

***INFORME DE EVALUACIÓN FINAL DEL
I PLAN ESTRATÉGICO PARA LA
IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN
ARAGÓN 2017-2020***

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
EJES ESTRATÉGICOS DEL PLAN Y SUS OBJETIVOS	5
Eje 1: Coordinación Institucional	7
Eje 2: Transformación social. Igualdad de trato	9
Eje 3: Estado del bienestar con perspectiva de género ..	22
Eje 4: Empleo y economía	23
CONCLUSIONES	29
RECOMENDACIONES.....	31

INTRODUCCIÓN

El I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Aragón, 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, dar cumplimiento al artículo 20.1 de la Ley 7/2018 de 28 de junio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.

El Plan Estratégico 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 establecido para su vigencia, y teniendo en cuenta el resultado obtenido en la evaluación intermedia realizada, es necesario realizar una evaluación final 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.

Esta evaluación final pretende recoger la información sobre la ejecución del I Plan Estratégico, conocer qué resultados se han obtenido en el período, así como detectar las dificultades que se han planteado. 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.

La información contenida en este informe ha sido facilitada por los distintos Departamentos y Organismos Autónomos a través de unas fichas enviadas desde el Instituto Aragonés de la Mujer, 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.

Finalmente, no debe dejar de mencionarse la incidencia de la COVID-19 en el último año de vigor del Plan. Con la pandemia se han puesto de manifiesto una serie de consecuencias con carácter general:

- Sobrecarga del trabajo sanitario y de servicios esenciales (personal sanitario, comercio, alimentación) que se encuentran feminizados.
- Centralidad de las tareas de cuidado de las cuales se encargan en su mayoría las mujeres.
- Sufren mayor precariedad y pobreza laboral lo que las sitúa en peor posición para afrontar un nuevo período de crisis.
- Aumento del riesgo de violencia de género y doméstica derivado de la situación de confinamiento.

Además de que algunas medidas han tenido dificultades para su implementación, el Instituto Aragonés de la Mujer ha visto aumentada la atención dispensada en los servicios relacionados con la atención telefónica del teléfono al efecto del que es titular; los servicios relacionados con los alojamientos de mujeres víctimas de violencias e hijos se han incrementado debido a la pandemia y por efecto del confinamiento, así como sus recursos habitacionales han tenido que readaptarse.

EJES ESTRATÉGICOS DEL PLAN Y SUS OBJETIVOS

EJE ESTRATÉGICO 1.- Coordinación institucional: garantizar que las políticas de igualdad del Gobierno de Aragón se organizan, coordinan 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.

Tabla 1. Ejes estratégicos y objetivos

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.

EJES ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS
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.

Tabla 2 Análisis de ejecución del Plan Estratégico (2017-2020)

Ejes	Nº Objetivos	Nº Medidas Medidas totales	Nº Medidas realizadas/ iniciadas	% Medidas realizadas/ iniciadas
1. Coordinación Institucional	1	8	5	62,50 %
2. Transformación Social. Igualdad de trato.	11	91	88	96,70 %
3.Estado del bienestar con perspectiva de género	2	16	13	81,25 %
4.Empleo y Economía	4	49	41	83,67 %
TOTAL	18	164	147	89,63 %

A continuación, se relacionan algunos de los resultados más destacados 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.

De acuerdo con esta Ley se encuentran en tramitación:

- El Decreto por el que se crea y regula la 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.
- El Decreto por el que se regula la Marca de Excelencia en Igualdad.
- El Decreto por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Asimismo, ha sido aprobado el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024 (BOA de 30 de diciembre de 2020). Su objetivo principal es que el hecho de ser mujer u hombre sea irrelevante en el ámbito de Administración General desde el punto de vista de su acceso, carrera y promoción profesional, y erradicar el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo. Sus ejes de actuación son:

- Acceso al empleo público, selección de personal y provisión de puestos de trabajo.
- Clasificación profesional.
- Sensibilización y formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Salud laboral.
- Prevención y protección contra el acoso sexual y por razón de sexo.
- Protección del embarazo, lactancia y maternidad.

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).

En materia de educación, se ha participado en las Jornadas Intercambia en Madrid, y en el estudio promovido por la Delegación del Ministerio de Interior y realizado por la Universidad Complutense de Madrid en materia de igualdad y prevención de la violencia de género. También ha habido cooperación con el Ayuntamiento de Zaragoza, a través de reuniones y acciones concretas como el PIEE (Programa de Integración de Espacios Escolares).

