de indicadores de igualdad que permitan medir la verdadera inclusión de las personas LGTBI en el sector público y el privado, de manera que se pueda reconocer a las empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad y no discriminación.</p> <p>l) La elaboración, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, de un protocolo de igualdad y buenas prácticas en el ámbito empresarial y de las relaciones laborales en materia de igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género.</p> <p>m) En las bases reguladoras de las subvenciones públicas y en los pliegos de las contrataciones se podrá imponer como condición especial de ejecución el respeto del protocolo establecido en el apartado anterior, de tal modo que su incumplimiento podrá llevar consigo el reintegro de la subvención o la resolución del contrato, de acuerdo con lo establecido en las citadas bases reguladoras y en los pliegos.</p> <p>n) La formación específica del personal responsable en la Inspección de Trabajo en contenidos relacionados con las discriminaciones que pueden sufrir las personas LGTBI y en el conocimiento de la diversidad en lo relativo a la orientación sexual, la identidad de género y la expresión de género.</p> |  | <p>No hay que atender tanto a la redacción concreta que se propone sino al objeto y contenido de la aportación</p> |
|-----|----|---|--|--|--|

|     |    |   |  |  |  |
|-----|----|---|--|--|--|
| 165 | 15 | 2 | <p>Modificar la redacción del artículo como sigue:</p> <p>2. El Departamento competente en materia de trabajo adoptará medidas adecuadas y eficaces que tengan por objeto:</p> <p>a) La promoción y defensa de la igualdad de trato en el acceso al empleo o una vez empleados/as.</p> <p>b) La promoción Promover en el ámbito de la formación el respeto de los derechos de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.</p> <p>c) La prevención, corrección y eliminación de toda forma de discriminación por orientación sexual en materia de acceso al empleo, contratación, promoción profesional, remuneración y condiciones de trabajo.</p> <p>d) La Información y divulgación sobre los derechos de las personas LGTBI y la normativa que los garantiza.</p> <p>e) El Control del cumplimiento efectivo de los derechos laborales y de prevención de riesgos laborales de los colectivos de LGTBI por parte de la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social.</p> <p>f) La incorporación Incorporar en las convocatorias de ayudas y subvenciones de fomento del empleo criterios de igualdad de oportunidades.</p> <p>g) La incorporación Incorporar en las convocatorias de ayudas para la conciliación de la vida laboral y familiar, cláusulas que contemplen la heterogeneidad de modelos familiares.</p> <p>h) El impulso, a través de los agentes sociales más representativos, de la inclusión en los convenios colectivos, de cláusulas de promoción, prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación por causa de orientación sexual, expresión e identidad de género.</p> <p>i) El impulso para la elaboración, con carácter voluntario, de planes de igualdad y no discriminación, mediante las medidas de fomento pertinentes, que incluyan expresamente a las personas LGTBI, en especial en las pequeñas y medianas empresas.</p> |  |  |
|-----|----|---|--|--|--|

|     |    |  |  |  |
|-----|----|--|--|--|
| 166 | 15 | <p>Añadir un nuevo artículo (15 bis) que se titule: Plan contra la discriminación en el ámbito laboral y que describa:</p> <p>1. Reglamentariamente se elaborará un Plan contra la discriminación en el ámbito laboral, público y privado, que contemple medidas de igualdad y no discriminación, así como medidas de difusión e información de los derechos de las personas LGTBI. Dicho Plan deberá ser participativo y contará con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, así como con las organizaciones LGTBI.</p> <p>2. El Gobierno de Aragón, apoyado por los Agentes Sociales más representativos realizará campañas de difusión y sensibilización del tejido social y empresarial para lograr la plena integración laboral, por cuenta propia o ajena, de las personas LGTBI.</p> |  | <p>No hay que atender tanto a la redacción concreta que se propone sino al objeto y contenido de la aportación</p> |
| 167 | 16 | <p>Modificar el título: La realidad LGBTI en el ámbito de la responsabilidad social empresarial CORPORATIVA.</p> <p>Y el texto como sigue: Las Administraciones públicas aragonesas impulsarán la adopción, por parte de ellas mismas, las empresas, autónomos y entidades sin ánimo de lucro de Códigos éticos y de conducta que contemplen medidas de protección frente a la discriminación por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género, así como acciones que favorezcan la contratación e inclusión laboral de los colectivos LGTBI.</p>  |  |  |

