



# **Plan de Transversalidad de género en las acciones del INAEM**

Versión 10 de abril de 2023

## ÍNDICE

<b>ÍNDICE.....</b>	<b>1</b>
<b>PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL .....</b>	<b>3</b>
<b>CONTEXTO ESTRATÉGICO DEL PLAN .....</b>	<b>4</b>
<b>RETOS DEL MERCADO LABORAL DE ARAGÓN A LOS QUE RESPONDE EL PLAN.....</b>	<b>5</b>
<b>METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN.....</b>	<b>11</b>
<b>ESTRATEGIA Y OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN.....</b>	<b>12</b>
<b>ESTRUCTURA DE LA PROGRAMACIÓN DEL PLAN .....</b>	<b>13</b>
<b>PÚBLICO DESTINATARIO DEL PLAN.....</b>	<b>14</b>
<b>PLAN DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LAS ACCIONES DEL INAEM (EJES, LÍNEAS DE INTERVENCIÓN, OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS).....</b>	<b>15</b>
<b>RESPONSABLES INSTITUCIONALES PARA EL DISEÑO, IMPULSO DE LA EJECUCIÓN, COORDINACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN.....</b>	<b>21</b>
Secretaría General del INAEM	21
Grupo técnico del Plan de transversalidad	21
Competencias del grupo técnico del Plan de transversalidad	21
Composición del grupo técnico del Plan de transversalidad	22
Unidades competenciales del INAEM responsables de la ejecución	22
<b>VIGENCIA Y CRONOGRAMA DEL PLAN .....</b>	<b>23</b>
Vigencia del Plan	23
Cronograma del Plan	23
<b>RECURSOS PRESUPUESTARIOS DEL PLAN .....</b>	<b>24</b>
<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN .....</b>	<b>25</b>
Seguimiento	25
Evaluación	25
<b>GLOSARIO DE TÉRMINOS UTILIZADOS EN EL PLAN .....</b>	<b>27</b>

<b>FICHAS DETALLADAS DE LAS MEDIDAS DEL PLAN .....</b>	<b>30</b>
<b>EJE 1. Institucional y estratégico. Principio de Igualdad en la institución, la estrategia programática, la comunicación y las alianzas de colaboración del INAEM</b>	<b>30</b>
L.I. 1.1. Implantación de la transversalidad de género en la estructura del INAEM.....	30
O.E. 1.1. Fortalecer las capacidades institucionales del INAEM y de su personal para el impulso de la transversalidad del enfoque de género.....	30
L.I. 1.2. Enfoque de género en el ciclo de programación de las PAE del INAEM.....	34
O.E. 1.2. Incorporar el enfoque de género en las fases de diagnóstico, diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las PAE.....	34
L.I. 1.3. Enfoque de género en la comunicación del INAEM.....	44
O.E. 1.3. Alinear el manual de comunicación y la estrategia de comunicación del INAEM con la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres .....	44
L.I. 1.4. Interlocución con entidades colaboradoras y otras organizaciones intervinientes en el mercado laboral para apoyar la aplicación del enfoque de género en la intervención y la ejecución del Plan de transversalidad .....	47
O.E. 1.4. Promover la cooperación del INAEM, las entidades colaboradoras y otras organizaciones del ecosistema de empleo de Aragón para la aplicación del enfoque de género y la igualdad en las PAE y para la ejecución del Plan de transversalidad .....	47
<b>EJE 2. Servicios y programas. Actuación para la igualdad entre mujeres y hombres en las PAE del INAEM</b>	<b>49</b>
L.I. 2.1. Fomento de la participación económica de las mujeres, disminuyendo la inactividad asociada a las responsabilidades de cuidado y a la desmotivación por la búsqueda activa de empleo .....	49
O.E. 2.1.a. Motivar, informar y orientar acerca del empleo para impulsar la activación de aquellas mujeres que se han desalentado en su búsqueda activa o con responsabilidades de cuidado que impidan disponibilidad plena para trabajar .....	49
O.E. 2.1.b. Propiciar medidas que apoyen la compatibilización de responsabilidades con el desarrollo de itinerarios de empleo.....	51
L.I. 2.2. Reducción del desempleo propiciando oportunidades de mejora de la empleabilidad y de inserción laboral de las mujeres en Aragón .....	52
O.E. 2.2. Eliminar las barreras para el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado laboral y lograr un incremento del empleo femenino estable y de calidad.....	52
L.I. 2.3. Diversificación de las opciones formativas y profesionales de mujeres y hombres con el fin de reducir la segregación en el mercado laboral .....	56
O.E. 2.3. Impulsar las elecciones profesionales entre las mujeres y los hombres con el fin de reducir la segregación horizontal y vertical en el mercado laboral y en la formación de mujeres y hombres .....	56
L.I. 2.4. Apoyo al emprendimiento, al empleo autónomo y a la economía social de las mujeres, especialmente en sectores de oportunidad y en sectores con infrarrepresentación femenina .....	58
O.E. 2.4. Fomentar el emprendimiento, el empleo autónomo y la economía social para equiparar la presencia de ambos sexos en un amplio abanico de sectores de actividad de Aragón y reducir la brecha de género en materia de autoempleo y emprendimiento .....	58

## PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL

Aplicar la transversalidad de género en las Políticas Activas de Empleo es imprescindible en el funcionamiento y desarrollo de las mismas y premisa obligada a considerar en la política pública según sustenta el acervo normativo de igualdad vigente en Europa, España y en la Comunidad Autónoma de Aragón.

En concreto y en materia de igualdad en el empleo y normativa que afecta a la Comunidad Autónoma de Aragón, se destaca lo siguiente:

- La *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (artículo 42. Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres)* dispone que las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo.
- La *Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón (artículo 37. Igualdad de género en el empleo)* establece que la administración pública aplicará la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el empleo y la lucha contra la discriminación salarial.
- El *Estatuto de Autonomía de Aragón*, en su artículo 24, determina el principio de igualdad como vector de todas las políticas públicas en la Comunidad Autónoma. Siguiendo este precepto, uno de los objetivos prioritarios del segundo Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón (2021-2024) es: *Reducir las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y la economía, con especial incidencia en las desigualdades que conllevan la existencia de brecha retributiva, así como el impulso del emprendimiento femenino.*

A pesar de la crisis social y económica atravesada a consecuencia de la COVID-19, las cifras de empleo en Aragón registran una tendencia positiva: en 2021, según datos EPA, se ha recuperado la mitad del empleo con respecto al descenso experimentado en el año anterior, favoreciendo especialmente a las mujeres. No obstante, si bien la participación económica de las mujeres en Aragón es relativamente alta con respecto al conjunto del Estado, es también cierto que aún se registran brechas entre mujeres y hombres a las que es necesario atender.

En este sentido, el *Instituto Aragonés de Empleo (en adelante INAEM)*, según lo dispuesto en la normativa y el principio rector de igualdad -incluido en su texto fundacional- ha venido mostrando un compromiso e invirtiendo recursos para la eliminación de las desigualdades de género en el empleo y en la formación, buscando la progresiva incorporación de las mujeres en el mercado laboral aragonés y la eliminación de la patente desigualdad estructural en el empleo.

Tratando de dar un paso más allá en este propósito, el INAEM durante 2022 ha impulsado la elaboración del *Plan de transversalidad de género en las acciones del INAEM* (en adelante *Plan de transversalidad*) presentado en este documento como la herramienta articulada para promover la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres en el mercado laboral de Aragón.

Este es un Plan, desarrollado bajo el paraguas del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR) y, en concreto, de su *Componente 23 "Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo"*, en coordinación con el SEPE y de los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas. Esta actuación se encuentra enmarcada en la inversión 2 del Componente 23 del PRTR *"Empleo Mujer y transversalidad de género en las políticas públicas de apoyo a la activación para el empleo"* (C23.I2), y dentro del proyecto *"Acciones para favorecer la transversalidad de género en todas las PAE"*, contribuyendo al cumplimiento del objetivo CID<sup>1</sup> n° 343 del PRTR.

---

<sup>1</sup> CID. Acrónimo de Council Implementing Decision, (Decisión de Ejecución del Consejo) de la UE para aprobar el Plan Nacional de Recuperación de España. CID, en este contexto, puede ser considerado como el acuerdo al que se han comprometido España y la Unión Europea para dar cumplimiento a lo previsto en el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia.

## CONTEXTO ESTRATÉGICO DEL PLAN

El **Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR)** es el programa para España de inversiones públicas y reformas (2021 -2023) financiado por el **Mecanismo para la Recuperación y Resiliencia (MRR) del Fondo Next Generation de la Unión Europea** y que tiene como objetivo dar respuesta a la crisis social y económica consecuencia de la COVID-19.

Su **Componente 23: Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo**, en su **Inversión 2 "Empleo, Mujer y transversalidad de género en las políticas públicas de apoyo a la activación para el empleo" (I2)** está liderado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social a través del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y los Servicios de empleo de las Comunidades Autónomas responsables del impulso de las Políticas Activas de Empleo (en adelante PAE).

Las acciones previstas en la I2 se proponen solventar la crisis económica causada por la COVID-19 incidiendo en el mercado laboral y atendiendo a la igualdad entre mujeres y hombres como una cuestión transversal. Para ello, se persiguen llevar a cabo –de modo coordinado- acciones para favorecer la transversalidad de género en todas las PAE promovidas desde los servicios públicos de empleo (de la Administración General del Estado y de las Comunidades Autónoma).

El INAEM, en este mismo contexto, se ha propuesto implementar durante 2022-2023, el Programa Específico **"Análisis y evaluación de las medidas dirigidas a impulsar la transversalidad de género en el ámbito de las PAE de la Comunidad Autónoma de Aragón"**.

En el marco de este Programa, se ha elaborado un **Diagnóstico de género del mercado laboral en Aragón (2019-2021)** -estadístico y participativo- para detectar las desigualdades de género en el mercado laboral aragonés, entre otros objetivos. Este contiene cifras estadísticas que constatan la desigual situación de mujeres y hombres en el mercado laboral de la Comunidad y en algunos de los resultados de participación de mujeres y hombres en la actuación del INAEM en materia de orientación, intermediación y fomento del empleo durante el periodo 2019-2021.

El análisis del diagnóstico finaliza con una síntesis de retos y propuestas para la transversalidad del enfoque de género en las PAE de Aragón, inferidas de los datos cuantitativos y del trabajo de campo con informantes y que han sido la base sobre la que se ha elaborado este **Plan de transversalidad en las acciones del INAEM**.

Se espera que la ejecución del **Plan de transversalidad en las acciones del INAEM**, desarrollado en este contexto estratégico y programático, como metas finales, incremente los niveles de participación económica de las mujeres en la Comunidad Autónoma de Aragón, contribuya a que las empresas y otros grupos de interés en el ecosistema laboral sean conscientes de su papel determinante para alcanzar mayores cotas de igualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral y se combatan los estereotipos y sesgos que desde la sociedad se reproducen e impiden que las mujeres se incorporen al mundo laboral en condiciones de igualdad y calidad.

Para ello, se plantea la adopción de un conjunto de múltiples medidas y acciones ordenadas para aplicar el principio de transversalidad de la igualdad entre mujeres y hombres en todas las etapas del ciclo de las PAE que son competencia del INAEM, comenzando por el diagnóstico y continuando por la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación, sin olvidar la implicación y capacitación de responsables políticos, directivos y técnicos, así como de las organizaciones con las que habitualmente el INAEM colabora.

## RETOS DEL MERCADO LABORAL DE ARAGÓN A LOS QUE RESPONDE EL PLAN

A partir de los hallazgos del **Diagnóstico de género del mercado laboral en Aragón (2019-2021)**, sobre la base de fuentes estadísticas sobre mercado de trabajo en España y en Aragón, se desprenden los siguientes retos y propuestas:

Retos y brechas de género identificadas	Propuestas de intervención a acometer por el INAEM, de acuerdo a sus competencias
<p><b>Disminuir la inactividad laboral asociada a los labores de los cuidados y del hogar:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Tasa de actividad económica de mujeres 9 p.p. inferior a la de hombres (63% vs 54%). La brecha se incrementa en las personas más jóvenes (en especial 20-24 años).</li> <li>➤ 32% de mujeres se sienten obligadas a abandonar o no incorporarse al mercado laboral por la realización de trabajo reproductivo no remunerado.</li> <li>➤ 9 de cada 10 de las excedencias por el cuidado a menores en año 2021 fueron de mujeres.</li> </ul>	<p>→ Facilitar y motivar el acceso a los servicios de búsqueda de empleo donde se detecten tasas más bajas de actividad laboral de las mujeres, con flexibilización horaria y TICs.</p>
<p><b>Mejorar las condiciones laborales de las mujeres ocupadas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Más presencia de mujeres en contratos a tiempo parcial (26% de mujeres vs 5% de hombres).</li> <li>➤ 16% de mujeres optan por esta jornada por la dedicación a los cuidados de personas dependientes.</li> <li>➤ A ellas les afecta en mayor medida la temporalidad (28% de mujeres vs 21% de hombres).</li> <li>➤ Cobran menos que los hombres: brecha salarial global del 19% de media, superior al 30% en algunas casuísticas.</li> </ul>	<p>→ Hacer partícipes a más mujeres en el mercado laboral, incrementando las tasas de actividad y el desarrollo de la empleabilidad que posicione el acceso a empleos con mejores condiciones laborales.</p>

Retos y brechas de género identificadas	Propuestas de intervención a acometer por el INAEM, de acuerdo a sus competencias
<p><b>Reducir las tasas de desempleo en la ocupación de mujeres:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Tasa de desempleo en las mujeres mayor que la de hombres (12% vs 8%).</li> <li>➤ El desempleo afecta más significativamente a personas jóvenes, especialmente a mujeres menores de 19 años (49% de mujeres vs un 28% de hombres) y entre 20-24 años (27% de mujeres vs 20% de hombres).</li> <li>➤ Mayor porcentaje de desempleo en mujeres con educación superior (30,1%) y en hombres con estudios de Primera etapa secundaria o similar (30,7%).</li> <li>➤ Mayor porcentaje de mujeres en desempleo de larga duración. 63% de quienes no perciben ningún tipo de prestación estando en paro son mujeres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Capacitar en habilidades digitales y tecnológicas aplicadas al empleo, con el fin de no dejar a nadie atrás. Resulta indispensable incidir el desarrollo de medidas dirigidas a promover y a superar la denominada "brecha tecnológica" que afecta más notoriamente a las mujeres.</li> <li>→ Impulsar la búsqueda activa de empleo y dar a conocer los servicios autonómicos, provinciales y locales en materia de empleo (tanto del INAEM como aquellos procurados por organizaciones colaboradoras).</li> <li>→ Trabajar conjuntamente con las empresas para superar los obstáculos que favorecen la segregación entre mujeres y hombres en el mercado laboral.</li> <li>→ Atraer a las mujeres hacia los sectores emergentes y donde ellas tengan menos presencia. También sensibilizar a las empresas para generar compromisos de contratación de mujeres.</li> </ul>
<p><b>Trabajar por una educación/formación profesional libre de estereotipos de género:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 53% de personas matriculadas y 58% de las egresadas en estudios universitarios son mujeres.</li> <li>➤ 16% de mujeres se matriculan en carreras STEM (vs 39% de hombres).</li> <li>➤ Las mujeres escogen carreras vinculadas a los negocios, administración, derecho y ámbito sanitario, educativo y social. Los hombres, aquellas asociadas a ingenierías, negocios, administración, derecho y educación.</li> <li>➤ 85% de mujeres se encuentran en el sector servicios (vs 53% de hombres), 11% en la industria (vs 27% de hombres) y 2% en la construcción (vs 11% de hombres).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Contribuir, desde la incidencia del INAEM, a superar los estereotipos de género del alumnado de las escuelas, institutos de educación secundaria, centros de formación al seleccionar los itinerarios formativos. Énfasis en el papel de las mujeres en las carreras STEM.</li> <li>→ Perseguir la paridad o el equilibrio de género, promoviendo la incorporación de mujeres y hombres en sectores donde tengan poca presencia respectivamente.</li> </ul>

