

EVALUACIÓN INTERMEDIA
(2017-2018)

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

INTRODUCCIÓN:

El I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Aragón (2017-2020) ha puesto el foco en los distintos campos en los que resulta necesario actuar, desde una manera global y estructurada, a fin de trabajar por el objetivo general de promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la Comunidad Autónoma.

Para su elaboración se realizó 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.

El mismo Plan Estratégico señala que el órgano encargado de hacer su seguimiento y evaluación es el Instituto Aragonés de la Mujer (IAM), y que para introducir la valoración de la ejecución del plan a lo largo de todo su desarrollo realizará dos procedimientos:

- Seguimiento del grado de cumplimiento del Plan.
- Evaluación del impacto del mismo.

Asimismo, se seleccionaron una serie de indicadores para que pudieran dar respuesta a la cuestión de cuáles han sido los impactos de las acciones incluidas en el Plan, y arrojaran información valiosa para el diseño del siguiente Plan Estratégico.

Transcurrido ya el período de dos años desde su elaboración, es necesario realizar una evaluación de su aplicación tal y como establece el artículo 20.3 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.

De acuerdo con el momento temporal en el que se realiza, se trata de una evaluación intermedia que pretende valorar la forma en que los objetivos marcados se están consiguiendo, las diferencias respecto a lo esperado y con la que se puede estimar anticipadamente los resultados finales. Asimismo, se trata de una evaluación de carácter interno realizada, tal y como se prevé en el Plan, por personal del Instituto Aragonés de la Mujer.

El seguimiento del grado del cumplimiento del Plan ha incluido la cumplimentación de unas Fichas por los diversos Departamentos y organismos autónomos por Ejes y Objetivos, especificando la Medida, la Unidad Administrativa, el Indicador y la descripción de los resultados. Recibidas estas Fichas, se ha realizado una homogeneización de las mismas dado que es necesario señalar que uno de los principales obstáculos a los que se enfrenta una evaluación es la falta de información en cantidad y calidad suficiente.

EJES ESTRATÉGICOS DEL PLAN Y SUS OBJETIVOS:

EJE ESTRATÉGICO 1.- Coordinación institucional: garantizar que las políticas de igualdad del Gobierno de Aragón se organicen, coordinen y estructuran atendiendo a los principios de transversalidad, interseccionalidad y territorio.

EJE ESTRATÉGICO 2.- Transformación social: Igualdad de trato. Poder contar tanto con una Administración pública como con una ciudadanía sensibilizada con la igualdad, así como con profesionales permeables y proactivas/os al cambio.

EJE ESTRATÉGICO 3.- Estado de Bienestar con perspectiva de género. Incluir 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.

EJE ESTRATÉGICO 4.- Empleo y Economía: aplicar el principio de igualdad de trato en el empleo y la ocupación, teniendo en cuenta que el empleo es uno de los ámbitos donde las mujeres encuentran mayor dificultad y desigualdad.

EJES ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS
1. Coordinación Institucional	Objetivo 1.- Coordinación Institucional
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. 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 afectivo-sexuales y reproductivos. Objetivo 10.- Redes sociales. Objetivo 11.- Medios de comunicación.
3. Estado -del Bienestar con perspectiva de género.	Objetivo 1.- Servicios públicos con perspectiva de género. Objetivo 2.- Innovación social desde el feminismo y la perspectiva de género como respuesta a los nuevos retos.
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.

En total hay 4 ejes, 18 objetivos y 170 medidas

Considerando que la evaluación realizada es una evaluación intermedia, las medidas pueden estar realizadas totalmente o parcialmente (en proceso de implantación).

ANÁLISIS DE EJECUCIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO

EVALUACIÓN INTERMEDIA (2017-2018)

EJES	Nº OBJETIVOS	Nº MEDIDAS TOTALES	Nº MEDIDAS REALIZADAS/ INICIADAS	% MEDIDAS REALIZADAS/ INICIADAS
1. COORDINACIÓN INSTITUCIONAL	1	8	3	37,5%
2. TRANSFORMACIÓN SOCIAL. IGUALDAD DE TRATO.	11	91	84	92,30%
3. ESTADO DEL BIENESTAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	2	16	9	56,25%
4. EMPLEO Y ECONOMÍA	4	49	38	77,55
TOTAL EJES	18	164	134	84,70%

A continuación, se relacionan algunos de los resultados que han tenido el cumplimiento de las medidas en los distintos Ejes Estratégicos:

Eje 1: Coordinación Institucional

En este Eje debe de mencionarse la aprobación de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, que supone un paso esencial para hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Aragón.