|     |    |   |  |  |
|-----|----|---|--|--|
| 168 | 16 | <p>Añadir 3 nuevos puntos al artículo:</p> <p>2. Asimismo, la Administración autonómica divulgará las buenas prácticas realizadas por la Administraciones públicas, empresas, autónomos y entidades sin ánimo de lucro en materia de inclusión y de promoción y garantía de igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género.</p> <p>3. El sistema de evaluación por del distintivo de Empresa Socialmente Responsable de Aragón incorporará indicadores de igualdad que tengan en cuenta la realidad de las personas LGTBI.</p> <p>4. Asimismo, la administración autonómica divulgará, a través del Observatorio de Responsabilidad Social Empresarial de Aragón , las buenas prácticas realizadas por las empresas en materia de inclusión de colectivos LGTBI y de promoción y garantía de igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género</p> |  | <p>No hay que atender tanto a la redacción concreta que se propone sino al objeto y contenido de la aportación</p> |
|-----|----|---|--|--|

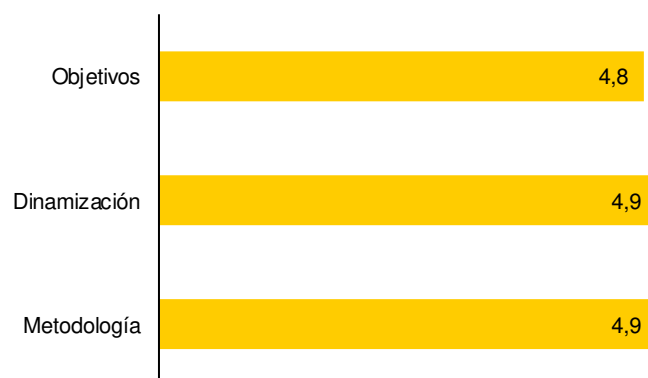
## EVALUACIÓN

El interés que este proceso tiene para Aragón recibe una puntuación muy alta (4,8 sobre 5) y también lo hace el interés personal que despierta este proceso entre las personas asistentes (4,6).

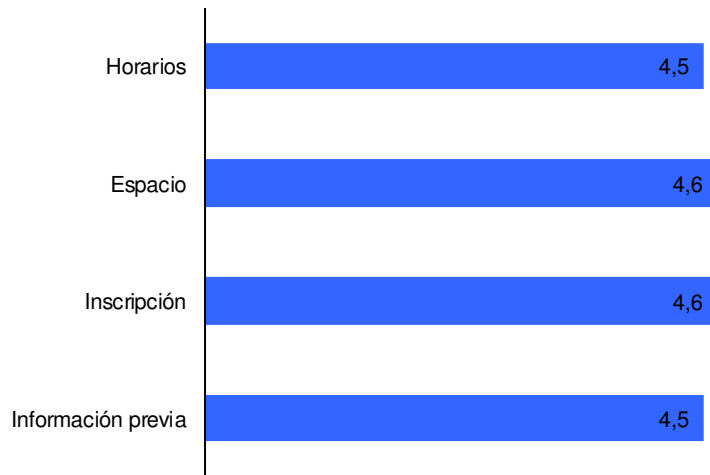
La relevancia que puedan llegar a tener los resultados de los talleres recibe una valoración un tanto inferior (4,3).



La dinamización y metodología seguida en el taller son muy bien valoradas (4,9 ambas) y se tiene una sensación clara de que se han cumplido los objetivos propuestos para el taller (4,8).