Retos y brechas de género identificadas	Propuestas de intervención a acometer por el INAEM, de acuerdo a sus competencias
<p><b>Fomento del emprendimiento y empleo autónomo de mujeres en sectores de oportunidad:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Tasa de empleo por cuenta propia: (11,2% de mujeres vs 20,7% de hombres).</li> <li>➤ La mayoría de mujeres que trabajan por cuenta propia lo hacen en el sector servicios vs los hombres lo hacen en este y en la construcción.</li> <li>➤ Tasa de actividad emprendedora de mujeres es 8 puntos inferior que la de los hombres (46% vs 54%).</li> <li>➤ La mayor parte de los negocios emprendidos consolidados son de hombres (57% vs 43%).</li> <li>➤ Tasa de abandono de mujeres inferior a la de los hombres (33% vs 67%).</li> <li>➤ Los hombres representan un 32% y las mujeres un 28% de las personas autónomas con personas asalariadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Incentivar el empleo por cuenta propia de mujeres, sobre todo en sectores emergentes y actividades asociadas con una transformación tecnológica y ecológica sostenible.</li> <li>→ Promover el autoempleo en sectores feminizados y el empleo en actividades enmarcadas en la economía social (cooperativas, sociedades laborales, empresas de inserción, etc.).</li> <li>→ Fortalecer las iniciativas emprendedoras de mujeres, dadas las brechas de género detectadas en la categoría de empresariado establecido.</li> </ul>
<p><b>Atracción de mujeres hacia sectores de oportunidad:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Continúa la segregación por sexo en las ocupaciones: sectores feminizados relacionados con trabajos administrativos y el cuidado y sectores masculinizados vinculados a ingenierías, informática o deportes.</li> <li>➤ No obstante, en Huesca y Teruel se ha alcanzado la paridad en actividades tradicionalmente feminizadas (administrativas o educativas) y, en Zaragoza, en actividades tradicionalmente masculinizadas (fabricación de productos farmacéuticos).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Orientación e itinerarios sin sesgos de género, capacitando al personal del INAEM y facilitando protocolos y recursos para la aplicación eficaz del enfoque de género en las intervenciones.</li> <li>→ Diseño e impartición de Formaciones vinculadas con perfiles profesionales más demandados en los sectores de oportunidad y emergentes que motiven a mujeres y hombres a elegir itinerarios con más oportunidad de empleo, sobre todo aquellos relacionados con las áreas de conocimiento STEM.</li> <li>→ Campañas y otras acciones de sensibilización al empresariado para que sus procesos de selección, contratación, formación y promoción no sean discriminatorios.</li> </ul>

A partir de los hallazgos del Diagnóstico, y sobre la base de fuentes primarias con informantes clave, se recogieron propuestas que refuerzan o amplían las anteriores, poniendo a su vez en valor aquellas actuaciones que viene realizando el INAEM:

**Incluir en los servicios y programas de empleo la detección de necesidades e intereses de personas usuarias, orientándolos a la oferta del mercado laboral de Aragón**

- Contar con un sistema de información, con base tecnológica, que recoja datos para medir indicadores de participación y resultado, desagregados por sexo y otras variables.
- Producir y recoger conocimiento sobre el contexto de intervención, resultados de seguimiento y evaluación de programas e información de las primeras interlocuciones con personas usuarias.
- Eliminar, en la actuación del personal involucrado en la ejecución de las PAE, aquellos sesgos y estereotipos de género que encasillan en ciertas competencias y opciones profesionales y limitan las oportunidades de desarrollo.
- Fomentar la intervención empoderadora por parte del personal del INAEM, especialmente en el caso de mujeres más desanimadas ante el empleo.
- Difundir las actuaciones del INAEM entre la población potencial usuaria con el apoyo de una diversidad de canales y soportes (presenciales y digitales).
- Remunerar las prácticas no laborales para que mujeres y hombres se mantengan hasta el final de su formación.
- Diseñar y poner en marcha programas de empleo para personas que se encuentren en trabajos precarios y deseen mejorar su situación (revisar condiciones de participación en programas dirigidos a personas desempleadas).
- Ejecutar medidas que palién la brecha digital y tecnológica, que afecta mayormente a las mujeres y limitan su posicionamiento ante el mercado laboral y sus requerimientos.
- Animar a los centros de formación colaboradores a incorporar los principios de igualdad de oportunidades en la información y orientación sobre la oferta formativa.
- Promocionar la intermediación laboral sin sesgos de género (uso del CV ciego e impedir la publicación o tramitación por las empresas colaboradoras de ofertas con lenguaje sexista o discriminatorias de forma directa o indirecta).
- Incluir, en las bases reguladoras de subvenciones y en los pliegos de contratos ejecutados por el INAEM, cláusulas de igualdad entre las obligaciones de ejecución más allá de la priorización de mujeres como participantes.

### Intensificar el papel del INAEM para superar las barreras estructurales que impiden la incorporación de la perspectiva de género y el alcance de la igualdad plena entre mujeres y hombres

- Formar y sensibilizar al personal en materia de igualdad y diversidad permitiéndoles adquirir habilidades y conocimientos para eliminar los sesgos interiorizados en el proceso de orientación/ formación.
- Formar a las mujeres destinatarias de las PAE en sectores de empleo emergentes, especialmente en los masculinizados, y a los hombres en los feminizados y emergentes.
- Formar a las personas destinatarias de los PAE en corresponsabilidad en el cuidado, gestión del tiempo, promoción de la igualdad de género y respeto a la diversidad.
- Crear un módulo de igualdad de género obligatorio en todas las formaciones para el empleo cuyos contenidos se adapten a los conocimientos sectoriales y las competencias de la formación para el empleo.
- Promover campañas de sensibilización para eliminar discriminaciones a mujeres, especialmente en el empleo, atendiendo a la diversidad de población y organizaciones del ecosistema aragonés y con perspectiva interseccional.
- Intervenir para combatir la socialización diferenciada por sexo y erradicar los estereotipos de género en la orientación formativa y laboral de los centros educativos.
- Garantizar la utilización de herramientas para un uso inclusivo del lenguaje e imágenes.

### Animar a las empresas y agentes sociales a que expresen y hagan operativo su compromiso con la igualdad de hombres y mujeres

- Desarrollar acciones formativas y de sensibilización dirigidas al tejido productivo y a agentes sociales para que conozcan la necesidad de incorporar la perspectiva de género e interseccional en las prácticas empresariales.
- Incentivar la contratación indefinida, con ayudas a colectivos específicos en empleos en los que estén infrarrepresentados como efecto de los sesgos de género, especialmente a mujeres en situación de vulnerabilidad y en sectores emergentes. Acompañar estas ayudas con información y apoyo a la solicitud.
- Incentivar el diseño de planes de igualdad integrales que afecten a la cultura y a las políticas de gestión de recursos humanos.
- Estudiar empleos que requieran perfiles profesionales técnicos y donde las mujeres tengan menor presencia o cualificación y valorarlos como oportunidad para ellas, ofreciendo formación y competencias específicas.

### Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad, involucrando al conjunto de actores en el mercado laboral

- Atender necesidades de desplazamiento desde núcleos de población reducida alejados de los centros neurálgicos, interviniendo en lugares próximos a las poblaciones de residencia con horarios flexibles y facilitando la atención y formación online (considerando posibles dificultades de acceso a la teleformación) o mixta y, sobre todo, modular.
- Reconocer, mediante certificación o formaciones *ad hoc*, las competencias adquiridas por la experiencia en cuidados.
- Ofertar becas y ayudas de transporte y conciliación, debidamente publicitadas, para las poblaciones con más dificultad de movilidad, con el compromiso de que lleguen a tiempo y estén adaptadas a la situación personal de cada cual.
- Concienciar, mediante formaciones, a las empresas con las que se intermedia, de su responsabilidad como agentes de cambio en materia de conciliación y corresponsabilidad.
- Sensibilizar a las personas participantes acerca de la importancia de la conciliación de la vida familiar, profesional y personal y de la corresponsabilidad en la organización de los tiempos y en las tareas de cuidados.
- Involucrar a los hombres en la corresponsabilidad del cuidado.

### Estimular y fortalecer el autoempleo y el emprendimiento (incluida la economía social) como vías de empleo y alternativas al empleo por cuenta ajena

- Fomentar la actividad empresarial de mujeres (emprendedoras, empresarias en crecimiento o en consolidación) con acciones formativas, de apoyo técnico y de asesoramiento y del acceso a las subvenciones promovidas por el INAEM.
- Promover el cooperativismo u opciones similares en el marco de la economía social (cooperativas, sociedades laborales, empresas de inserción etc.).
- Impulsar ideas de negocio desarrolladas por mujeres, especialmente, dentro del sector de la transición ecológica y de la transformación tecnológica. Detectar referentes de emprendedoras en estos sectores para motivar a otras mujeres.

### Favorecer que el mercado laboral sea más inclusivo mediante alianzas y redes de cooperación entre actores intervinientes para alinear sus estrategias con los principios de la igualdad

- Refuerzo de espacios de comunicación entre agentes, especialmente entre las entidades colaboradoras y el INAEM, a fin de medir la proactividad de estas organizaciones a actuar en favor de la igualdad, analizar las prácticas que se están llevando a cabo y elaborar en común propuestas que puedan ser aplicadas conjuntamente.
- Fomento de la coordinación con instituciones públicas para que asuman su papel clave en el mercado laboral, generando empleo con el apoyo de programas de ayuda a la contratación del INAEM.
- Crear redes entre empresas proactivas hacia la igualdad donde poder intercambiar buenas prácticas y conocimientos.

### Establecer sistemas de seguimiento de la implementación de actuaciones del INAEM con indicadores desagregados por sexo y los análisis *ad hoc* con enfoque de género

- Implantar un sistema de control y evaluación, con datos desagregados por sexo, en la totalidad de los planes y programas de empleo para medir modificaciones perseguidas, evoluciones en cuanto a participación equilibrada y resultados conseguidos sobre los objetivos de mejora de la empleabilidad y contratación.
- Sistematizar y extraer datos desagregados por sexo y otras variables socioeconómicas, analizarlas, identificar buenas prácticas, fortalezas y puntos de mejora y planificar nuevas estrategias.

## METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN

La elaboración del Plan de transversalidad en las acciones del INAEM ha sido impulsada por la unidad de igualdad de género del INAEM, equipo adscrito a la Secretaría General de este Instituto, con el apoyo de una Asistencia Técnica, a lo largo de las siguientes fases:

<b>FASE 1. Diagnóstico del mercado laboral</b>	Elaboración del <b>Diagnóstico de género del mercado laboral en Aragón (2019-2021)</b> a partir de fuentes secundarias y primarias, metodologías cuantitativas y cualitativas.
<b>FASE 2. Análisis de las Políticas Activas de Empleo (PAE) con enfoque de género</b>	Análisis de las PAE sobre las que interviene el INAEM e índices de participación de mujeres y hombres, identificando las brechas de género que se hayan podido crear.
<b>FASE 3. Propuesta de Áreas prioritarias de intervención y boceto de plan y contraste</b>	Presentación, a partir de los hallazgos del diagnóstico y propuestas derivadas, de un conjunto de áreas que podrían ser prioritarias para la intervención en materia de igualdad en función de los objetivos a perseguir, así como del boceto del Plan (estructura, líneas de intervención, objetivos y medidas).  El equipo interlocutor, iniciador e impulsor del Plan, liderado por la Secretaría General en colaboración con la unidad de igualdad de género y personal técnico, contrasta, valora y decide sobre las acciones con más viabilidad en su puesta en marcha y con más coherencia con las prioridades estratégicas de empleo en la Comunidad Autónoma de Aragón.
<b>FASE 4. Plan de transversalidad en las acciones del INAEM y contraste (1ª versión)</b>	Elaboración de la primera versión del Plan y contraste para valorar la coherencia, la viabilidad de las acciones, los órganos involucrados y sus roles, los indicadores, la calendarización, etc.
<b>FASE 5. Plan de transversalidad en las acciones del INAEM (versión consolidada y versión final)</b>	Formulación de la versión completa del Plan, incorporando propuestas de mejora. Presentación de la versión ante el equipo interlocutor, iniciador e impulsor del Plan, en la Secretaría General, a fin de alcanzar consenso antes de la elaboración de la versión definitiva para su aprobación.
<b>FASE 6. Aprobación del Plan de transversalidad en las acciones del INAEM</b>	Aprobación del Plan por parte de la Directora Gerente del INAEM, una vez que la Secretaría General y el equipo asignado al Plan validan positivamente la última versión redactada.

## ESTRATEGIA Y OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN

El Plan de transversalidad en las acciones del INAEM establece los objetivos estratégicos, las líneas básicas de intervención, las medidas y acciones que orientarán la aplicación integral del enfoque de género en las PAE del ámbito competencial del INAEM.

El fin último que persigue la ejecución de este Plan es el cierre de brechas de género en el mercado laboral aragonés y, por ende, el alcance de mayores índices de igualdad entre mujeres y hombres. Para lograrlo, el INAEM se propone dos ámbitos de intervención relacionados con:

1. **La institucionalidad asociada a la estructura del INAEM y su cultura interna en materia de igualdad:** sus capacidades, sus procedimientos de planificación estratégica, su estrategia de comunicación y su estrategia de cooperación con el exterior.
2. **Aquellas actuaciones del INAEM que tienen un impacto directo en los distintos públicos destinatarios.**

Cada ámbito de intervención está directamente vinculado con un **objetivo general**:

- O.G. 1.** Mejorar, reforzar e innovar la integración transversal del enfoque de género en el diseño y en los procesos de gestión, ejecución, seguimiento, evaluación y comunicación de las PAE del INAEM, asegurando que su impacto reduzca desigualdades y desequilibrios diagnosticados de partida para conseguir la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- O.G.2.** Promover el diseño y la ejecución de PAE específicas y transversales para la inclusión y el mantenimiento en el mercado laboral de las mujeres que viven en Aragón y con un especial énfasis en aquellas que enfrentan mayores barreras, en particular, jóvenes, de mayor edad, migrantes, con discapacidad, víctimas de violencia de género, de entornos rurales, etnia gitana, reentrantes en el mundo laboral, con responsabilidades de cuidados no compartidas, etc.

## ESTRUCTURA DE LA PROGRAMACIÓN DEL PLAN

En cuanto a la estructura de la programación del Plan de transversalidad, este se articula en dos grandes ejes o pilares en torno a los que pivotarán las líneas de intervención y las medidas asociadas:

**EJE 1.** Institucional y estratégico. Principio de Igualdad en la institución, la estrategia programática, la comunicación y las alianzas de colaboración del INAEM.

