

**I PLAN ESTRATÉGICO PARA LA
IGUALDAD DE MUJERES Y
HOMBRES EN ARAGÓN
(2017-2020)**

Versión a 5/10/2017, tras proceso de participación ciudadana.

ÍNDICE

1. **Introducción:** *páginas 4 y 5.*
 2. **Estructura y metodología:** *páginas 6 y 7.*
 3. **Antecedentes:** *páginas 8, 9, 10 y 11.*
 4. **Situación actual en Aragón:** *páginas 11 y 12.*
 5. **Ejes estratégicos y objetivos del Plan:** *página 13 y 14.*
- **Eje 1: Coordinación institucional:** *páginas 14 y 15.*
 - **Eje 2: Transformación social: Igualdad de Trato.** *Página 16 y 17.*
 - **Objetivo 1: Sensibilización de toda la sociedad:** *página 17.*
 - **Objetivo 2: Formación de profesionales:** *página 17.*
 - **Objetivo 3: Perspectiva de género en la elaboración y definición de las políticas públicas:** *páginas 18, 19 y 20.*
 - **Objetivo 4: Promoción de la igualdad en los ámbitos educativos** *páginas 21, 22, 23 y 24.*
 - **Objetivo 5: Fomentar una cultura igualitaria e inclusiva** *páginas 25.*
 - **Objetivo 6: Igualdad en el deporte:** *página 26.*
 - **Objetivo 7: Cooperación al desarrollo con perspectiva de género:** *página 27.*
 - **Objetivo 8: Juventud:** *página 27.*
 - **Objetivo 9: Salud con perspectiva de género. Derechos afectivo-sexuales y reproductivos:** *página 28*
 - **Objetivo 10: Redes sociales:** *página 29.*
 - **Objetivo 11: Medios de Comunicación:** *página 29.*
 - **Eje 3: Estado de Bienestar con perspectiva de género:** *páginas 29 y 30.*
 - **Objetivo 1: Servicios públicos con perspectiva de género:** *páginas 31 y 32.*
 - **Objetivo 2: Innovación social desde el feminismo y la perspectiva de género como respuesta a los nuevos retos:** *páginas 33.*
 - **Eje 4: Empleo y Economía:** *páginas 34 y 35.*
 - **Objetivo 1: Empleo e Igualdad:** *páginas 35, 36 y 37.*

- **Objetivo 2: Promoción económica, liderazgo y empoderamiento femenino en el mundo laboral:** *página 39.*
 - **Objetivo 3: Conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal:** *página 33.*
 - **Objetivo 4: Igualdad y medio rural:** *páginas 40 y 41.*
-
6. **Evaluación del I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Aragón:** *páginas 42, 43, 44,45,46,47,48 y 49*
 7. **Memoria económica:** *página 50.*

INTRODUCCIÓN

La igualdad en general y en el ámbito que nos ocupa la Igualdad de Género, es el mayor motor de desarrollo de una sociedad. Bajo esta premisa, el Gobierno de Aragón, a través del Instituto Aragonés de la Mujer, impulsa el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Aragón.

Durante 2016 el Gobierno de Aragón impulsó y promovió la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Aragón, a través de un importante proceso de participación ciudadana, que establece la obligatoriedad del impulso, promoción y compromiso con la elaboración de Planes Estratégicos para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Aragón, que articulen medidas concretas para fomentar la igualdad real y efectiva en todos los ámbitos competenciales de la Comunidad.

Este plan recoge la obligación de concretar medidas destinadas a alcanzar el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de género bajo el criterio de transversalidad, en un Plan Estratégico de Igualdad. Este documento recoge la oportunidad de planificar los objetivos y las medidas para construir una sociedad más justa e igualitaria, superadora de la situación actual que limita las oportunidades de las mujeres en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y profesional.

La aplicación del principio de transversalidad en las políticas públicas es clave. Partimos de una realidad de desigualdad entre mujeres y hombres estructural, de marcada diferenciación y de menor valor de los espacios de actuación de las mujeres. Hablamos de sociedades patriarcales que se han articulado socioeconómica y culturalmente bajo

parámetros machistas. Esta situación no es natural, por lo que consideramos necesario el fomento de unos parámetros sociales basados en la igualdad. Es por ello que la desigualdad existente, notoria en las estadísticas, es reversible y a ello deben dirigirse las acciones que desde todos los ámbitos se despliegan.

La igualdad entre mujeres y hombres se refiere a una igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para las mujeres y los hombres, las niñas y los niños. Esta igualdad concierne a toda la sociedad. Eliminar los obstáculos existentes para la consecución de la igualdad real, compensar los efectos que ha producido la discriminación histórica y fomentar la participación de las mujeres en los ámbitos de los que han sido excluidas hasta el momento son los objetivos últimos perseguidos por cualquier Plan Estratégico de Igualdad que se precie.

La apuesta por la transversalización es crucial para conseguir mayor efectividad en la promoción de la igualdad en todos los ámbitos de la vida. De igual modo es fundamental 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. Fomentar medidas concretas respondiendo a dicho principio supone reconocimiento y efectividad en la promoción de la igualdad de todas las mujeres y niñas de nuestra Comunidad, así como a las emigrantes aragonesas y a las inmigrantes residentes en Aragón en todos los órdenes de la vida social.

Las políticas de igualdad responden a la fusión de la perspectiva de género y las acciones positivas. Respondiendo a este principio se impulsa el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Aragón.

ESTRUCTURA Y METODOLOGÍA

El I Plan Estratégico de Aragón pone el foco en los distintos campos en los que resulta necesario actuar, desde una manera global y estructurada que responde a la aplicación de los principios rectores del mismo, a fin de trabajar por el objetivo general de promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de nuestra Comunidad Autónoma.

El Plan Estratégico parte de la convicción del Gobierno de Aragón de que es necesario articular todas las medidas necesarias para promover la igualdad en nuestra Comunidad y, además, para dar cumplimiento a la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Aragón, promovida y elaborada en 2016 a través de un proceso de participación ciudadana.

El Plan se configura como un instrumento dinámico, pero con raíces. Dinámico, porque articula medidas concretas en áreas complejas que abarcan todos los ámbitos en los que se estructuran nuestras relaciones socioeconómicas; con raíces porque está basado en los principios que guían la acción política e inspiran las acciones recogidas para el alcance de los objetivos estratégicos perseguidos por el presente instrumento.

Se trata de un documento estructurado de una manera sencilla, donde se recogen con claridad la realidad de dónde venimos, situación de desigualdad estructural que nos avoca a la acción, los principios que rigen la misma y la concreción de los objetivos perseguidos y las medidas para conseguirlo.

La metodología elegida para la elaboración de este plan responde a la convicción por parte del Gobierno de Aragón de implicar a la sociedad, a través de los procesos de participación ciudadana. En febrero de 2017 el Instituto Aragonés de la Mujer y la Dirección General de Participación impulsaron una audiencia pública para establecer, de acuerdo al diálogo y el consenso con entidades y personas expertas, cuáles debían ser las líneas estratégicas y los principales contenidos del plan. Una vez elaborado el presente documento, a partir de dichos acuerdos, se abre un proceso de participación ciudadana para mejorarlo y reforzarlo.

ANTECEDENTES

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio vector recogido en normativa internacional, europea, estatal y autonómica.

En 1967, la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su resolución 2263 (XXII) proclamaba la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en la que se establecían los derechos que han de garantizarse para las mujeres, sean éstas de cualquier cultura, situación jurídica o nacionalidad. Una década después, en 1979, aprobaba su resolución 34/180, por la que se impulsaba la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), y que fue ratificada por España en 1984, en su recomendación nº 28 de ese mismo Comité de 16/12/2010 establece el Principio de Interseccionalidad, de factores de discriminación hacía las mujeres, señalando que la discriminación de la mujer por motivos de sexo y género está unida de manera indivisible a otros factores que afectan a la mujer como la raza, el origen étnico, la religión o las creencias, la salud el status, la edad, la clase, la casta, la orientación sexual y la identidad de género.

Como hitos importantes a nivel internacional, las Conferencia Mundiales sobre la Mujer de las Naciones Unidas. La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer ha sido la responsable desde la ONU de la preparación de las conferencias mundiales sobre cuestiones relacionadas con la mujer: México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y la cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer llevada a cabo en Beijing, China, en 1995, con tres réplicas, la última de ellas en el año 2010.

Los temas abordados en las Conferencias Mundiales sobre la Mujer han ido evolucionando a lo largo de las décadas, abordando desde la erradicación de discriminaciones en las legislaciones o abusos por parte de los estados, a la acción positiva en igualdad desde una perspectiva transversal, pública y privada. Mujeres y pobreza,

acceso en igualdad de condiciones a la educación y la salud, violencia contra las mujeres, poder y toma de decisiones, medios y recursos destinados a la lucha por la igualdad, implicación de los medios de comunicación y de la sociedad de la información o una especial protección a las niñas son las áreas temáticas en las que es necesario incidir, según la ONU, para conseguir la igualdad de género efectiva.

En el ámbito europeo existen una fuerte base normativa que ha velado por la promoción de la Igualdad entre mujeres y hombres, en concreto en el artículo 2 y 3 apartado 3 del Tratado de la Unión Europea TFUE donde se expresa el cometido de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres.

Además el art 21 de la Carta de derechos Fundamentales de la UE consagra los mismos principios. Esta regulación se ha convertido en los cimientos de un entramado normativo que se ha manifestado mediante diferentes directivas.

