

II PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN ARAGÓN (2021-2024)

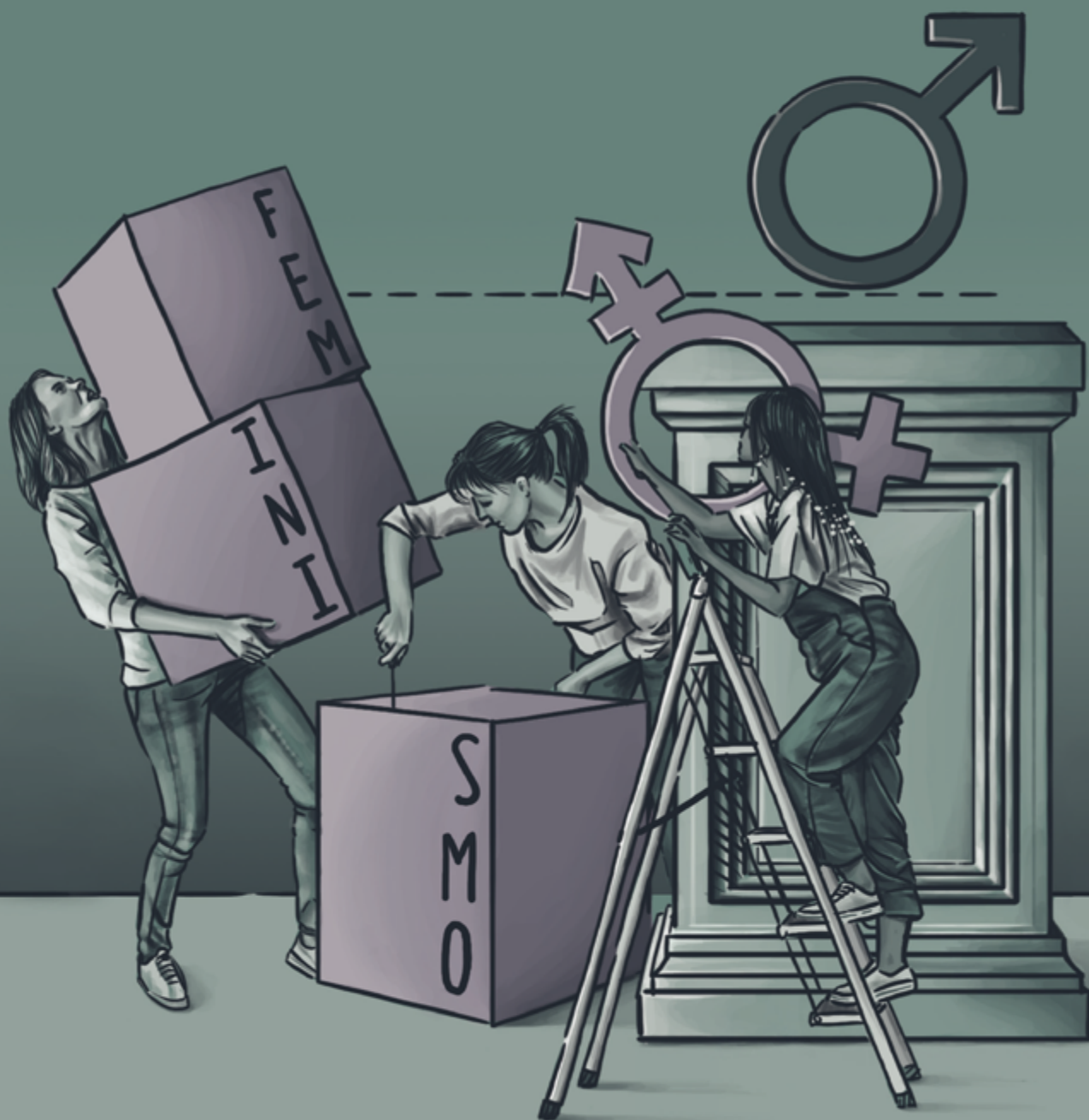
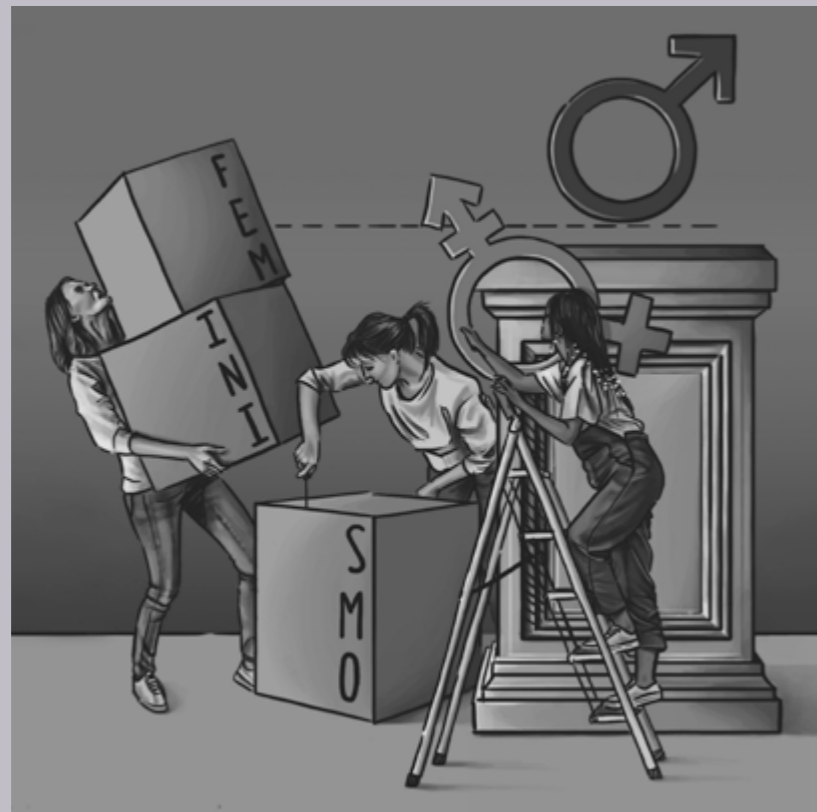


Ilustración: Eva Cortés Jiménez

Sumario



1. Introducción	4
2. Antecedentes y marco jurídico	6
3. Situación actual de las mujeres en Aragón	7
4. Estructura: ejes estratégicos y objetivos del plan	13
1. Coordinación institucional	15
2. Participación y transformación social	17
3. Sistema educativo, cultura, ciencia y sociedad del conocimiento	21
4. Estado de bienestar con perspectiva de género	24
5. Economía y empleo	26
5. Evaluación del II plan estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres Aragón (2021-2024)	30
6. Memoria económica estimativa	39

1. Introducción

Todavía hoy vivimos en una sociedad machista por lo que se hace imprescindible para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres y por ende una sociedad verdaderamente justa, trabajar en medidas específicas que corrijan esta desigualdad histórica que se traduce en violencia contra las mujeres y las niñas.

La violencia en contra de las mujeres y las niñas es una de las vulneraciones más habituales y graves de los derechos humanos a lo largo y ancho de todas las sociedades.

Esta violencia es estructural, está naturalizada y ahora también cuestionada por la extrema derecha. Por ello, hoy es más necesario que nunca que trabajemos de forma conjunta y desde la base para que las políticas progresistas que defienden la igualdad entre hombres y mujeres y el respeto a la diversidad, no retrocedan.

Es por esto que desde el Instituto Aragonés de la Mujer impulsamos este II Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024).

Este documento pretende ser una guía de actuaciones concretas para trabajar de forma transversal la igualdad de oportunidades, avanzando hacia una forma de organización social en la que las mujeres y las niñas no tengan que vivir ninguna forma de discriminación por el hecho de serlo. Avanzar en el camino de la igualdad es una tarea de toda la sociedad en su conjunto, en la que debemos implicarnos a todos los niveles y desde todos los ámbitos.

Una vez finalizado el I Plan Estratégico para la Igualdad entre mujeres y hombres en Aragón (2017-2020) y habiéndose realizado la evaluación correspondiente cuyos resultados arrojan un alto grado de cumplimiento del mismo, consideramos oportuno seguir insistiendo en la necesidad de abordar la igualdad de forma transversal e interseccional, implicando a los diferentes departamentos que configuran el Gobierno de Aragón y teniendo en cuenta las diferentes violencias que atraviesan a las mujeres y las niñas por el hecho de serlo.

La inclusión del principio de interseccionalidad, el reconocimiento a las múltiples formas de desigualdad y discriminación que sufren algunas mujeres por sus condiciones o su situación vital es fundamental.