**EJE 2.** Servicios y programas. Actuación para la igualdad entre mujeres y hombres en las PAE del INAEM.

El primer Eje aspira a garantizar y promover el principio de igualdad en el INAEM en la estrategia programática, en la comunicación y en las alianzas con las entidades colaboradoras y otras entidades intervinientes en el mercado laboral y se materializa en cuatro líneas de intervención (L.I.):

- **L.I. 1.1.** Implantación de la transversalidad de género en la estructura del INAEM.
- **L.I. 1.2.** Enfoque de género en el ciclo de programación de las PAE del INAEM.
- **L.I. 1.3.** Enfoque de género en la estrategia de comunicación del INAEM.
- **L.I. 1.4.** Interlocución con entidades colaboradoras y otras organizaciones intervinientes en el mercado laboral para apoyar la aplicación del enfoque de género en la intervención.

El segundo Eje tienen la intención de promover la igualdad entre mujeres y hombres a quienes se destinan los servicios y programas ejecutados en las PAE que son competencia del INAEM. Al igual que el anterior, se desglosa en cuatro líneas de intervención:

- **L.I. 2.1.** Fomento de la participación económica de las mujeres, disminuyendo la inactividad femenina asociada a las responsabilidades de cuidado y a la desmotivación por la búsqueda activa de empleo.
- **L.I. 2.2.** Reducción del desempleo propiciando oportunidades de mejora de la empleabilidad y de inserción laboral de las mujeres en Aragón.
- **L.I. 2.3.** Diversificación de las opciones formativas y profesionales de mujeres y hombres con el fin de reducir la segregación en el mercado laboral.
- **L.I. 2.4.** Apoyo al emprendimiento, al empleo autónomo y a la economía social de las mujeres, especialmente en sectores de oportunidad y en sectores con infrarrepresentación femenina.

Cada línea, a su vez, se asocia con un objetivo específico y se desglosa en un conjunto de **18 medidas** concretadas en acciones precisas para su consecución (**un total de 66**).

La descripción de cada medida y el detalle de las acciones que la componen, incluyendo un código numérico y título para el reconocimiento de cada una de ellas, se presentan en una ficha particular (en el apartado de este documento denominado "[Fichas detalladas de las Medidas del Plan](#)") con los elementos necesarios que facilitar su implementación y seguimiento.

Estas fichas incluyen, además de la descripción, actores de referencia responsables de su desarrollo, fecha de inicio de la acción en el periodo de vigencia e indicadores de seguimiento y evaluación para sistematizar los resultados esperados.

## **PÚBLICO DESTINATARIO DEL PLAN**

Este plan afectará a cuatro grupos objetivo prioritarios:

- El conjunto del personal del INAEM (gerencia, equipo directivo y personal técnico), a quienes se pretende capacitar y asesorar en el tratamiento de las cuestiones de género aplicadas al ámbito de sus competencias con lo que se establecerán las bases para el éxito del Plan.
- Personas demandantes de empleo potenciales usuarias de los servicios, agentes sociales y económicos, agentes colaboradores y otros órganos del Gobierno de Aragón con quien habitualmente se colabora.
- Las empresas aragonesas.
- La sociedad aragonesas, en general.

## PLAN DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LAS ACCIONES DEL INAEM (EJES, LÍNEAS DE INTERVENCIÓN, OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS)

<b>EJE 1. Institucional y estratégico. Principio de Igualdad en la institución, la estrategia programática, la comunicación y las alianzas de colaboración del INAEM</b>
<b>L.I. 1.1. Implantación de la transversalidad de género en la estructura del INAEM</b>
<b>O.E. 1.1. Fortalecer las capacidades institucionales del INAEM y de su personal para el impulso de la transversalidad del enfoque de género</b>
<b>Medida 1.1.1. Composición de un grupo técnico interservicios para coordinar, programar, impulsar, seguir y evaluar el Plan (denominado grupo técnico del Plan de transversalidad en las acciones del INAEM), en colaboración con la Secretaría General</b>
Acc. 1.1.1.1. Creación del grupo técnico del Plan de transversalidad que será encargado de liderar, coordinar e impulsar, seguir y evaluar la ejecución del Plan.
Acc. 1.1.1.2. Mantenimiento del grupo técnico del Plan de transversalidad durante el periodo de vigencia.
Acc. 1.1.1.3. Contratación de personal especializado en materia de igualdad cuando sea necesario y de modo puntual.
<b>Medida 1.1.2. Capacitación del personal del INAEM en materia de igualdad y aplicación del enfoque de género y la atención a los sesgos de género que se han de combatir</b>
Acc. 1.1.2.1. Curso especializado para el grupo técnico del Plan de transversalidad, así como para el equipo interlocutor en la Secretaría General, líder del Plan.
Acc. 1.1.2.2. Identificación, mediante una encuesta a todo el personal, de necesidades de formación en igualdad del personal de las unidades competenciales del INAEM implicadas en la ejecución del Plan las que habrá que dar respuesta, incorporando la perspectiva de género en sus procedimientos de trabajo.
Acc. 1.1.2.3. Acciones de formación continua en base a necesidades formativas detectadas para el personal en materia de igualdad.
Acc. 1.1.2.4. Desarrollo de herramientas didácticas que servirán de guía al personal para facilitar la incorporación del enfoque de género en el quehacer habitual.
<b>L.I. 1.2. Enfoque de género en el ciclo de programación de las PAE del INAEM</b>
<b>O.E. 1.2. Incorporar el enfoque de género en las fases de diagnóstico, diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las PAE</b>
<b>Medida 1.2.1. Inclusión en los planes y estrategia del INAEM de la consideración de la igualdad entre mujeres y hombres como eje transversal con objetivos, acciones y procedimientos alineados con las propuestas del Plan de transversalidad</b>
Acc. 1.2.1.1. Revisión de los resultados del Plan Estratégico 2021-2023 del INAEM y del Plan de Calidad, con el fin de asegurar en el diseño de próximos Planes, la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres como una cuestión transversal en los objetivos estratégicos, en el contenido del Plan y en su presupuesto, con propuestas alineadas con el Plan de transversalidad.
Acc. 1.2.1.2. Elaboración de recursos, protocolos o listas de verificación para la incorporación del enfoque de género en el ciclo de planificación de las PAE, según las competencias del INAEM.
<b>Medida 1.2.2. Inclusión de objetivos, actividades y criterios transversales de actuación en la programación de los servicios y programas del INAEM que estén alineados con los diagnósticos con enfoque de género y con los del Plan de transversalidad</b>
Acc. 1.2.2.1. Análisis previos o informes de impacto de género en el diseño de nuevos programas del INAEM cuyos datos y análisis, desagregados por sexo y otras variables de interés, respaldarán la proposición de objetivos, actividades y criterios transversales de actuación encaminados al cierre de brechas de género.
Acc. 1.2.2.2. Revisión de programas ejecutados por los servicios del INAEM e incluir propuestas de objetivos, actividades y criterios transversales de actuación alineadas con las propuestas de los diagnósticos y los objetivos y medidas del Plan de transversalidad que incidan en las actuaciones e indicadores esperados con la ejecución.

<p>Acc. 1.2.2.3. Asegurar que todos los servicios y programas, tanto a efectos de subvenciones con entidades colaboradoras como en la acción directa del INAEM, considerarán como objetivo prioritario a las mujeres, especificando si es el caso, perfiles más prioritarios dependiendo de su situación ante el empleo.</p>
<p><b>Medida 1.2.3. Mejora de la explotación de los datos con la aplicación del enfoque de género, a partir del Sistema de Información del INAEM, compartido entre el Observatorio y los servicios de empleo del INAEM</b></p>
<p>Acc. 1.2.3.1. Desarrollo de estadísticas, estudios e investigaciones actualizadas sobre la situación de las mujeres y los hombres en el mercado laboral de Aragón (con el apoyo del Observatorio), así como la realización de estudios específicos para el análisis de los obstáculos que se encuentran mujeres con discapacidad, migradas y de ámbito rural, en colaboración con asociaciones y federaciones de mujeres.</p>
<p>Acc. 1.2.3.2. Desarrollo de estadísticas que aseguren la atención a indicadores de género y la recogida de datos desagregados por sexo en el Sistema de información del INAEM, de tal manera que se permita, entre otros, consiguientes análisis con enfoque de género para, por ejemplo, el seguimiento del grado de participación de las mujeres y los hombres en la ejecución de todas las PAE ejecutadas o la medición de los impactos de género en la inserción laboral de las mujeres o en el beneficio de ayudas a la contratación o al emprendimiento.</p>
<p>Acc. 1.2.3.3. Inclusión de la perspectiva de género en las memorias anuales del INAEM con datos y análisis de resultados y participación desagregados por sexo y otras variables socioeconómicas (edad, nivel de estudios, tiempo en desempleo, colectivo en situación de vulnerabilidad hacia el empleo), incorporando un apartado específico donde se aporte información sobre resultados de inserción de mujeres y hombres y las acciones que se han puesto en marcha para su eliminación.</p>
<p><b>Medida 1.2.4. Aplicación de cláusulas sociales, en procedimientos de gestión de contratación y subvenciones del INAEM, para promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral</b></p>
<p>Acc. 1.2.4.1. Redacción de orientaciones sobre los aspectos a valorar a la hora de incluir cláusulas de igualdad en las bases reguladoras de subvenciones y en los pliegos de contratos con el objetivo de que estas puedan ser integradas en los modelos de contratos y en las órdenes de subvenciones que se ejecuten en el INAEM.</p>
<p>Acc. 1.2.4.2. Inclusión de cláusulas sociales de fomento de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en cualquiera de las fases del procedimiento de subvenciones que se ejecuten en el periodo de vigencia del Plan y seguimiento de su cumplimiento.</p>
<p>Acc. 1.2.4.3. Inclusión de cláusulas sociales de fomento de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en cualquiera de las fases del procedimiento contractual de licitaciones que se realicen en el periodo de vigencia del Plan y seguimiento de su cumplimiento.</p>
<p>Acc. 1.2.4.4. Elaboración de catálogo con ejemplos de cláusulas de igualdad que se hayan venido utilizando en las bases reguladoras de subvenciones y en los pliegos de contratos durante el periodo de la ejecución del Plan.</p>
<p>Acc. 1.2.4.5. Seguimiento de las cláusulas utilizadas, su cumplimiento por parte de las entidades licitantes y beneficiarias de las ayudas.</p>
<p><b>Medida 1.2.5. Reserva de partidas presupuestarias específicas y de recursos humanos para dedicar al Plan de transversalidad</b></p>
<p>Acc. 1.2.5.1. Asignación de recursos económicos y humanos que son necesarios para el desarrollo del Plan de transversalidad.</p>
<p>Acc. 1.2.5.2. Inclusión en el presupuesto anual partidas presupuestarias que se dedicarán a la ejecución del Plan de transversalidad.</p>
<p>Acc. 1.2.5.3. Registro, medición del seguimiento y propuesta, si es el caso, de medidas de mejora.</p>
<p><b>Medida 1.2.6. Identificación, sistematización e intercambio de buenas prácticas y lecciones aprendidas en materia de igualdad de género en la intervención del INAEM</b></p>
<p>Acc. 1.2.6.1. Identificación entre otras, de aquellas prácticas afines a los objetivos del Plan de transversalidad, en función del proceso definido y compartido en el INAEM para la detección, desarrollo e implantación de buenas prácticas.</p>
<p><b>L.I. 1.3. Enfoque de género en la comunicación del INAEM</b></p>
<p><b>O.E. 1.3. Alinear el manual de comunicación y la estrategia de comunicación del INAEM con la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres</b></p>
<p><b>Medida 1.3.1. Inclusión del enfoque de género en el manual de comunicación del INAEM y en la Estrategia de comunicación con planteamiento de actuaciones <i>ad hoc</i></b></p>

<p>Acc. 1.3.1.1. Actuaciones informativas/formativas internas para asegurar que las recomendaciones referidas al uso no sexista del lenguaje e incluidas en el Manual de Comunicación y Participación en el INAEM, editado por el INAEM, en el Manual de lenguaje inclusivo con perspectiva de género (2017) y en el documento "Lenguaje inclusivo con perspectiva de género" (2018) sean atendidas y aplicadas en la actuación comunicativa y en la documentación generada.</p>
<p>Acc. 1.3.1.2. Información, considerando la población objetivo, sobre los servicios del INAEM para lograr una correcta difusión y una amplia cobertura de los perfiles a quienes se alcanza con diferentes soportes.</p>
<p>Acc. 1.3.1.3. Asegurar que el manual de comunicación y los planes de la estrategia de comunicación del INAEM tengan en cuenta, no sólo los soportes digitales del INAEM, sino también otros soportes como: prensa gratuita, programas de radio y televisión locales y en horarios determinados (matinales, sobremesa...) y canales de comunicación que mejor lleguen a las mujeres, considerando a las entidades colaboradoras, a las asociaciones de mujeres, a las organizaciones locales relacionadas con la educación, el deporte, la cultura y el ocio, para lograr una máxima cobertura informativa sobre los servicios.</p>
<p>Acc. 1.3.1.4. Revisión habitual de la página web y otros materiales de difusión, aplicando un enfoque de género y que este se mantenga de modo sostenido en el tiempo. Se podría habilitar una sección específica de igualdad de género, del Plan de transversalidad del INAEM o habilitar enlaces a espacios web relacionados con el empleo y la igualdad entre mujeres y hombres.</p>
<p>Acc. 1.3.1.5. Ampliación del contenido de los Planes de la estrategia de comunicación con acciones informativas sobre el Plan de transversalidad, sus medidas y acciones (publicidad) y sobre la rendición de cuentas acerca de las realizaciones, los resultados y los efectos (informe de seguimiento anual y de evaluación final), también con campañas informativas, didácticas y de sensibilización sobre la igualdad en el empleo y la realidad del empleo de las mujeres</p>
<p>Acc. 1.3.1.6. Inclusión en la estrategia de comunicación, los propósitos de difundir contenidos sobre igualdad de mujeres y hombres, corresponsabilidad, conciliación y políticas de transversalidad del enfoque de género en materia de empleo y dar mayor visibilidad a la realidad de las mujeres en el empleo y hacer un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes.</p>
<p>Acc. 1.3.1.7. Participación en eventos públicos para la presentación del Plan de transversalidad, sus realizaciones, resultados y efectos.</p>
<p><b>L.I. 1.4. Interlocución con entidades colaboradoras y otras organizaciones intervinientes en el mercado laboral para apoyar la aplicación del enfoque de género en la intervención y la ejecución del Plan de transversalidad</b></p>
<p><b>O.E. 1.4. Promover la cooperación del INAEM, las entidades colaboradoras y otras organizaciones del ecosistema de empleo de Aragón para la aplicación del enfoque de género y la igualdad en las PAE y para la ejecución del Plan de transversalidad</b></p>
<p><b>Medida 1.4.1. Sensibilización sobre igualdad y aplicación del enfoque de género en la intervención para el empleo dirigida a las entidades colaboradoras y otras organizaciones del ecosistema de empleo de Aragón</b></p>
<p>Acc. 1.4.1.1. Refuerzo de espacios de comunicación entre agentes – especialmente entre las entidades colaboradoras y el INAEM, a fin de medir la proactividad de estas organizaciones a actuar en favor de la igualdad –, analizar las prácticas que se están llevando a cabo y elaborar en común propuestas de intervención que puedan ser aplicadas conjuntamente.</p>
<p>Acc. 1.4.1.2. Fomento de la coordinación con instituciones públicas para que asuman su papel clave en el mercado laboral, generando empleo con el apoyo de programas de ayuda a la contratación del INAEM.</p>
<p>Acc. 1.4.1.3. Detección de empresas, colaboradoras o potencialmente colaboradoras con el INAEM, proactivas hacia la igualdad donde poder intercambiar buenas prácticas.</p>
<p><b>EJE 2. Servicios y programas. Actuación para la igualdad entre mujeres y hombres en las PAE del INAEM</b></p>
<p><b>L.I. 2.1. Fomento de la participación económica de las mujeres, disminuyendo la inactividad asociada a las responsabilidades de cuidado y a la desmotivación por la búsqueda activa de empleo</b></p>
<p><b>O.E. 2.1.a. Motivar, informar y orientar acerca del empleo para impulsar la activación de aquellas mujeres que se han desalentado en su búsqueda activa o con responsabilidades de cuidado que impidan disponibilidad plena para trabajar</b></p>
<p><b>Medida 2.1.a.1. Impulso de la participación económica de las mujeres disminuyendo la inactividad femenina</b></p>