Es en este espacio europeo donde se siguen impulsando Directivas Comunitarias que inciden en las políticas de igualdad de los Estados miembro de la Unión Europea. La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, ya recogía la prohibición de la discriminación por motivos de sexo, como lo harían otras en el acceso a los bienes y servicios y en el suministro de bienes y servicios. Asimismo, está prohibida toda discriminación directa entre mujeres y hombres, y, en consecuencia, todo trato desfavorable debido a embarazo o maternidad, al igual que toda discriminación indirecta. El acoso, el acoso sexual y la incitación a la discriminación se consideran discriminaciones por motivos de sexo y, por lo tanto, están también prohibidos.

La Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, también ha sido muy importante, ya que supuso claros avances en materia jurídica en lo relativo a la carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo, fijando lo que debemos entender por principio de igualdad de trato como la ausencia de cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo, y que existe una discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutral perjudica de un modo desproporcionado a las personas de un sexo determinado, a menos que el objetivo perseguido por la aplicación de dicha disposición, criterio o práctica esté objetivamente justificado y cuando los medios para alcanzarlo sean apropiados y necesarios.

Asimismo debemos destacar la existencia de numerosos programas europeos, que también han ido desarrollándose en Aragón como los Programas de Acción Comunitaria sobre la Estrategia Comunitaria en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres (2001-2005), Programa Comunitario de Fomento del Empleo y la Solidaridad Social PROGRESS (2007-2013), Programa de Promoción de ONGs Europeas en Igualdad de Oportunidades o los Programas DAPHNE para la Prevención y Respuesta a la Violencia de Género.

En el ámbito nacional, la Constitución de 1978 supuso el reconocimiento de la igualdad de mujeres y hombres ante la ley, como principio inspirador de este ordenamiento jurídico.

En 2004 nuestro país se convirtió en referente normativo internacional impulsando leyes integrales. De un lado, la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y, posteriormente, la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. Ambas leyes orgánicas ponen 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 requieren, más allá de la acción que en su momento se venía desarrollando bajo el impulso del Instituto de la Mujer.

Asimismo, ha de reconocerse el papel que desde 1983 desarrolla el Instituto de la Mujer, cuya labor fundamental es el fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres promoviendo iniciativas y actuaciones que eliminen la discriminación existente.

Finalmente, en el ámbito autonómico, el Estatuto de Autonomía de Aragón establece el principio de igualdad como principio vector de todas las políticas públicas de nuestra Comunidad.

Disponemos de un marco normativo que responde al principio de igualdad como principio vector de todas las políticas públicas de nuestra Comunidad y en su art 23.2 se detalla que “los Poderes Públicos Aragoneses promoverán las condiciones necesarias para la integración de las minorías étnicas y en especial, la de la Comunidad Gitana” por lo que es necesario tomar medidas para fomentar y garantizar la igualdad de trato y oportunidades de las mujeres gitanas y todas aquellas que estén en una situación de especial vulnerabilidad, como a su vez la prevención y erradicación de la violencia contra todas las mujeres. La Ley 4/2007, de 22 de marzo, de Prevención y Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia en Aragón, establece los compromisos de la Comunidad con la articulación de todos los recursos necesarios para el apoyo integral a las mujeres que sufren violencia y a sus hijos e hijas. Igualmente, durante 2016, el Gobierno de Aragón, a través del Instituto Aragonés de la Mujer, que esta regulado por la Ley 2/1993 de 19 de Febrero, impulsó y promovió la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Aragón.

Este I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Aragón forma parte de las medidas impulsadas por el Gobierno de Aragón en aras a la promoción, fomento y consecución de la igualdad real y efectiva en Aragón. Dicho plan responde a diversos principios: igualdad efectiva y equidad de género, transversalidad, interseccionalidad, empleo de calidad, conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad, empoderamiento femenino, investigación y epistemología feminista, nuevas masculinidades, coordinación, eficacia y cooperación. Prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres.

SITUACIÓN ACTUAL DE ARAGÓN

El sistema patriarcal en el que vivimos inmersos/as sitúa a las mujeres y a las niñas en una situación de desigualdad estructural, que viene prolongándose a lo largo y ancho del mundo, durante toda la historia.

En concreto para el análisis de la situación de partida de la mujer rural en Aragón, se pueden extraer los datos del estudio que se encuentra en la siguiente fuente: 2016 www.aragon.es/mujeres rurales en el documento “Ser mujer rural en Aragón”.

La realidad de las mujeres y niñas aragonesas responde a la desigualdad estructural existente en todas las sociedades. Las tasas de desempleo femenino siguen siendo más elevadas que las masculinas y, además, el empleo de las mujeres continúa siendo más precario. A ello debemos sumar las dificultades de las mujeres para promocionar laboralmente, el techo de cristal y el peso de los cuidados, que sigue recayendo mayoritariamente en las mujeres.

Cabe mencionar la diversidad existente en la sociedad aragonesa, nos encontramos que las mujeres y niñas presentan una situación de diversidad, existiendo diferentes realidades entre ellas su origen étnico o cultural, su ideología, sus creencias religiosas, nacionalidad o su orientación sexual.

Esta diversidad conlleva a que concurren en una misma persona situaciones o condiciones que pueden ocasionar barreras o dificultades para el ejercicio de sus derechos llegando a ser víctima de múltiple discriminación (como pueden ser las mujeres gitanas, las mujeres con diversidad funcional o las LGTB) por lo que consideramos necesario que todas las medidas que se desarrollen en este Plan se deberá partir del principio de INTERSECCIONALIDAD.

La Administración Autonómica tiene la misión de impulsar un funcionamiento eficiente sobre las políticas de igualdad de género.

Promoviendo e implantando acciones positivas y normas con dicha perspectiva de género, donde se tenga por objetivo la erradicación de la desigualdad de oportunidades, todas las brechas por desigualdad de género en la que se destaca la brecha salarial, la tecnológica, la digital y se fomente la conciliación de la vida laboral, familiar y personal hoy existente en nuestro mercado de trabajo. Al igual que medidas de prevención de cualquier violencia que se dirija a mujeres y niñas.

Nuestras políticas tendrán la visión y la perspectiva de ir encaminadas a obtener la consecución de una sociedad donde no exista discriminación por razón de género y las mujeres conjuntamente con los hombres se muevan en un marco legal y social donde no haya ni diferencias ni desigualdades.

En el ámbito educativo y universitario, las cifras nos indican que hay una mayor presencia de mujeres y que son éstas quienes acceden en mayor número a formación superior, aunque dicha proporción no se vea correspondida con la responsabilidad o los puestos de dirección laboral.

Las mujeres del medio rural, que constituyen más del 20% de la población femenina aragonesa, acucian la desigualdad territorial, que azota como otra forma de discriminación para las mujeres.

La violencia contra las mujeres, que es el exponente máximo de la desigualdad estructural que sufren, sigue siendo una dolorosa realidad. Lejos de reducirse, continúa ascendiendo y perpetuándose en las generaciones más jóvenes.

Por todo ello, este Plan nace con el compromiso del Gobierno de Aragón de acometer las medidas necesarias para prevenir y paliar las diferentes formas de desigualdad que sufren las mujeres y las niñas en Aragón.

EJES ESTRATÉGICOS Y OBJETIVOS DEL PLAN

La estructura del I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Aragón responde a la necesidad de implementar políticas activas de igualdad en toda la acción pública de la administración autonómica del Gobierno de Aragón bajo los principios de transversalidad, interseccionalidad y cooperación.

Cuatro son los ejes de este instrumento de acción política en virtud de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en Aragón; ejes que no pueden más que estar sujetos a una fuerte interrelación entre los mismos, en tanto que unos y otros deben atender a las necesidades de las mujeres y niñas aragonesas desde una perspectiva global.

Los ejes apuntan a grandes áreas de actuación que fijan los objetivos y las medidas concretas y definidas que aportarán visión de género y soluciones medibles y evaluables a medio plazo, en relación con las necesidades reales de las mujeres aragonesas.

- 1. EJE 1: COORDINACIÓN INSTITUCIONAL.**
- 2. EJE 2: TRANSFORMACIÓN SOCIAL.**
- 3. EJE 3: ESTADO DEL BIENESTAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.**
- 4. EJE 4: EMPLEO Y ECONOMÍA.**

EJE 1: COORDINACIÓN INSTITUCIONAL

Este primer eje del I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Aragón lo dedicamos a la coordinación institucional, conscientes de la necesidad de reforzarla con el objetivo de resultar más eficaces y garantistas en las políticas públicas que desarrollemos en pro de la igualdad de género en Aragón.

A su vez, este eje únicamente cuenta con un objetivo, que lleva el mismo nombre, coordinación institucional, y que cuenta con medidas concretas 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 control 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 tres principios: la Transversalidad del principio de igualdad, la Interseccionalidad y el Territorio.

No obstante desde la perspectiva de género esta interseccionalidad ha ido cobrando importancia como método para trabajar las desigualdades que afectan a las mujeres por diversas razones (etnia, raza, discapacidad, clase, orientación sexual, nacionalidad) estos rasgos de la mujer no le afectan de manera independiente sino que estas formas de exclusión están interrelacionadas creando más desigualdades múltiples que derivan en una discriminación de la mujer. Será la Transversalidad la estrategia política para abordar esta desigualdad de género desde todos los ámbitos y niveles (social, educativo, jurídico, sanitario, etc).

Objetivo 1: Coordinación institucional

- a. Refuerzo de la coordinación de las políticas de igualdad del Gobierno de Aragón.
Añadir Programas comunitarios.