Este Plan también quiere reconocer la función social y económica del trabajo doméstico y de cuidados de personas en situación de dependencia, así como las actividades feminizadas sin remuneración ni reconocimiento profesional. En este

sentido, se incluye el impulso de un estudio sobre el valor del trabajo de los cuidados no remunerados en el Producto Interior Bruto de Aragón, y varias medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares.

Asimismo, el uso integrador y no sexista del lenguaje debe de observarse en todos los Ejes del Plan. Además de tener fundamentos lingüísticos, tiene objetivos sociales como el de dar visibilidad social a la diversidad de género, logrando de esta manera una sociedad más igualitaria y transparente desde el punto de vista del género lingüístico.

En las últimas décadas hemos sido testigos de los grandes pasos que toda la sociedad en su conjunto ha dado en materia de igualdad, también en materia normativa y de integración de la perspectiva de género en nuestro quehacer diario, pero todavía es insuficiente, más aún después de un año atravesado por la mayor crisis sanitaria, económica y social de los últimos tiempos.

Todos los Organismos Internacionales y los comités de expertas señalan que en los periodos de crisis se agravan las desigualdades si no se implementa perspectiva de género, no solo en el abordaje de la crisis sino también en los procesos de recuperación económicos y sociales. Para construir una sociedad realmente igualitaria debemos implicarnos en la lucha por la igualdad sin titubeos, no hay opción neutral frente al machismo.

2. Antecedentes y marco jurídico

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en la generalidad multitud de textos internacionales sobre derechos humanos, destacar, entre ellos, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España.

A nivel europeo, la igualdad entre mujeres y hombres constituye un valor fundamental, recogido en los artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea, en los artículos 8, 153 y 157 del Tratado de Funcionamiento de la UE y en los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales.

A nivel estatal, la Constitución española consagra, en su artículo 14, entre otros, el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Además, el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de “promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

La Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, pone el acento en la necesidad de una respuesta política integral y al máximo nivel, que avance en la disminución de la desigualdad implicando a todas las instituciones y situando las políticas de igualdad al nivel que requieran.

La Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, dispone que el Gobierno de Aragón, a propuesta del departamento competente en materia de igualdad de género, aprobará cada cuatro años el Plan Estratégico para la Igualdad entre mujeres y Hombres de Aragón. El plan contendrá las líneas prioritarias de actuación y las medidas destinadas a alcanzar la plena igualdad entre mujeres y hombres y para eliminar la discriminación por razón de género.

También dispone que el Instituto Aragonés de la Mujer, presentará una evaluación de la aplicación de dicho plan estratégico cada dos años.

3. Situación actual de las mujeres en Aragón

Según datos oficiales a 1 de enero de 2020, las mujeres representan aproximadamente un 51% de la población total aragonesa. La mayor concentración de habitantes se encuentra en la provincia de Zaragoza, seguido de Huesca y por último Teruel.

Del total de mujeres, un 20% viven en el medio rural. El I Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2017-2020) y también en este II Plan, conscientes de la doble discriminación que sufren estas mujeres, y dado que su papel es fundamental para luchar contra la despoblación, se proponen medidas específicas para combatirla.

Para consultar de manera periódica la información sobre Aragón desagregada por sexo en diferentes áreas, se puede consultar la publicación denominada “Datos Básicos de las Mujeres” realizada por el Instituto Aragonés de Estadística (IAEST) de manera anual y cuyo objetivo es servir al diagnóstico a la situación de igualdad desde una perspectiva de género y disponible a través del siguiente enlace:

<https://www.aragon.es/en/-/datos-basicos-de-las-mujeres>

Mercado de trabajo

En el año 2014 se inició un ciclo expansivo en la economía, reflejado en la tasa de desempleo que llegó a bajar en más de diez puntos porcentuales. La tasa de paro femenina llegó al 11,5 % y la masculina al 8,8%, con una distancia entre estas de más de 2,5 puntos porcentuales.

Sin embargo, a partir del 2020, la situación económica aragonesa al igual que la española, ha estado ligada a la evolución de la crisis sanitaria derivada de la epidemia de COVID-19, sufriendo un duro golpe que ha afectado de manera especial a las mujeres, llegando a una tasa de desempleo de 13,6%, 3,5 puntos porcentuales superior a la tasa de paro de los hombres.

Es importante destacar que la población extranjera ha sido muy importante en la evolución demográfica y por lo tanto en el mercado de trabajo aragonés, con un predominio de las mujeres.

Tabla 1. Tasas de actividad, ocupación y paro, de la población de 16 y más años, según sexo. Aragón.

Unidad: tasas. Medias anuales.

	2010		2015		2020	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Tasa de actividad	66,5	51,2	65,1	52,6	63,4	53,0
Tasa de ocupación	57,1	43,0	56,5	42,2	57,0	45,8
Tasa de paro	14,2	15,9	13,3	19,9	10,1	13,6

Fuente: IAEEST

Tabla 2. Afiliaciones en alta laboral al Régimen General de la Seguridad Social por tipo de contrato y sexo. Aragón.

Unidad: número de afiliaciones. Medias anuales.

	2015			2020		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Total	414.863	213.338	201.525	464.450	240.677	223.773
Contrato indefinido	256.478	135.767	120.711	297.379	161.962	135.417
Contrato temporal	117.821	60.750	57.071	121.685	61.447	60.239
No consta	40.564	16.821	23.743	45.386	17.269	28.117

Fuente: IAEEST

En el año 2014, como se puede observar en la Tabla 3, el salario medio anual en Aragón en las mujeres fue de 16.046 euros y representó el 75,51 % del salario más frecuente en los hombres (21.249 euros). En el año 2020, este porcentaje ha pasado al 76,46, lo que representa una disminución mínima de la brecha salarial de 1 punto porcentual, lo que evidencia que la brecha salarial existe. En términos porcentuales, los datos señalan que las mujeres deberían cobrar casi un 30 % más para igualar el sueldo a los hombres.

Tabla 3. Asalariados/as y salario medio anual, por sexo.

Unidad: número de personas (asalariados/as) y euros (salario).

	2009		2014		2020	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Aragón						
Asalariados/as	337.887	257.300	296.848	245.276	324.371	277.592
Salario medio anual	22.259	16.354	21.249	16.046	23.261	17.786
España						
Asalariados/as	10.312.241	8.139.586	9.154.489	7.744.535	10.218.921	8.938.846
Salario medio anual	21.433	16.110	20.537	15.917	22.875	17.927

Educación

Las cifras de hombres y mujeres en las primeras etapas educativas (Infantil, Primaria y E.S.O.), son similares. Lo mismo ocurre con los datos sobre la enseñanza universitaria, donde el número entre hombres y mujeres matriculadas son similares.

En cuanto al Bachillerato, la cifra de mujeres es ligeramente superior a la de hombres y, sin embargo, ocurre lo contrario en los ciclos de formación profesional, en los que los hombres son mayoría.

En artes, danza, idiomas y música, el número de mujeres es muy superior al de hombres, y en actividades deportivas los hombres son mayoritarios.

Es muy significativo los datos de mujeres matriculadas en Educación de adultos y en Educación a distancia, muy superior al de hombres.

Tabla 4. Alumnado matriculado por tipo de enseñanza y sexo. Aragón. Curso 2019/2020.

Unidad: Número de alumnos/as matriculados.

	Total	Hombres	Mujeres	% Mujeres
Total	298.289	145.205	153.084	51,3%
Régimen general no universitario	216.846	113.244	103.602	47,8%
E. Infantil	46.510	24.012	22.498	48,4%
E. Primaria	78.771	40.603	38.168	48,5%
E.S.O.	52.170	26.728	25.442	48,8%
Bachillerato	16.341	7.529	8.812	53,9%
Formación Profesional Básica	2.635	1.881	754	28,6%
Ciclos Formativos Grado Medio	8.978	5.299	3.679	41,0%
Ciclos Formativos Grado Superior	9.847	6.133	3.714	37,7%
Otros Programas Formativos de FP	615	435	180	29,3%
Educación Especial	979	624	355	36,3%
Régimen especial	17.387	6.602	10.785	62,0%
Artes	884	241	643	72,7%
Música	3.271	1.407	1.864	57,0%
Danza	196	21	175	89,3%
Idiomas presencial	12.577	4.529	8.048	64,0%
Deportivas	459	404	55	12,0%
Enseñanza universitaria *	34.218	16.023	18.195	53,2%
Educación de adultos	25.776	7.661	18.115	70,3%
Educación a distancia	4.062	1.675	2.387	58,8%

Fuente: IAEEST

Tabla 5. Alumnado matriculado en enseñanzas no obligatorias de régimen general por sexo. Aragón.