Acc. 2.1.a.1.1. Talleres informativos dirigidos a desarrollar aspectos personales y profesionales para el empleo (especialmente destinados a mujeres en riesgo de exclusión laboral o que hayan abandonado el mercado de trabajo).
Acc. 2.1.a.1.2. Acciones informativas y de acompañamiento sobre la acreditación de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia informal o no profesional.
Acc. 2.1.a.1.3. Charlas sobre servicios, programas de orientación y formación y ayudas de empleo en el INAEM dirigidas a mujeres y –si fuera pertinente- con el apoyo del servicio de atención a las mujeres del Instituto Aragonés de la Mujer (IAM).
Acc. 2.1.a.1.4. Impulso de la búsqueda activa de empleo e información de los servicios provinciales y locales en materia de empleo y las herramientas con las que cuentan (tanto directos del INAEM como aquellos procurados por organizaciones colaboradoras) destacando la necesidad de una adecuada cualificación profesional para obtener un empleo de calidad.
<b>O.E. 2.1.b. Propiciar medidas que apoyen la compatibilización de responsabilidades con el desarrollo de itinerarios de empleo</b>
<b>Medida 2.1.b.1. Actuaciones que apoyen la compatibilización de responsabilidades familiares y el desarrollo de los itinerarios de empleo</b>
Acc. 2.1.b.1.1. Establecimiento como criterio de valoración en subvenciones de acciones formativas la existencia de espacios dedicados para el cuidado de menores.
Acc. 2.1.b.1.2. Fomentar que en la formación para el empleo, además de un módulo transversal sobre igualdad entre hombres y mujeres, se incluyan contenidos sobre corresponsabilidad.
Acc. 2.1.b.1.3. Ejecución de actuaciones y programas del INAEM que impliquen flexibilidad horaria o de formatos de impartición de la formación (online, semipresencial o presencial con horarios adaptados, recuperación de ausencias por cuidado de hijos o hijas con tutorías o trabajos extra) que permita a las mujeres y a los hombres acceder a los cursos de formación atendiendo a su compatibilización con otras responsabilidades y también a las distancias entre el lugar de residencia y el centro de formación o a las distancias y tiempo a dedicar en los desplazamientos.
<b>L.I. 2.2. Reducción del desempleo propiciando oportunidades de mejora de la empleabilidad y de inserción laboral de las mujeres en Aragón</b>
<b>O.E. 2.2. Eliminar las barreras para el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado laboral y lograr un incremento del empleo femenino estable y de calidad</b>
<b>Medida 2.2.1. Acciones positivas en los programas en los que se identifique una situación de partida más desfavorable para las mujeres</b>
Acc. 2.2.1.1. Priorización del acceso de las mujeres a los programas generales de formación para el empleo, con metas explícitas compartidas con el Servicio de Formación y Centro de Tecnologías avanzadas (reserva de cuotas de participación) con el fin de lograr indicadores de paridad 40%-60%.
Acc. 2.2.1.2. Desarrollo de programas formativos específicos para facilitar la empleabilidad de las mujeres en profesiones vinculadas a las ciencias, ingenierías, matemáticas y nuevas tecnologías (STEM).
Acc. 2.2.1.3. Impulso de la participación en programas formativos dirigidos a desarrollar las competencias digitales y tecnológicas, con la facilitación del acceso y del uso cotidiano de las TIC e Internet y uso de aplicaciones por parte de mujeres y hombres, garantizando una participación equitativa de ambos sexos, lo que contribuirá al cierre de la brecha digital de género y posicionando mejor a demandantes de empleo ante las exigencias de la modernización del mercado de trabajo y los empleos emergentes.
Acc. 2.2.1.4. Priorización específica en el acceso a los cursos de formación de la oferta general del INAEM para las mujeres víctimas de violencia de género, con discapacidad y mujeres en riesgo de exclusión social y/o laboral.
Acc. 2.2.1.5. Impulso de ayudas a la contratación específica de mujeres a través de dos modelos: 1.- Incremento de cuantía en subvenciones a empresas que contraten a mujeres. 2.- Reducción de requisitos en el acceso a las subvenciones por contratación de mujeres.
Acc. 2.2.1.6. Análisis de resultados e impactos de las ayudas a la contratación de mujeres en puestos masculinizados y en puestos feminizados, de cara a proponer potenciales mejoras que aumenten la eficacia de las mismas.
<b>Medida 2.2.2. Atención especializada a mujeres víctimas de la violencia de género (VVG) para garantizar su incorporación al empleo y su autonomía económica, con orientación e itinerarios de empleo</b>

Acc. 2.2.2.1. Apoyo especial para las mujeres víctimas de violencia de género mediante unidades especializadas de atención personal, información y orientación y derivación para aumentar la empleabilidad y el acceso al mercado de trabajo en empresas con la que se intermedia, así como las bonificaciones a la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.
Acc. 2.2.2.2. Desarrollo de programas de formación con compromiso de contratación e inserción para mujeres víctimas de violencia de género.
Acc. 2.2.2.3. Priorización específica en el acceso a los cursos de formación para mujeres víctimas de violencia de género.
<b>Medida 2.2.3. Acciones con empresas para propiciar más contratación de mujeres</b>
Acc. 2.2.3.1. Desarrollo de acciones positivas para el fomento de la contratación de mujeres, con priorización de mujeres en situaciones de especial vulnerabilidad ante el empleo (revisión de protocolos de actuación con las empresas).
Acc. 2.2.3.2. Prospección e identificación de empresas en la Comunidad Autónoma de Aragón que desarrollan planes de igualdad o actuaciones de la igualdad y que podrían ser potenciales colaboradores del INAEM en la intermediación y en la promoción del empleo, así como referentes para otras empresas en la Comunidad por su proactividad para la promoción de la igualdad.
Acc. 2.2.3.3. Velar por el uso no sexista del lenguaje en la publicación de las ofertas de empleo, por un tratamiento no sexista de las imágenes y los contenidos y, en la medida de lo posible, por el uso del currículum ciego.
Acc. 2.2.3.4. Introducción de contenidos relativos a igualdad en las jornadas informativas dirigidas a empresas potenciales colaboradoras con el INAEM y paridad en la designación de personas participantes en las jornadas organizadas por el INAEM.
<b>L.I. 2.3. Diversificación de las opciones formativas y profesionales de mujeres y hombres con el fin de reducir la segregación en el mercado laboral</b>
<b>O.E. 2.3. Impulsar las elecciones profesionales entre las mujeres y los hombres con el fin de reducir la segregación horizontal y vertical en el mercado laboral y en la formación de mujeres y hombres</b>
<b>Medida 2.3.1. Impulso de la participación de mujeres y hombres en la formación y en empleos en los que se encuentren infrarrepresentadas (a través de campañas informativas y de sensibilización a personas destinatarias y a empresas, y programación de formación que reduzca la segregación)</b>
Acc. 2.3.1.1. Campañas informativas y de sensibilización para romper la segregación en cursos tradicionalmente femeninos/masculinos.
Acc. 2.3.1.2. Establecimiento de canales formales de cooperación entre el INAEM, institutos de educación secundaria y centros de formación profesional para favorecer la igualdad de género y la diversificación de opciones profesionales en la transición de la escuela al empleo o a la formación profesional.
Acc. 2.3.1.3. Participación e impulso de eventos que traten el acceso de las mujeres a puestos de dirección y liderazgo y su preparación para que alcancen puestos de responsabilidad.
Acc. 2.3.1.4. Atraer a las mujeres y hombres hacia los sectores emergentes y donde tengan menos presencia, mediante medidas de sensibilización, de orientación, de incidencia en los centros escolares.
Acc. 2.3.1.5. Sensibilización a las empresas con las que colabora el INAEM para generar compromisos de contratación de mujeres.
Acc. 2.3.1.6. Establecimiento de un porcentaje mínimo de participación de mujeres y hombres cercano a los valores de representación paritaria en aquellas acciones formativas especialmente masculinizadas o feminizadas.
Acc. 2.3.1.7. Acciones de captación en las sesiones de orientación de mujeres que podrían estar interesadas, o para despertarles el interés, en participar en cursos de formación en los que se encuentran infrarrepresentadas.
Acc. 2.3.1.8. Análisis de resultados e impactos de las ayudas a la contratación de mujeres en puestos masculinizados de cara a proponer potenciales mejoras que aumenten la eficacia de estos incentivos para reducir la segregación en el mercado laboral.

<p><b>L.I. 2.4. Apoyo al emprendimiento, al empleo autónomo y a la economía social de las mujeres, especialmente en sectores de oportunidad y en sectores con infrarrepresentación femenina</b></p>
<p><b>O.E. 2.4. Fomentar el emprendimiento, el empleo autónomo y la economía social para equiparar la presencia de ambos sexos en un amplio abanico de sectores de actividad de Aragón y reducir la brecha de género en materia de autoempleo y emprendimiento</b></p>
<p><b>Medida 2.4.1. Programas de impulso al emprendimiento con enfoque de género</b></p>
<p>Acc. 2.4.1.1. Estudio de impacto, con perspectiva de género, sobre las medidas ejecutadas para promover el emprendimiento en la Comunidad Autónoma de Aragón y sobre las condiciones y barreras particulares que afrontan mujeres y hombres en el emprendimiento y la empresarialidad, al objeto de descubrir fortalezas y puntos de mejora sobre las que focalizar las políticas en esta materia.</p>
<p>Acc. 2.4.1.2. Diseño y ejecución de mejoras implantadas como consecuencia del estudio de impacto con enfoque de género que, especialmente, tengan en cuenta las necesidades específicas de mujeres emprendedoras y empresarias y de los hombres emprendedores y empresarios, así como los distintos modelos del emprendimiento: autónomo o autoempleo, empresa, economía social con referentes de mujeres y hombres. Se fomentará también la participación equilibrada de mujeres y hombres –en las intervenciones del INAEM– poniendo énfasis en la fase de información, orientación, captación y selección de participantes.</p>
<p><b>Medida 2.4.2. Acciones positivas para el fomento del emprendimiento femenino</b></p>
<p>Acc. 2.4.2.1. Detección de referentes de emprendedoras en diferentes sectores para, con el apoyo de medidas de comunicación y orientación, motivar a otras mujeres, y elaboración de un directorio de mujeres empresarias y autoempleadas que han participado en programas del INAEM en los últimos 10 años y que mantienen su actividad.</p>
<p>Acc. 2.4.2.2. Estímulo económico de emprendimientos de mujeres en sectores, sobre todo, de oportunidad, de innovación y emergentes. A través de dos modelos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Acción positiva con reserva presupuestaria de cuantías específicas para apoyo financiero a iniciativas emprendedoras/empresariales de mujeres.</li> <li>2.- Incremento o intensificación de cuantía de la bonificación en subvenciones a empresas de mujeres.</li> </ol> <p>Sea como sea el modelo, es imprescindible garantizar que las ayudas concedidas para las mujeres y hombres son equilibradas (procurar que estos sean sectores feminizados y masculinizados y ámbitos urbanos y rurales). Asimismo, se revisarán los criterios para la concesión de financiación a los proyectos de autoempleo y emprendimiento, incluyendo el concepto de retorno o rentabilidad social.</p>

## RESPONSABLES INSTITUCIONALES PARA EL DISEÑO, IMPULSO DE LA EJECUCIÓN, COORDINACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

El funcionamiento del Plan de transversalidad, el cumplimiento de sus objetivos y la puesta en marcha de acciones debe desarrollarse de modo coordinado y articulado, en función de una arquitectura institucional creada al efecto.

Así, la estructura que se encargará de diseñar, impulsar, coordinar, comunicar, asesorar y hacer el seguimiento y la evaluación del Plan y que implique a los servicios que componen el INAEM se configurará por los siguientes órganos que garantizarán el adecuado funcionamiento y el cumplimiento de los objetivos marcados.

### Secretaría General del INAEM

La máxima responsable para lograr la integración de la perspectiva de género en el INAEM y lograr los objetivos específicos de cada uno de los ejes es la **Secretaría General del INAEM**, con un equipo técnico liderado por la Secretaría General (responsable, la unidad de igualdad de género y personal técnico adscrito a este órgano) (equipo interlocutor, iniciador e impulsor del Plan).

### Grupo técnico del Plan de transversalidad

Para reforzar al equipo líder, adscrito a la Secretaría General, y garantizar el principio de participación en la gobernanza, se prevé la creación de un **grupo técnico interservicios (denominado grupo técnico del Plan de transversalidad)** que será el órgano con competencias para coordinar, ejecutar y realizar el seguimiento de las medidas y acciones propuestas para incorporar la perspectiva de género en el conjunto de prácticas, procedimientos de gestión y servicios y programas del INAEM.

Este grupo técnico se creará mediante la designación de personas en las distintas unidades competenciales del INAEM, quien tendrá la capacidad para tomar decisiones, la autoridad para promoverlas y trasladarlas para su consecución a sus unidades administrativas y llevarlas a cabo con el apoyo de su propio personal.

El grupo se convocará, al menos tres veces al año (cada cuatro meses).

### Competencias del grupo técnico del Plan de transversalidad

Las competencias de este grupo técnico del Plan de transversalidad serán:

- Facilitar la coordinación de labores de diseño, implantación y evaluación de las medidas de igualdad del Plan de transversalidad aplicadas a las distintas PAE que son de su competencia.
- Formarse en materia de igualdad y transversalidad de género.
- Informar, impulsar y facilitar la ejecución del Plan de transversalidad, así como coordinar el seguimiento las medidas y acciones del mismo, velando por su cumplimiento y realizar la evaluación.
- Aplicar medidas correctoras y proponer mejoras, cambios y criterios de flexibilización del Plan en caso de que, tras el procedimiento de seguimiento, se detecten ámbitos de actuación en los que no se ha progresado lo suficiente, incidencias u obstáculos a la hora de conseguir los objetivos esperados.
- Establecer canales de transparencia que acerquen al personal del INAEM, a las entidades colaboradoras y la ciudadanía el conocimiento sobre los avances alcanzados y las posibles áreas de mejora y medidas correctoras, información obtenida a partir de lo detallado en los informes de seguimiento y evaluación del Plan de transversalidad.

Además de las competencias asociadas al grupo técnico del Plan de transversalidad, el resto de agentes que lo componen tendrán la función de impulsar y ejecutar las medidas de transversalización de género que le correspondan en el ámbito de sus competencias.