Instituto Aragonés de la Mujer.
2017, 2018, 2019 y 2020.

- b. Creación de la Comisión de Igualdad de Género del Gobierno de Aragón, presidida por el departamento con las competencias en materia de igualdad de género.
- c. Creación de la Comisión interdepartamental para la igualdad del Gobierno de Aragón, presidida por el Departamento con las competencias en materia de igualdad de género. Incluir en la Comisión representantes del movimiento asociativo de mujeres y entidades sociales que trabajan por la igualdad de género y con mujeres de colectivos específicos.
- d. Impulsar la comunicación y coordinación entre el Gobierno de Aragón y las ONGS del tercer sector que trabajan con mujeres e igualdad.
- e. Coordinación e intercambio de buenas prácticas en los casos de discriminación múltiple con la Oficina Aragonesa contra la Discriminación.
- f. Potenciar la creación de las siguientes estructuras:
 - 1. Unidades de Igualdad: en todos los departamentos del Gobierno de Aragón.
 - 2. Consejo Aragonés por la Igualdad de Género

Instituto Aragonés de la Mujer.2018.

Secretarías Generales Técnicas 2018

- g. Intercambio de buenas prácticas con otras, Entidades Locales Comunidades Autónomas y de ámbito europeo.

Instituto Aragonés de la Mujer.

2018, 2019 y 2020.

- h. Actualización de la Guía de los derechos de las mujeres en Aragón.

Instituto Aragonés de la Mujer

2018.

Secretarías Generales Técnicas2017/2018

EJE 2: TRANSFORMACIÓN SOCIAL

Este eje alude a todas las actuaciones que se hacen en el marco de la sensibilización y participación social y la formación de profesionales para el cambio hacia la construcción de una sociedad más igualitaria y diversa. Se incluye toda actividad que desde el Gobierno de Aragón se lleve a cabo, en estrecha colaboración y cooperación con otras instituciones y el tejido económico y social aragonés.

La educación ocupa un lugar preeminente, en tanto en cuanto es una de las herramientas fundamentales en el desarrollo del cambio; educación que va, más allá del mero sentido académico, hacia una educación social, familiar y ciudadana.

La importancia de contar tanto con una administración pública como con una ciudadanía sensibilizada con la igualdad y así como con profesionales permeables y proactivas/os al cambio, son también dos de las claves de este Plan Estratégico.

Eje 2: Transformación Social: Igualdad de Trato.	Objetivo 1: Sensibilización de toda la sociedad.
	Objetivo 2: Formación de profesionales
	Objetivo 3: Perspectiva de género en la elaboración y definición de las políticas públicas.
	Objetivo 4: Promoción de la igualdad en los ámbitos educativos
	Objetivo 5: Fomentar una cultura igualitaria e inclusiva(roles de género, lenguaje no sexista, imágenes estereotipadas)
	Objetivo 6: Igualdad en el deporte.
	Objetivo 7: Cooperación al desarrollo con perspectiva de género.
	Objetivo 8: Juventud.
	Objetivo 9: Salud con perspectiva de Género. Derechos sexuales Reproductivos

	Objetivo 10. Redes Sociales
	Objetivo 11 Medios de comunicación
	Objetivo 12. Potenciación Dialogo Social.

Objetivo 1: Sensibilización de toda la sociedad

1. Promover y divulgar la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en todas las esferas aragonesas, y en especial a los medios de comunicación atendiendo a la diversidad y al principio de interseccionalidad.
2. Promover campañas y acciones de sensibilización social en materia de igualdad entre mujeres y hombres, siempre incluyendo las múltiples realidades existentes donde tenga cabida las nuevas feminidades y masculinidades en nuestra sociedad, a través del principio de interseccionalidad.
3. Apoyo específico a las entidades que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres y asociaciones que atiendan a colectivos de mujeres y/o que tengan como objetivo la promoción y defensa de los derechos de las mujeres a través de las líneas de subvenciones del Instituto Aragonés de la Mujer.
4. Este Plan estará coordinado con el Plan Estratégico contra la Violencia sobre la mujer

Instituto Aragonés de la Mujer

2017, 2018, 2019 y 2020.

Objetivo 2: Formación de profesionales

1. Garantizar la formación específica de Igualdad de Género para profesionales de todos los ámbitos donde se detecte la necesidad. Como también a los agentes pertenecientes a Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

Esta formación se realizará partiendo de los principios de interseccionalidad y diversidad reconociendo la diversidad de las mujeres y los hombres, tanto a nivel cultural como social, teniendo en cuenta la Historia de los Pueblos, que conviven en

nuestra comunidad y eso deriva a que las mujeres puedan vivir situaciones de múltiple discriminación.

2. 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. Y demás mujeres que presentan una diversidad coexistiendo diferentes realidades entre ellas debido a su origen étnico y/o cultural, a su ideología, a sus creencias religiosas, nacionalidad u orientación sexual.
3. La Formación será regulada por el órgano competente. Se estructurarán contenidos que reconozcan la diversidad existente entre las mujeres de Aragón y además se señalarán los criterios y periodos para realizar dicha formación.

Instituto Aragonés de la Mujer.

2017, 2018, 2019, 2020.

Objetivo 3: Perspectiva de género en la elaboración y definición de las políticas públicas.

1. Incorporación de la perspectiva de género y mejora de la evaluación de impacto de género normativo y presupuestario, con más formación de las personas encargadas de la realización de los proyectos normativos.

Secretarías Generales Técnicas.

2017, 2018, 2019 y 2020.

2. Inclusión de la perspectiva de género en las memorias anuales y en la evaluación final de las políticas sectoriales del Gobierno de Aragón, con especial atención a las subvenciones a entidades, incluyendo datos de usuarios y usuarias desagregados por sexo.

Secretarías Generales Técnicas.

2017, 2018, 2019 y 2020.

3. Fomentar y reforzar los conocimientos en materia de género de las personas responsables de igualdad de cada una de la Consejerías de la Administración Autonómica de Aragón, especialmente sobre el diseño de indicadores de género.

Dirección General de la Función Pública e Instituto Aragonés de la Mujer.
2017, 2018, 2019 y 2020.

4. Utilización de lenguaje e imágenes inclusivas desde todos los ámbitos de la Administración Autonómica y la incorporación de la perspectiva de género en las acciones de comunicación.

Dirección General de la Función Pública y Dirección General de Comunicación.
2017, 2018, 2019 y 2020.

5. Dotar de medios personales y técnicos a la Administración autonómica para continuar promoviendo el uso de un lenguaje y de imágenes que eviten el sexismo en publicaciones y documentos oficiales

Dirección General de la Función Pública e Instituto Aragonés de la Mujer.
2017, 2018, 2019 y 2020.

6. Elaboración del Plan de Igualdad del Gobierno de Aragón.

Dirección General de la Función Pública.
2017.

7. Creación de las Unidades de Igualdad en cada departamento.

Secretarías Generales Técnicas.
2017 y 2018.

8. Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de decisión y participación de la Administración del Gobierno de Aragón.

Dirección General de la Función Pública.

2017, 2018, 2019 y 2020.

9. Acciones de sensibilización sobre conciliación y corresponsabilidad al personal laboral y funcionario del Gobierno de Aragón con participación de la representación sindical.

Dirección General de la Función Pública.

2017, 2018, 2019 y 2020.

10. Incluir en los planes de formación de la Administración Autonómica, cursos sobre la aplicación de la transversalidad de género y del principio de interseccionalidad, así como actuaciones de capacitación del personal sobre la incorporación de la perspectiva de género en las tareas diarias.

Instituto de las Administraciones Públicas.

2017, 2018, 2019 y 2020.

11. Participación activa en las redes sociales difundiendo contenidos informativos y de sensibilización en materia de igualdad de género y no discriminación.

Dirección General de Comunicación.

2017, 2018, 2019 y 2020.

12. Integración de la perspectiva de género en los contenidos referentes a la transparencia y buen gobierno y traslado de información pública a la ciudadanía.

Dirección General de Transparencia, Participación Ciudadana, Acción Exterior y Cooperación al Desarrollo.

2017, 2018, 2019 y 2020.

13. Información desagregada por sexos en los Programas Estadísticos que integran el Plan Anual de Estadística.

Instituto Aragonés de Estadística.

2017, 2018, 2019 y 2020.

A) Incorporación de la perspectiva de género en la contratación pública.

B) Inclusión de temas de igualdad de género en los temarios de acceso de la Función Pública y así como su valoración en la promoción de la carrera profesional de los mismos.

Dirección General de la Función Pública

2017, 2018, 2019 y 2020.

14. Potenciar el Diálogo Social territorial como herramienta que permita la consecución de una Sociedad y un tejido productivo igualitario e inclusivo.

- Fomento del Diálogo Social territorial como instrumento corrector de las desigualdades entre mujeres y hombres detectadas en Aragón.
- Articulación de nuevas políticas públicas a través del proceso de diálogo social territorial emprendido entre el Gobierno de Aragón y los Agentes Sociales que permitan una evolución hacia un territorio más igualitario e inclusivo.

Departamento de Economía, Industria y de Empleo. Instituto Aragonés de la Mujer. 2018,2019y 2020

Objetivo 4: Promoción de la igualdad en los ámbitos educativos.