La colaboración con la Universidad de Zaragoza ha incluido la elaboración de estudios con perspectiva de género o la formación de personal funcionario. Así como se colabora en la realización de un mapeo de la comunidad autónoma, tanto desde el punto de vista humanístico como económico de la situación de las mujeres que viven en el medio rural en colaboración con las Comarcas.

Ha sido realizada una campaña de difusión de la página web del Departamento de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente sobre mujeres rurales con difusión a todos los ayuntamientos, Comarcas y Grupos de Acción Local.

Se tiene contacto con el Tribunal de Cuentas de la Unión Europea con el fin de analizar la incorporación de la perspectiva de género en la aplicación de la PAC así como con el Ministerio de agricultura, Pesca y Alimentación en la evaluación y promoción de la figura de la Titularidad Compartida.

Durante todos los años de vigencia del Plan Estratégico, se han realizado Convenios de Colaboración entre el Instituto Aragonés de la Mujer y todas las Comarcas del territorio aragonés para asistencia psicológica a mujeres, defensa personal, seguridad en las redes, etc.

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 alude a todas las actuaciones que se hacen en el marco de la sensibilización y participación social, así como en la formación de profesionales para el cambio hacia la construcción de una sociedad más

igualitaria y diversa. Comprende 11 Objetivos que implican a diferentes departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma.

1. Sensibilización de toda la sociedad:

Fomento de 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"; Video Fórum "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.

Asimismo, se ha llevado a cabo la Exposición fotográfica "Violencia sobre las mujeres en conflictos internacionales"; el Festival de Cine: Promoción de la igualdad de la mujer y lucha contra la violencia; cuatro actuaciones de "Nosotras Palabras y Música"; o patrocinio del libro "Mujeres, migración a la Modernidad".

Se ha elaborado la Guía "Mujeres que son Tesoro" que contiene una selección de una serie de nombres de mujeres que, olvidadas y escondidas en su mayoría por el tiempo, han contribuido con su tesón y esfuerzo a un mundo más habitable y mejor para todos.

Realización de campañas publicitarias y acciones en todas las fechas referentes: Día Internacional de la Mujer y la Niña (11 de febrero); Día internacional de las Mujeres trabajadoras (8 de marzo); Día internacional contra la trata de personas con fines de explotación sexual y contra el tráfico de niños y niñas (23 de septiembre), Día Internacional de las Mujeres Rurales (15 de octubre), Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (25 de noviembre). Dada la situación generada por la pandemia, se celebró una Jornada online el 25 de noviembre de 2020: "Nos queremos libres, sin miedo y vivas".

Este Plan está coordinado con el Plan Estratégico contra la Violencia sobre la mujer.

2. Formación de profesionales:

Apoyo a 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, mujeres migrantes, mujeres CIS y mujeres trans mayores, que ejercen o han ejercido la prostitución, 10 talleres de formación para la atención a mujeres víctimas de violencia de machista (Federación de Barrios de Zaragoza).

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, Defensa personal, Talleres de igualdad feminismo y Ley 4/2007 de prevención integral a las mujeres víctimas de violencia de género, etc...).

Formación interna al personal del IAM: Curso de formación sobre la Ley 4/2018 de 19 de abril de identidad y expresión de género e igualdad social y no discriminación, Procedimiento judicial en violencia contra la mujer, Intervención profesional con personas en situación de trata con fines de explotación sexual, etc...

Realización de 36 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.

Asimismo, el Plan de Formación de Policías Locales incluye los cursos de actualización, especialización y de nuevo ingreso, con especial incidencia en la lucha contra la violencia de género. En el 2018 se incrementaron el número de cursos, horas lectivas y de asistentes respecto a los organizados en 2017, pasando de 25 a 45 cursos, de 550 a 850 horas lectivas y de 600 a 800 asistentes. En el año 2020 debido a la pandemia, se retomó esta formación en noviembre con un formato diferente a través de la organización de una Jornada sobre Violencia de Género. Fue de carácter no presencial con 5 sesiones que fueron grabadas para ser remitidas a todos los Cuerpos de Policía Local para su difusión a las plantillas.