Unidad: Alumnos/as matriculados.

	Curso 2014/2015		Curso 2019/2020	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Total Enseñanza no obligatoria	19.851	16.154	21.277	17.139
Bachillerato	7.989	8.671	7.529	8.812
Formación Profesional Básica	1.058	380	1.881	754
Ciclos Formativos Grado Medio	5.555	3.667	5.299	3.679
Ciclos Formativos Grado Superior	4.858	3.273	6.133	3.714
Otros Programas Formativos de FP	391	163	435	180

Fuente: IAEST

Tabla 6. Alumnado de estudios profesionales por sexo y edad. Aragón. Curso 2019/2020.

Unidad: Número de alumnos/as matriculados.

	Formación Profesional Básica		Ciclos grado medio		Ciclos grado superior	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Total	1.881	754	5.299	3.679	6.133	3.714
Menor de 20 años	1.873	748	3.834	2.155	1.464	898
De 20 a 24 años	6	6	1.019	781	3.177	1.849
De 25 a 29 años	1	0	123	178	772	392
De 30 y más años	1	0	323	565	720	575

La realidad educativa anterior tiene su reflejo en el mercado laboral. Según la Encuesta de Población Activa (INE) del primer trimestre de 2020, la mayor participación de mujeres en el mercado laboral se produce en el sector servicios donde casi el 50% de las mujeres ocupadas se adscriben a este sector. Dentro de este, educación (67,27%), sanidad y servicios sociales (77,3%), hostelería (52,9%) y servicio doméstico (88,95%) son las más demandadas por estas. En todas estas actividades se aprecia cómo los estereotipos de género han empapado el mercado laboral (segregación horizontal) y este se encuentra marcado por los papeles tradicionalmente atribuidos a la mujer y vinculados al cuidado y al trabajo doméstico.

Asimismo, también se produce una segregación vertical con puestos de dirección encabezados por mayoría de hombres mientras que las mujeres se encuentran en la mayoría de ocupaciones elementales. En este sentido, las tituladas poseen mayor tasa de empleo de lo que la formación emerge como posible factor a tener en cuenta para acabar con la descrita brecha de género.

Medio rural

Las mujeres del medio rural resultan determinantes para su vertebración territorial y social, y son, con diferencia, el principal vector para la innovación y el emprendimiento rural. Sin embargo, en el medio rural todavía se mantienen escenarios de desigualdad entre mujeres y hombres en un grado más acusado de lo que ocurre en el medio urbano.

En dos estudios realizados en el año 2021, por el Departamento de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente y la Universidad de Zaragoza, sobre la situación del mundo rural aragonés desde una perspectiva de género, las principales conclusiones extraídas son las siguientes:

- Se constata una mayor brecha de género poblacional y de empleo que en el medio urbano y mayor envejecimiento poblacional, revelando la existencia de dificultades para la fijación de población en edad de trabajar. La formación aparece como elemento importante de movilidad económica y social en el medio rural.
- La distribución del tiempo dedicado a realizar las distintas actividades cotidianas entre las mujeres y sus parejas es desigual, aunque se iguala algo al disminuir la edad y aumentar el nivel de formación. Se constata igualmente que las tareas de cuidados recaen en gran medida en las mujeres.
- Los estereotipos están superados en gran parte, si bien persisten en algunos grupos según nivel formativo, renta y edad.
- También se comprueba que las mujeres desean seguir permaneciendo en el medio rural en los próximos años, siendo el sector agrario el que más arraigo genera.
- Las mujeres rurales están muy identificadas con el medio donde viven, valoran especialmente sus recursos naturales y culturales, y están contentas de vivir en un pueblo. Pero las posibilidades de empleo son escasas y muchas se ven obligadas a emprender para poder trabajar. Asimismo, señalan las deficiencias en servicios e infraestructuras.

En publicación “Ser Mujer rural en Aragón”, del Departamento de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente se recogen los datos demográficos y socioeconómicos sobre la situación de la mujer en el medio rural aragonés.

Se puede acceder a través de: <http://www.aragon.es/mujeresrurales>

Representación y participación en el ámbito político

Si se observa la distribución de mujeres y hombres en los órganos de representación local y autonómico, cabe destacar que, tanto en concejalías como alcaldías, el porcentaje de hombres es muy superior al de mujeres.

También se puede comprobar que, en el ámbito autonómico, hay una distribución muy igualitaria: un 47,8% de las personas que están en las Cortes de Aragón son mujeres.

Tabla 7. Representación política municipal por sexo y provincia. Año 2019.

Número de concejales y concejalas según provincia.

	Total	Concejales	Concejalas	Concejalas %
Aragón	3.436	2.243	1.193	34,7
Huesca	1.062	683	379	35,7
Teruel	906	645	261	28,8
Zaragoza	1.468	915	553	37,7

Fuente: IAEST

Tabla 8. Representación Alcaldes y Alcaldesas según provincia

Número de alcaldes y alcaldesas según provincia.

	Total	Alcaldes	Alcaldesas	Alcaldesas %
Aragón	736	589	147	20,0
Huesca	203	162	41	20,2
Teruel	237	190	47	19,8
Zaragoza	296	237	59	19,9

Fuente: IAEST

Tabla 9. Composición de las Cortes de Aragón según provincia y sexo.

	Total	Diputados	Diputadas	Diputadas %
Aragón	67	35	32	47,8
Huesca	18	9	9	50,0
Teruel	14	7	7	50,0
Zaragoza	35	19	16	45,7

Fuente: IAEST

4. Estructura: ejes estratégicos y objetivos del plan

El II Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024), toma como punto de partida los resultados obtenidos en la evaluación realizada del I Plan, que comprendía el período 2017-2020.

Este II Plan, incorpora nuevas líneas de políticas de igualdad de género que den respuesta a la realidad actual en la que se encuentran las mujeres aragonesas. También hay objetivos que siguen vigentes del I Plan, ya que algunas de las medidas puestas en marcha precisan más tiempo para llegar a su total cumplimiento, así como su ampliación en algunos casos.

Se ha intentado crear un documento estructurado de manera sencilla, tanto para su ejecución como para su evaluación. Se considera a las unidades de igualdad de género de los departamentos y organismos como referencia, así como interlocutores con el IAM, tanto en el seguimiento del cumplimiento de Plan como en la elaboración de las evaluaciones intermedias y final.

El II Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Aragón, se estructura en cinco ejes de actuación. Se ha intentado seguir con la estructura del I Plan, si bien, se ha creado un eje específico para el sistema educativo, por considerarlo un pilar fundamental para combatir las desigualdades, así como la sociedad del conocimiento, fundamental para impulso en la era actual.

EJES DE ACTUACIÓN Y OBJETIVOS

1. Coordinación institucional

2. Participación y transformación social

- 2.1. Sensibilización de toda la sociedad
- 2.2. Juventud
- 2.3. Medios de comunicación y publicidad
- 2.4. Cooperación al desarrollo con perspectiva de género

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

4. Estado de bienestar con perspectiva de género

- 4.1. Calidad de vida, salud y deporte

5. Economía y empleo

- 5.1. Empleo e igualdad
- 5.2. Igualdad y medio rural
- 5.3. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares

1. Coordinación institucional

Este eje tiene como objetivo reforzar la coordinación institucional para resultar más eficaces y garantistas en las políticas públicas que se desarrollen en pro de la igualdad de género en Aragón. Las medidas concretas de este eje, van destinadas al conocimiento e información de los derechos de las mujeres en Aragón, al refuerzo institucional a todos los niveles y la creación de espacios de seguimiento para garantizar que todo lo expuesto en este plan y que las políticas de igualdad del Gobierno de Aragón, se organizan, coordinan y estructuran atendiendo a los principios de transversalidad del principio de igualdad, la interseccionalidad y el territorio.