Educación

1. Diseñar e implementar programas destinados al alumnado, familias, profesorado que incluyan materias sobre la igualdad entre hombres y mujeres, la perspectiva de género, diversidad cultural y diversidad afectivo sexual.
2. Promover acciones de educación para el desarrollo, orientadas a una transformación social hacia la equidad de género, el respeto a la diversidad y la inclusión de la interseccionalidad.
3. Participación del organismo de igualdad en charlas, jornadas y talleres sobre igualdad de género en los centros educativos.
4. Inclusión de indicadores en la Supervisión de todas las etapas educativas, en centros públicos y privados, teniendo en cuenta el principio de Interseccionalidad

para verificar si se trabajan espacios de relación no estereotipados, basados en relaciones de igualdad, e incluir acciones para romper la brecha de género en la elección de los estudios.

5. Diseño de actividades formativas para el profesorado de todas las etapas educativas no universitarias y representantes de igualdad en los Consejos Escolares que incluyan contenidos relacionados con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, teniendo en cuenta el principio de interseccionalidad.
6. Integrar en la formación dirigida a los equipos directivos contenidos específicos relacionados con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
7. Fomentar la implementación de los Planes de igualdad en los Centros educativos, en los Consejos Escolares que haya Agentes de Igualdad con formación y con funciones definidas y paridad en los Consejos Escolares
8. Crear y difundir materiales didácticos sobre igualdad de género, diversidad cultural y diversidad afectivo sexual.
9. Promover publicaciones y materiales didácticos elaborados por mujeres y visibilizarlas a éstas en todos los ámbitos educativos, así como las aportaciones de las mujeres a la Historia de Aragón y resaltar la importancia de su diversidad que ha enriquecido y contribuido a la cultura y al patrimonio aragonés.
10. Apuesta por la creación de espacios de participación de toda la comunidad educativa: alumnado, profesorado y los distintos modelos de familias.
11. Implementar la coeducación y la educación en relación en todas las etapas educativas. La Inspección Educativa debe velar por su cumplimiento.
12. Impulso de acciones de defensa y promoción de la igualdad entre los niños y las niñas, con independencia de su sexo, edad, nacionalidad, pertenencia étnica, discapacidad, religión, clase social o cualquier otra condición.
13. Fomento de los valores de solidaridad, tolerancia, actitud crítica ante las desigualdades, respeto de los derechos humanos, equidad de género y cultura de paz, a través del apoyo a proyectos de educación para el desarrollo y sensibilización en igualdad de género dirigidos a la población infantil y juvenil, Incorporar en los planes de estudio contenidos específicos sobre igualdad de género dentro de las asignaturas de manera transversal estableciendo un itinerario en todas las etapas educativas, incluyendo la diversidad cultural y diversidad afectivo sexual.

14. Revisión, adaptación y actualización de los recursos pedagógicos y didácticos (soportes metodológicos, técnicas didácticas de aula, juguetes, juegos, libros, material audiovisual, etc) de forma que estos contribuyan a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres.
15. Supervisar y garantizar que los materiales lectivos de todos los niveles incluyan y respeten la perspectiva de género, la diversidad cultural (reflejando en ellos la Historia y cultura de todos los grupos culturales) y el lenguaje inclusivo. Así mismo se velará por la eliminación de prejuicios y estereotipos sexistas que supongan discriminación entre hombres y mujeres, suprimiendo los materiales en los que se fomente la desigualdad y la violencia de género.
16. Realizar acciones para reducir el abandono, el fracaso y el absentismo escolar teniendo en cuenta la aplicación de la perspectiva de género desde el punto de vista de la inteseccionalidad.
17. Promover acciones para prevenir y atajar el acoso escolar por motivos de discriminación como pueden ser el sexo, edad, nacionalidad, pertenencia étnica, discapacidad, religión, clase social o cualquier otra condición.

Consejería de Educación, Cultura y Deporte.

2017, 2018, 2019 y 2020.

Ámbito Universitario

1. Impulso y refuerzo de la Cátedra de Igualdad de Género del Instituto Aragonés de la Mujer y la Universidad de Zaragoza.
2. Difusión de las acciones y programas de igualdad del Gobierno de Aragón en el ámbito universitario.
3. Apoyo a la realización de prácticas universitarias y de formación profesional y en la realización de estudios académicos en el Instituto Aragonés de la Mujer.
4. Organización de jornadas, encuentros y actividades de impacto social para acercar los estudios y los temas de igualdad a todo el personal universitario y facilitar programas de colaboración internacional con otras universidades con perspectiva de género. Que exista en todas las convocatorias que tengan financiación los requisitos y cláusulas vinculadas con la igualdad y además deberán velar por la representación equilibrada y la igualdad de oportunidades.

Que se incluya la perspectiva de género en la evaluación de: PDI, Titulaciones e investigación. En todos ellos se tendrá en cuenta el principio de Interseccionalidad.

5. Organización de una Jornada conjunta entre la Cátedra de Igualdad de Género y el Instituto Aragonés de la Mujer en torno al 8 de marzo de cada año sobre esta cuestión.
6. Incluir materias de igualdad en asignaturas, guías docentes y programas de investigación en las universidades aragonesas teniendo en cuenta el principio de interseccionalidad.
7. Inclusión de materias de igualdad en cursos de extensión universitaria, actividades culturales, conferencias y programas propios de las universidades aragonesas incluyendo el principio de interseccionalidad.
8. Empleo del lenguaje inclusivo y no sexista en ámbitos universitarios.
9. Elaboración de datos sobre porcentajes de alumnas y egresadas, así como sobre las salidas profesionales en los programas de orientación preuniversitaria con el fin de potenciar el perfil de las titulaciones entre las alumnas.
10. Medidas de comunicación que incidan en una elección de estudios y salida profesional no sesgada por cuestiones de género.
11. Convocar ayudas de investigación de temática específica sobre igualdad y feminismo, desde todas las perspectivas y considerando las especificidades de todos los grupos sociales.
12. Implementación y evaluación del Plan de Igualdad de las universidades aragonesas. Este Plan fomentará la igualdad, la prevención de la discriminación y la violencia de género e implicará al proyecto educativo, laboral, investigador y social de cada Universidad.
13. Incorporación de un nuevo criterio de desempate en las convocatorias de ayudas y subvenciones para el sistema de investigación de las Universidades aragonesas basado en la valoración especial de los proyectos liderados por mujeres en los ámbitos científicos en los que están infrarrepresentadas así como de los que presenten grupos de investigación con presencia equilibrada de mujeres y hombres.
14. Formación al profesorado en materia de igualdad de género, equidad y diversidad.

15. Fomento de la utilización del lenguaje inclusivo en todos los aspectos que competen al ámbito universitario.
16. Incluir materias y/o contenidos de igualdad de género en las asignaturas obligatorias de todas las ramas formativas en el ámbito universitario.
17. *Consejería de Innovación, Investigación y Universidad.*
2017, 2018, 2019 y 2020.

Objetivo 5: Fomentar una cultura igualitaria e inclusiva (roles de género, lenguaje no sexista, imágenes estereotipadas)

1. Difundir la actividad artística en relación con la igualdad de oportunidades y contra la violencia de género.
2. Ampliar los fondos bibliográficos de las bibliotecas aragonesas con colecciones de obras feministas, sobre mujeres o género. Así mismo, impulsar y potenciar el talento literario femenino y la visibilidad de las literatas.
3. Composición equilibrada en la designación de miembros de jurados o comisiones evaluadoras de certámenes o premios literarios, artísticos y cinematográficos.
4. Promoción del Centro de Documentación del Instituto Aragonés de la Mujer.
5. Fomentar la realización de actividades culturales que ayuden a la superación de los estereotipos de género y al desarrollo de una actitud positiva hacia las labores de cuidado históricamente asignadas a las mujeres.
6. Potenciar el conocimiento histórico desde una perspectiva feminista visibilizando a las mujeres referentes que han destacado en las diferentes materias y épocas de todas las culturas, como medida de fomento del empoderamiento.
7. Adoptar iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de las mujeres en la cultura y a combatir su discriminación estructural.
8. Adoptar medidas de acción positiva a la creación y producción artística e intelectual de las mujeres, propiciando el intercambio cultural y artístico, tanto nacional como internacional, y la suscripción de convenios con organismos competentes.
9. Llevar a cabo todas las acciones positivas necesarias para corregir las situaciones de desigualdad en la producción y creación intelectual artística y cultural de las mujeres.

Dirección General de Cultura y Patrimonio.

2017, 2018, 2019 y 2020.

Objetivo 6: Igualdad en el deporte

1. Fomento de la igualdad de género en los órganos directivos de las Federaciones Deportivas y en el arbitraje.
2. Apoyo a los equipos deportivos femeninos, en todas las franjas de edad.
3. Potenciación de la perspectiva de género en las actividades deportivas, eliminando barreras de participación, rompiendo estereotipos y acercando la actividad deportiva a mujeres y niñas.
4. Potenciación del uso no sexista del lenguaje y de la imagen por parte de los centros directivos.
5. Incremento del porcentaje en la práctica deportiva en el conjunto de modalidades de los juegos deportivos escolares sin diferencias de sexo y en aquellas especialidades deportivas donde las mujeres se encuentren subrepresentadas.
6. Detectar y tomar medidas para la erradicación de la discriminación sexista en el deporte.
7. 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 con especial atención a las mujeres que pueden ser víctimas de múltiple discriminación.

Dirección General de Deporte

2017, 2018, 2019 y 2020.