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

Se ha impulsado la formación para la incorporación de la perspectiva de género y mejora de la evaluación de impacto de género normativo y presupuestario. Con este objeto, se impartieron cursos sobre "Unidades de Igualdad en la Administración Pública" en el marco del Convenio ente el IAM y la Universidad de Zaragoza los años 2017,

2018 y 2019; se realizaron 4 talleres sobre "Alternativas al sexismo lingüístico. Porqué y para qué de un lenguaje inclusivo", así como cursos en materia de "Igualdad y comunicación"; Lenguaje inclusivo en la Administración Pública; Cláusulas Sociales y de género en la Contratación Pública, o Aplicación práctica de la guía para la elaboración de informes de impacto de género.

Dada la importancia de las Unidades de igualdad de género para impulsar, coordinar e implementar la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación en las respectivas políticas de los departamentos y organismos autónomos, se han realizado las correspondientes modificaciones de las relaciones de puestos de trabajo, atribuyendo las funciones en materia de igualdad en el 81% de ellos.

A este respecto se ha profundizado en la elaboración de los informes de evaluación previa del impacto de género, destacando el Informe de Impacto de Género del Proyecto de Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Aragón que se viene realizando desde el ejercicio 2019 de acuerdo con el artículo 21 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.

En este período se han aprobado el Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades entre las mujeres y los hombres del Servicio Aragonés de Salud (2019-2020); el I Plan para la Promoción de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el Sector Deportivo Aragonés para el período 2018-2019, y el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la Administración General de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón para el período 2021-2024.

En cuanto a la disposición de información desagregada por sexos, el Instituto Aragonés de Estadística viene publicando los "Datos básicos de las Mujeres en Aragón" con carácter anual. Asimismo, en la Ley 2/2020, de 22 de octubre, de Estadística de Aragón, se recoge en su artículo 30 que se procurará la máxima desagregación posible a efectos de la obtención de los datos y la presentación de los resultados, teniéndose en cuenta el ámbito de desagregación de género.

Asimismo, y para promover la participación política con perspectiva de género y la visibilización de las mujeres en los asuntos públicos, se inició en noviembre de 2020 el proyecto ASPASIA. Este proyecto del Laboratorio de la Dirección General de Gobierno Abierto e Innovación Social en colaboración con el Instituto Aragonés de la Mujer, destaca entre sus líneas de trabajo: el Observatorio (para identificar desequilibrios en la composición de mesas, foros, paneles...;

participar en la elaboración de las políticas públicas a través de los procesos de participación ciudadana; o el envío de propuestas de mejora de los servicios públicos), y Actividades formativas y participativas.

Para la integración de la perspectiva de género en la contratación pública, se elaboró en 2018 la Guía Práctica sobre la inclusión de Cláusulas Sociales en la Contratación Pública, con especial atención a las cláusulas que permitan la integración y participación en los contratos de las mujeres, y que ha sido actualizada en 2020.

4. Promoción de la igualdad en los ámbitos educativos.

Educación:

Se han revisado los contenidos de las asignaturas de Educación para la Ciudadanía y Valores éticos de 3º de la ESO relativos a la igualdad entre hombres y mujeres.

Formación dirigida a familias: "Corresponsabilidad y estilos educativos: antídotos ante las violencias machistas", Talleres "Construyendo igualdad" dirigidos tanto a alumnado como a profesorado y familias, 278 Talleres sobre estereotipos y roles de género, las relaciones afectivas, el lenguaje inclusivo y la publicidad sexista. Charlas para la promoción de actividades de fomento de igualdad afectiva entre hombres y mujeres y para la educación sexual dirigidas a familias.

Firma del Convenio de Colaboración entre el Departamento de Educación, Cultura y Deporte y la Asociación de Mujeres Profesionales y Directivas de Aragón para la realización del programa educativo "Talleres Soy Futuro" para contribuir a la igualdad efectiva entre hombre y mujer.

Implementación de patios inclusivos igualitarios en 50 centros educativos.

Diseño de un sello logo-marca para identificar a aquellos centros educativos que trabajen por la igualdad, concedido según convocatorias. Cada centro educativo tiene autonomía para la inclusión de indicadores dentro de su Plan de Igualdad, que está en proceso de elaboración.

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, más de 100 talleres artísticos con perspectiva de género; así como Talleres de Cine y de youtubers, con la grabación de 5 vídeos publicados en el canal de Youtube del Gobierno de Aragón.