En esta Ley se establecen los órganos de cooperación y coordinación:

- Comisión Interdepartamental para la igualdad: su finalidad es coordinar la acción administrativa en materia de igualdad de los distintos departamentos y

organismos autónomos, así como asegurar la aplicación y efectividad del principio de transversalidad de género. En ella estarán representados los distintos departamentos de la Administración y organismos autónomos de la Comunidad Autónoma de Aragón, siendo presidida por la persona titular del Instituto Aragonés de la Mujer.

- Consejo Aragonés por la Igualdad de Género: órgano consultivo y de participación de las asociaciones y organizaciones de mujeres, los agentes sociales y económicos, las entidades locales, así como las entidades sin ánimo de lucro que tengan como finalidad la promoción de la mujer y de la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas autonómicas de igualdad de género.

Además de las Unidades de Igualdad de género que deben crearse en todos los departamentos y organismos autónomos con el fin de impulsar, coordinar e implementar la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación en sus respectivas políticas. Hasta el momento se han creado en algunos departamentos y atribuido funciones en otros.

La Comisión General de Igualdad de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón se constituyó con fecha 29 de junio de 2017. Su finalidad es elaborar un Plan de Igualdad de trato y oportunidades de las mujeres y hombres en el ámbito de la Función Pública que integre los planes elaborados por las Comisiones Sectoriales. Con carácter previo se habían iniciado ya trabajos en el ámbito de la Administración General y de Salud. En este período se ha elaborado el Diagnóstico y análisis para el Plan de Igualdad de la Administración General.

Asimismo, se ha participado en los grupos de trabajo de la Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres, así como en los Comités de seguimiento de los Fondos Europeos (FSE y FEDER).

La colaboración con la Universidad de Zaragoza ha incluido la elaboración de estudios con perspectiva de género o la formación de personal funcionario. Finalmente, se ha gestionado el Observatorio de la Imagen de las Mujeres que recibe las quejas sobre situaciones de discriminación de género en la representación de las mujeres en la publicidad y medios de comunicación.

Eje 2: Transformación social. Igualdad de trato

Este Eje comprende 11 Objetivos que implican a diferentes departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma.

1. - Sensibilización de toda la sociedad:

Fomentada la igualdad a través de las artes y la cultura para luchar contra cualquier tipo de discriminación contra las mujeres: Documental "La Manzana de Eva"; anuncio ganador del IV concurso a favor de la responsabilidad e igualdad de Género "Respeto intermitente"; Vídeo Forum "No estás sola", XII Veladas Arte Violeta al aire libre, IV Concurso Microrrelatos contra la Violencia de Género, Manual para el uso del Lenguaje inclusivo o Videoforum en Comarcas.

Realización de campañas publicitarias en todas las fechas referentes: Día Internacional de la Mujer y la Niña (11 de febrero); Día internacional de la Mujer (8 de marzo); Día Internacional de las Mujeres Rurales (15 de octubre) o Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (25 de noviembre).

2. - Formación de profesionales:

Ayudadas las entidades sin ánimo de lucro para: la prevención y protección de la mujer víctima de violencia de género; la protección de la mujer víctima de violencia con discapacidad intelectual, física, psíquica y/o sensorial, así como en materia de actuaciones de sensibilización, prevención y erradicación de la violencia sobre la mujer.

Se ha impartido formación específica de igualdad de género a través de cursos con la colaboración del Instituto Aragonés de Administración Pública (Elaboración de informes de impacto de género; Igualdad y Comunicación; Jornada sobre inclusión de la perspectiva feminista y de género...).

Realización de 10 Talleres formativos para mujeres emprendedoras en el medio rural. A través de los Centros Comarcales de Información y Servicios para la Mujer gestionados mediante convenios de colaboración suscritos con entidades locales, se facilita a la mujer en el ámbito rural, apoyo social, psicológico y jurídico, además de Asesoría laboral online y telefónica.

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

En 2017 se realizó formación en perspectiva de género tanto en servicios centrales como en periféricos del Departamento con

competencias en desarrollo rural (26 personas en centrales y 170 en periféricos).

Se impartieron cursos sobre "Unidades de Igualdad en la Administración Pública" en el marco del Convenio ente el IAM y la Universidad de Zaragoza.

Se realizaron 4 talleres sobre "Alternativas al sexismo lingüístico. Porqué y para qué de un lenguaje inclusivo" y un curso de formación "Igualdad y comunicación".

Elaboración del Diagnóstico del Plan de Igualdad Administración General; del Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades entre las mujeres y los hombres del Servicio Aragonés de Salud (2019-2020) y del I Plan para la Promoción de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el Sector Deportivo Aragonés para el período 2018-2019.