Objetivo 7: Cooperación al desarrollo con perspectiva de género

1. Promoción de encuentros, conferencias, jornadas o foros sobre género y cooperación.
2. Inclusión de la perspectiva de género en las subvenciones para cooperación al desarrollo del Gobierno de Aragón.
3. Promoción de campañas de sensibilización dirigidas a la población aragonesa sobre la situación de las mujeres en las zonas geográficas en las que se realizan acciones de cooperación con fondos del Gobierno de Aragón.
4. Contribuir a que las mujeres alcancen el pleno ejercicio de sus derechos humanos mediante acciones orientadas específicamente a su empoderamiento en los programas de la Dirección General de Cooperación al Desarrollo.

Dirección General de Transparencia, Participación Ciudadana, Acción Exterior y Cooperación al desarrollo.

2017, 2018, 2019 y 2020.

Objetivo 8: Juventud

1. Difusión de la perspectiva de género y la diversidad afectivo sexual entre la población juvenil a través de los medios existentes y en especial de las redes sociales.
2. Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en los centros de ocio y actividades juveniles.
3. Inclusión de la perspectiva de género en las subvenciones a entidades juveniles.
4. Realización de jornadas, charlas y conferencias dirigidas a la juventud sobre igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo el enfoque intercultural en todo el desarrollo y preparación de las mismas.

Instituto Aragonés de la Juventud.

2017, 2018, 2019 y 2020.

Objetivo 9: Salud con perspectiva de género. Derechos afectivo- sexuales y reproductivos:

1. Incorporación de la perspectiva de género en todos los Programas del sistema Público de Salud. Para su posterior análisis con perspectiva de género y la obtención de los datos por desagregación de sexos.
2. Acceso a tratamientos de fertilidad a todas las mujeres independientemente de su orientación sexual.
3. Revisión de la Web del Salud desde el punto de vista de género, con especial atención al lenguaje utilizado que sea inclusivo y no sexista así como a sus contenidos e imágenes destinados tanto a mujeres como hombres.
4. Investigación e información de las enfermedades con perspectiva de género. Dar a conocer cuáles son las sintomatologías de determinadas enfermedades en mujeres, que no se manifiestan de igual modo que en los hombres y viceversa.
5. Impulso y mejora de la coordinación entre Salud, Instituto Aragonés de Servicios Sociales e Instituto Aragonés de la Mujer en el desarrollo de los programas de atención a las personas cuidadoras y fomento de la conciliación y corresponsabilidad familiar y social.
6. Creación de nuevos espacios: Para nuevas formas de dar a luz, estableciendo procedimientos que eviten la instrumentalización de los partos, mediante una información precisa y comprensible para que cada mujer conozca, además de sus derechos, todos los recursos y procedimientos existentes en el proceso de gestación, parto y post-parto, de manera que en la decisión final sea participe la propia mujer.
7. Impulsar Campañas sobre educación afectivo-sexual, reproducción e interrupción voluntaria del embarazo, para ellas y ellos.
8. Incentivar Campañas con perspectiva de género contra el consumo de alcohol, tabaco y psicofármacos para hombres y mujeres, incidiendo en la población joven, con el objetivo de sensibilización, prevención e intervención en edades tempranas.
9. Formación y sensibilización específica para todo el personal sanitario en materia de igualdad de género, diversidad cultural como es en nuestro territorio el Pueblo Gitano, y proceso migrante, con objeto de que la atención al paciente sea más humanitaria, cercana e igualitaria.

10. Promoción del cuidado de la salud con perspectiva de género, acciones de promoción y prevención adaptadas en función de la edad. Creación de protocolos específicos para personas mayores. Formación y creación de departamentos de gerontología.
11. Promoción de la sensibilización y la formación de la población joven sobre métodos de planificación familiar o reproductiva y de prevención ETS, incluyendo acciones específicas a los adolescentes para evitar embarazos tempranos no deseados con acciones dirigidas al conocimiento y control del propio cuerpo y así como las relaciones afectivo-sexuales que potencien el respeto y la autodeterminación.

Objetivo 10. Redes Sociales:

1. Crear Campañas de sensibilización sobre igualdad de género que se puedan desarrollar a través de las RRSS.
2. 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 RRSS.
3. 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 capacitación profesional.
4. Fomentar medidas para eliminar la reproducción de estereotipos y prejuicios hacia las mujeres con especial atención a la múltiple discriminación.

Objetivo 11.

Medios de comunicación:

1. Eliminar la publicidad sexista de los medios de comunicación públicos y fomentar la eliminación en los medios privados en todo tipo de soportes.
 2. Fomentar el uso del lenguaje inclusivo en los medios de comunicación.
 3. 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.
-

EJE 3: ESTADO DEL BIENESTAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Este eje tiene como objetivo la inclusión de la perspectiva de género en toda la acción del área de derechos sociales de la Administración autonómica, e incluir la garantía de los servicios públicos a aquellos colectivos de mujeres con necesidades específicas, no sólo por hallarse en riesgo de exclusión social, sino por recaer sobre ellas todo el peso de los cuidados.

Las mujeres ejercen el papel de cuidadoras de las personas que en los diferentes estadios de la vida así lo requieren. Esta labor ha sido invisibilizada por la sociedad, eliminándole valor social y otorgándole un status de orden natural, hay que poner solución a los obstáculos que lo impiden y potenciar la distribución del cuidado entre los hombres y las mujeres de manera generalizada. El Estado del Bienestar no puede ser neutral ante esta situación y debe constituirse en un sistema de servicios públicos esenciales que remuevan los obstáculos que impiden que esta situación se revierta.

El valor económico y social de los cuidados debe reconocerse y no deben ser responsabilidad exclusiva de las mujeres. Son actividades necesarias para nuestro crecimiento y mantenimiento social, por lo que debe ser asumido por el conjunto de la población, desde una perspectiva global y pública en todos los puntos de Aragón.

Se requieren acciones que encaren los nuevos retos a los que nos enfrentamos como sociedad, como es de la cuestión demográfica. Se precisan acciones innovadoras que favorezcan el envejecimiento activo y prevengan consecuencias negativas para nuestra sociedad.

EJE 3: EL ESTADO DE BIENESTAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	Objetivo 1: Servicios públicos con perspectiva de género.
--	--

	<p>Objetivo 2: Innovación social desde el feminismo y la perspectiva de género como respuesta a los nuevos retos.</p>
--	--

Objetivo 1: Servicios públicos con perspectiva de género

1. Incorporación de acciones positivas para el acceso a la vivienda de las mujeres con dificultades de acceso a ésta y el acceso en casos de emergencia para mujeres víctimas de violencia de género y, en particular, familias con menores.
2. Se promoverán de forma efectiva el ejercicio del derecho a una vivienda digna, facilitando a ésta en régimen de propiedad o alquiler, mediante la utilización racional del suelo y la promoción de la vivienda pública y protegida, prestando especial atención a las mujeres pertenecientes a colectivos más desfavorecidos,.

Dirección General de Vivienda e Instituto Aragonés de la Mujer.

2017, 2018, 2019 y 2020.

3. Apoyo a familias monomarentales

Prestación de ayudas de alquiler a familias monomarentales, con dificultades para el acceso a una vivienda, o que manifiesten problemas de inclusión social, así como a mujeres víctimas de violencia de género, y en particular a familias con menores.

El apoyo será económico, social, formativo y de conciliación.

Dirección General de Vivienda.

2017, 2018, 2019 y 2020.

Dirección General de Igualdad y Familias.

2017, 2018, 2019 y 2020.

4. Apoyo a entidades del Tercer Sector y Agentes sociales más representativos que desarrollan programas de apoyo y de inserción socio-laboral a las mujeres que son potenciales víctimas de múltiple discriminación y en situación de vulnerabilidad, debido a la interseccionalidad de sus condiciones o situaciones

de vida, tales como mujeres con diversidad funcional, mujeres migrantes, mujeres gitanas, reclusas, exreclusas, mujeres lgtbi, etc.

Instituto Aragonés de la Mujer.

2017, 2018, 2019 y 2020.

5. Garantizar la realización de medidas contra el acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual en la Administración pública aragonesa.

Dirección General de la Función Pública e Instituto Aragonés de la Mujer.

2017, 2018, 2019 y 2020.

6. Realizar planes de acción en favor de la igualdad y contra cualquier forma de discriminación y que se encuentre en situación de vulnerabilidad por razón de su origen étnico y/o cultural o condición de mujer migrante.

Instituto Aragonés de la Mujer.

2017, 2018, 2019 y 2020.

7. Desarrollar programas con perspectiva de género destinados a las mujeres refugiadas que se encuentran en Aragón.

8. Crear espacios de debate y análisis sobre la situación de Igualdad de Género y diversidad.

9. Realizar estudios y/o informes sobre desigualdad de género y discriminación múltiple con recomendaciones para paliar esa múltiple discriminación.

Dirección General de Igualdad y Familias e Instituto Aragonés de la Mujer.

2018, 2019, 2020.

10. Incluir la perspectiva de género y la interseccionalidad en todos los programas de ámbito social de la Comunidad aragonesa.

11. Creación de protocolos específicos para personas mayores. Formación y creación de departamentos de gerontología.

Gobierno de Aragón.
2017, 2018, 2019 y 2020.

Objetivo 2: Innovación social desde el feminismo y la perspectiva de género como respuesta a los nuevos retos

1. Creación de un repositorio de buenas prácticas, de materiales sobre igualdad de género y diversidad afectivo sexual que incluyan la interseccionalidad en sus contenidos, considerando la perspectiva de género. Repositorio que se irá construyendo con todas las buenas prácticas que vaya generando por la Administración Autonómica Aragonesa, para su posterior consulta y difusión.