Medidas:

1. Creación y funcionamiento de los órganos de cooperación y coordinación previstos en la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.
2. Decreto que regule el funcionamiento y actuación que corresponde a las Unidades de Igualdad de género.
3. Intensificar la transversalidad de género en las disposiciones normativas, en la definición y presupuestos de las políticas públicas y en el conjunto de todas las actividades de las Administraciones Públicas de Aragón enumeradas en el ámbito de aplicación de la Ley 7/2018.
4. Fomentar la formación y sensibilización en materia de igualdad de género.
5. Impulso de Planes de Igualdad en el sector público.
6. Decreto de Excelencia en materia de Igualdad.
7. Difusión y concesión del distintivo de Marca de Excelencia en Igualdad para distinguir a aquellas empresas y entidades comprometidas con la igualdad de género.
8. Promover la colaboración y cooperación entre las Administraciones Públicas aragonesas.
9. Impulsar la comunicación y coordinación con las ONG's del tercer sector que trabajan en igualdad de género.

2. Participación y transformación social

10. Intercambio de buenas prácticas tanto en el ámbito nacional como internacional.

11. Uso no sexista del lenguaje en los documentos administrativos.

12. Impulsar la máxima desagregación de datos: territorial, de género, de edad y cualquier otra característica de interés para el análisis de la situación de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Aragón.

13. Actualización de la Guía de los derechos de las mujeres en Aragón.

Secretarías Generales Técnicas

Instituto Aragonés de la Mujer

Unidades de Igualdad de Género

En este eje se incluyen actuaciones de sensibilización y participación social, formación de profesionales y actividades que el Gobierno de Aragón lleva a cabo en colaboración y cooperación con otras instituciones.

La educación académica, social, familiar y ciudadana ocupan un lugar fundamental como herramienta en el desarrollo del cambio.

2.1. SENSIBILIZACIÓN DE TODA LA SOCIEDAD. Actuaciones que se hacen en el marco de la sensibilización y participación social. Se incluye toda actividad que desde el Gobierno de Aragón se lleve a cabo en colaboración con otras instituciones.

Medidas:

1. Promover y divulgar la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en todas las esferas aragonesas, y en especial en los medios de comunicación atendiendo a la diversidad y al principio de interseccionalidad.

2. Promover el movimiento asociativo con apoyo específico a entidades que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres y asociaciones que atiendan a colectivos que tengan como objetivo la promoción y defensa de los derechos de las mujeres.

3. Reconocimiento de la realidad territorial como una especificidad propia en la formación de profesionales, con especial mención a la realidad de las mujeres en el medio rural.

4. Garantizar la formación específica de Igualdad de género para profesionales de todos los ámbitos.

5. Difusión masiva de los resultados de estudios de género, haciendo hincapié en los datos que muestren la desigualdad aún existente, utilizando distintos canales de comunicación para acceder al conjunto de la población.

6. Hacer realidad el principio de igualdad efectiva mediante la participación de la sociedad en estrategias conjuntas que establezcan actuaciones específicas para diferentes áreas: cultura, deporte, etc.

7. Acciones para prevenir las violencias contra las mujeres: sensibilización, prevención y detección, en coordinación con las medidas incluidas en el Plan Estratégico para la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres en Aragón.

Departamentos del Gobierno de Aragón

Instituto Aragonés de la Mujer

Unidades de Igualdad de Género

2.2. JUVENTUD. Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el colectivo juvenil.

Medidas:

1. Inclusión de la perspectiva de género en las subvenciones a entidades juveniles.
2. Realización de jornadas, charlas, conferencias y otras actuaciones dirigidas a la juventud que promuevan una cultura igualitaria en el ámbito juvenil.
3. Difusión de la perspectiva de género y la diversidad afectivo sexual entre la población juvenil a través de las redes sociales.
4. Realización de jornadas, charlas y conferencias dirigidas a la juventud sobre salud sexual y diversidad afectivo sexual.
5. Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en los centros de ocio y actividades juveniles en todas comarcas de Aragón.
6. Dar visibilidad y promocionar a los jóvenes talentos femeninos.
7. Potenciación de la igualdad entre mujeres y hombres, a través de actividades formativas, juegos educativos, etc.
8. Promoción de la presencia igualitaria de la juventud en distintos ámbitos de participación institucional relacionados con la juventud.
9. Sensibilización desde la perspectiva de género, en el uso de las aplicaciones informáticas, videojuegos y páginas web.
10. Integración de la perspectiva de género en los materiales formativos en materia de voluntariado y juventud.
11. Desarrollo de actuaciones para la prevención de nuevas formas de violencia de género en la población joven.

Instituto Aragonés de la Juventud

Instituto Aragonés de la Mujer

Unidades de Igualdad de Género

2.3. MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD. Evitar el sexismo en los medios de comunicación y la publicidad, promover imágenes de diversidad de mujeres y hombres. Los medios de comunicación tienen una gran influencia en la configuración de las creencias, los valores y la percepción de la realidad de la ciudadanía, por lo que constituyen herramientas para cambiar las actitudes y rebatir los estereotipos.

Medidas:

1. Elaborar un protocolo de tratamiento no discriminatorio de la imagen de las mujeres en la publicidad.

2. Realizar campañas dirigidas a combatir el sexismo y los estereotipos de género en los medios de comunicación y las redes sociales.

3. Impulsar medidas en contra del acoso sexual por razón de sexo y orientación sexual y violencia machista ejercida en las mujeres a través de las redes sociales.

4. Visibilizar a las mujeres actuales emprendedoras para crear referentes en el emprendimiento y liderazgo.

5. Difundir la contribución de las mujeres en su diversidad a lo largo de la historia, y que han permanecido en el olvido.

6. Proyectar contenidos que sensibilicen al público espectador en materia de igualdad, brindando una especial atención a la sensibilización social de la ciudadanía en la imagen social de las mujeres de grupos vulnerables.

7. Visibilizar la diversidad de hombres y masculinidades para crear nuevos referentes, sensibilizando en materia de igualdad.

Dirección General de Comunicación

Instituto Aragonés de la Mujer

Unidades de Igualdad de Género

2.4. COOPERACIÓN AL DESARROLLO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

La desigualdad entre hombres y mujeres es un problema universal. La política de cooperación para el desarrollo debe promover y consolidar la igualdad de oportunidades y los derechos humanos de las mujeres.

Medidas:

1. Promoción de encuentros, conferencias, jornadas o foros sobre género y cooperación.

2. Promoción de campañas de sensibilización sobre la situación de las mujeres en las zonas geográficas en las que se realizan acciones de cooperación con fondos del Gobierno de Aragón.

3. Avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en la cooperación aragonesa para el desarrollo.

4. Actuaciones de formación para que los y las agentes de cooperación, incorporen efectivamente la perspectiva de género en los proyectos.

5. Realización de proyectos, programas y actuaciones en el marco de la prioridad sectorial del Plan Director de la Cooperación Aragonesa para el Desarrollo (2020-2023) que se centra en la consecución de la igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres, la participación equitativa e igualitaria en los

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

procesos de desarrollo, y la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres.

6. Incluir la perspectiva de género en la convocatoria y valoración de las subvenciones de proyectos de cooperación al desarrollo.

7. Promover y visibilizar los proyectos impulsados y dinamizados por mujeres.

Impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través del sistema educativo, la cultura, la ciencia y sociedad del conocimiento. Diseñar e implementar programas destinados a la comunidad educativa, que incluyan materias sobre igualdad entre hombres y mujeres, la perspectiva de género, la diversidad cultural y diversidad afectivo sexual.

Medidas:

Sistema educativo

1. Crear espacios de relación no estereotipados basados en relaciones de igualdad, en los centros docentes no universitarios.
2. Formación para equipos directivos, a todo el profesorado y otros agentes en materia de igualdad de género y diversidad para su aplicación a las metodologías docentes.
3. Implementación de los Planes de Igualdad en los Centros educativos.
4. Crear y difundir publicaciones y materiales didácticos sobre igualdad de género, diversidad cultural y diversidad afectivo-sexual en las tres lenguas de Aragón.
5. Promover publicaciones y materiales didácticos, en las tres lenguas de Aragón, que resalten la contribución de la mujer en la sociedad y su difusión en los ámbitos educativos.
6. Incluir contenidos de igualdad de género en las áreas, materias, módulos en todas las etapas y enseñanzas educativas.
7. Incrementar la atención a alumnas con situaciones de máxima vulnerabilidad por condiciones limitantes, como pertenencia a etnias minoritarias, dificultades socioeconómicas, discapacidad, etc...
8. Introducir la perspectiva de género en los procesos de calidad de la educación superior en Aragón.
9. Los centros educativos incorporarán medidas para desarrollar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en los respectivos planes de acción tutorial y de convivencia.
10. Impulsar la participación de la mujer en la coordinación y dirección de los centros educativos.
11. Fomentar una actitud crítica en el alumnado hacia los medios de comunicación y redes sociales en materia de igualdad, contribuyendo a la transmisión de valores igualitarios.