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.

Formación en Inclusión e Igualdad para la Red de Orientación Educativa, maestros de Pedagogía Terapéutica y maestros de Audición y Lenguaje. Celebración de mesas redondas en las Jornadas provinciales para la formación del Profesorado de Personas Adultas en las que se trataron la igualdad, diversidad afectivo sexual, etc...

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 Equitriviral con contenidos que trabajan la visibilización de la mujer y la equidad de género.

Bibliografía sobre igualdad de género, diversidad cultural y diversidad afectivo sexual. Juegos de mesa cooperativos sobre igualdad de género y diversidad familiar.

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.

Configuración del Equipo de Orientación Educativa en Convivencia Escolar.

Planes y proyectos: revisión e impulso del Plan de Convivencia en todos los centros educativos, participación en el programa Mira y Actúa en la categoría Género e Igualdad, Desarrollo de Proyectos de Innovación Educativa en las líneas de igualdad de género y gestión de emociones, Desarrollo de Planes de Innovación educativa en los cuales aparece el ámbito "Convivencia y participación de los sectores de la Comunidad Educativa".

Ámbito universitario:

Impulso de la Cátedra de Igualdad de Género del Instituto Aragonés de la Mujer y la Universidad de Zaragoza. La Cátedra cumple satisfactoriamente sus objetivos, consolidando y ampliando sus líneas de actuación. En el año 2020, y debido a la situación generada por la Covid-19, no ha podido firmarse el convenio. Se publicitan las actividades del IAM a través de la página web del Observatorio de Igualdad y de sus redes sociales (Facebook, Twitter e Instagram).

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, actividades de sensibilización dirigidas al público en general el 25 N (Intervención en Violencias Machistas) y el 8 M (Relaciones intergeneracionales y de cuidado y Jornada "Arte y Mujeres. Miradas en un encuentro intergeneracional), Mujeres en Acción, Conciliación corresponsable: reorganización de tiempos de vida personal y de trabajo, Cuenta atrás del feminismo.

La Universidad de Zaragoza, incluye numerosas materias de igualdad en diferentes actividades y programas propios: Máster Universitario de Relaciones de Género, Curso extraordinario "Emprendimiento y Liderazgo para la Igualdad", Actividades culturales "Sin Género de Dudas", Exposición "Sin ellas no hay futuro", etc

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.

El IAM ha elaborado una guía para la promoción de las profesiones Científicas y Tecnológicas (IAM-STEM), con el objetivo de motivar la vocación de carreras STEM entre las jóvenes, poniendo en valor a otras mujeres que ya han recorrido ese camino, pioneras en diferentes ámbitos y reconociendo su contribución a la ciencia, así como un álbum en el que se pueden encontrar 36 mujeres que a lo largo de la historia y en la actualidad, desarrollan su actividad en áreas técnico-científicas.

A través de la línea de actuación "Girls Day-Una ingeniera en cada cole", la UZ fomenta los estudios de ingeniería, la rama con menor porcentaje de mujeres en sus estudios para facilitar el acceso de las estudiantes a esta formación. Concurso "Científicas antes que yo", "El ingenio (in)visible, pone en valor el papel de las mujeres ingenieras.

Convocatoria del Premio de Investigaciones Feministas en materia de igualdad.

Entre las actividades de formación continua para el profesorado, destacan "Como incorporar la perspectiva de género en la docencia habitual y el curso Lenguaje inclusivo y docencia universitaria.

Para el personal de administración y servicios se imparte anualmente el curso "Lenguaje inclusivo no sexista", y para el alumnado el Taller "Lenguaje inclusivo y no discriminatorio: una clave para la igualdad".

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. En estos momentos se encuentra en fase de diagnóstico el segundo Plan de Igualdad.

Lenguaje inclusivo: el Plan de Igualdad de la UZ, en su medida 5.2 dice que la Universidad impulsará la utilización de un lenguaje no sexista en todos sus documentos internos y externos. El observatorio de Igualdad ha revisado y asesorado el uso de ese lenguaje en varios documentos a petición de los propios servicios que habían redactado los mismos.

La memoria de responsabilidad social de la Universidad aporta datos desagregados por sexo tanto en el número de alumnas egresada como en la inmensa mayoría de datos que allí se publican.