Instituto Aragonés de la Mujer
2018-2019

2. Realización de un Estudio evaluativo sobre el Ingreso Aragonés de Inserción/Renta Social Básica incorporando la perspectiva de género.

Instituto Aragonés de Estadística.
2018.

3. Realizar un estudio de distribución de tiempos entre hombres y mujeres en Aragón, incluyendo el principio de interseccionalidad como eje transversal y prioritario.
4. Fomento de medidas de sensibilización en materia de conciliación de vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad en la que sean coparticipes hombres y mujeres.

Gobierno de Aragón.
2018-2019-2020

EJEA 4: EMPLEO Y ECONOMÍA.

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. Las mujeres, a su vez, continúan teniendo problemas en la promoción laboral, acuciándose un techo de cristal que impide y dificulta su presencia en espacios de decisión.

Es cierto que se ha producido una incorporación generalizada de las mujeres al mercado de trabajo, sobre todo desde la década de los 90. Sin embargo, la histórica desigualdad entre mujeres y hombres, motivada por el cierre del mundo público a ellas y su confinamiento a las relaciones privadas y familiares, ha dejado una huella que sigue distorsionando la relación entre las personas, provocando importantes hándicaps para la consecución de un verdadero desarrollo sostenible.

Objetivos y medidas ligados a la capacitación y al acceso al empleo, a la capacidad de desarrollo en el mismo, al disfrute de los mismos derechos, a la conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral y familiar son contenidos clave en este eje. También aquellos que van dirigidos a construir un nuevo modelo económico, basado en la creación de valor social, más allá del mero beneficio. Por ello las acciones para conseguir empresas más sostenibles desde la perspectiva de género ocupan un lugar destacado.

El Plan huye del concepto de mujer como colectivo que requiera de una atención concreta. La mitad de la población no es un objetivo, pero sí lo son grupos de mujeres con unas características propias que les dificultan, aún más, el ejercicio efectivo de sus derechos, y que son contemplados en el principio de interseccionalidad. Nos encontramos con la diversidad existente en las mujeres de Aragón con especial atención a las que presentan mayores dificultades para acceder al mercado laboral.

Debido a dicha interseccionalidad muchas de ellas pueden vivir por motivos de origen étnico o cultural, origen geográfico y por otras cuestiones también se prestará especial atención a las mujeres de ámbito rural, mujeres con diversidad funcional, familias monomarentales, mujeres gitanas, mujeres lgtbi y todas aquellas mujeres que puedan ser posibles víctimas de múltiple discriminación.

Todas las actuaciones irán dirigidas en cumplimiento de lo establecido en la Directiva 2000/78/CE del consejo, de 27 de Noviembre del 2000 relativa al establecimiento de un marco general con el fin de que en los estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

EJE 4: Empleo y economía	Objetivo 1: Empleo e igualdad.
	Objetivo 2: Promoción económica, liderazgo y empoderamiento femenino en el mundo laboral.
	Objetivo 3: Conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal.
	Objetivo 4: Igualdad y medio rural.

Objetivo 1: Empleo e igualdad

1. Inclusión de medidas contra la brecha salarial y la subrepresentación en el mercado laboral tanto de hombres como mujeres y en todos los planes y programas vinculados a la contratación pública, mediante estrategias de igualdad y cláusulas en los pliegos de contratación.
2. Asesoramiento a PYMES y Corporaciones Locales en planes y medidas de igualdad en la empresa, mediante incentivación para promover dichos planes.
3. Elaboración de una Estrategia contra la brecha laboral de las mujeres.
4. La Formación en Igualdad y Negociación Colectiva al personal directivo y representantes de los trabajadores y las trabajadoras será obligatoria.
5. Diseño y desarrollo de medidas tendentes al fomento y reconocimiento de la Responsabilidad Social de las empresas en materia de Igualdad de Género y Creación de Valor dirigidas a las empresas y consumidores/as.

6. Realización y difusión de compromisos con la igualdad y la no discriminación o guías de buenas prácticas en igualdad en los distintos sectores de actividad, con asociaciones empresariales y organizaciones sindicales más representativas y otras organizaciones aragonesas.
7. Atención especial a la salud laboral con perspectiva de género, con especial atención a colectivos de mujeres con mayor tasa de accidentes laborales y enfermedades profesionales.
8. Potenciar las Asesorías Empresarial y Laboral del Instituto Aragonés de la Mujer, como servicios de apoyo, asesoramiento y acompañamiento de mujeres, para estudiar las posibilidades de poner en marcha las ideas empresariales así como la realización de asesoramiento y orientación laboral, de inserción en el mercado de trabajo e informarles en materias de derechos jurídicos -laborales en materia de igualdad.
9. Disminución de la brecha de participación de las mujeres en los subsectores productivos del sector industrial y actividades empresariales donde están subrepresentadas.
10. Fomentar las fórmulas de economía Igualitaria , social y colaborativa.
11. Líneas específicas de formación para el empleo de colectivos con especial dificultad de inserción, con especial atención a mujeres gitanas y familias monomarentales, mayores de 45 años y víctimas de violencia de género, mujeres migrantes, mujeres discapacitadas, transexuales, lgtbi. Así como que tengan espacios para el cuidado de menores si los hubiera mientras realizan la formación.
12. Que haya expertos en igualdad en las Comisiones de contratación pública, y que en los Pliegos de contratación se valore que las entidades que concursan para la obtención del contrato público tengan estrategias en sus empresas de promoción de igualdad y con perspectiva de género.
13. Establecer mecanismos de control para eliminar los ejes de desigualdad habituales mediante programas de actuación que permitan tratar de manera específica la discriminación múltiple, en la que la discriminación de sexo se combina con la enfermedad, la discapacidad física, sensorial o intelectual, la pertenencia a determinadas etnias o religiones, la orientación sexual etc.
14. Desarrollar acciones de sensibilización sobre igualdad de género e igualdad de trato de la mujer en el sector empresarial.

15. Desarrollar acciones de control para la mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras de hogar, y las del cuidado de personas.
16. Apoyo a la elaboración de Planes de Igualdad a las empresas de más de 250 trabajadores/as que se encuentran obligadas por ley e impulsar acciones para incrementar dichos planes a aquellas empresas y entidades privadas de menos de 250 trabajadores/as que no están obligadas por ley para que también lo realicen. En particular se debería priorizar la ejecución de programas específicos de formación en Igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, dirigidos a los agentes implicados en la puesta en marcha de planes de igualdad(empresas, sindicatos, plantilla, técnicos de RRHH, equipos negociadores.etc)
17. Acciones de sensibilización del empresariado aragonés con el objeto de eliminar de forma progresiva los estereotipos de género en los procesos de selección , contratación, promoción, formación y negociación colectiva.
18. Fomentar la mejora de los incentivos a la contratación estable de trabajadoras, atendiendo con carácter prioritario a aquellos sectores y categorías laborales en los que se encuentren subrepresentadas, así como a situaciones singulares de dificultad en el acceso, estabilidad y promoción en el mercado de trabajo, especialmente al colectivo de mujeres en situación de vulnerabilidad (violencia de género, mujeres solas con cargas familiares, mujeres con discapacidad o diversidad funcional, desempleadas de larga duración, en situación de pobreza o cualquier otra exclusión..)
19. Impulsar un proceso de cambio en los modelos de procedimientos de reclutamiento, selección y contratación de los RRHH. que son utilizados en las empresas/entidades aragonesas con el objeto de que estos se basen en principios de mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad sean ocupados por las personas que se adapten al perfil pero en un marco de igualdad de trato.
20. Fomento de un uso del lenguaje no sexista que permita una simetría en el tratamiento, que logre hacer visibles y otorgue valor a ambos sexos en las empresas/entidades aragonesas (manuales de estilo en las comunicaciones internas y externas, protocolos de utilización de lenguaje no sexista.)

Objetivo 2: Promoción económica, liderazgo y empoderamiento femenino en el mundo laboral

1. Creación de una red de empresas por la igualdad y libres de violencia de género., que se incentiven, promocionen y difundan dichas empresas que cumplen con estos valores.
2. Acciones para la superación de la brecha digital que existe entre hombres y mujeres, basadas en la integración, la colaboración y la participación de distintos sectores públicos y privados implicados.
3. Visibilización a las mujeres emprendedoras en los medios de comunicación y también a aquellas que han logrado compaginar vida familiar y laboral sin cumplir con el estereotipo masculino.
4. Formación en Dirección y Liderazgo, dirigido a mujeres para que puedan alcanzar los puestos más altos de responsabilidad en las empresas de la Comunidad.
5. Fomentar la visibilidad de las mujeres en sus respectivos empleos, a través de acciones en centros educativos, y en otros espacios que se considere oportuno con el fin de fomentar referentes en las niñas y mujeres jóvenes.
6. Acciones formativas tanto para la iniciación de la actividad empresarial como para la adquisición de las mejores prácticas de gestión.
7. Potenciación de la profesionalización y dignificación de los empleos asociados a labores tradicionalmente femeninas, apoyando a empresas y trabajadoras de estos sectores con formación e información, campañas de sensibilización, trabajo con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales.
8. Impulsar cuotas para mujeres en puestos de Dirección de empresas públicas
9. Bonificaciones a la contratación de colectivos de Interseccionalidad .

Objetivo 3: Conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal

1. Avanzar en estudios y análisis de la economía del cuidado atendiendo a las características de nuestra población que avance en nuevos servicios y empresas.