## Composición del grupo técnico del Plan de transversalidad

Este equipo estará compuesto por los siguientes organismos e instituciones:

Imagen 1: Órganos del INAEM que componen el grupo técnico del Plan de transversalidad



Fuente: Elaboración propia a partir de información del INAEM

## Unidades competenciales del INAEM responsables de la ejecución

Los Servicios de Promoción de Empleo, de Formación y de Intermediación, el COE<sup>2</sup>, junto con las Direcciones Provinciales y las Oficinas de empleo son las unidades competenciales que componen el INAEM. En relación con el Plan de transversalidad, sus representantes son integrantes del grupo técnico del Plan de transversalidad y son los responsables de la ejecución de medidas de este que afectan al ámbito de sus competencias.

<sup>2</sup> Centro de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo del INAEM

## VIGENCIA Y CRONOGRAMA DEL PLAN

### Vigencia del Plan

Este Plan tendrá una vigencia de tres años, el periodo se extenderá desde 2023 a 2025, en los que se desarrollarán las medidas y acciones contempladas en él; sin perjuicio de su continuidad con posterioridad al año 2025 debido al carácter estratégico y estructural de las mismas o porque su ejecución en el tiempo excede el periodo de programación del Plan.

### Cronograma del Plan

El grupo técnico del Plan de transversalidad elaborará un plan de trabajo anual, con el impulso de la Secretaría General, basado en el cronograma. Además, y en base a los resultados del seguimiento, anualmente decidirá si los objetivos inicialmente marcados siguen vigentes, así como la programación inicial de las medidas y acciones, el presupuesto y los recursos a aplicar, los órganos involucrados y la actualización de las metas e indicadores.

Los planes de trabajo anuales se aprobarán durante el primer cuatrimestre del año por la persona titular de la Dirección Gerencia del INAEM a propuesta de la Secretaría General.

## RECURSOS PRESUPUESTARIOS DEL PLAN

El presupuesto necesario para ejecutar las medidas del Plan y sus acciones se realizará anualmente siguiendo la temporalización, las medidas y acciones marcadas en el Plan de Acción Anual.

El citado Plan de Acción Anual incluirá una memoria económica que necesariamente incluirá la estimación del crédito necesario para desarrollar sus medidas. Cada órgano del INAEM involucrado en la ejecución propondrá el coste de aquellas acciones en la que tiene responsabilidad directa y planificará su ejecución del gasto en el marco de sus programaciones anuales.

Asimismo, deberán incluirse los costes de personal en que se incurran tanto para la ejecución del propio plan de acción como para las medidas que en él se desarrollen, identificándose las medidas que correspondan del Eje 1 o Eje 2 del Plan de transversalidad en las acciones del INAEM.

Su ejecución estará condicionada al cumplimiento de la legalidad vigente y de los objetivos de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera, por lo que su desarrollo queda supeditado a las disponibilidades presupuestarias y al cumplimiento de dichos objetivos.

## SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

El grupo técnico del Plan de transversalidad del INAEM, liderado desde la Secretaría General que, entre otras tareas, se encargará de seguir la ejecución de las medidas y acciones, el cumplimiento de los objetivos generales y específicos y evaluar los resultados del Plan, para lo cual será necesaria la participación activa de las unidades competenciales involucradas en la ejecución de medidas y acciones asignadas.

Desde este órgano de gestión del Plan se llevarán a cabo las acciones pertinentes de asesoramiento técnico y de formación que puedan derivar para el correcto desarrollo del Plan de transversalidad.

### Seguimiento

Una vez aprobado el Plan de transversalidad, y con carácter anual, se especificará en un Plan de Acción Anual, cuál será la planificación y gestión económica de cada órgano involucrado los recursos humanos y económicos destinados a la ejecución de la planificación del Plan (medidas, acciones y cronograma a desarrollar).

Cada órgano involucrado implementará las medidas previstas y asignadas según su competencia, pudiendo contar con el asesoramiento de la unidad de igualdad de género, del grupo técnico Interservicios (grupo técnico del Plan de transversalidad del INAEM) o de una Asistencia Técnica contratada al efecto (dependiendo del tipo de medida y acción).

El seguimiento del Plan se realizará a partir de un sistema de seguimiento compartido y homogéneo de recogida de información, que será soportado por una aplicación informática y apoyado con fichas de recogida de información que completará cada órgano ejecutor en relación con las medidas y acciones que ha llevado a cabo.

Las herramientas de registro de este sistema se pondrán a disposición de los órganos ejecutores para que, durante el último bimestre de cada año plasmen lo ejecutado y los indicadores alcanzados.

Por su parte, la Secretaría General, será el órgano encargado de solicitar la información, consolidarla y analizarla. Los hallazgos del seguimiento se plasmarán en informes *ad hoc* anuales que, al final del periodo de vigencia, serán base para la evaluación final de Plan y también para la programación anual del mismo que será responsabilidad del grupo técnico del Plan de transversalidad, que se reunirá al menos dos veces al año con el equipo de la Secretaría General.

### Evaluación

Al final del periodo de vigencia del Plan de transversalidad (2023-2025), se efectuará la evaluación, partiendo de la información de seguimiento recogida anualmente.

Los fines de esta evaluación quedan citados a continuación:

- Medir el grado de realización de lo programado: el alcance de los objetivos, el cumplimiento de las acciones, la cobertura y calidad y su eficacia.
- Valorar los posibles efectos en cuanto a la transformación interna en la estrategia, en los procedimientos y en la competencia del personal del INAEM para aplicar el enfoque de género.
- Visibilizar los posibles avances o retrocesos en la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres detectadas en el **Diagnóstico de género del mercado laboral en Aragón (2019-2021)** y, a partir de ellos, desarrollar PAE más igualitarias.
- Visibilizar las dificultades encontradas y proponer, si procede, áreas de mejora que se abordarán con las unidades competenciales que se encargarán de las futuras programaciones.

La evaluación incorporará la percepción de los agentes implicados e incluirá, además y de modo particular, un grupo de personas usuarias en representación de los intereses de los grupos objetivo del INAEM.

Esta evaluación, especialmente, pretende ser instrumento de reflexión, aprendizaje, rendición de cuentas y responsabilidades, de gran utilidad para la identificación de brechas de género y la detección de nuevas necesidades que orienten la intervención pública de igualdad en las PAE.

Esta evaluación, y sus hallazgos, son base de partida para posteriores periodos de planificación de la transversalidad de género en las políticas del INAEM.

## GLOSARIO DE TÉRMINOS UTILIZADOS EN EL PLAN

CONCEPTOS	DEFINICIONES
Acción positiva o específica	<p>Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.<sup>3</sup></p> <p>El artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. establece: "Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso". "También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley".</p>
Brecha de género	<p>Distancia existente entre las posiciones de mujeres y hombres, en cualquier ámbito, por lo que respecta a sus niveles de participación, acceso a los recursos, derechos, remuneración o beneficios (renta o riqueza)<sup>4</sup>.</p>
Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	<p>Introducción de sistemas de permiso por razones familiares y de permiso parental, de atención a la infancia y a personas de edad avanzada, y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares y hogareñas.<sup>2</sup></p>
Corresponsabilidad para conciliación de la vida personal, familia, y laboral	<p>Asunción equitativa por parte de hombres y mujeres de las responsabilidades, derechos, deberes y oportunidades asociados al ámbito de lo doméstico, la familia y los cuidados. En sentido amplio, la corresponsabilidad puede concebirse como una nueva forma de pacto social que apunta simultáneamente en tres direcciones: 1) En primer lugar, corresponsabilidad entre diferentes agentes sociales, esto es, Estado, empresas, sindicatos, instituciones, organizaciones no gubernamentales, etc. 2) En segundo lugar, corresponsabilidad entre varones y mujeres, rompiendo así con las relaciones de género tradicionales. 3) Y, en tercer lugar, entre los diferentes miembros de la familia en lo que podríamos denominar un pacto intergeneracional que habitúe a la responsabilidad colectiva en el sostenimiento económico-afectivo del hogar.<sup>5</sup></p>
Datos desagregados por sexo	<p>Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo teniendo en cuenta las especificidades del "género".<sup>2</sup></p>
División sexual del trabajo	<p>La división del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres, tanto en la vida privada como en la pública, en función de los roles que tradicionalmente se les ha asignado.<sup>2</sup></p> <p>Se establece sobre la base de los roles diferenciados que se asignan a hombres y mujeres en cada sociedad. Corresponde a las mujeres el cuidado de la familia y la realización de las tareas domésticas, actividades que constituyen el trabajo definido como "reproductivo". Por su parte, los varones tienen como rol central el vinculado a la actividad económica o actividad "productiva", como "proveedores" de la familia. En las sociedades de mercado, sólo el trabajo productivo es valorizado debido a su retribución monetaria. El trabajo reproductivo es no remunerado y visto como "natural" y, por lo tanto, subvalorado. Dadas las diferencias en la retribución material y simbólica de roles y tareas asignadas a cada sexo, la división sexual del trabajo es jerárquica, dejando a las mujeres en situación de subordinación con respecto a los hombres<sup>4</sup>.</p>

<sup>3</sup> Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (hoy Ministerio de Igualdad) (2012): "Fuente Guía para la medición de los impactos de las políticas de empleo y reactivación económica en las mujeres". Editado por Dirección General para la Igualdad de Oportunidades. Disponible en: <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE0748.pdf>

<sup>4</sup> Instituto Europeo de Igualdad de Género (2016): *Glosario y Tesauro online*, Disponible en: <https://eige.europa.eu/thesaurus?lang=es>

<sup>5</sup> Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. (2011): "Glosario de términos utilizados en promoción para la igualdad efectiva de mujeres y hombre". Fondo Social Europeo. Recuperado de: [https://incual.educacion.gob.es/documents/20195/1873855/GLOSARIO\\_SSC451\\_3.pdf/d4c3c1ef-a581-456f-8b4e-7ac0924bd1db](https://incual.educacion.gob.es/documents/20195/1873855/GLOSARIO_SSC451_3.pdf/d4c3c1ef-a581-456f-8b4e-7ac0924bd1db)

CONCEPTOS		DEFINICIONES
Enfoque perspectiva de género	o de	Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados de una política. <sup>2</sup>
Equidad		Imparcialidad en el trato a hombres y mujeres. Puede tratarse de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. <sup>2</sup>
Estereotipos de género	de	Ideas preconcebidas en las que asignamos a los hombres y las mujeres unas características y unos roles determinados y limitados a su género. <sup>3</sup>
Género		Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura. <sup>2</sup>
Igualdad efectiva de mujeres y hombres		La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su Título Preliminar, Objeto y Ámbito de la Ley, en el punto 1 del artículo 1, Objeto de la Ley, señala: "Las mujeres y hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria". Siendo así, cuando hablamos de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, estamos refiriéndonos a la igualdad de oportunidades y de trato. <sup>4</sup>
Igualdad entre mujeres y hombres	entre	Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres. <sup>2</sup>
Participación equilibrada o paritaria de mujeres y hombres	o	Reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre el 40% y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres (Recomendación 96/694 del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, D.O no L 319). <sup>2</sup>
Perspectiva de género	o enfoque de género	Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados en una política. <sup>3</sup>
Plan de igualdad		Conjunto ordenado de medidas, que se adoptan después de haber realizado un diagnóstico de situación, encaminadas a erradicar la desigualdad y la discriminación, por razón de sexo-género, en el ámbito de las organizaciones. <sup>4</sup>
Políticas de igualdad de oportunidades	de de	Conjunto de las decisiones, objetivos y medidas adoptadas por las instituciones públicas en relación con el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres y con la mejora de la situación socioeconómica, política y cultural de la mujer. <sup>6</sup>
Roles de género		Normas sociales y de conducta que, dentro de una cultura específica, son ampliamente aceptadas como socialmente apropiadas para las personas de un sexo específico. <sup>3</sup>

<sup>6</sup> Bustelo, M., y Lombardo, E. (2007): "Políticas de igualdad en España y en Europa. Afinando la mirada" Catedra Ediciones. Recuperado de:

[https://www.researchgate.net/publication/280932730\\_QUE\\_HAY\\_DEBAJO\\_DE\\_LA\\_ALFOMBRA\\_DE\\_LAS\\_POLITICAS\\_DE\\_IGUALDAD\\_UN\\_ANALISIS\\_DE\\_'MARCOS\\_INTERPRETATIVOS'\\_EN\\_ESPANA\\_Y\\_EN\\_EUROPA\\_en\\_Politicas\\_de\\_igualdad\\_en\\_Espana\\_y\\_en\\_Europa](https://www.researchgate.net/publication/280932730_QUE_HAY_DEBAJO_DE_LA_ALFOMBRA_DE_LAS_POLITICAS_DE_IGUALDAD_UN_ANALISIS_DE_'MARCOS_INTERPRETATIVOS'_EN_ESPANA_Y_EN_EUROPA_en_Politicas_de_igualdad_en_Espana_y_en_Europa) Maria Bustelo and Emanuela Lomba

CONCEPTOS	DEFINICIONES
Segregación horizontal	<i>Concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos.<sup>2</sup></i>
Segregación vertical	<i>Concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad de puestos.<sup>2</sup></i>
Sesgos de género	<i>Acciones o pensamientos prejuiciosos basados en la percepción en función del sexo de que las mujeres no son iguales que los hombres en derechos y en dignidad. Se trata de ideas, predilecciones o prejuicios inconscientes, que se activan la mayoría de las veces de forma automática, (...) y los estereotipos permiten tomar decisiones de forma más rápida.<sup>3</sup></i>
Sexo	<i>Características biológicas que distinguen al hombre de la mujer.<sup>2</sup></i>
Socialización de género	<i>Proceso por el que las personas aprenden los comportamientos y expectativas culturales que se asocian con los conceptos de feminidad o masculinidad.<sup>3</sup></i>  <i>[...] Aprendizaje de los roles expresivos para las mujeres y de los roles instrumentales para los hombres, y asociado a la valoración superior de los hombres y a las características estereotipadas femeninas y masculinas. A través de esta socialización, diferente en cada cultura, se nos enseñan, [...], aquellos modelos de conducta que son aceptados socialmente para mujeres y hombres y cuáles no lo son, así como, las consecuencias que tiene la adopción o trasgresión de estos modelos.<sup>6</sup></i>
Trabajo productivo o remunerado	<i>Trabajo por el que se recibe una remuneración en metálico o en especie.<sup>2</sup></i>
Trabajo reproductivo no remunerado	<i>Trabajo que no conlleva remuneración directa u otra forma de pago.<sup>2</sup></i>
Transversalidad o mainstreaming de género	<i>[...] la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas.<sup>7</sup></i>
Violencia de género/violencia contra las mujeres	<i>Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.<sup>8</sup></i>

<sup>7</sup> CONSEJO DE EUROPA (1999), Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de "buenas prácticas". Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming (EG-S-MS).