12. Favorecer el acceso a las mujeres a la educación permanente.

13. Detectar de forma precoz las posibles situaciones de cualquier tipo de violencia en las alumnas de los centros educativos, realizando la derivación oportuna a los distintos servicios especializados.

14. Incluir la perspectiva de género, así como la igualdad entre mujeres y hombres en la orientación académica y profesional.

15. Impulsar la creación de un reconocimiento a los centros educativos que demuestren su compromiso y buenas prácticas relativas a la igualdad y la convivencia positiva.

16. Potenciar la creación en los centros educativos de la estructura de ayuda entre iguales "Alumnado por la igualdad de género".

17. Colaboración con los centros educativos que imparten el Módulo de Técnico Superior en Promoción de Igualdad de género, valorando incrementar la oferta en función de la demanda de dicho módulo.

18. Desarrollar indicadores de evaluación externa para visibilizar el compromiso de la universidad con la igualdad entre mujeres y hombres.

19. Desarrollo de la igualdad de derechos, deberes y oportunidades, el respeto a la diversidad afectivo-sexual y familiar, fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres a través de la consideración del régimen de la coeducación de niños y niñas, la educación afectivo-sexual adaptada al nivel madurativo y la prevención de la violencia de género, así como el fomento del espíritu crítico y la ciudadanía activa.

20. Fomentar la incorporación de la mujer a las familias profesionales en las que actualmente existe una menor presencia.

Departamento de Educación, Cultura y Deporte

Departamento de Ciencia, Universidad y Sociedad del Conocimiento

Unidades de Igualdad de Género

Cultura, Ciencia y Sociedad del conocimiento

1. Ampliar los fondos de las bibliotecas aragonesas con colecciones de obras feministas y potenciar el talento literario femenino y la visibilidad de las literatas.

2. Difundir la actividad artística en relación con la igualdad de oportunidades y contra la violencia de género.

3. Participación en proyectos que tengan como objetivo desarrollar los criterios de igualdad y diversidad de género en la cultura y el arte, así como dar visibilidad del trabajo que llevan a cabo las mujeres en la cultura, la ciencia y la sociedad del conocimiento.

4. Composición equilibrada en la designación de miembros de jurados, o comisiones evaluadoras de certámenes o premios literarios, artísticos y cinematográficos.

5. Promover la documentación del Instituto Aragonés de la Mujer.

6. Impulsar políticas de igualdad entre las mujeres y los hombres en el ámbito científico, tecnológico y académico con la colaboración de la comisión Asesora de Mujer y Ciencia.

7. Adopción de medidas para estimular la presencia y el liderazgo de las mujeres en los grupos de investigación y, en general en el sistema de I+D+I.

8. Medidas de apoyo específicas para las jóvenes investigadoras, como proyectos de mentorazgo con perspectiva de género, incentivos a los equipos de investigación que incorporen jóvenes investigadoras en las áreas en que estén infrarrepresentadas; formación y difusión de buenas prácticas entre directoras y directores de tesis y equipos de investigación.

9. Introducir medidas en la evaluación de méritos investigadores para potenciar la igualdad para mujeres que hayan permanecido en periodos de excedencia por maternidad, por cuidados familiares, etc.

10. Estudio y análisis de las diferencias en los hábitos culturales (consumo cultural) entre mujeres y hombres en relación con la oferta cultural existente.

11. Apoyo a la difusión y el reconocimiento de las producciones de las mujeres aragonesas en el ámbito cultural, artístico, intelectual, personal y social.

12. Fomentar programas formativos y de acceso a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación para mujeres, con objeto de superar la brecha digital de género y mejorar su capacidad profesional.

Departamento de Educación, Cultura y Deporte

Departamento de Ciencia, Universidad y Sociedad del Conocimiento

Unidades de Igualdad de Género

4. Estado de bienestar con perspectiva de género.

La introducción de la perspectiva de género en el análisis de la salud y la calidad de vida implica reconocer que existen distinciones entre mujeres y hombres, que son construidas socialmente influidas por los roles y estereotipos de género y que es necesario abordar en el diseño de las políticas públicas que afecten al bienestar de la ciudadanía; políticas sanitarias, políticas sociales, etc.

4.1. CALIDAD DE VIDA, SALUD Y DEPORTE. Mejorar la calidad de vida de las mujeres en su diversidad, especialmente con mayores niveles de igualdad en la salud y la igualdad en la actividad física y el deporte.

Medidas:

1. Acciones positivas para el acceso a la vivienda digna en régimen de propiedad o alquiler, prestando especial atención a las mujeres en situaciones de especial vulnerabilidad, y en particular familias con menores.

2. Incorporación de la perspectiva de género en la planificación de los transportes, en particular en cuanto a la adecuación de horarios, recorridos, frecuencias, condiciones de los transportes públicos, tanto en el ámbito urbano como en el medio rural.

Salud:

3. Incorporación de la perspectiva de género en todos los programas del sistema público de salud.

4. Incorporación de la perspectiva de género en los programas de investigación científica del sistema público de salud.

5. Continuar con la creación de nuevos espacios para nuevas formas de dar a luz siguiendo las recomendaciones de la Estrategia de atención parto normal del Sistema Nacional de Salud.

6. Introducir la perspectiva de género en los programas de prevención de adicciones.

7. Formación y sensibilización dirigida al personal sanitario en materia de igualdad de género, diversidad cultural, colectivo gitano y migrante.

8. Creación de protocolos para el cuidado de la salud con perspectiva de género adaptados a las diferentes etapas de la vida.

9. Promoción de la sensibilización y la formación de la población joven sobre métodos de planificación familiar o reproductiva y de prevención ETS, incluyendo a los y las adolescentes para evitar embarazos tempranos no deseados con acciones dirigidas al conocimiento y control del propio cuerpo, así como las relaciones afectivo-sexuales que potencien el respeto y la autodeterminación.

Deporte:

10. Fomento de la igualdad de género en todos los ámbitos del deporte: gestión de federaciones deportivas, en los estamentos técnicos y arbitrales y en la práctica deportiva.

11. Apoyo a mujeres deportistas y a proyectos de las federaciones deportivas que fomenten la participación de mujeres y equipos femeninos.

12. Implementación de los planes de igualdad de las federaciones deportivas.

13. Potenciación del uso de imágenes deportivas más igualitarias y libres de estereotipos.

14. Potenciación de la visibilidad de la mujer deportista desde edades tempranas hasta su madurez, estableciendo redes conjuntas de trabajo con centros educativos, entidades deportivas y medios de comunicación.

15. Formación y sensibilización en materia de igualdad dirigida al personal de entidades deportivas y arbitrales.

16. Impulsar programas específicos de fomento de la actividad física y del deporte para aquellos colectivos o grupos que tengan especiales dificultades para acceder a los recursos deportivos normalizados.

17. Fomento de la actividad física y el deporte como medio para alcanzar un estilo de vida saludable.

Departamento de Vertebración del Territorio, Movilidad y Transportes

Departamento de Sanidad. Servicio Aragonés de Salud

Departamento de Educación, Cultura y Deporte.

Instituto Aragonés de la Mujer

Unidades de Igualdad de Género

5. Economía y empleo.

Reducir las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y la economía, con especial incidencia en las desigualdades que conllevan la existencia de brecha retributiva, así como el impulso del emprendimiento femenino.

5.1. EMPLEO E IGUALDAD. El empleo es uno de los ámbitos donde las mujeres encuentran mayor dificultad y desigualdad. La división sexual del trabajo ocasiona una desigual incorporación al mundo laboral por parte de las mujeres que son las que desarrollan mayoritariamente los empleos más precarios, a la vez que no favorece una mayor implicación masculina en el ámbito privado del cuidado.