*Instituto Aragonés de Estadística. Y Dirección General de Igualdad y Familias.
2017, 2018, 2019 y 2020.*

2. Aumento de aulas en la red de centros públicos de 0 -3 años, centros de mayores, centros cívicos abiertos en verano, campamentos con especial mención al medio rural.

*Departamento de Educación, Cultura y Deporte. Departamento de ciudadanía y Derechos Sociales.
2017, 2018, 2019 y 2020.*

3. Fortalecimiento de medidas de negociación colectiva y promoción de convenios colectivos con cláusulas de género que garanticen la igualdad en el ámbito laboral y la conciliación de la vida familiar, personal y laboral. Se velará para que los convenios Colectivos que se suscriban en Aragón promuevan la superación de las brechas de género, y que no contengan cláusulas contrarias al principio de igualdad entre mujeres y hombres, y que hagan un uso no sexista del lenguaje. Se incentivará el uso de medidas de conciliación por parte de los hombres, para promover otro modelo de cuidador más acorde con la corresponsabilidad, entre mujeres y hombres. E irá acompañado del preceptivo Informe de impacto de Género.

*Departamento de Economía, Industria y Empleo, Instituto Aragonés de la Mujer y Dirección General de Igualdad y Familias.
2018, 2019 y 2020.*

4. Desarrollo de la competencia de gestión del tiempo de forma compartida entre género, para el logro del desarrollo profesional de las mujeres con formación sobre usos del tiempo, alternativas colaborativas a la situación actual de las mujeres para su desarrollo profesional y evaluación de impacto de género de los aprendizajes en el desarrollo profesional. Fomentar la creación de espacios que

contribuyan al desarrollo de medidas de conciliación y corresponsabilidad dentro de las empresas.

Departamento de Economía, Industria y Empleo, Instituto Aragonés de la Mujer y Dirección General de Igualdad y Familias.

2018, 2019 y 2020.

Objetivo 4: Igualdad y medio rural

1. Impulso del conocimiento y análisis de la situación y condiciones de vida de las personas en el medio rural, con perspectiva de género.
2. Ampliación de la oferta formativa en zona rural, incluyendo ciclos formativos con alta salida profesional fomentando la formación de las mujeres de la zona rural.
3. Incorporación del principio de igualdad y la presencia de las mujeres en el mundo rural en los materiales de difusión, formación, sensibilización o información para evitar estereotipos o roles sexistas.
4. Fomento del empleo por cuenta propia y ajena de las mujeres e incentivar que asuman copropiedades en el mundo rural, claves para la fijación de población, para ello es positivo estar en contacto con los sindicatos agrarios e incluirlas en los programas de formación y asesoramiento a emprendedoras a través de la asesoría empresarial y laboral del Instituto Aragonés de la Mujer.
5. Refuerzo de la coordinación entre los Centros de la Mujer de las comarcas y el Instituto Aragonés de la Mujer para trazar líneas de actuación que propicien la formación, información y asesoramiento de las mujeres en el medio rural.
6. Difusión entre las mujeres y las asociaciones de mujeres del medio rural de los programas de asistencia y de las medidas que puedan beneficiarse, de los incentivos existentes para mujeres titulares de explotaciones agrarias y el acceso a líneas de financiación.
7. Impulsar el movimiento cooperativo y otras formas de asociacionismo de agricultoras y ganaderas en el medio rural y fomentar la entrada de mujeres en los órganos de dirección y toma de decisiones: juntas rectoras de cooperativas, consejos reguladores de denominación de origen, comunidades de regantes etc.

8. Apoyar a la instalación de mujeres en la actividad agraria o en explotaciones de titularidad compartida.
9. Promocionar, desarrollar y difundir el registro de titularidad compartida de explotaciones agrarias.
10. Adoptar medidas de acción positiva que favorezcan el acceso de las mujeres a la titularidad o cotitularidad de las explotaciones familiares agrarias.
11. Difundir experiencias innovadoras en sectores con potencial gestionados por mujeres, con especial atención a aquellas que consoliden y dinamicen la participación de las mujeres en el comercio rural.
12. Apoyo de nuevas experiencias empresariales lideradas por mujeres y relacionadas con las diversificación productiva y el aprovechamiento sostenible de recursos autóctonos con el objetivo de favorecer la conservación del medio ambiente y el respeto al paisaje.
13. Promoción del uso y mejora de las tecnologías de la información y la comunicación como herramienta para la relación entre las mujeres del medio rural.
14. Apoyar el desarrollo de actuaciones para la prestación de servicios a la población que favorezcan la inclusión de la mujer rural en el mercado laboral.
15. Colaboración entre el IAM y la Dirección General de Desarrollo Rural y Agroalimentación Local para la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración, ejecución y difusión del Programa de Desarrollo Rural.
16. Fomentar el conocimiento y apoyo de la economía feminista y ecofeminismo.
17. Mejorar las conexiones (sobretudo transporte y TIC) entre el medio rural y el urbano para que haya un mejor acceso a los recursos tanto formativos, educativos y laborales.
18. Se promoverá el desarrollo de una red de servicios sociales para atender a menores, mayores y dependientes como medida de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de hombres y mujeres en el medio rural.

Dirección General de Desarrollo Rural e Instituto Aragonés de la Mujer.2017-2020

EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN ARAGÓN

El órgano encargado de hacer el seguimiento y evaluación del presente I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Aragón es el Instituto Aragonés de la Mujer (IAM). Para introducir la valoración de la ejecución del plan a lo largo de todo su desarrollo, se ha decidido realizar dos procedimientos:

1. Seguimiento del grado de cumplimiento del Plan.
2. Evaluación de impacto del mismo.

Para cada uno de estos momentos de valoración se han seleccionado una serie de indicadores.

Metodología de selección de los indicadores

El nivel de fijación de los indicadores ha sido el de Objetivo Estratégico, 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 acciones incluidas en el Plan, y arrojarán información valiosa para el diseño del siguiente Plan Estratégico.

Indicadores por ejes estratégicos

EJE 1: COORDINACIÓN INSTITUTCIONAL		
Objetivo 1: Coordinación institucional	Medida 1	Grado de cumplimiento y resultados.
	Medida 2	Grado de cumplimiento de las fases de creación.
	Medida 3	Nº de prácticas intercambiadas.
	Medida 4	Grado de cumplimiento de las fases de elaboración e impacto de la misma.

EJE 2: TRANSFORMACIÓN SOCIAL: IGUALDAD DE TRATO

Objetivo 1: Sensibilización de toda la sociedad	Medida 1	Grado de cumplimiento de la medida y acciones realizadas al respecto.
	Medida 2	Grado de cumplimiento de la medida y nº de acciones realizadas al respecto, así como el contenido de las mismas.
	Medida 3	Grado de cumplimiento de la medida y acciones realizadas al respecto.
Objetivo 2: Formación de profesionales	Medida 1	Grado de cumplimiento de la medida y acciones realizadas al respecto.
	Medida 2	Grado de cumplimiento de la medida y acciones realizadas al respecto.
	Medida 3	Grado de cumplimiento de la medida y acciones realizadas al respecto.
Objetivo 3: Perspectiva de género en la elaboración y definición de las políticas públicas	Medida 1	Grado de cumplimiento de la medida.
	Medida 2	Grado de cumplimiento de la medida.
	Medida 3	Grado de cumplimiento de la medida y acciones acometidas.
	Medida 4	Grado de cumplimiento de la medida y acciones acometidas.
	Medida 5	Grado de cumplimiento de la medida y acciones acometidas.
	Medida 6	Grado de cumplimiento de la medida.
	Medida 7	Grado de cumplimiento de la medida.
	Medida 8	Grado de cumplimiento de la medida.
	Medida 9	Nº de acciones realizadas e información de las mismas.
	Medida 10	Grado de cumplimiento de la medida y acciones realizadas.
	Medida 11	Grado de cumplimiento de la medida y acciones acometidas.
	Medida 12	Grado de cumplimiento de la medida.
	Medida 13	Grado de cumplimiento de la medida.
	Medida 14	Grado de cumplimiento de la medida.