<sup>8</sup> Asamblea General de la ONU (1993): *Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. A/RES/48/104 del 23 de febrero de 1994*. Recuperado de: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2002/1286.pdf?file=fileadmin/Documentos/BDL/2002/1286>

## FICHAS DETALLADAS DE LAS MEDIDAS DEL PLAN

### EJE 1. Institucional y estratégico. Principio de Igualdad en la institución, la estrategia programática, la comunicación y las alianzas de colaboración del INAEM

#### L.I. 1.1. Implantación de la transversalidad de género en la estructura del INAEM

O.E. 1.1. Fortalecer las capacidades institucionales del INAEM y de su personal para el impulso de la transversalidad del enfoque de género

**MEDIDA 1.1.1. COMPOSICIÓN DE UN GRUPO TÉCNICO INTERSERVICIOS PARA COORDINAR, PROGRAMAR, IMPULSAR, SEGUIR Y EVALUAR EL PLAN (DENOMINADO GRUPO TÉCNICO DEL PLAN DE TRANSVERSALIDAD EN LAS ACCIONES DEL INAEM), EN COLABORACIÓN CON LA SECRETARÍA GENERAL.**

Descripción de la medida		
<p>La transversalidad de género en el INAEM y en sus políticas será alcanzable siempre que haya una implicación y un liderazgo activo, tanto en el plano de la toma de decisiones como en el técnico.</p> <p>En este sentido, se prevé la creación y el mantenimiento, durante el periodo de ejecución del Plan, de un grupo técnico interservicios, adscrito a la Secretaría General del INAEM que se denominará "Grupo técnico del Plan de transversalidad".</p> <p>Este grupo será la estructura de coordinación técnica del Plan que estará formado por personal técnico representante de las unidades del INAEM involucradas en su ejecución y <b>coordinado por la Secretaría General del INAEM con el apoyo de la unidad de igualdad y su equipo.</b></p> <p>La finalidad de este grupo consistirá en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Facilitar la coordinación de labores de diseño, implantación y evaluación de las medidas de igualdad del Plan de transversalidad en las distintas PAE que son de su competencia.</li> <li>→ Formarse en materia de igualdad y transversalidad de género.</li> <li>→ Informar, impulsar y facilitar la ejecución del Plan de transversalidad, así como coordinar las acciones de seguimiento, las medidas y acciones, velando por su cumplimiento y realizar la evaluación, con apoyo de asistencia técnica externa.</li> <li>→ Aplicar medidas correctoras y proponer mejoras, cambios y criterios de flexibilización del Plan en caso de que, tras el procedimiento de seguimiento, se detecten ámbitos de actuación en los que no se ha progresado lo suficiente, incidencias u obstáculos a la hora de conseguir los objetivos esperados.</li> <li>→ Establecer canales de transparencia que acerquen al personal del INAEM, a las entidades colaboradoras y la ciudadanía el conocimiento sobre los avances alcanzados y las posibles áreas de mejora y medidas correctoras, información obtenida a partir de lo detallado en los informes de seguimiento y evaluación.</li> </ul>		
Acciones de las medidas	Acc. 1.1.1.1.	Creación del grupo técnico del Plan de transversalidad que será encargado de liderar, coordinar e impulsar, seguir y evaluar la ejecución del Plan.
	Acc. 1.1.1.2.	Mantenimiento del grupo técnico del Plan de transversalidad durante el periodo de vigencia.
	Acc. 1.1.1.3.	Contratación de personal especializado en materia de igualdad cuando sea necesario y de modo puntual.
Órgano/s responsable/s	Secretaría General/ Unidad de igualdad de género con el apoyo del grupo técnico del Plan.	

<b>Órgano/s ejecutor/es</b>	Secretaría General. Servicio de Formación y Centro de Tecnologías avanzadas. Servicio de Promoción de Empleo. Servicio de Intermediación.	Direcciones Provinciales y Oficinas de empleo. Centro de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo del INAEM (COE). Observatorio del mercado de trabajo del INAEM.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	MC007 Grado de ejecución en la consolidación de la unidad de igualdad. Grado de ejecución de las acciones de la medida (indicador de realización).	
<b>Fecha de inicio</b>	Inicio del periodo de ejecución (marzo 2023).	
<b>Fecha de finalización</b>	Final del periodo de ejecución (diciembre 2025).	

### MEDIDA 1.1.2. CAPACITACIÓN DEL PERSONAL DEL INAEM EN MATERIA DE IGUALDAD Y APLICACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO Y LA ATENCIÓN A LOS SESGOS DE GÉNERO QUE SE HAN DE COMBATIR

Descripción de la medida		
<p>Los cambios en los modos de actuar y pensar las PAE en Aragón, con un claro enfoque de género, requieren establecer un punto de partida o una base necesaria en las competencias, la actitud y el compromiso de quienes toman las decisiones (personal político y directivo) y de quien diseña, gestiona y ejecuta las políticas públicas en materia de empleo (personal técnico y administrativo).</p> <p>Es decir, para la incorporación transversal de la perspectiva de género es necesario que todo el personal del INAEM, desde la alta dirección al personal técnico y administrativo, cada uno en su nivel de competencia, cuenten con conocimientos básicos y específicos en materia de igualdad, aplicación del enfoque de género en la actividad, así como sobre el Plan de transversalidad del INAEM.</p> <p>En este sentido, se diseñará un programa de capacitación continua y de sensibilización, en materia de igualdad, con distintas modalidades didácticas y que esté dirigido a diferentes niveles institucionales –estratégico o personal directivo y operativo o personal técnico- y niveles de partida (básico y avanzado).</p> <p>Las acciones formativas estarán destinadas a varios objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Hacer entender al personal acerca de la importancia y magnitud de la desigualdad y las brechas de género en el mercado laboral y que actúen en consecuencia.</li> <li>→ Transmitir estrategias y herramientas para integrar el enfoque de género en las PAE y en los procedimientos de trabajo.</li> <li>→ Socializar el Plan de transversalidad del INAEM y lograr un entendimiento común entre el personal del INAEM.</li> </ul> <p>La oferta formativa, a desarrollar, abordará contenidos generales y monográficos para la integración efectiva del enfoque de género en la programación y en los servicios. No obstante, estos se adaptarán a una detección de necesidades previas en el momento de inicio del Plan de transversalidad o a cualquier aspecto de interés que surja durante la vigencia de este, que se extenderá hasta 2025.</p> <p>Los contenidos podrán versar sobre el Plan de transversalidad y las capacidades para su correcta ejecución; las cláusulas de igualdad aplicadas a los instrumentos de gasto (en las bases reguladoras de subvenciones y en los pliegos de contratos), la comunicación con perspectiva de género, la evaluación previa de impacto de género, su normativa y ejemplos de aplicación; la planificación estratégica e indicadores de género en el mercado laboral y análisis de datos con enfoque de género; la identificación de desigualdades, de sesgos de género en la actuación y cómo combatirlos; la atención con enfoque interseccional; la orientación laboral y género; la docencia y género; la intermediación y promoción de empleo y género; la atención específica a las necesidades de empleo de mujeres que han vivido una situación de violencia de género, el seguimiento con enfoque de género, entre otras.</p> <p>A corto plazo, está previsto el diseño metodológico y de contenidos, así como la impartición de la formación dirigida a dotar al personal del INAEM responsable con:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Herramientas para diseñar, programar, desarrollar, ejecutar y realizar el seguimiento y la evaluación de las PAE regionales</li> <li>→ Capacitación necesaria para implementar e incorporar la transversalización de género en las diferentes fases y ámbitos de intervención del INAEM (tanto en los servicios más estratégicos y de gestión y en los servicios de atención directa como en la programación y evaluación de los mismos).</li> </ul>		
Acciones de las medidas	Acc. 1.1.2.1.	Curso especializado para el grupo técnico del Plan de transversalidad, así como para el equipo interlocutor en la Secretaría General, líder del Plan.
	Acc. 1.1.2.2.	Identificación, mediante una encuesta a todo el personal, de necesidades de formación en igualdad del personal de las unidades competenciales del INAEM implicadas en la ejecución del Plana las que habrá que dar respuesta, incorporando la perspectiva de género en sus procedimientos de trabajo.

	<b>Acc. 1.1.2.3.</b>	Acciones de formación continua en base a necesidades formativas detectadas para el personal en materia de igualdad.
	<b>Acc. 1.1.2.4.</b>	Desarrollo de herramientas didácticas que servirán de guía al personal para facilitar la incorporación del enfoque de género en el quehacer habitual.
<b>Órgano/s responsable/s</b>	Secretaría General/ Unidad de igualdad de género con el apoyo del grupo técnico del Plan.	
<b>Órgano/s ejecutor/es</b>	Secretaría General.	Centro de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo del INAEM (COE).
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<p>MC014 Número de acciones de formación básica de igualdad realizadas (acciones formativas de más de 10 horas de duración).</p> <p>MC014 Número de personas que han participado en acciones de formación básica de igualdad, desagregadas por sexo.</p> <p>MC034 Grado de ejecución de acciones formativas (10h o más) sobre cláusulas de igualdad en contratación.</p> <p>MC034 Número de personas que han participado en las acciones formativas realizadas sobre cláusulas de igualdad, desagregadas por sexo.</p> <p>MC088 Número de acciones de formación realizadas sobre igualdad de género en el empleo y violencia contra las mujeres.</p> <p>MC088 Número de personas que han participado en las acciones de formación en igualdad de género en el empleo y violencia contra las mujeres, desagregadas por sexo.</p> <p>Encuesta sobre necesidades formativas elaborada y aplicada.</p> <p>Herramientas didácticas elaboradas y distribuidas para facilitar la aplicación del enfoque de género.</p>	
<b>Fecha de inicio</b>	Abril 2023.	
<b>Fecha de finalización</b>	Final del periodo de ejecución (diciembre 2025).	

## L.I. 1.2. Enfoque de género en el ciclo de programación de las PAE del INAEM

O.E. 1.2. Incorporar el enfoque de género en las fases de diagnóstico, diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las PAE

**MEDIDA 1.2.1. INCLUSIÓN EN LOS PLANES Y ESTRATEGIA DEL INAEM DE LA CONSIDERACIÓN DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES COMO EJE TRANSVERSAL CON OBJETIVOS, ACCIONES Y PROCEDIMIENTOS ALINEADOS CON LAS PROPUESTAS DEL PLAN DE TRANSVERSALIDAD.**

Descripción de la medida		
<p>En 2021, se aprobó el Plan Estratégico 2021-2023 del INAEM que recoge las necesidades y expectativas de los distintos grupos de Interés en las PAE de Aragón, orientando la intervención del organismo durante este periodo.</p> <p>Adicionalmente, el INAEM aplica un sistema de gestión, en el marco de su Plan de Calidad, desplegado en los siguientes modelos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Modelo EFQM<sup>9</sup> de excelencia: evaluación de toda la gestión de la organización y acciones de mejora continua.</li> <li>→ Cartas de servicios: compromisos con clientes.</li> <li>→ Modelo ISO/9001: gestión por procesos para el aseguramiento de la calidad.</li> </ul> <p>En el marco del Plan de transversalidad en las acciones del INAEM, se realizarán actividades para explicitar en futuros planes (estratégico y de calidad), el compromiso del INAEM con la transversalidad de género y la igualdad entre mujeres y hombres junto a algunos de los objetivos, las líneas de intervención y las medidas del Plan de transversalidad con las que estos planes se alineen.</p> <p>Además, principalmente, en la descripción de los procedimientos de actuación ya elaborados, se procurará que estos apliquen una perspectiva de género que permita detectar y eliminar posibles sesgos de género que hayan sido aplicados o prevenir y eliminar posibles resultados indeseados que produzcan desigualdades entre mujeres y hombres.</p>		
<b>Acciones de las medidas</b>	<b>Acc. 1.2.1.1.</b>	Revisión de los resultados del Plan Estratégico 2021-2023 del INAEM y del Plan de Calidad, con el fin de asegurar, en el diseño de próximos Planes, la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres como una cuestión transversal en los objetivos estratégicos, en el contenido del Plan y en su presupuesto, con propuestas alineadas con el Plan de transversalidad.
	<b>Acc. 1.2.1.2.</b>	Elaboración de recursos, códigos éticos o protocolos o listas de verificación para la incorporación del enfoque de género en el ciclo de planificación de las PAE, según las competencias del INAEM.
<b>Órgano/s responsable/s</b>	Dirección Gerencia y Secretaría General.	

<sup>9</sup> European Foundation for Quality Management (EFQM)

<b>Órgano/s ejecutor/es</b>	Dirección Gerencia/Secretaría General. Servicio de Formación Servicio de Promoción de Empleo.	Servicio de Intermediación. Direcciones Provinciales y Oficinas de empleo. Centro de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo del INAEM (COE).
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<p>MC058 Grado de ejecución en la revisión y adaptación de los protocolos del servicio de Orientación Profesional y Colocación y Asesoramiento a Empresas y de procedimientos normalizados, materiales y herramientas de apoyo para asegurar su coherencia con los objetivos de igualdad entre mujeres y hombres marcados para las PAE.</p> <p>MC062 Grado de ejecución en la redacción de un código ético para la selección y gestión de ofertas para que contribuyan al empleo digno.</p> <p>Grado de ejecución de la revisión de los resultados del Plan Estratégico 2021-2023 del INAEM y del Plan de Calidad.</p>	
<b>Fecha de inicio</b>	Abril 2023.	
<b>Fecha de finalización</b>	Julio 2023.	

**MEDIDA 1.2.2. INCLUSIÓN DE OBJETIVOS, ACTIVIDADES Y CRITERIOS TRANSVERSALES DE ACTUACIÓN EN LA PROGRAMACIÓN DE LOS SERVICIOS Y PROGRAMAS DEL INAEM QUE ESTÉN ALINEADOS CON LOS DIAGNÓSTICOS CON ENFOQUE DE GÉNERO Y CON LOS DEL PLAN DE TRANSVERSALIDAD.**

Descripción de la medida		
<p>Inclusión, en la programación de los servicios del INAEM, de al menos un objetivo general y un objetivo específico, y de actividades y criterios de actuación que estén basados en datos y propuestas de diagnósticos previos con enfoque de género y del Plan de transversalidad, que orienten los programas y que se asocien a los indicadores esperados para la consecución de la igualdad de hombres y mujeres y la superación de las brechas de género que hayan sido detectadas. El fin último perseguido de estos objetivos será erradicar o mitigar las manifestaciones de discriminación directa e indirecta por razón de sexo que tienen lugar en las acciones formativas y en las dinámicas del mercado laboral.</p>		
Acciones de las medidas	Acc. 1.2.2.1.	Análisis previos o informes de impacto de género en el diseño de nuevos programas del INAEM cuyos datos y análisis, desagregados por sexo y otras variables de interés, respaldarán la proposición de objetivos, actividades y criterios transversales de actuación encaminados al cierre de brechas de género.
	Acc. 1.2.2.2.	Revisión de programas ejecutados por los servicios del INAEM e incluir propuestas de objetivos, actividades y criterios transversales de actuación alineadas con las propuestas de los diagnósticos y los objetivos y medidas del Plan de transversalidad que incidan en las actuaciones e indicadores esperados con la ejecución.
	Acc. 1.2.2.3.	Asegurar que todos los servicios y programas, tanto a efectos de subvenciones con entidades colaboradoras como en la acción directa del INAEM, considerarán a las mujeres como grupo objetivo, especificando si es el caso, perfiles más prioritarios dependiendo de su situación ante el empleo.
Órgano/s responsable/s	Secretaría General/ Unidad de igualdad de género con el apoyo del grupo técnico del Plan.	
Órgano/s ejecutor/es	Dirección Gerencia/Secretaría General. Servicio de Formación. Servicio de Promoción de Empleo.	Servicio de Intermediación. Direcciones Provinciales y Oficinas de empleo. Centro de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo del INAEM (COE). Observatorio del mercado de trabajo del INAEM.
Indicadores de seguimiento	Grado de ejecución de las acciones. Nº de informes de análisis previos e informes de impacto de género realizados.	
Fecha de inicio	Momento de programación del Plan de Acción Anual del INAEM (cuarto trimestre de 2023).	
Fecha de finalización	Momento de programación del Plan de Acción Anual del INAEM (2025).	