Convenio de Colaboración entre el Instituto Aragonés de Empleo y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en Aragón, para la realización del programa "Preparadas para el Empleo".

4. - Promoción de la igualdad en los ámbitos educativos.

Educación:

Realización de Talleres: 37 de rap por la igualdad de género "Ni más ni menos" en centros de primaria y secundaria de toda la Comunidad Autónoma; 52 artísticos con perspectiva de género a cargo del diseñador Alberto Gamón Carranza en centros de primaria y secundaria; 31 de sensibilización sobre violencia machista en aulas de centros de secundaria, y 25 a mediadores y representantes del alumnado a cargo de FADEA.

Jornadas: 4 para formación específica para las personas responsables de la Coordinación de Igualdad de todos los centros educativos; de Coeducación "Ni más ni menos: iguales" celebradas en Zaragoza; una de formación específica para Equipos Directivos sobre el Plan de Igualdad.

Publicaciones y materiales didácticos: elaboración y difusión del vídeo "Ni más ni menos" por la igualdad de género; de 3 unidades didácticas para la explotación del vídeo (5, 6º de primaria; 1, 2º ESO; 3, 4º ESO); y del juego interactivo Equitviral con contenidos que trabajan la visibilización de la mujer y la equidad de género.

Espacios de participación: creación del Observatorio de Centro en Convivencia e Igualdad en el que están representados todos los sectores de la comunidad educativa; creación del Observatorio

Aragonés por la convivencia y contra el acoso escolar; o la celebración del V Encuentro por la igualdad de género entre el alumnado como motor de una convivencia positiva.

Planes y proyectos: revisión e impulso del Plan de Convivencia en todos los centros educativos; desarrollo de Proyectos de Innovación Educativa en las líneas de Igualdad de género y Gestión de emociones; desarrollo de Planes de Innovación Educativa dentro de los cuales aparece el ámbito Convivencia y participación de los sectores de la comunidad educativa; fomento de la elaboración e implementación del Plan de Igualdad en todos los centros docentes no universitarios públicos y privados concertados.

Ámbito universitario:

Impulso de la Cátedra de Igualdad de Género del Instituto Aragonés de la Mujer y la Universidad de Zaragoza.

Observatorio de Igualdad: difunde las actuaciones en la [web del Observatorio de Igualdad de la Universidad de Zaragoza](#), en varias redes sociales y, con envíos de correos a miembros de la comunidad universitaria y entidades externas y personas individuales con relación con los temas de igualdad de género; organiza un Curso de Verano en los cursos extraordinarios; elaboración de datos desagregados por sexos; convocatoria de un premio anual al mejor anuncio relacionado con la responsabilidad y la igualdad de género.

Jornadas, Encuentros y otras actividades: eventos académicos científicos organizados por grupos de investigación o innovación o por departamentos, centros o institutos en los que se abordan temas relacionados; concurso Wikiformática para visibilizar y promover el papel de las mujeres en las Tecnologías de la Información y la Comunicación; fomento y desarrollo de las acciones Mujer y Deporte; actuaciones de sensibilización y prevención contra el acoso sexual y por razón de sexo, así como contra la violencia de género.

Elaboración de datos sobre porcentajes de alumnas y egresadas. La orientación preuniversitaria destinada a atraer a las carreras STEM (siglas en inglés: Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) se lleva a cabo además de por el Vicerrectorado de Estudiantes, por otros grupos de Facultades como Ciencias, Ingeniería y el Observatorio de manera genérica a través de actuaciones específicas.

Plan de Igualdad en la Universidad de Zaragoza implementado desde 2016, haciéndose su primera evaluación en el 2018. Para su difusión se ha puesto en marcha la campaña "Tienes un plan" que incluye una web específica haciendo hincapié en la prevención de

situaciones de violencia de género y acoso laboral o sexual por razón de sexo.

Lenguaje inclusivo: se fomenta el lenguaje inclusivo a través de las distintas actuaciones que lleva a cabo el Observatorio; la documentación administrativa de la Universidad ya está empleando un lenguaje inclusivo.

5.- Fomentar un cultura igualitaria e inclusiva:

Composición equilibrada en los jurados de los premios que otorga la Dirección General de Cultura, así como en las comisiones de evaluación de subvenciones.

El Premio de Poesía Miguel Labordeta del año 2017 recayó en una mujer. Se han adherido a la celebración de los Días Internacionales de la mujer y la niña en la ciencia en colaboración con el IAM.