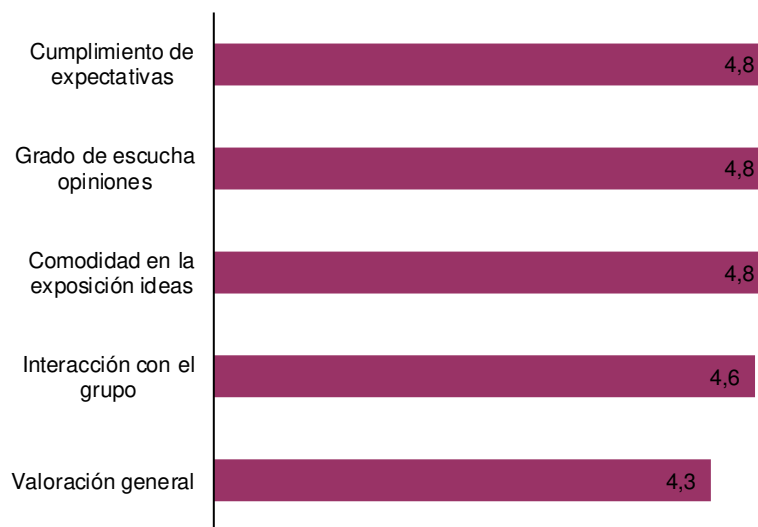


En general los aspectos prácticos relacionados con el taller han sido bien valorados, con un 4,5 los horarios y la información previa y con un 4,6 el espacio escogido y la facilidad en el proceso de inscripción.

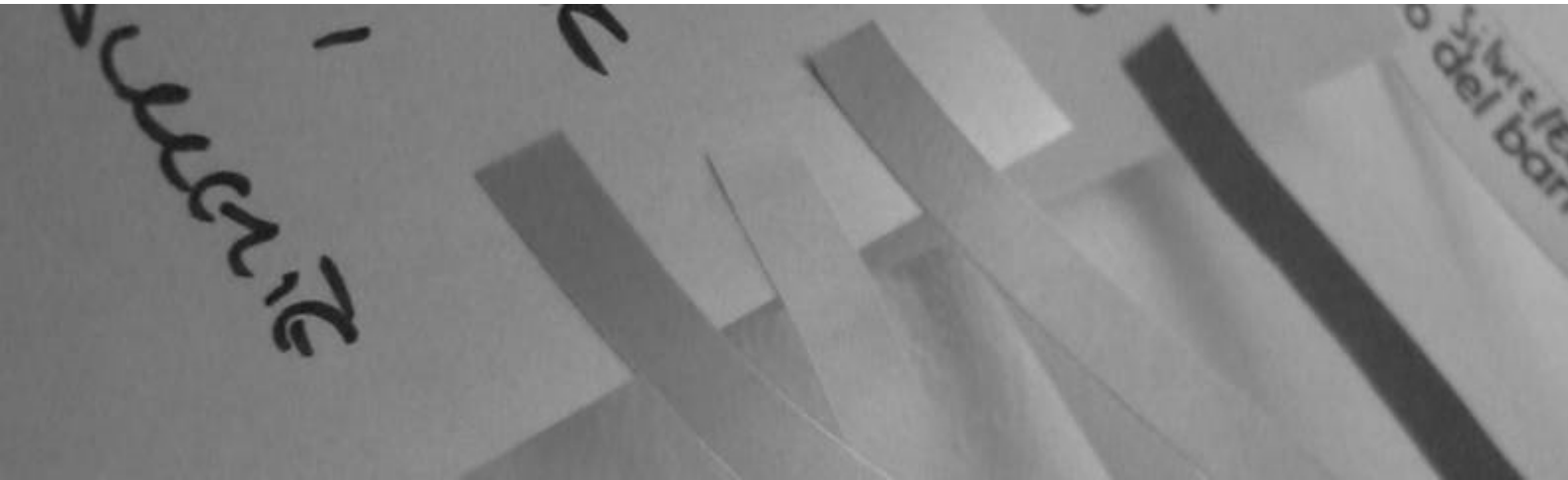


Entre las personas participantes, hay un sentimiento generalizado de que se han escuchado las opiniones vertidas (4,8), de que se han sentido cómodas/os exponiendo sus ideas (4,8), así como de que el grupo ha interactuado bien (4,6). No obstante, la participación personal dentro del mismo se valora ligeramente por debajo (4,3).

El grado de cumplimiento de las expectativas es muy alto (4,8).



**PROCESO PARTICIPATIVO PARA LA ELABORACIÓN DEL ANTEPROYECTO DE LEY DE  
IGUALDAD Y PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE  
ORIENTACIÓN SEXUAL EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN**



**RESULTADOS TALLER 4**  
**ZARAGOZA, 16 de febrero de 2017**  
**SESIÓN DE TARDE**