### MEDIDA 1.2.3. MEJORA DE LA EXPLOTACIÓN DE LOS DATOS CON LA APLICACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO, A PARTIR DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL INAEM, COMPARTIDO ENTRE EL OBSERVATORIO Y LOS SERVICIOS DE EMPLEO DEL INAEM

Descripción de la medida		
<p>El Sistema de Información del INAEM es un instrumento técnico de gestión que, entre otras funciones, almacena y organiza los datos de participación y ejecución en función de una serie de indicadores que configuran una base compuesta de datos recogidos en un aplicativo informático integrado y compatible con otros como los del SEPE.</p> <p>La sistematización de estos datos de una manera homogénea y común permite el seguimiento, la evaluación y el control de la ejecución y de los resultados de todos los programas y también la comparativa entre ellos, así como las evoluciones que experimentan a lo largo del tiempo.</p> <p>Es importante garantizar que este sistema de información, compartido entre el Observatorio del INAEM y todos los servicios y oficinas de empleo que ejecutan programas, continúe recogiendo datos desagregados por sexo<sup>10</sup> y otras variables con el objeto de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Gestionar la información y los datos de manera que permita identificar posibles desigualdades en la participación, resultados y efectos de las PAE.</li> <li>→ Medir la evolución de las brechas de género detectadas e identificar diferencias entre mujeres y hombres una vez que se evalúa la intervención del INAEM y plasmarlo en las memorias anuales.</li> <li>→ Visibilizar cómo la dimensión de género puede influir en la planificación y gestión de las políticas de empleo.</li> <li>→ En función de lo analizado, introducir mejoras en su ciclo de planificación para el logro de dicha igualdad.</li> </ul>		
Acciones de las medidas	Acc. 1.2.3.1.	Desarrollo de estadísticas, estudios e investigaciones actualizadas sobre la situación de las mujeres y los hombres en el mercado laboral de Aragón (con el apoyo del Observatorio), así como la realización de estudios específicos para el análisis de los obstáculos que se encuentran mujeres con discapacidad, migradas y de ámbito rural, en colaboración con asociaciones y federaciones de mujeres.
	Acc. 1.2.3.2.	Desarrollo de estadísticas que aseguren la atención a indicadores de género y la recogida de datos desagregados por sexo en el Sistema de información del INAEM, de tal manera que se permita, entre otros, consiguientes análisis con enfoque de género para, por ejemplo, el seguimiento del grado de participación de las mujeres y los hombres en la ejecución de todas las PAE ejecutadas o la medición de los impactos de género en la inserción laboral de las mujeres o en el beneficio de ayudas a la contratación o al emprendimiento.

<sup>10</sup> La Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón establece en su artículo 6 las funciones de los diversos departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón entre las que se encuentra "la adecuación y mantenimiento actualizado de las estadísticas y tratamiento de datos públicos desagregados que permitan el conocimiento del hecho y situación diferencial entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos de intervención autonómica" (artículo 6.2). Asimismo, el artículo 13 de esta Ley establece que las Unidades de igualdad de género de los diferentes departamentos y organismos autónomos tienen entre sus competencias "recabar la información estadística desagregada por sexos elaborada por los órganos del departamento y asesorar a los mismos en relación con su elaboración" (artículo 13. 2,a). Por último, el artículo 23 establece que "los poderes públicos de Aragón, al objeto de garantizar la incorporación de la perspectiva de género en su ámbito de actuación y de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta ley, deberán incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas, registros públicos y recogida de datos que se lleven a cabo". Para ello, señala el mismo artículo que "las Administraciones públicas aragonesas incluirán en las estadísticas indicadores de género que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres y la influencia de estos indicadores en la realidad a analizar en los diferentes ámbitos de intervención, como establece el artículo 20 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

	<b>Acc. 1.2.3.3.</b>	Inclusión de la perspectiva de género en las memorias anuales del INAEM con datos y análisis de resultados y participación desagregados por sexo y otras variables socioeconómicas (edad, nivel de estudios, tiempo en desempleo, colectivo en situación de vulnerabilidad hacia el empleo), incorporando un apartado específico donde se aporte información sobre resultados de inserción de mujeres y hombres y las acciones que se han puesto en marcha para su eliminación.
<b>Órgano/s responsable/s</b>	Dirección Gerencia	
<b>Órgano/s ejecutor/es</b>	Secretaría General. Servicio de Formación. Servicio de Promoción de Empleo. Servicio de Intermediación.	Direcciones Provinciales y Oficinas de empleo. Centro de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo del INAEM (COE). Observatorio del mercado de trabajo del INAEM.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<p>MC020 Incorporación de la variable sexo de forma transversal en la información que se recoge sobre las PAE en sus memorias divulgativas anuales.</p> <p>MC023 Grado de ejecución de acciones para el estudio e implementación en SISPE y en los sistemas informatizados de gestión en el ámbito autonómico que permitan el cruce de la variable sexo con otras variables.</p> <p>MC043 Grado de ejecución de acciones para el estudio del impacto en la inserción de las mujeres de las subvenciones dirigidas exclusivamente a ellas.</p> <p>Nº de estudios/investigaciones/memorias con enfoque de género aplicado.</p>	
<b>Fecha de inicio</b>	Marzo 2023.	
<b>Fecha de finalización</b>	Final del periodo de ejecución (diciembre 2025).	

#### MEDIDA 1.2.4. APLICACIÓN DE CLÁUSULAS SOCIALES, EN PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN DE CONTRATACIÓN Y SUBVENCIONES DEL INAEM, PARA PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL MERCADO LABORAL

##### Descripción de la medida

Las contrataciones públicas y las subvenciones realizadas desde el INAEM se redactarán guardando coherencia con el Plan de transversalidad y también con la normativa de contexto.

Por este motivo, el Plan se propone la aplicación, en procedimientos de contratación y gestión de subvenciones del INAEM, de **cláusulas sociales tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres** en el mercado laboral de Aragón (en fases como el objeto de las convocatorias u órdenes de base de las subvenciones/licitaciones, en los criterios de valoración de solvencia, en criterios de adjudicación, en las condiciones de ejecución/obligación de los contratos y subvenciones).

La incorporación de cláusulas de igualdad en los instrumentos de gasto del INAEM puede ser, sin duda, un ejercicio de redistribución y eficiencia en las transferencias económicas del INAEM con impacto en mayores y mejores equilibrios en la sociedad sobre la que incide, alineando estas transferencias económicas, mediante distintos instrumentos de gasto, con objetivos de avance hacia la igualdad entre mujeres y hombres que se hayan previsto en el Plan de transversalidad.

Para ello, se tendrán en cuenta, como referencias marco y de partida, al menos, las siguientes herramientas:

- La Resolución de 21 de diciembre de 2022 de la Dirección General de Contratación por la que se aprueban las directrices de contratación pública socialmente responsable.
- La Guía de cláusulas sociales en la contratación pública elaborada por el Instituto Aragonés de la Mujer (publicada en 2020).
- Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón (**artículo 25<sup>11</sup>** de

<sup>11</sup> Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón (artículo 25 de Contratación pública. 1. El Gobierno de Aragón incorporará en el marco de la legislación vigente, en la regulación de los contratos celebrados por la Administración de la Comunidad Autónoma, de sus organismos públicos y empresas públicas, cláusulas sociales en igualdad de género que incorporen el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad entre hombres y mujeres, la acreditación fehaciente de sus obligaciones legales de elaborar y ejecutar planes de igualdad cuando les corresponda y requerimientos de solvencia técnica o acreditación de experiencia sobre igualdad de género cuando sea coherente con el objeto del contrato. 2. Los órganos de contratación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón establecerán criterios de valoración y/o adjudicación en los pliegos de cláusulas administrativas particulares cuando, habida cuenta de la naturaleza y características de la prestación de la que se trate, dicha integración suponga que se incrementan las ventajas comparativas que la oferta contiene para la mejor satisfacción del objeto del contrato en lo referido a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En este sentido, se podrán valorar aspectos tales como el desglose por sexos de los resultados y conclusiones de estudios y estadísticas, el desglose y contenido de las acciones previstas en la oferta presentada dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres, la atención a las peculiaridades sociales, psicológicas o fisiológicas de las mujeres en la configuración de un servicio o de las características técnicas de un bien y otros criterios objetivos análogos debidamente especificados en el pliego de cláusulas administrativas. 3. Del mismo modo, establecerán en los pliegos de cláusulas administrativas particulares criterios cualitativos vinculados al objeto del contrato para evaluar la mejor relación calidad precio de las proposiciones en los siguientes términos: a) La tenencia en el momento de finalización del plazo de presentación de proposiciones de un distintivo o marca de excelencia en materia de igualdad emitido por autoridad competente. b) La aplicación por la licitadora de medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, siempre que las mismas permanezcan en el tiempo y mantengan la efectividad, de acuerdo con las condiciones que reglamentariamente se establezcan. La puntuación asignada a los criterios cualitativos deberá tender a igualar a la de los criterios objetivos dentro de los límites que fija la legislación de contratos según los procedimientos. 4. Igualmente, se incorporará a los pliegos y normas reguladoras de la licitación la posibilidad de incorporar en las ofertas variantes relativas a la igualdad de oportunidades cuando estas supongan una mejora de la prestación a contratar. Para ello será necesario concretar el contenido de las acciones específicas relativas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres previstas en la oferta presentada. 5. Los contratos de la Administración de la Comunidad Autónoma, de sus organismos y empresas públicas deberán incluir obligatoriamente, cuando tengan que ver con el objeto del contrato entre sus condiciones de ejecución medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. A tal efecto, se establecerán las características de las condiciones especiales en relación con la ejecución que deban incluirse en los pliegos, atendiendo a la naturaleza de los contratos y al sector de actividad donde se generen las prestaciones. En todo caso, se evitará el uso sexista del lenguaje o la imagen, se garantizará la igualdad entre mujeres y hombres en el trato, en el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, permanencia, formación,

### Contratación pública y artículo 26. Ayudas y subvenciones <sup>12)</sup>

Algunos ejemplos de cláusulas se citan seguidamente:

- **Solvencia Técnica:** Evidencias de cualificación/experiencia en el desarrollo de proyectos con enfoque de género.
- **Valoración** de empresas beneficiarias de las ayudas o licitadoras de contratos que demuestran tener un plan de igualdad, desarrollo de acciones en pro de la igualdad y pro conciliación.
- **Valoración** de empresas beneficiarias de las ayudas o licitadoras de contratos que proponen, para la ejecución, acciones de conciliación facilitadoras de la asistencia y permanencia del alumnado en los cursos: mini guarderías, ludotecas, espacios para la atención de niños y niñas.
- **Valoración** de organizaciones con Plan de igualdad entre mujeres y hombres, cumpliendo la normativa, de manera voluntaria o que tengan programadas acciones de igualdad.
- **Obligación de aplicación** de metodologías pedagógicas que incorporen el enfoque de género.
- **Obligación de incluir contenidos** en materia de igualdad en todas las acciones formativas, de manera proporcional a la duración de estas y que se relacionen con su área de conocimiento.
- **Obligación de aplicación** de un sistema de información robusto para realizar un seguimiento de participación y de impactos desde un punto de vista de género y con datos desagregados por sexo.
- **Obligación de priorizar** a las mujeres, aplicando una reserva de cuotas de participación o unas estrategias determinadas para lograr una presencia paritaria de mujeres y hombres en la actuación, en función del sector económico en el que se intervenga y la representación de mujeres y hombres de acuerdo con el diagnóstico.
- **Obligación de hacer un uso no sexista lenguaje** (en documentación, materiales informativos y pedagógicos y soportes comunicacionales) que visibilice a mujeres y hombres, sus aportaciones y sus necesidades.
- **Obligación de llevar a cabo acciones asociadas a los cuidados y a la conciliación corresponsable que se incorporan en subvenciones y ayudas.**

<b>Acciones de las medidas</b>	<b>Acc. 1.2.4.1.</b>	Redacción de orientaciones sobre los aspectos a valorar a la hora de incluir cláusulas de igualdad en las bases reguladoras de subvenciones y en los pliegos de contratos con el objetivo de que estas puedan ser integradas en los modelos de contratos y en las órdenes de subvenciones que se ejecuten en el INAEM.
	<b>Acc. 1.2.4.2.</b>	Inclusión de cláusulas sociales de fomento de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en cualquiera de las fases del procedimiento de subvenciones que se ejecuten en el periodo de vigencia del Plan y seguimiento de su cumplimiento.

extinción, retribuciones, calidad y estabilidad laboral, duración y ordenación de la jornada laboral, y se garantizará la adopción de medidas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo, junto al establecimiento de procedimientos específicos para su prevención. 6. Se fomentará e impulsará a otras Administraciones de la Comunidad Autónoma para que implementen cláusulas sociales de género en los pliegos de contratación pública.

<sup>12)</sup> **Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón (artículo 26 de Ayudas y subvenciones).** 1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón incorporará entre las bases reguladoras de las subvenciones públicas la integración de la perspectiva de género en el proyecto, así como la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes. 2. El Gobierno de Aragón promoverá ayudas dirigidas a las Administraciones públicas aragonesas y entidades sin ánimo de lucro que asuman el desarrollo de actuaciones y programas que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar con el objetivo de impulsar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Asimismo, uno de los objetos de las ayudas y subvenciones será la formación en enfoque de género. 3. La Administración de la Comunidad Autónoma denegará el otorgamiento de subvenciones, becas o cualquier otro tipo de ayuda pública a las empresas y entidades solicitantes sancionadas por resolución administrativa firme o condenadas por sentencia judicial firme, por acciones u omisiones consideradas discriminatorias por la legislación vigente por razón de género. A tal efecto, las empresas y entidades solicitantes deben presentar, junto con la solicitud de la ayuda, una declaración responsable del hecho de no haber sido nunca objeto de sanciones administrativas firmes ni de sentencias firmes condenatorias.

	<b>Acc. 1.2.4.3.</b>	Inclusión de cláusulas sociales de fomento de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en cualquiera de las fases del procedimiento contractual de licitaciones que se realicen en el periodo de vigencia del Plan y seguimiento de su cumplimiento.
	<b>Acc. 1.2.4.4.</b>	Elaboración de catálogo con ejemplos de cláusulas de igualdad que se hayan venido utilizando en las bases reguladoras de subvenciones y en los pliegos de contratos durante el periodo de la ejecución del Plan.
	<b>Acc. 1.2.4.5.</b>	Seguimiento de las cláusulas utilizadas, su cumplimiento por parte de las entidades licitantes y beneficiarias de las ayudas.
<b>Órgano/s responsable/</b>	Secretaría General/unidad de igualdad de género.	
<b>Órgano/s ejecutor/es</b>	Secretaría General. Servicio de Formación y Centro de Tecnologías avanzadas. Servicio de Promoción de Empleo. Servicio de Intermediación.	Direcciones Provinciales y Oficinas de empleo. Centro de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo del INAEM (COE).
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<p>Nº y % de convocatorias de subvenciones y ayudas aprobadas en el periodo de vigencia del Plan de transversalidad (2023-2025) que incorporan cláusulas relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>Nº y % de contratos que incorporan cláusulas sociales de igualdad en alguna de las fases del procedimiento contractual y que se hayan iniciado durante la vigencia del Plan de transversalidad (2023-2025).</p> <p>Tipología de cláusulas sociales de igualdad utilizadas en las subvenciones y en los contratos.</p> <p>Catálogo elaborado con ejemplos de cláusulas y orientaciones sobre aspectos a valor en la incorporación de las cláusulas elaborados.</p>	
<b>Fecha de inicio</b>	Marzo 2023.	
<b>Fecha de finalización</b>	Final del periodo de ejecución (diciembre 2025).	