Medidas:

1. Realización de programas de inserción en el empleo con perspectiva de género, dirigidos a mujeres en situaciones de especial vulnerabilidad de una forma especializada.
2. Fomentar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las empresas, fundamentalmente en las desigualdades en las retribuciones. Planes de igualdad y auditorías retributivas.
3. Impulsar actuaciones destinadas a facilitar la creación, el mantenimiento y el crecimiento de las empresas de mujeres, especialmente a aquellas que se desarrollen en sectores emergentes o innovadores y reconociendo el papel de las empresarias aragonesas.
4. Intensificar las acciones dirigidas a fomentar la elaboración voluntaria de Planes de Igualdad mediante apoyo económico, así como para la evaluación de la implementación de los Planes de Igualdad.
5. Fomentar los convenios de colaboración con empresas para la contratación de mujeres, teniendo en cuenta situaciones de especial vulnerabilidad.
6. Promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo del sector público. Asesoramiento en la elaboración de planes de Igualdad.
7. Acompañar a las mujeres en la búsqueda de empleo, a través de asesoría y orientación laboral con perspectiva de género.
8. Estudio sobre el valor del trabajo de los cuidados no remunerados y su contribución en el Producto Interior Bruto de Aragón.
9. Potenciar la inclusión de cláusulas sociales en la contratación pública, teniendo como herramienta la Guía de Cláusulas Sociales en la Contratación Pública elaborada por el Instituto Aragonés de la Mujer en el año 2020.
10. Creación de empleo de calidad en el sector de cuidados y puesta en marcha de un sistema de acreditación de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia informal o no profesional, tal como establece el Plan Corresponsables del Ministerio de Igualdad.

11. Actuaciones de difusión de buenas prácticas en las empresas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

*Departamento de Economía. INAEM
Departamento de Industria. IAF
Instituto Aragonés de la Mujer
Unidades de Igualdad de Género*

Formación

1. Formación en dirección y liderazgo, dirigido a mujeres para alcanzar puestos de responsabilidad.
2. Acciones formativas dirigidas a mujeres tanto para la iniciación de la actividad empresarial como para la adquisición de las mejores prácticas de gestión.
3. Inclusión de módulos de igualdad de género en todas las acciones formativas con las que se obtiene un certificado de profesionalidad y dirigidos a personas que aún no los hayan recibido en otras acciones de formación para el empleo.
4. Priorizar el acceso de las mujeres a los programas generales de formación para el empleo.
5. Establecer un porcentaje mínimo de participación de mujeres en acciones formativas dirigidas a sectores en los que se hallen subrepresentadas.
6. Establecer prioridad específica en el acceso a los cursos de formación para aquellas alumnas víctimas de violencia de género, con discapacidad y mujeres en riesgo de exclusión social y/o laboral.
7. Establecer una línea de ayudas específica para la realización de talleres de empleo dirigidos a mujeres emprendedoras.
8. Subvenciones a entidades locales para la realización de cursos de formación dirigidos al fomento del autoempleo femenino, especialmente en aquellas ramas técnicas que contribuyan a la mejora de la productividad y competitividad empresarial.
9. Cursos de formación dirigidos a mujeres, en especial en situaciones de vulnerabilidad en colaboración con empresas, para conseguir la inserción laboral de las mismas.

*Departamento de Economía. INAEM
Departamento de Industria. IAF
Instituto Aragonés de la Mujer
Unidades de Igualdad de Género*

5.2. IGUALDAD Y MEDIO RURAL. Integrar la perspectiva de género en las actuaciones en el medio rural. Además de las medidas contempladas en los anteriores ejes, se considera que es necesario incluir unas medidas específicas para las mujeres del medio rural, por las especificidades de nuestro territorio.

Medidas:

1. Promoción y difusión de la figura de titularidad compartida de las explotaciones agrarias dirigidas tanto a posibles usuarias como al personal que las gestiona.
2. Talleres de Formación para facilitar la puesta en marcha y modernización de proyectos empresariales en el medio rural.
3. Impulsar el comercio electrónico que permita a las emprendedoras del medio rural difundir y vender sus productos.
4. Ayudas a las mujeres para su instalación y/o modernización de explotaciones agrarias.
5. Compartir experiencias empresariales y buenas prácticas en emprendimiento social lideradas por mujeres en fechas señaladas, y crear un observatorio permanente en el ámbito comarcal que ponga en valor esas buenas prácticas.
6. Apoyar a las asociaciones de mujeres que trabajan por el empoderamiento de las mujeres en el medio rural.
7. Promocionar la incorporación de mujeres en los órganos de toma de decisiones de cooperativas agrarias y otras organizaciones del ámbito rural.
8. Mejorar la conectividad de las mujeres entre sí y de éstas con la administración para optimizar los recursos y facilitar las gestiones administrativas.
9. Reducir la brecha digital existente en el medio rural
10. Crear una plataforma para red de mujeres emprendedoras en el medio rural, como espacio de encuentro donde compartir conocimientos y construir soluciones innovadoras para la mejora de la empleabilidad y de orientación laboral.
11. Creación de un mapa interactivo a través del cual se pueda localizar a todas las emprendedoras en las distintas comarcas del territorio aragonés, con indicación de su actividad.
12. Establecer una línea de ayudas específica para la realización de talleres de empleo dirigidos a mujeres en el medio rural.
13. Contemplar la especificidad del medio rural en la creación de servicios a la infancia, a la dependencia, y atención temprana.
14. Fomentar el envejecimiento activo, sin necesidad de abandonar el municipio.
15. Análisis de la oferta laboral por sectores de actividad en el medio rural, para conocer las necesidades formativas que faciliten la incorporación de la mujer a esos sectores.

Departamento de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente

Departamento de Ciudadanía y Derechos Sociales

Instituto Aragonés de la Mujer

Unidades de Igualdad de Género

5.3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y CORRESPONSABILIDAD EN LA ASUNCIÓN DE RESPONSABILIDADES FAMILIARES.

El reparto equitativo de las responsabilidades asistenciales en el hogar es fundamental, como lo es la disponibilidad de servicios de guardería, de asistencia social y de servicios domésticos, en particular para las familias monomarentales.

Medidas:

1. Apoyo a la prestación de servicios que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral adaptados al territorio.
2. Fomentar a través de diferentes estrategias o programas la parentalidad positiva y la corresponsabilidad.
3. Promover la ampliación de medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral para que se recojan en los convenios colectivos.
4. Potenciar servicios de carácter social de atención y cuidado de niños y niñas, apoyo a familias monomarentales, personas dependientes o con discapacidad.
5. Sensibilización de la sociedad en la importancia de la conciliación y la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares.
6. Promoción de la corresponsabilidad y el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar en los jóvenes.
7. Medidas de conciliación promovidas desde los centros educativos.

Departamentos del Gobierno de Aragón

Instituto Aragonés de la Mujer

Unidades de Igualdad de Género

5. Evaluación del II plan estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres en Aragón (2021-2024)

La Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, en su artículo 20.3, establece que el Instituto Aragonés de la Mujer presentará una evaluación de la aplicación del Plan Estratégico para la Igualdad, cada dos años.

Para la realización de dichas evaluaciones se han determinado una serie de indicadores.

Metodología de selección de los indicadores

Como en el I Plan Estratégico, el nivel de fijación de los indicadores ha sido el de Objetivo, ya que más allá de las medidas concretas que se propone implementar, el fin último de un plan de estas características es conseguir unos ciertos objetivos que se han definido como de interés fundamental para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres. De este modo, los indicadores podrán dar respuesta a la cuestión de cuáles han sido los impactos de las medidas incluidas en el Plan en el logro de la igualdad entre mujeres y hombres en Aragón.

Indicadores por ejes estratégicos

EJE 1: COORDINACIÓN INSTITUCIONAL		
Objetivo 1: Coordinación institucional	Medida 1	Constituida la Comisión Interdepartamental para la igualdad. Nº de reuniones mantenidas. Creado el Consejo Aragonés por la Igualdad de Género. Nº de reuniones mantenidas.
	Medida 2	Decreto por el que se regulan las unidades de igualdad de género.
	Medida 3	Nº de Informes de Impacto de género realizados por las Unidades de Igualdad de Género. Informes de evaluación de impacto de género de presupuestos.
	Medida 4	Número acciones formativas realizadas. Nº de asistentes a las acciones formativas. Nº y tipo de acciones de sensibilización realizadas.
	Medida 5	Nº de asesorías realizadas. Nº de Planes de Igualdad elaborados y sectores. Nº de sesiones formativas realizadas.
	Medida 6	Decreto por el que se regula la obtención del distintivo "Marca de Excelencia en Igualdad de Aragón".
	Medida 7	Nº de concesiones del distintivo. Nº de empresas que han recibido el distintivo. Nº de entidades que han recibido el distintivo.
	Medida 8	Convenios de Colaboración suscritos. Nº y tipo de acciones de cooperación realizadas.
	Medida 9	Nº de reuniones mantenidas. Acciones de coordinación impulsadas.
	Medida 10	Buenas prácticas en el ámbito nacional. Buenas prácticas en el ámbito internacional.
	Medida 11	Adaptación del lenguaje en los distintos departamentos y organismos de acuerdo al estudio realizado por el IAM en el año 2020.
	Medida 12	Publicaciones realizadas desde el Instituto Aragonés de Estadística. Publicaciones realizadas desde otros Departamentos y organismos autónomos.
	Medida 13	Guía de los derechos de las mujeres en Aragón actualizada.