Se han llevado a cabo acciones positivas para corregir las situaciones de desigualdad en la producción y creación intelectual artística y cultural de las mujeres: 33 talleres de mujeres artistas; 15 actividades culturales en Bibliotecas; 3 visitas guiadas con perspectiva de género; en el II Ciclo de Música para noches de verano en los Museos, se trabajó de manera equitativa incluyendo en los repertorios a artistas mujeres y hombres; en los conciertos y festivales que han contado con el apoyo institucional se recuerda que debía de haber una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

6.- Igualdad en el deporte:

Equiparación de los criterios de adjudicación de ayudas, tanto a los equipos deportivos femeninos como a las deportistas de alto rendimiento. Asimismo, se ha llevado a cabo una importante labor de visibilización de sus éxitos a través de las redes sociales.

Elaboración de modelos de estatutos, tanto para clubes deportivos como para federaciones deportivas, adaptados a la nueva ley de la actividad física y el deporte, con un lenguaje inclusivo. En la revisión de la justificación de subvenciones a federaciones, se hace un control de sus páginas web para evitar la difusión de imágenes sexistas.

Inclusión en los juegos escolares modalidades deportivas que por normativa deben de ser mixtas.

7.- Cooperación al desarrollo con perspectiva de género:

Las convocatorias de subvenciones de los años 2017 y 2018 establecen entre sus prioridades, el enfoque de género que promueva

la participación equitativa e igualitaria en los procesos de desarrollo: apoyo a procesos de empoderamiento de la mujer favoreciendo su participación en la toma de decisiones y su acceso a todos los recursos y, la lucha contra toda forma de discriminación y violencia. Asimismo, se pide y valora la información sobre el impacto de género.

Promoción de una ciudadanía aragonesa global, crítica, informada y comprometida con los derechos humanos y la igualdad de género: análisis de la situación de la población refugiada de Palestina a través de 18 video fórum con cortometrajes dirigidos por mujeres palestinas, y de 3 formaciones con agentes educativos transformadores para introducir en su labor profesional contenidos relacionados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la igualdad de género desde un enfoque basado en derechos humanos; actividades educativas en torno a la exposición "Salud es nombre de mujer"; en el marco de la Cátedra de Cooperación para el Desarrollo, la charla "Tejedoras de Paz y de los derechos de las mujeres en un entorno de conflicto armado" (testimonio de la lideresa colombiana Silvia Berrocal García).

En los programas de cooperación se incluye la alfabetización, educación y capacitación de mujeres en distintos ámbitos para garantizar la seguridad alimentaria, el empoderamiento económico y capacidades emprendedoras; actuaciones en salud sexual y reproductiva (apoyo a servicios sanitarios, prevención, sensibilización y capacitación del personal sanitario); empoderamiento de la mujer en espacios de decisión dentro de la familia y de la comunidad; desarrollo y fortalecimiento de capacidades de liderazgo en mujeres; y el fortalecimiento organizativo y capacitación técnica en derechos para la participación activa y comprometida de grupos de mujeres.

8.- Juventud:

Difusión de la perspectiva de género entre la población juvenil a través de un concurso sobre microrrelatos con el tema central de la violencia de género; paneles expositivos sobre este tema en los centros juveniles, educativos y ayuntamientos; realización de 8 Talleres formativos en centros educativos sobre identidades de género y orientaciones sexuales y respeto al desarrollo libre de la personalidad.

Realización de 15 Talleres con la asistencia de 278 jóvenes "Deconstruyendo el sexismo"; 45 con 698 jóvenes "Prevención de los delitos sexuales"; 30 sobre sensibilización en igualdad y prevención de la violencia de género.

En la convocatoria de subvenciones a entidades juveniles sin ánimo de lucro, el 14% del importe total se ha asignado a proyectos que tienen como objeto fomentar la perspectiva de género.

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

Desde la Dirección General de Salud Pública, los programas de Vigilancia de la salud incorporan de forma sistemática la variable sexo y edad ya que se incorpora el sexo como eje de desigualdad en salud. Asimismo, la incorporación de contenidos en la red y en las diferentes acciones de comunicación, se realiza con lenguaje inclusivo y se procura tener un equilibrio entre mujeres y hombres en las imágenes.

La información desde esta Dirección General sobre enfermedades o estado de salud se realiza con perspectiva de género ya que la variable sexo es esencial (Atlas de salud en Aragón: <https://idearagon.aragon.es/atlas>).

En el marco de la Estrategia de Atención Comunitaria existe coordinación entre los Centros de Salud de Atención Primaria y los Hogares de personas mayores del IASS a fin de mejorar el estado de salud de las personas cuidadoras. Se orienta hacia el Programa "Cuidarte".