5. Fomentar un cultura igualitaria e inclusiva:

Las bibliotecas de Zaragoza, Huesca y Teruel y de Aragón, se han sumado al Proyecto Cultura en Igualdad. Se ha desarrollado de manera específica un trabajo en el campo de Autoridades para visibilizar el trabajo de las escritoras.

Dentro de este Proyecto Cultura en Igualdad se han publicado una serie de cuadernillos didácticos que ayudan a superar los estereotipos de lo femenino en el arte y la historia. Exposiciones virtuales, vídeos y cuadernos didácticos "Los papeles de la Casa". Adhesiones a la iniciativa (on line por motivos de la COVID-19) "Slow Art Day" con obras de mujeres y adhesión a la celebración del Día Internacional de la Mujer de los Museos de Zaragoza, Huesca, Juan Cabré, Pedagógico de Aragón e IAACC Pablo Serrano.

Hay una 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. El Departamento de Educación, Cultura y Deporte celebra el día Internacional 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:

Se han llevado a cabo Talleres sobre Igualdad en las Federaciones deportivas.

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.

Se ha incrementado el apoyo a los equipos deportivos femeninos, tanto los importes concedidos como el número de clubes subvencionados que son del 40 % del total.

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.

Charlas en los IES durante los años 2019 y 2020 con mujeres deportistas referentes, Documentales de Una Vida de Esfuerzo. Tres temporadas en total 32 deportistas, Concursos audiovisuales, creación de plataformas para la potenciación del deporte femenino.

En cuanto al lenguaje, se ha revisado normativa y en las nuevas órdenes ya se utiliza un lenguaje no sexista.

Se ha detectado, según el Diagnóstico de la Mujer en el Deporte, la escasísima Visibilización de las deportistas aragonesas en los medios de comunicación. Se han realizado Campañas de TV "Una Vida de Esfuerzo" y se ha creado la Mesa Mujer y Deporte.

7. Cooperación al desarrollo con perspectiva de género:

Las convocatorias de subvenciones 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.

Talleres en IES Pirámide, Casa de Juventud, Campus de Teruel; Procesos de participación ciudadana en torno a la ética del cuidado y la corresponsabilidad en 6 grupos de mujeres de Aragón, Talleres de Salud y Género sobre la salud global desde la perspectiva de los Derechos Humanos.

8. Juventud:

Difusión de la perspectiva de género entre la población juvenil a través de un concurso sobre microrrelatos celebrado anualmente, 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 32 Talleres con la asistencia de 522 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 13 % del importe total se ha asignado a proyectos que tienen como objeto fomentar la perspectiva de género.

El primero de los criterios de valoración en la convocatoria de subvenciones en materia de juventud para entidades sin ánimo de lucro, considera que el proyecto desarrolle valores basados en la lucha contra posturas sexistas, valorándose en 1 punto.

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 sobre enfermedades o estado de salud se realiza con perspectiva de género ya que la variable sexo es esencial ([Atlas de salud en Aragón](#)).

En los programas de Promoción y Educación para la salud, la equidad, las habilidades para la vida y la salud emocional constituyen áreas esenciales del trabajo en primaria y secundaria y los centros en los que se realizan los programas los realizan en aulas completas. Así, en curso 2019-20 se han acreditado 191 escuelas promotoras de salud, han participado 1897 profesionales del ámbito educativo y 17275 de alumnado.

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".

El Plan de salud de Aragón 2030 constituye un instrumento para fomentar esta coordinación que queda recogida en el objetivo 5 del área 3 por lo que se está trabajando en las medidas que la desarrollan impulsando la atención de proximidad y proyectos de continuidad de cuidados, apoyo a los cuidadores directos y mejora de recursos en el ámbito sociosanitario para prevenir la claudicación familiar, entre otras.

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 ofrecen programas a centros de educación primaria que trabajan las bases para una adecuada educación afectivo sexual entre los que cabe señalar habilidades para la vida y salud emocional y

convivencia. Igualmente, también se desarrolla en los centros de educación secundaria el programa Cine y Salud y pantallas sanas.

Se ha configurado un grupo de trabajo para avanzar en un programa integral de la sexualidad en el ámbito educativo en el que participan profesionales del Departamento de Educación, Cultura y Deporte y expertos en educación afectivo-sexual.

Además, en las bases del [certamen de Cine y salud](#) se impulsa que el alumnado de los centros trabaje mensajes de salud relacionados con el género, la igualdad, diversidad afectivo-sexual.