EJE 2: PARTICIPACIÓN Y TRANSFORMACIÓN SOCIAL		
Objetivo 1: Sensibilización de toda la sociedad	Medida 1	Nº de campañas realizadas y ámbitos a los que van dirigidos. Número de campañas en medios de comunicación.
	Medida 2	Nº de asociaciones creadas. Nº de asociaciones y entidades que han recibido apoyo.
	Medida 3	Nº de acciones formativas dirigidas a profesionales en las Comarcas.
	Medida 4	Nº actividades formativas realizadas distribuidas por ámbitos profesionales.
	Medida 5	Nº de estudios de género difundidos. Canales de comunicación utilizados.
	Medida 6	Actuaciones específicas por áreas.
	Medida 7	Nº de acciones de sensibilización, prevención y detección.
Objetivo 2: Juventud	Medida 1	Convocatorias de subvenciones con perspectiva de género.
	Medida 2	Nº de jornadas específicas dirigidas a la juventud. Nº de charlas y conferencias. Otras actuaciones que promuevan una cultura igualitaria.
	Medida 3	Redes sociales utilizadas en la difusión. Nº de usuarios de las redes.
	Medida 4	Jornadas específicas dirigidas a la juventud. Nº de charlas y conferencias.
	Medida 5	Acciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los Centros de Ocio de las Comarcas. % de mujeres asistentes a las actividades juveniles.
	Medida 6	Convocatoria de concursos en distintas áreas, dirigidos a jóvenes talentos femeninos. Difusión de jóvenes talentos femeninos en diferentes medios (publicaciones, redes sociales, etc.)
	Medida 7	Nº actividades formativas realizadas. Nº de asistentes a las actividades formativas. Juegos educativos publicados.
	Medida 8	Planes de igualdad implementados en las entidades sin ánimo de lucro. Planes de igualdad implementados en las escuelas de tiempo libre. Presencia igualitaria de la juventud en sus órganos de decisión (Consejo Aragonés de la Juventud).
	Medida 9	Nº de campañas y actuaciones realizadas.
	Medida 10	Nº de publicaciones con perspectiva de género del Instituto Aragonés de la Juventud. Nº de estudios y tipo, con perspectiva de género desarrollados por el Instituto Aragonés de la Juventud. Nº de materiales específicos editados que favorezcan y ayuden a integrar la perspectiva de género en materia de juventud. Nº de materiales editados por las asociaciones juveniles, escuelas de animación y tiempo libre, etc. con perspectiva de género.
	Medida 11	Nº de talleres destinados a la prevención y sensibilización. Nº de asistentes a los talleres. Nº de campañas de sensibilización en los canales de comunicación frecuentes del colectivo juvenil. Proyectos de ocio educativo innovadores que favorezcan la prevención de la violencia de género.

Objetivo 3: Medios de comunicación y publicidad	Medida 1	Elaboración del Protocolo.
	Medida 2	Nº de campañas realizadas.
	Medida 3	Medidas adoptadas.
	Medida 4	Actuaciones realizadas. Medios utilizados para su visibilización
	Medida 5	Nº de publicaciones realizadas. Mujeres aragonesas incluidas en la Wikipedia (Proyecto Aspasia).
	Medida 6	Nº de actuaciones en materia de igualdad difundidas en los medios de comunicación. Acciones de sensibilización en la imagen social de las mujeres de grupos vulnerables.
	Medida 7	Nº de acciones para visibilizar la diversidad de hombres y masculinidades.
Objetivo 4: Cooperación al desarrollo con perspectiva de género	Medida 1	Nº de encuentros y conferencias sobre género y cooperación. Temáticas abordadas.
	Medida 2	Nº de campañas de sensibilización sobre la situación de las mujeres en Iberoamérica. Nº de campañas de sensibilización sobre su situación en África Subsahariana. N2 de campañas de sensibilización sobre su situación en otros países y territorios.
	Medida 3	Administraciones públicas que incorporan la perspectiva de género en su cooperación al desarrollo. ONGD que incorporan la perspectiva de género como política institucional o en sus proyectos. Otros actores de la cooperación aragonesa que incorporan la perspectiva de género como política institucional o en sus proyectos.
	Medida 4	Nº acciones formativas realizadas. Nº de personas asistentes a las acciones formativas.
	Medida 5	Nº de proyectos, programas y actuaciones en el marco de la prioridad sectorial Tipología de proyectos, programas y actuaciones en el marco de la prioridad sectorial
	Medida 6	Nº de convocatorias que incluyen en la valoración de las subvenciones la perspectiva de género.
	Medida 7	Nº y tipo de acciones para visibilizar los proyectos impulsados y dinamizados por mujeres.

EJE 3: SISTEMA EDUCATIVO, CULTURA, CIENCIA Y SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO		
Sistema educativo	Medida 1	Nº de recreos inclusivos creados. Otros espacios creados.
	Medida 2	Nº acciones formativas realizadas a equipos directivos. Nº acciones formativas realizadas para el profesorado. Nº acciones formativas realizadas a otros agentes.
	Medida 3	Nº de centros educativos con plan de igualdad.
	Medida 4	Nº de publicaciones realizadas y difundidas. Materiales didácticos creados.
	Medida 5	Publicaciones realizadas que resalten la contribución de la mujer en la sociedad. Materiales didácticos que resalten la contribución de la mujer en la sociedad.
	Medida 6	Nº de áreas, materias o módulos en los que se han introducido contenidos de igualdad.
	Medida 7	% de incremento en las medidas de atención a alumnas.
	Medida 8	% de procesos de calidad en los que se ha incluido la perspectiva de género.
	Medida 9	Nº de planes de acción tutorial y de convivencia que incorporan medidas.
	Medida 10	% de mujeres en puestos de coordinación en centros educativos. % de mujeres de puestos de dirección de los centros educativos.
	Medida 11	Nº de acciones de sensibilización en el alumnado. Acciones de formación realizadas.
	Medida 12	Actuaciones realizadas. % incrementado en las mujeres que acceden.
	Medida 13	Nº de acciones formativas al personal docente.
	Medida 14	Nº de acciones formativas al personal orientador. Material de apoyo para la inclusión de la perspectiva de género.
	Medida 15	Reconocimiento creado. Nº de centros reconocidos como referentes en materia de igualdad.
	Medida 16	Creación de la estructura "Alumnado por la igualdad de género"
	Medida 17	Actuaciones de colaboración con los centros educativos. Incremento de su oferta según la demanda.
	Medida 18	Nº de procesos de evaluación en los que se han incluido indicadores sobre igualdad entre hombres y mujeres.
	Medida 19	Actuaciones desarrolladas.
	Medida 20	Campañas desarrolladas. Guías editadas. Sesiones informativas.

Cultura, Ciencia y Sociedad del Conocimiento	Medida 21	% de ampliación de los fondos de las bibliotecas. Campañas de visibilización de literatas.
	Medida 22	Nº de muestras de arte contemporáneo. Nº de cortometrajes realizados. Difusiones actividades artística.
	Medida 23	Nº y tipo de proyectos. Publicaciones de mujeres aragonesas referentes. Inclusión de mujeres en la Wikipedia.
	Medida 24	% de mujeres en jurados y comisiones evaluadoras de certámenes y premios.
	Medida 25	Promoción de la documentación en el ámbito de la mujer. Difusión de los fondos por distintos medios: web, redes sociales, etc.
	Medida 26	Propuestas formuladas desde la Comisión Asesora de Mujer y Ciencia y puestas en marcha.
	Medida 27	% de mujeres en los grupos de investigación reconocidos en la Comunidad Autónoma (% total y por áreas de conocimiento). % de investigadoras principales en los grupos de investigación reconocidos en la Comunidad Autónoma (% total y por áreas de conocimiento). % de investigadoras líderes de proyectos de investigación subvencionados por el Gobierno de Aragón (% total y por áreas de conocimiento). % de investigadoras predoctorales en formación cuyos contratos están subvencionados por las convocatorias del Gobierno de Aragón. Medidas para la visibilización de la mujer en el Sistema Aragonés de I+D+i.
	Medida 28	Nº de convocatorias que las contemplan.
	Medida 29	Nº de procesos de evaluación de la investigación con medidas a favor de la igualdad de mujeres en supuestos de excedencia por maternidad, cuidados familiares, etc.
	Medida 30	Realización de estudios realizados sobre hábitos culturales.
	Medida 31	Nº de conferencias. Nº de publicaciones. Nº de exposiciones. Nº actividades museográficas. Actividades en redes sociales y páginas web.
	Medida 32	Nº de programas formativos. Nº mujeres participantes.