Las últimas campañas de prevención de adicciones compartidas con el Ministerio de Sanidad, han tenido en cuenta la perspectiva de género incluyendo imágenes diferenciadas, en concreto en población joven. Toda la información previa en relación con el análisis de situación respecto a consumos de drogas y otras adicciones, incorpora la desagregación por sexo y edad para permitir una adecuada identificación de diferencias o desigualdades en cuanto a modelos de consumo.

Se está trabajando en la Estrategia integral para la población gitana en Aragón 2018-2020 en la que la perspectiva de género es un elemento esencial.

El Plan de Salud de Aragón 2030 está avanzando en el trabajo relacionado con el envejecimiento activo, habiendo participado en el programa europeo Chrodis plus.

10.- Redes sociales:

Campañas de sensibilización difundidas desde las redes sociales del Gobierno de Aragón, principalmente desde el IAM: Día Internacional de Tolerancia Cero con la Mutilación Genital Femenina (6 de febrero); Día de la Igualdad Salarial (22 de febrero); Día contra la

Violencia de Género (25 de noviembre); Día Internacional de la Mujer (8 de marzo) ...

Difusión del número 900504405, No significa no. Y sin un Sí, también es no. Campaña contra el abuso y violencia sobre las mujeres temporeras. Campañas "Yo me implico contra la violencia machista, ¿y tú?"; "Revisa tu machismo"; "De mayor quiero ser como ellas"; "Yo me comprometo en la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres mayores".

El Observatorio de la Imagen de las Mujeres gestionado desde el IAM, recibe las quejas sobre situaciones de discriminación de género en la representación de las mujeres en la publicidad y medios de comunicación.

11.- Medios de comunicación:

Se ha realizado la cobertura de los actos desarrollados por el IAM para la sensibilización de la ciudadanía y formar a profesionales en lo relativo a las múltiples discriminaciones que sufren las mujeres de grupos vulnerables. Los medios de comunicación se hacen eco de dichas informaciones.

Eje 3: Estado del Bienestar con perspectiva de género

1.- Servicios públicos con perspectiva de género:

En las ayudas de alquiler de vivienda, supresión del límite inferior de ingresos para mujeres víctimas de violencia de género y son colectivo preferente para acceder a la Bolsa de alquiler social.

Subvenciones para Programas de Apoyo a las Familias de Aragón por entidades sin ánimo de lucro: actuaciones dirigidas a la prevención y protección de hijas e hijos ante factores de riesgo, y atención y apoyo a familias monoparentales y numerosas en situación de vulnerabilidad por situación sociofamiliar.

Realización de 8 Talleres formativos en centros educativos Proyecto ledas, para el desarrollo de un pensamiento crítico en la construcción de las identidades de género y orientaciones sexuales, y en el respeto al desarrollo de la personalidad; contrato durante 2018 para el servicio integral dirigido a personas LGTBI, a sus familias y entorno; realización de 30 Talleres sobre sensibilización e igualdad, con el objetivo de conocer las fundamentaciones básicas de socialización de género y profundizar sobre las desigualdades de género y en la creación de estereotipos y prejuicios; 3 Talleres de formación y sensibilización en materia de igualdad de trato y género con la Fundación Secretariado Gitano, y 25 Talleres formativos de planes de

igualdad dirigidos a 20 centros educativos y 5 Entidades y Organizaciones laborales.

Campaña con las entidades locales aragonesas en materia de prevención de las agresiones sexuales. Celebración de una Jornada sobre violencia de género en Zaragoza y dos Campañas sobre Agresiones Sexuales "No es no", en colaboración con la FAMCP.

La Oficina Aragonesa contra la discriminación atiende casos de cualquier tipo de discriminación; el Foro de la Inmigración tiene las comisiones de trabajo de inclusión, ciudadanía y convivencia; hay un Protocolo de Coordinación en la Acogida e Integración de personas solicitantes y beneficiarias de protección internacional.

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

Las Medidas de este Objetivo no están implementadas en el momento de recogida de la información.

Eje 4: Empleo y Economía

1.- Empleo e Igualdad:

El IAM realiza acciones para mejorar la empleabilidad de las mujeres entre las que se encuentran desarrollar medidas para la implantación de Planes de Igualdad en las empresas. Se creó en el Consejo de Relaciones Laborales de Aragón el grupo de trabajo de Planes de Igualdad en las PYMES con 3 reuniones celebradas en 2017 y 4 en 2018. Este grupo de trabajo ha realizado un análisis de las cláusulas de igualdad incluidas en los convenios colectivos sectoriales aplicables en Aragón, con la finalidad de elaborar cláusulas tipo que sirvan de modelo para las unidades de negociación. Así como ha abordado otro trabajo cuyo objeto ha sido analizar las buenas prácticas recogidas en los planes de igualdad de las empresas con la finalidad de darlas a conocer y que sirvan de ejemplo.