En la actualidad la Comunidad Autónoma facilita el acceso a tratamientos de fertilidad a todas las mujeres independiente mente de su orientación sexual y también se está trabajando en el "Proyecto de orden por la que se modifica el anexo III del Real Decreto 1030/2006, de 15 de septiembre, por el que se establece la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud y el procedimiento para su actualización y los anexos I y II del Real Decreto 1277/2003, de 10 de octubre, por el que se establecen las bases generales sobre autorización de centros, servicios y establecimientos sanitarios".

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 Internacional de la Mujer trabajadora (8 de marzo), Día Internacional de las Mujeres Rurales (15 de octubre), Día contra la Violencia de Género (25 de noviembre) etc...

Difusión del número 900504405, No significa no. Y sin un Sí, también es no. Tolerancia cero con las agresiones sexuales, Día Internacional contra la explotación sexual y el tráfico de mujeres, 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".

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.

Organizada por el IAM y la Asociación Periodistas por la Igualdad, el 19 de diciembre de 2019, tuvo lugar la Jornada «Medios de comunicación y eliminación de las violencias contra las mujeres». Esta jornada comenzó con una mesa redonda en la que se trató el proceso de atención a la víctima de violencia machista, con la participación de expertos en la materia y finalizó con una masterclass sobre periodismo y feminismo.

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.

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.

Aprobación del Decreto 19/2020, de 26 de febrero, del Gobierno de Aragón por el que se regulan las prestaciones económicas complementarias para víctimas de violencia, publicado en el BOA el 3 de marzo de 2020.

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 los nuevos retos:

El Instituto Aragonés de la Mujer, a través de su página web, publica los materiales e informa sobre las jornadas que se realizan sobre igualdad de género y diversidad afectivo sexual, considerando la perspectiva de género.

Según el Instituto Aragonés de Estadística, del total de personas perceptoras de la Renta Activa de Inserción, el 57,40 % son mujeres.

En noviembre de 2019 se realizó una Jornada sobre "Conciliación y corresponsabilidad: ¿Dónde estamos? ¿Hacia dónde vamos?".

Convocatoria de Subvenciones para la prestación de servicios que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el ámbito rural, dirigidas a las Comarcas de la Comunidad Autónoma.

Convocatoria anual de subvenciones para la realización de proyectos de apoyo a las familias por las entidades sin ánimo de lucro.

Eje 4: Empleo y economía

1. Empleo e Igualdad:

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.

Durante los 4 años de vigencia del plan se han asesorado en materia laboral a un total de 5.377 mujeres de todo el territorio aragonés y a 909 mujeres con iniciativas empresariales. También se han desarrollado medidas para la implantación de Planes de Igualdad en las empresas con sesiones formativas grupales y asesoramientos individuales. También se han acompañado a 28 empresas, 16 Centros Educativos y se han realizado 5 jornadas para la elaboración del Plan de Igualdad, tanto exigido por ley como voluntario.

Hay que destacar la Orden 741/2019, de convocatoria de ayudas para la elaboración e implantación de Planes de Igualdad correspondientes a 2019, para empresas no obligadas por convenio colectivo o por ley, previendo un plazo de tres años para cumplir dicha obligación.

Se creó en el Consejo de Relaciones Laborales de Aragón el grupo de trabajo de Planes de Igualdad en las PYMES. 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, El Corte Inglés y Mercadona 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.

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.

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.

Lenguaje inclusivo: El IAM y en coordinación con el IAAP, ha organizado anualmente un curso de formación dirigido a todo el personal sobre la utilización del lenguaje inclusivo en la Administración Pública. También se ha realizado un estudio del lenguaje de la página Web del Gobierno de Aragón, desagregada por Departamentos y Organismos Autónomos, cuyo resultado se comunicará al órgano competente para la realización de las adaptaciones necesarias para un lenguaje inclusivo.

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%).

Aprobación de la Ley 7/2019, de 29 de marzo, de apoyo y fomento del emprendimiento y del trabajo autónomo en Aragón, entre cuyos principios informadores está la inclusión de la perspectiva de género en el apoyo y fomento del emprendimiento y del trabajo autónomo en Aragón, garantizando la igualdad entre mujeres y hombres.