EJE 4: ESTADO DE BIENESTAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		
Objetivo 1: Calidad de vida, salud y deporte	Medida 1	% de mujeres beneficiarias de ayudas de alquiler. % de mujeres beneficiarias de un alquiler social. % de mujeres que acceden a compra de vivienda de protección oficial y/o social. % de mujeres en situación de especial vulnerabilidad que acceden a las viviendas en propiedad o alquiler. Nº de familias con menores que acceden a las viviendas en propiedad o alquiler.
	Medida 2	Estudios realizados para la incorporación de la perspectiva de género en la planificación de los transportes. Actuaciones en la planificación de los transportes tanto en el ámbito urbano como en el rural.
	Medida 3	Nº de programas con perspectiva de género.
	Medida 4	Nº de programas con perspectiva de género.
	Medida 5	Nº nuevos espacios creados.
	Medida 6	Nº de programas con perspectiva de género. Tipos de programas de prevención de adicciones.
	Medida 7	Nº de acciones formativas. Personal sanitario asistente por categorías profesionales.
	Medida 8	Nº de protocolos creados. Etapas de la vida con protocolos para su cuidado.
	Medida 9	Nº de acciones por tipos de actuación. Nº de jóvenes participantes.
	Medida 10	Actuaciones que fomenten la igualdad de género.
	Medida 11	Criterios incorporados a ayudas a clubes deportivos.
	Medida 12	Nº de planes de igualdad implementados.
	Medida 13	Actuaciones que potencien el uso de imágenes igualitarias.
	Medida 14	Actuaciones para favorecer la generación de referentes femeninos. Acciones impulsadas desde "Mujer y Deporte". Aumento porcentual de la participación de niñas en los Juegos Deportivos en edad escolar.
	Medida 15	Acciones de sensibilización en materia de igualdad dirigidas al personal de entidades deportivas y arbitrales. Acciones de formación en materia de igualdad del personal de entidades deportivas y arbitrales.
	Medida 16	Nº de programas específicos implementados. Nº de participantes.
	Medida 17	Acciones de difusión de otras formas de actividad física deportiva relacionadas con el ocio y la salud.

EJE 5: ECONOMÍA Y EMPLEO		
Objetivo 1: Empleo e igualdad Formación	Medida 1	Nº de programas realizados. Nº de mujeres participantes. % de inserción.
	Medida 2	Nº de planes de igualdad implementados. con auditorías retributivas.
	Medida 3	Actuaciones realizadas para facilitar la creación de empresas. Actuaciones realizadas para facilitar las empresas que se desarrollen en sectores emergentes o innovadores. Acciones de reconocimiento a mujeres empresarias.
	Medida 4	Nº de empresas beneficiarias de apoyo económico. Nº de servicios de asesoramiento para la elaboración y evaluación de planes de igualdad
	Medida 5	Nº de convenios realizados
	Medida 6	Nº de asesoramientos realizados para Administración Local. Nº de asesoramientos realizados para organismos públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.
	Medida 7	Nº de mujeres que han recibido servicio de orientación y asesoría laboral.
	Medida 8	Estudio realizado. Acciones de difusión del estudio realizado.
	Medida 9	Nº de contratos públicos que incluyen cláusulas sociales. Nivel de exigencia de las cláusulas sociales incluidas (bajo, medio, alto). Nivel de implantación del contenido de cláusulas sociales en relación con la situación del mercado (grado de exigencia alto, medio o bajo).
	Medida 10	Nº de puestos creados en el sector de cuidados. Nº de acreditaciones realizadas.
	Medida 11	Nº de sesiones divulgativas de buenas prácticas. Difusión de la Marca de Excelencia en Igualdad en diferentes medios.
	Medida 12	Nº actividades formativas realizadas. Nº de mujeres formadas. % de mujeres formadas que alcanzan puestos de responsabilidad.
	Medida 13	Nº actividades formativas realizadas para la iniciación de la actividad empresarial. Nº de actividades formativas realizadas para la adquisición mejores prácticas de gestión. Nº de mujeres que han realizado las acciones formativas.
	Medida 14	Nº de horas de formación impartidas de módulo de igualdad en las acciones de formación para el empleo.
	Medida 15	% de mujeres priorizadas Evolución de la participación de las mujeres en los programas de formación para el empleo.
	Medida 16	% mínimo establecido % de acciones formativas realizadas por sectores en los que se hallan subrepresentadas.
	Medida 17	Nº de mujeres priorizadas.
	Medida 18	Nº de talleres de empleo realizados. Nº de mujeres que lo han realizado.
	Medida 19	Nº de subvenciones concedidas. Nº de participantes.
	Medida 20	Nº actividades formativas realizadas. % de mujeres contratadas.

Objetivo 2: Igualdad y medio rural	Medida 1	Nº de campañas realizadas. Nº de mujeres acogidas a la figura.
	Medida 2	Nº de talleres realizados. Número de mujeres asistentes.
	Medida 3	Nº de acciones formativas en comercio electrónico. Nº de emprendedoras asistentes.
	Medida 4	% de mujeres beneficiarias de las ayudas.
	Medida 5	Creación del observatorio permanente. Nº de encuentros realizados. Nº de exposiciones.
	Medida 6	Nº de acciones que se han hecho. Línea de ayudas a asociaciones de mujeres.
	Medida 7	% de mujeres en los órganos de toma de decisiones Nº de acciones realizadas (campañas, charlas, etc.).
	Medida 8	Nº de acciones realizadas. Nº de visitas.
	Medida 9	Infraestructuras creadas. Acciones de formación realizadas. Nº de mujeres asistentes.
	Medida 10	Creación de la plataforma. Nº de emprendedoras registradas. Nº de emprendedoras inscritas en las distintas Comarcas. Nº de mujeres emprendedoras por actividad.
	Medida 11	Creación del mapa interactivo.
	Medida 12	Nº de talleres de empleo realizados. Nº de mujeres asistentes.
	Medida 13	Servicios creados de atención a la infancia. Apoyo a proyectos que desarrollen los servicios de atención y cuidado de personas dependientes.
	Medida 14	Actuaciones puestas en marcha. Nº de participantes.
	Medida 15	Estudio realizado.
Objetivo 3: Conciliación de la vida personal, familiar, laboral y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares.	Medida 1	Líneas de subvenciones para servicios de conciliación en el medio rural. Nº de familias beneficiarias del Plan Corresponsables.
	Medida 2	Líneas de subvenciones para fomentar la parentalidad positiva. Acciones de sensibilización para fomentar la corresponsabilidad.
	Medida 3	Nº de asesorías a empresas para la ampliación de las medidas de conciliación y su inclusión en los convenios colectivos.
	Medida 4	Nº de servicios creados.
	Medida 5	Nº de campañas de sensibilización realizadas para fomentar la conciliación y responsabilidad. Acciones de sensibilización realizadas.
	Medida 6	Acciones de sensibilización realizadas.
	Medida 7	Programas puestos en marcha.

6. Memoria económica estimativa (2021-2024)

EJES	OBJETIVOS	PRESUPUESTO
1. COORDINACIÓN INSTITUCIONAL	1. Coordinación Institucional	1.000.000
2. PARTICIPACIÓN Y TRANSFORMACIÓN SOCIAL	2.1 Sensibilización de toda la sociedad	2.400.000
	2.2 Juventud	
	2.3 Medios de comunicación y publicidad	
	2.4 Cooperación al desarrollo con perspectiva de género	
3. SISTEMA EDUCATIVO, CULTURA, CIENCIA Y SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO	Sistema educativo Cultura, Ciencia y Sociedad del Conocimiento	1.060.000
4. ESTADO DE BIENESTAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	4.1 Calidad de vida, salud y deporte	1.900.000
5. ECONOMÍA Y EMPLEO	5.1 Empleo e igualdad	4.200.000
	5.2 Medio Rural	
	5.3 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares	
TOTAL		10.560.000

Se trata de un presupuesto orientativo que podrá variar en función de las consignaciones presupuestarias posteriores a 2021 y las colaboraciones a realizar por los diferentes Departamentos del Gobierno de Aragón implicados en este Plan Estratégico.



www.aragon.es

“Seguimos
caminando hacia
la **IGUALDAD**”