Convenios de Colaboración: con el Centro de Formación ADAMS con la concesión de 30 becas de formación; con Vitalia Plus SA para favorecer la inserción de mujeres víctimas de violencia de género; con el Colegio de Graduados Sociales para asesoramiento laboral; Convenio entre el INAEM y la Universidad de Zaragoza para el desarrollo del estudio propio "Experto Universitario en Economía Social"; entre el Gobierno de Aragón y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas para la financiación de gastos derivados de acciones en materia de igualdad.

El Programa "Preparadas para el empleo" realizado mediante la firma de un Convenio de colaboración entre el INAEM y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de Aragón y cuyo objeto es la atención integral a mujeres desempleadas para lograr su inserción laboral, cualificación o recualificación. Se ha asegurado una cuota de participación de mujeres en programas integrales de orientación y mejora de la empleabilidad.

Subvenciones: se han convocado subvenciones para la ejecución de acciones formativas dirigidas a trabajadores/as prioritariamente desempleados/as del Plan de Formación para el Empleo de Aragón, así como para Programas de Escuelas Taller y Talleres de Empleo. En todos los cursos de formación se incluye un módulo de igualdad de género obligatorio y transversal.

En 2016 se establecieron las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para el estímulo del mercado de trabajo y el fomento del empleo estable y de calidad, contemplando a las mujeres cualquiera que sea su edad en la subvención contrato indefinido con personas desempleadas; y a mujeres víctimas de violencia de género en la promoción de la contratación temporal con fines integradores.

En las subvenciones relativas a los Programas de Fomento del Empleo del INAEM se incrementan las cuantías económicas por la contratación de mujeres:

- Autónomos: 10% adicional a la cuantía base por contratación de mujer, y 50% adicional si la mujer es víctima de violencia de género.
- Empleo joven: como en el anterior caso.
- Empresas de inserción: 10% adicional a la cuantía base por contratación de mujer.
- Contratación estable: por contratación indefinida (50% adicional a la cuantía base si la mujer es víctima de violencia de género, con un máximo de 8.000 euros); por transformación de contrato temporal en indefinido (3.000 € si la trabajadora es mujer y posibilidad de alcanzar los 5.000 € si es víctima de violencia de género).
- Discapacitados: 400 € adicionales a la cuantía base si se realiza un contrato indefinido a mujeres (si la discapacidad física es superior al 33%), y 500 € adicionales si se realiza un contrato temporal a mujeres (si la discapacidad psíquica, enfermedad mental o discapacidad física es superior al 65%).

- Cooperativas: 5.000 € por cada mujer desempleada que se incorpore como socia trabajadora dentro de los 24 meses siguientes a la fecha del parto, adopción o acogimiento.

Salud laboral: "Programa Sobreesfuerzos" consistente en el asesoramiento y seguimiento de empresas con alta tasa de accidentalidad con baja, cuya forma de producción había sido notificada con un sobreesfuerzo que afecta a mujeres trabajadoras de forma destacada; implementación del parámetro del sexo en estadísticas de siniestralidad laboral; se prioriza en la adhesión a la Red Aragonesa de Empresas Saludables como área de trabajo, los proyectos que favorezcan la igualdad; ensayo de campo para la investigación e informe de enfermedades profesionales con atención a las ocasionadas por trastornos músculo-esquelético que inciden especialmente en mujeres trabajadoras.

Asesorías Empresarial y Laboral del IAM como servicios de 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 jurídico-laborales en materia de igualdad. En 2018, la Asesoría Empresarial atendió a 224 usuarias (181 en Zaragoza; 32 en Huesca y 11 en Teruel), y la Asesoría Laboral a 1.316 (1.008 en Zaragoza; 156 en Huesca y 152 en Teruel).

A través de las oficinas de información socio laboral de las tres Subdirecciones Provinciales se realizan labores de asesoramiento e información de las condiciones laborales de las empleadas de hogar. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social investiga la totalidad de las denuncias que se interponen, efectuando un control sobre las condiciones laborales de las trabajadoras de hogar y cuidado de personas.

Jornadas y Talleres: 25 Talleres formativos para la implementación de planes de igualdad en el ámbito empresarial (5) y centros educativos (20); realización de una Jornada divulgativa en 2017 y otra en 2018; Jornada "Empresas por la igualdad de trato y oportunidades" celebrada el 25 de enero de 2018 y en la que se dieron a conocer los resultados del diagnóstico sobre planes de igualdad realizado entre empresas de Aragón, así como buenas prácticas empresariales existentes, elaborado por el grupo de trabajo de planes de igualdad en la empresa dependiente del Consejo de Relaciones Laborales de Aragón.