Curso de Iniciativas Empresariales lideradas por mujeres emprendedoras. Se desarrolla anualmente en el marco de colaboración IAM-IAF con el fin de recoger y apoyar las iniciativas de autoempleo de mujeres en Aragón. Durante el año 2020, este programa se ha desarrollado virtualmente dada la situación creada por la Covid19.

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

La Dirección General de Familias, ha puesto en marcha en 2020 un servicio de atención domiciliaria de niños y niñas para dar respuesta a necesidades de conciliación.

Convocatoria anual de subvenciones dirigidas a entidades sociales y a Comarcas Aragonesas, para el desarrollo de servicios y espacios que favorezcan la conciliación.

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.

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](#), con una dirección amigable y una dirección de correo electrónico (mujeresrurales@aragon.es) para recibir sugerencias, preguntas...

En el marco del impulso al conocimiento y análisis de la situación y condiciones de vida de las personas en el medio rural con perspectiva de género, se celebró el 11 de marzo de 2019 una Jornada con Grupos de Acción Local, Organizaciones Profesionales Agrarias y otros agentes sociales para darles a conocer los resultados del estudio "*Situación del mundo rural aragonés desde una perspectiva de género*" desarrollado por la Universidad de Zaragoza.

Así como durante el año 2020 se realizaron dos análisis comarcales de la situación de las mujeres rurales en colaboración con la Universidad de Zaragoza. Uno de ellos de carácter sociológico aplicando el índice VIMUR (Valoración de la Integración de las Mujeres en el Medio Rural) elaborado por el Departamento de Geografía y Ordenación del Territorio; y otro de carácter económico con el Departamento de Análisis Económico para analizar la contribución de las mujeres al crecimiento y desarrollo socioeconómico del medio rural en Aragón. Sus resultados se expondrán en el primer trimestre de 2021. Con estos datos se podrán plantear políticas de apoyo teniendo en cuenta sus puntos de vista y sus demandas.

En la formación ofrecida al sector, se tiene en cuenta la presencia de mujeres y se desglosan los datos de asistencia por sexo. Se incluyen en los programas de formación y asesoramiento a emprendedoras, a través de la asesoría empresarial y laboral del IAM. También los Cursos formativos dentro de la medida 19.2 del PDR (Programa de Desarrollo Rural), priorizando que el destino de las ayudas sea a mujeres. Se ha

incorporado un tema de igualdad de género en el temario del curso de formación para incorporación de jóvenes a la agricultura y ganadería.

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 trabaja conjuntamente con los sindicatos y organizaciones agrarias de mujeres, principalmente FADEMUR o CERES y Cooperativas agrarias en la organización de jornadas de análisis y sensibilización.

Las ayudas de incorporación de jóvenes y modernización de explotaciones contemplan como condición prioritaria ser mujer. Durante el año 2018 las mujeres supusieron 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. 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... En la convocatoria de 2020, han solicitado la subvención 75 mujeres sobre un total de 254 solicitantes, lo que supone un 29% del total. La media de los cuatro años es de un 26%.

Participación en el grupo de trabajo para análisis de la aplicación de la Ley de Titularidad Compartida de las explotaciones agrarias. No hay medidas específicas de discriminación positiva que favorezca el acceso a la actividad agraria en esta modalidad para las mujeres.

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 el año 2020 se ha elaborado un vídeo que se ha difundido por redes sociales.

En las presentaciones que se han realizado en encuentros virtuales o seminarios se ha recalado siempre que las explotaciones agrarias creadas por mujeres tienen de media una mayor producción estándar frente a las iniciadas por hombres.

Realización de talleres formativos dirigidos a emprendedoras del medio rural aragonés organizados por el Instituto Aragonés de la Mujer. Se realizaron 36 talleres formativos dirigidos a emprendedoras del medio rural aragonés con la asistencia de 302 mujeres.

Es importante señalar la difícil situación creada por la crisis sanitaria durante el año 2020, por lo que hubo que, en algunos casos anular y en otros adaptar las actividades programadas como presenciales a nuevas metodologías.

CONCLUSIONES

El Plan recoge cuatro Ejes Estratégicos que comprenden grandes áreas de actuación para lograr la igualdad efectiva de mujeres y hombres en Aragón. Entre ellos, el de "*Empleo y economía*" incluye el empleo como uno de los ámbitos donde las mujeres encuentran mayor dificultad y desigualdad; y la igualdad y medio rural, dadas las características del territorio de la Comunidad Autónoma.