	----- Medida 15	Grado de cumplimiento y acciones realizadas.
Objetivo 4: Promoción de la igualdad en los ámbitos educativos .	Medida 1 (Educación)	Nº de programas realizados e información de los mismos.
	Medida 2	Grado de cumplimiento de la medida y acciones acometidas.
	Medida 3	Nº de charlas, jornadas y talleres realizados e información al respecto de los mismos.
	Medida 4	Grado de cumplimiento de la medida y nº de indicadores.
	Medida 5	Grado de cumplimiento de la medida y acciones acometidas.
	Medida 6	Nº de formaciones realizadas e información sobre las mismas.
	Medida 7	Nº de publicaciones realizadas e información sobre ellas.
	Medida 8	Grado de cumplimiento de la medida y acciones acometidas.
	Medida 9	Grado de cumplimiento de la medida y acciones acometidas.
	Medida 10	Grado de cumplimiento de la medida y acciones acometidas.
	Medida 11	Grado de cumplimiento de la medida, nº de acciones e información sobre las mismas.
	Medida 12	Grado de cumplimiento de la medida.
	Medida 13	Grado de cumplimiento
	Medida 14	Grado de cumplimiento
Medida 15	Grado de cumplimiento y documentos actualizados	
Medida 16		

	Medida 17	Grado de cumplimiento e Informe de estadísticas.
		Grado de cumplimiento y acciones realizadas
	Medida 1 (Universidad)	Grado de cumplimiento de la medida y acciones acometidas.
	Medida 2	Nº de difusiones realizadas e información sobre las mismas.
	Medida 3	Grado de cumplimiento de la medida y nº de prácticas.
	Medida 4	Nº de jornadas, encuentros y actividades realizadas e información al respecto.
	Medida 5	Información sobre la jornada.
	Medida 6	Grado de cumplimiento de la medida y acciones realizadas.
	Medida 7	Grado de cumplimiento de la medida y acciones realizadas.
	Medida 8	Grado de cumplimiento de la medida y acciones realizadas.
	Medida 9	Grado de cumplimiento de la medida, datos e información al respecto.
	Medida 10	Nº de medidas e información al respecto.
	Medida 11	Grado de cumplimiento de la medida.
	Medida 12	Grado de cumplimiento de la medida.
	Medida 13	Grado de cumplimiento
	Medida 14	Grado de Cumplimiento
	Medida 15	Grado de cumplimiento.
	Medida 16	Grado de Cumplimiento y cuantificar materias incorporadas.
Objetivo 5: Fomentar una	Medida 1	Grado de cumplimiento de la medida y acciones realizadas al respecto.

cultura igualitaria e inclusiva.	Medida 2	Nº de ampliación de fondos e información del contenido de los mismos.
	Medida 3	Grado de cumplimiento de la medida y acciones realizadas al respecto.
	Medida 4	Grado de cumplimiento de la medida y acciones realizadas al respecto.
	Medida 5	Grado de cumplimiento de la medida y acciones realizadas al respecto.
	Medida 6	Grado de cumplimiento.
	Medida 7	Grado de cumplimiento y medidas adoptadas
	Medida 8	Grado de cumplimiento y nº de medidas
	Medida 9	Grado de cumplimiento y nº de acciones realizadas
	Objetivo 6: Igualdad en el deporte	Medida 1
Medida 2		Grado de cumplimiento de la medida.
Medida 3		Grado de cumplimiento de la medida y acciones realizadas al respecto.
Medida 4		Grado de cumplimiento de la medida y acciones realizadas al respecto.
Medida 5		Nº de porcentaje incrementado.
Medida 6		Grado de cumplimiento y nº de medidas realizadas
Medida 7		Grado de cumplimiento y nº de programas llevados a cabo.
Objetivo 7: Cooperación al desarrollo con perspectiva de género	Medida 1	Nº de encuentros, conferencias, jornadas o foros realizados y contenidos de los mismos.
	Medida 2	Grado de cumplimiento de la medida.
	Medida 3	Nº de campañas realizadas y contenidos de las mismas.
	Medida 4	Grado de cumplimiento de la medida y acciones desarrolladas.

Objetivo 8: Juventud	Medida 1	Grado de cumplimiento de la medida y acciones concretas.
	Medida 2	Grado de cumplimiento de la medida y nº de acciones desarrolladas, así como información de las mismas.
	Medida 3	Grado de cumplimiento de la medida.
	Medida 4	Nº de acciones realizadas y contenido de las mismas.
Objetivo 9: Salud con perspectiva de género. Derechos sexuales y reproductivos.	Medida 1	Grado de cumplimiento de la medida.
	Medida 2	Grado de cumplimiento de la medida.
	Medida 3	Grado de cumplimiento de la medida.
	Medida 4	Grado de cumplimiento de la medida y datos requeridos.
	Medida 5	Grado de cumplimiento de la medida.
	Medida 6	Nº de estudios e investigaciones y contenido de los mismos.
	Medida 7	Grado de cumplimiento de la medida.
	Medida 8	Grado de cumplimiento de la medida.
	Medida 9	Nº de campañas realizadas y contenidos de las mismas.
	Medida 10	Grado de cumplimiento de la medida.
	Medida 11	Nº de campañas realizadas y contenidos de las mismas.
Objetivo 10: Redes Sociales	Medida 1	Grado de cumplimiento
	Medida 2	Grado de cumplimiento
	Medida 3	Grado de cumplimiento. Programas realizados.
	Medida 4	Grado de cumplimiento de las medidas.
Objetivo 11: Medios de comunicación	Medida 1	Grado de cumplimiento.
	Medida 2	Grado de cumplimiento.
	Medida 3	Grado de cumplimiento.

		Control objetivos.
--	--	--------------------

EJE 3: ESTADO DEL BIENESTAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		
Objetivo 1: Servicios públicos con perspectiva de género	Medida 1	Grado de cumplimiento de la medida y nº de acciones.
	Medida 2	Nº de ayudas prestadas.
	Medida 3	Grado de cumplimiento de la medida y acciones concretas desarrolladas.
	Medida 4	Grado de cumplimiento de la medida y acciones concretas desarrolladas.
	Medida 5	Grado de cumplimiento de la medida y acciones concretas desarrolladas.
	Medida 6	Nº de planes de acción.
	Medida 7	Nº de programas concretos.
	Medida 8	Grado de cumplimiento de la medida y acciones concretas desarrolladas.
	Medida 9	Grado de cumplimiento y nº de Informes realizados.
	Medida 10	Grado de cumplimiento y nº de programas realizados.
	Medida 11	Grado de cumplimiento y nº de protocolos realizados.
Objetivo 2: Innovación social desde el feminismo y la perspectiva de género como	Medida 1	Grado de cumplimiento de la medida y nº de buenas prácticas.
	Medida 2	Grado de cumplimiento de la medida y resultados del estudio.
	Medida 3	Grado de cumplimiento de la medida y resultados del estudio.
	Medida 4	

respuesta a los nuevos retos		
---	--	--

EJE 4: EMPLEO Y ECONOMÍA		
Objetivo 1: Empleo e igualdad	Medida 1	Nº de medidas incluidas.
	Medida 2	Nº de asesoramientos.
	Medida 3	Grado de cumplimiento de la medida.
	Medida 4	Nº de formaciones realizadas.
	Medida 5	Nº de campañas realizadas.
	Medida 6	Nº de medidas y guías, y contenidos de las mismas.
	Medida 7	Grado de cumplimiento de la medida.
	Medida 8	Nº de asesoramientos y acciones realizadas para potenciar la asesoría.
	Medida 9	Grado de cumplimiento de la medida y resultados.
	Medida 10	Grado de cumplimiento de la medida.
	Medida 11	Nº de líneas de formación y contenido de las mismas.
	Medida 12	Grado de Cumplimiento y nº de expertos incorporados.
	Medida 13	Grado de Cumplimiento
	Medida 14	Grado de Cumplimiento y acciones realizadas
	Medida 15	Grado de Cumplimiento
	Medida 16	Grado de Cumplimiento y Planes realizados
	Medida 17	Grado de Cumplimiento.

	Medida 18	Grado de cumplimiento.
	Medida 19	Grado de Cumplimiento
	Medida 20	Grado de Cumplimiento
Objetivo 2: Promoción económica, liderazgo y empoderamiento femenino en el mundo laboral	Medida 1	Grado de cumplimiento de la medida.
	Medida 2	Nº de acciones realizadas y contenido de las mismas.
	Medida 3	Grado de cumplimiento de la medida.
	Medida 4	Nº de formaciones realizadas y contenidos de las mismas.
	Medida 5	Grado de cumplimiento de la medida y nº de acciones realizadas.
	Medida 6	Nº de acciones formativas y contenidos de las mismas.
	Medida 7	Grado de cumplimiento de la medida.
	Medida 8 Medida 9	Grado de cumplimiento Grado de cumplimiento
Objetivo 3: Conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal	Medida 1	Grado de cumplimiento de la medida y nº de estudios, así como su contenido.
	Medida 2	Nº de incremento de aulas y lugares.
	Medida 3	Nº de convenios y contenido de los mismos.
	Medida 4	Grado de cumplimiento de la medida e información de la misma.
Objetivo 4: Igualdad y medio rural	Medida 1	Grado de cumplimiento de la medida.
	Medida 2	Nº de formaciones y asistentes, y contenido de las mismas.
	Medida 3	Grado de cumplimiento de la medida y nº de acciones.
	Medida 4	Grado de cumplimiento de la medida y nº de acciones.
	Medida 5	Grado de cumplimiento de la medida.

	Medida 6	Nº de difusiones realizadas y el contenido de las mismas.
	Medida 7	Grado de cumplimiento de la medida y resultados.
	Medida 8	Grado de cumplimiento de la medida y nº de mujeres dedicadas a la actividad agraria.
	Medida 9	Grado de cumplimiento de la medida y resultados.
	Medida 10	Nº de medidas adoptadas e información sobre las mismas.
	Medida 11	Grado de cumplimiento de la medida, nº de experiencias y contenido de las mismas.
	Medida 12	Grado de cumplimiento de la medida, nº de experiencias y contenido de las mismas.
	Medida 13	Grado de cumplimiento de la medida y acciones concretas desarrolladas.
	Medida 14	Grado de cumplimiento de la medida y nº de acciones, así como información de las mismas.
	Medida 15	Grado de cumplimiento de la medida y acciones concretas.
	Medida 16	Grado de cumplimiento y nº de acciones
	Medida 17	Grado de cumplimiento
	Medida 18	Grado de cumplimiento y número

MEMORIA ECONÓMICA

[Al someterse dicho Plan a un proceso de participación ciudadana, que pudiera conllevar cambios sustanciales en el mismo, la evaluación económica se calculará sobre el plan final, con las aportaciones incorporadas, y se dará cuenta de la misma en la sesión de retorno del proceso de participación ciudadana]