Lenguaje inclusivo: desde la Secretaría General Técnica del Departamento con competencias en Economía, se han enviado pautas para el uso de este lenguaje, y se revisan documentos y formularios previamente a su publicación.

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

Convenio de Colaboración entre el Gobierno de Aragón y la Universidad de Zaragoza para la financiación de la "Cátedra de Desarrollo Directivo Femenino" (financiada por el Departamento competente en materia de Economía). Su objetivo es realizar actuaciones en materia de igualdad encaminadas a visibilizar la carrera directiva para mujeres en edad universitaria, inspirarles y darles referentes, desarrollar una política de formación en habilidades técnicas y competencias de dirección, fomentar la igualdad de oportunidades en el acceso a los cargos de responsabilidad y dirección en cualquier ámbito organizativo e identificar las barreras que impiden que las mujeres accedan a cargos de dirección.

Programa de Directivos/as INAEM: desarrollo de habilidades directivas de participantes con varias ediciones requiriendo cobertura de un porcentaje de mujeres mínimo (50%-60%).

IX Curso de Iniciativas Empresariales lideradas por mujeres emprendedoras. Se desarrolla en el marco de colaboración IAM-IAF con el fin de recoger y apoyar las iniciativas de autoempleo de mujeres en Aragón.

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

El grupo de trabajo de planes de igualdad en las empresas dependiente del Consejo de Relaciones Laborales de Aragón, del que forman parte los agentes sociales y el Gobierno de Aragón, ha realizado un trabajo de análisis de las cláusulas de igualdad incluidas en los convenios colectivos sectoriales aplicables en Aragón, con la finalidad de elaborar cláusulas tipo que sirvan de modelo para las unidades de negociación. Además, el grupo ha abordado otro trabajo cuyo objetivo ha sido analizar las buenas prácticas recogidas en los planes de igualdad de las empresas con la finalidad de darlas a conocer para que sirvan de ejemplo a trasladar a otras mercantiles.

En ambos trabajos se destacan procedimientos de creación de espacios que contribuyan al desarrollo de las medidas de conciliación y corresponsabilidad dentro de las empresas.

4.- Igualdad y medio rural:

Dentro de la página web del Departamento con competencias en desarrollo rural se ha creado un apartado dedicado a las [mujeres rurales](#), y una dirección de correo electrónico (mujeresrurales@aragon.es) para recibir sugerencias, preguntas...

En la formación ofrecida al sector, se tiene en cuenta la presencia de mujeres y se desglosan los datos de asistencia por sexo. Inclusión en los programas de formación y asesoramiento a emprendedoras a través de la asesoría empresarial y laboral del IAM. La asistencia a actividades de asesoramiento fue de 2.630 mujeres y 3.516 hombres; y a los cursos LEADER fue de 1.870 hombres y 1.839 mujeres.

Se desarrolla un proyecto de cooperación entre Grupos CONCILIA en el que participan 6 grupos con objetivo de promover la participación activa e inserción socio laboral de la mujer en el medio rural aragonés. Se realizaron 20 talleres formativos dirigidos a emprendedoras del medio rural aragonés con la asistencia de 192 mujeres.

Se trabaja con la Federación de Cooperativas Agrarias de Aragón (FACA) en el fomento de la incorporación de mujeres a las juntas rectoras. Se ha participado en varias jornadas con esta finalidad.

Las ayudas de incorporación de jóvenes y modernización de explotaciones contemplan como condición prioritaria ser mujer. Durante el año 2018 las mujeres han supuesto el 25,53% de las incorporaciones y el 16,54% de los planes de mejora aprobados. En las convocatorias de concurrencia competitiva se establece la priorización de los proyectos promovidos por mujeres. El empleo creado por las iniciativas LEADER ha incluido 459 hombres y 426 mujeres. A través de los Grupos LEADER se han financiado servicios en el medio rural: guarderías, centros de la tercera edad, gimnasios sociales, centros de personas con discapacidad...

Participación en el grupo de trabajo para análisis de la aplicación de la Ley de Titularidad Compartida de las explotaciones agrarias. Se hizo una Jornada el 28 de noviembre de 2018. El número de explotaciones que se han acogido de 23 han sido 10 en 2018.

Con motivo del Día Internacional de la Mujer Rural el 15 de octubre, se celebran jornadas técnicas en varios municipios, charlas informativas de experiencias de mujeres rurales y exposición de productos en colaboración con el IAM.