Aunque el Instituto Aragonés de la Mujer, Organismo Autónomo, destaca 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 del resto de organismos e institutos.

En términos cuantitativos, el grado de cumplimiento del Plan puede valorarse como positivo: las medidas realizadas o en proceso constituyen un 89,63 %, aunque los avances han tenido diferentes grados.

Por Ejes estratégicos, destaca por el cumplimiento de sus Medidas con un 96,70 %, el Eje de "*Transformación Social: Igualdad de Trato*". Se trata de un Eje que implica a diferentes departamentos y organismos autónomos de la Administración de la Comunidad Autónoma, con lo que ese grado de cumplimiento evidencia la mencionada implicación de los mismos con sus Objetivos. En menor porcentaje (62,50%), se han desarrollado las Medidas relativas al Eje de "*Coordinación institucional*". No obstante, es necesario poner de manifiesto la aprobación en este período de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.

Asimismo, la situación de pandemia en el último año de vigor del Plan ha incidido en la implementación de algunas medidas, así como ha influido en el retraso en la tramitación de los órganos de cooperación y coordinación previstos en la citada Ley. Sin embargo y paralelamente a la tramitación del Decreto por el que se van a regular las Unidades de Igualdad de Género de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, se han realizado las correspondientes modificaciones de las relaciones de puestos de trabajo, atribuyendo las funciones en materia de igualdad en el 81% de los departamentos y organismos autónomos.

De este modo, se está avanzando en la evaluación previa del impacto de género en el desarrollo por los departamentos y organismos autónomos de su normativa, planes, programas y actuaciones, destacando el Informe de Impacto de Género del Proyecto de Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio; en la implantación del uso integrador y no sexista de todo tipo de lenguaje; o en la obtención de datos desagregados por sexo que permitan el conocimiento del hecho y situación diferencial entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos de intervención autonómica.

El Instituto Aragonés de la Mujer ha impulsado la formación específica en igualdad de género a través de cursos tanto en colaboración con el Instituto Aragonés de Administración Pública, como con la Universidad de Zaragoza a través de la Cátedra de Igualdad de Género. Asimismo, ha promovido Campañas y acciones de sensibilización social muchas de ellas vinculadas a las fechas más señaladas en esta materia.

Se han llevado a cabo diversas publicaciones como la Guía Práctica sobre la inclusión de Cláusulas Sociales en la Contratación Pública, con especial atención a las cláusulas que permitan la integración y participación en los contratos de las mujeres. Esta Guía fue elaborada en 2018 y ha sido actualizada en 2020.

En este período de vigencia del Plan, también ha realizado una labor de asesoramiento y acompañamiento en la elaboración de Planes de igualdad a empresas, entidades y centros educativos, tanto en los casos de obligado cumplimiento como de carácter voluntario. En el ámbito de la Administración autonómica, se ha llevado a cabo 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; 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 del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón para el período 2021-2024.

El I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Aragón parece haber contribuido a alcanzar el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de género bajo el criterio de transversalidad, si bien, los avances han tenido diferentes grados.

RECOMENDACIONES

- Crear las Unidades de Igualdad de Género en aquellos departamentos y organismos autónomos que carecen de ellas. Estas Unidades son de gran importancia para impulsar, coordinar e implementar la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación en sus respectivas políticas. Su inclusión en la Comisión Interdepartamental para la Igualdad, facilitará la coordinación de la acción administrativa en materia de igualdad, así como asegurar la aplicación y efectividad del principio de transversalidad de género.
- Seguir profundizando en la sensibilización y la formación en igualdad de género.
- Continuar con la labor de asesoramiento y acompañamiento en la elaboración de Planes de Igualdad, así como observar el cumplimiento de los Planes de Igualdad ya aprobados.
- Se considera necesario consolidar los avances realizados y mejorar aspectos operativos y de procesos de cara al siguiente Plan Estratégico, determinando de una manera más clara la asignación de medidas y objetivos.
- Es necesario promover que todos los órganos implicados sientan como suyo el Plan Estratégico y se involucren en la consecución de los Objetivos.
- Será necesario también tener en cuenta el alcance del impacto de género de la COVID-19 en su triple dimensión - sanitaria, social y económica - y que, por sus características, afecta de forma diferente a mujeres y hombres.