Realización de talleres formativos dirigidos a emprendedoras del medio rural aragonés organizados por el Instituto Aragonés de la Mujer.

Convenios de colaboración entre el Instituto Aragonés de la Mujer y las Comarcas de la Comunidad Autónoma de Aragón para la formación en materia de seguridad en las redes informáticas para mujeres

CONCLUSIONES:

En términos generales, se ha avanzado en la implementación de medidas para alcanzar el objetivo de igualdad efectiva de mujeres y hombres en Aragón, aunque los avances han tenido diferentes grados. Por Ejes estratégicos:

Eje 1. Coordinación Institucional: Los mayores esfuerzos se han dirigido al refuerzo de la coordinación de las políticas de igualdad del Gobierno de Aragón. En este sentido es de gran importancia la aprobación de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.

De acuerdo con esta Ley deben crearse los órganos de cooperación y coordinación en ella previstos (Comisión Interdepartamental para la Igualdad y el Consejo Aragonés por la Igualdad de Género).

En este período se ha elaborado el Diagnóstico y análisis para el Plan de Igualdad de la Administración General, y el IAM ha participado en los grupos de trabajo de la Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y hombres, Comités de seguimiento de Fondos Europeos, así como se ha colaborado con la Universidad de Zaragoza en la elaboración de Estudios con perspectiva de género, formación de personal funcionario...

Eje 2. Transformación Social. Igualdad de trato: Con 11 medidas y 96 objetivos, representan más del 50 % del Plan, con un grado de cumplimiento del 87,5 % de medidas iniciadas o terminadas. Cabe destacar la elevada participación de los departamentos y organismos autónomos en la ejecución de las medidas definidas en este Eje.

Eje 3. Estado del Bienestar con perspectiva de género: Se han incorporado medidas que favorezcan el acceso de mujeres víctimas de violencia de género a la vivienda, así como realizado diferentes talleres de formación y sensibilización en materia de igualdad, y campañas de prevención de agresiones sexuales. En este Eje están pendientes de implementar las Medidas correspondientes al Objetivo de Innovación social desde el feminismo y la perspectiva de género como respuesta a nuevos retos.

Eje 4. Empleo y Economía: Se han realizado diferentes acciones para mejorar la empleabilidad de las mujeres que incluyen convenios

de colaboración, acciones formativas, asesorías o medidas del INAEM para superar la brecha de género en el acceso al mercado laboral. El liderazgo y empoderamiento femenino en el mundo laboral, se ha impulsado a través de la financiación de la "Cátedra de Desarrollo Directivo Femenino", el Programa de Directivos/as INAEM o la celebración del IX Curso de Iniciativas Empresariales lideradas por mujeres emprendedoras.

Se destaca la labor realizada por el grupo de trabajo de planes de igualdad en las empresas dependiente del Consejo de Relaciones Laborales de Aragón.

Finalmente se resaltan los avances realizados en relación a la Igualdad y medio rural con programas de formación y asesoramiento dirigidos a emprendedoras del medio rural aragonés; el fomento de su participación en las juntas rectoras de las cooperativas o el impulso en la aplicación de la Ley de Titularidad Compartida. La priorización de los proyectos promovidos por mujeres o que en las ayudas de incorporación de jóvenes y modernización de explotaciones contemplen como condición prioritaria ser mujer, posibilita el incremento de su autonomía económica.

Aunque el Instituto Aragonés de la Mujer destaca como la principal unidad administrativa en el desarrollo e impulso de este I Plan Estratégico para la Igualdad de mujeres y hombres en Aragón (2017-2020), debe señalarse la importante implicación tanto de los diferentes departamentos competentes por razón de las materias objeto de las medidas contenidas en el Plan, como de otros organismos autónomos (Instituto Aragonés de Empleo, Instituto Aragonés de la Juventud, Instituto Aragonés de Administración Pública...).

Asimismo es necesario resaltar en este período, la importancia de la aprobación de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón; la elaboración del Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades entre las mujeres y los hombres del Servicio Aragonés de Salud para el período 2019-2022, y la aprobación del I Plan para la Promoción de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el Sector Deportivo Aragonés para el período 2018-2019, así como la elaboración del Diagnóstico y análisis para el Plan de Igualdad de la Administración General.

La evaluación final de este Plan permitirá conocer los resultados alcanzados durante la totalidad de su período de ejecución, detectar las dificultades que han surgido en la implementación de sus medidas y también proporcionará información relevante para poder seguir

avanzando en la consecución efectiva de la igualdad de mujeres y hombres en Aragón.