**MEDIDA 1.2.5. RESERVA DE PARTIDAS PRESUPUESTARIAS ESPECÍFICAS Y DE RECURSOS HUMANOS PARA DEDICAR AL PLAN DE TRANSVERSALIDAD**

Descripción de la medida		
<p>Determinación de las aplicaciones y reservas de partidas presupuestarias del INAEM e identificación de recursos humanos que explícitamente estén dedicados al desarrollo del Plan de transversalidad, sus medidas y acciones. Estos serán incluidos en el presupuesto anual y su ejecución será registrada y medida anualmente y a lo largo del periodo de vigencia del Plan.</p>		
Acciones de las medidas	Acc. 1.2.5.1.	Asignación de recursos económicos y humanos que son necesarios para el desarrollo del Plan de transversalidad.
	Acc. 1.2.5.2.	Inclusión en el presupuesto anual partidas presupuestarias que se dedicarán a la ejecución del Plan de transversalidad.
	Acc. 1.2.5.3.	Registro, medición del seguimiento y propuesta, si es el caso, de medidas de mejora.
Órgano/s responsable/s	Dirección Gerencia y Secretaría General.	
Órgano/s ejecutor/es	Secretaría General. Servicios Centrales.	
Indicadores de seguimiento	<p>Grado de ejecución de las acciones de la medida (indicador de realización).</p> <p>Recursos humanos dedicados a la ejecución del Plan de transversalidad.</p> <p>Aplicaciones económicas aplicadas a la ejecución del Plan de transversalidad.</p> <p>% de gasto ejecutado con respecto al presupuesto planificado.</p>	
Fecha de inicio	Septiembre 2023.	
Fecha de finalización	Final del periodo de ejecución (diciembre 2025).	

**MEDIDA 1.2.6. IDENTIFICACIÓN, SISTEMATIZACIÓN E INTERCAMBIO DE BUENAS PRÁCTICAS Y LECCIONES APRENDIDAS EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA INTERVENCIÓN DEL INAEM**

Descripción de la medida		
El sistema de gestión del INAEM, entre otras cuestiones, ha definido un proceso de detección, desarrollo e implantación de buenas prácticas (en adelante BBPP), procedimiento que, en el marco del Plan de transversalidad, se revisará para incorporar el enfoque de género en él.		
<b>Acciones de las medidas</b>	<b>Acc. 1.2.6.1.</b>	En función del proceso definido y compartido de detección, desarrollo e implantación de BBPP, se identificarán, entre otras, aquellas prácticas afines a los objetivos del Plan. Para facilitar la identificación y descripción se elaborará una ficha con criterios de verificación.
<b>Órgano/s responsable/s</b>	Secretaría General/ Unidad de igualdad de género con el apoyo del grupo técnico del Plan	
<b>Órgano/s ejecutor/es</b>	Dirección Gerencia/Secretaría General. Servicio de Formación y Centros de Formación. Servicio de Promoción de Empleo.	Servicio de Intermediación. Direcciones Provinciales y Oficinas de empleo. Centro de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo del INAEM (COE).
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Grado de ejecución de las acciones de la medida (indicador de realización). BBPP sistematizadas en materia de igualdad y aplicación del enfoque de género que han sido identificadas y tipología.	
<b>Fecha de inicio</b>	Septiembre 2023 (1 convocatoria de detección y descripción de BBPP cada anualidad).	
<b>Fecha de finalización</b>	Final del periodo de ejecución (diciembre 2025).	

### L.I. 1.3. Enfoque de género en la comunicación del INAEM

O.E. 1.3. Alinear el manual de comunicación y la estrategia de comunicación del INAEM con la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres

**MEDIDA 1.3.1. INCLUSIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL MANUAL DE COMUNICACIÓN DEL INAEM Y EN LA ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN CON PLANTEAMIENTO DE ACTUACIONES AD HOC**

#### Descripción de la medida

La comunicación, dirigida a distintos públicos, es una de las herramientas básicas para garantizar el consenso y arraigo de la estrategia de transversalidad que se ejecutará de acuerdo con este Plan. El sistema de gestión del INAEM, en materia de comunicación institucional, cuenta con un manual y una estrategia propias.

La estrategia de comunicación del INAEM incluye plan de comunicación interno (las acciones de interlocución e información entre las personas y unidades del INAEM y la comunicación que tiene como emisor directo alguno de sus órganos vinculados) y el plan de comunicación externa (medios, foros con empresas, foros con demandantes de empleo y notas de prensa).

En el marco del Plan de transversalidad se considera esencial conseguir que en ambas herramientas (plan de comunicación interna y plan de comunicación externa) se tenga en cuenta el enfoque de género, empezando por aplicar los principios del uso no sexista del lenguaje que han sido elaborados y publicados por el INAEM y abordando temas de interés en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el empleo, entre los que se incluye el propio Plan de transversalidad.

En cuanto a foros públicos e igualdad, el INAEM tiene previsto celebrar el 7 de marzo de 2023 una jornada "Empleo y mujer" en la que, entre otras cuestiones relativas a la agenda, se presentará el diagnóstico y el Plan de transversalidad, se invitará a mujeres que son referente como profesionales en puestos donde tradicionalmente no hay una significativa representación femenina, se presentarán ponencias de mujeres en representación del empleo en el sector público y del empleo en el sector privado y habrá intervenciones de agentes sociales y económicos y del asociacionismo de mujeres.

También está previsto, realizar en este ámbito, el diseño metodológico y de contenidos, así como la impartición la formación dirigida a dotar con herramientas al personal del INAEM responsable de diseñar, programar, desarrollar, ejecutar y realizar el seguimiento y la evaluación de las PAE regionales y de la capacitación necesaria para implementar e incorporar la transversalización de género en las diferentes fases y ámbitos de intervención del INAEM (tanto en los servicios más estratégicos y de gestión y los servicios de atención directa, como en la programación y evaluación de los servicios). La comunicación y la información con perspectiva de género se tratarán como una de las temáticas de la formación.

El INAEM tiene trayectoria dirigida a garantizar el uso no sexista del lenguaje aplicado a las acciones comunicacionales: el Manual de Comunicación y Participación en el INAEM, editado por el INAEM, el Manual de lenguaje inclusivo con perspectiva de género (2017) y el documento "Lenguaje inclusivo con perspectiva de género" (2018)<sup>13</sup>.

Asimismo, en 2022, se ha realizado una acción específica para la corrección y mejora de la utilización del lenguaje y de imágenes favorecedoras de la igualdad en su página web y documentación interna.

<sup>13</sup> El artículo 22.1 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón establece que "los poderes públicos y las Administraciones públicas aragonesas tienen como objetivo promover medidas para la implantación del uso integrador y no sexista de todo tipo de lenguaje y de las imágenes en todos los ámbitos de la Administración, y en los documentos, formularios, impresos y soportes que produzcan directamente o a través de terceras personas o entidades".

Acciones de las medidas	Acc. 1.3.1.1.	Actuaciones informativas/formativas internas para asegurar que las recomendaciones referidas al uso no sexista del lenguaje e incluidas en el Manual de Comunicación y Participación en el INAEM, editado por el INAEM, en el Manual de lenguaje inclusivo con perspectiva de género (2017) y en el documento "Lenguaje inclusivo con perspectiva de género" (2018), sean atendidas y aplicadas en la actuación comunicativa y en la documentación generada.
	Acc. 1.3.1.2.	Información, considerando la población objetivo, sobre los servicios del INAEM para lograr una correcta difusión y una amplia cobertura de los perfiles a quienes se alcanza con diferentes soportes.
	Acc. 1.3.1.3.	Asegurar que el manual de comunicación y los planes de la estrategia de comunicación del INAEM tengan en cuenta, no sólo los soportes digitales del INAEM, sino también otros soportes como: prensa gratuita, programas de radio y televisión locales y en horarios determinados (matinales, sobremesa...) y canales de comunicación que mejor lleguen a las mujeres, considerando a las entidades colaboradoras, a las asociaciones de mujeres, a las organizaciones locales relacionadas con la educación, el deporte, la cultura y el ocio, para lograr una máxima cobertura informativa sobre los servicios.
	Acc. 1.3.1.4.	Revisión habitual de la página web y otros materiales de difusión, aplicando un enfoque de género y que este se mantenga de modo sostenido en el tiempo. Se podría habilitar una sección específica de igualdad de género, del Plan de transversalidad del INAEM o habilitar enlaces a espacios web relacionados con el empleo y la igualdad entre mujeres y hombres.
	Acc. 1.3.1.5.	Ampliación del contenido de los Planes de la estrategia de comunicación con acciones informativas sobre el Plan de transversalidad, sus medidas y acciones (publicidad) y sobre la rendición de cuentas acerca de las realizaciones, los resultados y los efectos (informe de seguimiento anual y de evaluación final), también con campañas informativas, didácticas y de sensibilización sobre la igualdad en el empleo y la realidad del empleo de las mujeres en la Comunidad Autónoma de Aragón (ej. Jornadas en la semana del 8 de marzo enfocadas al empleo en igualdad).
	Acc. 1.3.1.6.	Inclusión en la estrategia de comunicación, los propósitos de difundir contenidos sobre igualdad de mujeres y hombres, corresponsabilidad, conciliación y políticas de transversalidad del enfoque de género en materia de empleo y dar mayor visibilidad a la realidad de las mujeres en el empleo y hacer un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes.
	Acc. 1.3.1.7.	Participación en eventos públicos para la presentación del Plan de transversalidad, sus realizaciones, resultados y efectos.
Órgano/s responsable/s	Dirección Gerencia y Secretaría General.	

Órgano/s ejecutor/es	Secretaría General. Servicio de Formación Servicio de Promoción de Empleo.	Servicio de Intermediación. Direcciones Provinciales y Oficinas de empleo. Centro de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo del INAEM (COE).
Indicadores de seguimiento	<p>MC019 Grado de ejecución de acciones formativas (10h o más) para asegurar que el personal con competencias en la gestión de la información conoce y aplica las directrices del procedimiento de trabajo común.</p> <p>MC019 Número de personas que han participado en las acciones formativas sobre incorporación del enfoque de género en la gestión de la información, desagregado por sexo.</p> <p>MC025 Grado de ejecución del diseño de directrices comunes en materia de comunicación, impulsando la mayor visibilidad de la realidad de las mujeres ante el empleo,</p> <p>MC027 Grado de ejecución de las acciones de actualización de las páginas web, así como de los materiales de divulgación y apoyo que se usan en la puesta en marcha de los programas y servicios PAE, con objeto de asegurar que hacen un uso no sexista del lenguaje escrito y visual, y contribuyen a la visibilidad de las mujeres y de la igualdad.</p> <p>MC072 Grado de ejecución en la revisión y mejora de los canales de información y comunicación de las acciones formativas disponibles, garantizando que ésta llegue a mujeres migradas (no Unión Europea).</p> <p>MC072 Grado de ejecución en la revisión y mejora de los canales de información y comunicación de las acciones formativas disponibles, garantizando que ésta llegue a mujeres con alguna discapacidad legalmente reconocida.</p> <p>MC072 Grado de ejecución en la revisión y mejora de los canales de información y comunicación de las acciones formativas disponibles, garantizando que ésta llegue a mujeres que viven en municipios pequeños y zonas rurales.</p> <p>MC024 Incorporación de la obligatoriedad de que en la documentación administrativa, formativa, informativa y de apoyo generada en el despliegue de las PAE se haga un uso no sexista del lenguaje escrito y de las imágenes.</p> <p>Nº de comunicaciones realizadas para informar sobre los servicios del INAEM y canal de información utilizado.</p> <p>Nº de campañas informativas/didácticas/de sensibilización sobre el Plan de transversalidad.</p> <p>Nº de eventos públicos a los que se acude para la presentación del Plan de transversalidad y sus realizaciones, resultados y efectos.</p>	
Fecha de inicio	Marzo 2023.	
Fecha de finalización	Final del periodo de ejecución (diciembre 2025).	

## L.I. 1.4. Interlocución con entidades colaboradoras y otras organizaciones intervinientes en el mercado laboral para apoyar la aplicación del enfoque de género en la intervención y la ejecución del Plan de transversalidad

O.E. 1.4. Promover la cooperación del INAEM, las entidades colaboradoras y otras organizaciones del ecosistema de empleo de Aragón para la aplicación del enfoque de género y la igualdad en las PAE y para la ejecución del Plan de transversalidad

### MEDIDA 1.4.1. SENSIBILIZACIÓN SOBRE IGUALDAD Y APLICACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA INTERVENCIÓN PARA EL EMPLEO DIRIGIDA A LAS ENTIDADES COLABORADORAS Y OTRAS ORGANIZACIONES DEL ECOSISTEMA DE EMPLEO DE ARAGÓN

Descripción de la medida		
<p>Sensibilización de entidades colaboradoras en materia de igualdad y aplicación del enfoque de género adaptada a las necesidades que requiere el ejercicio de sus ámbitos competenciales (orientación, formación para el empleo, intermediación, itinerarios de empleo, emprendimiento, estudios y diagnósticos, seguimiento y evaluación).</p> <p>La medida se apoyará en la creación de espacios de trabajo y coordinación para trabajar conjuntamente la incorporación del enfoque de género en las políticas de su ámbito competencial con el fin de reducir las brechas de género detectadas en el ámbito del empleo en la Comunidad Autónoma de Aragón.</p> <p>El INAEM cuenta con condiciones de partida para ello (espacios de coordinación con el Instituto Aragonés de la Mujer; la Red de Igualdad de Oportunidades en el acceso al Empleo; proyectos de colaboración con Entidades Locales; una amplia red de entidades colaboradoras; etc.)</p>		
Acciones de las medidas	Acc. 1.4.1.1.	Refuerzo de espacios de comunicación entre agentes – especialmente entre las entidades colaboradoras y el INAEM, a fin de medir la proactividad de estas organizaciones a actuar en favor de la igualdad –, analizar las prácticas que se están llevando a cabo y elaborar en común propuestas de intervención que puedan ser aplicadas conjuntamente.
	Acc. 1.4.1.2.	Fomento de la coordinación con instituciones públicas para que asuman su papel clave en el mercado laboral, generando empleo con el apoyo de programas de ayuda a la contratación del INAEM.
	Acc. 1.4.1.3.	Detección de empresas, colaboradoras o potencialmente colaboradoras con el INAEM, proactivas hacia la igualdad donde poder intercambiar buenas prácticas.
Órgano/s responsable/s	Dirección Gerencia	
Órgano/s ejecutor/es	Dirección Gerencia. Servicio de Intermediación. Secretaría General. Direcciones Provinciales y Oficinas de empleo. Servicio de Formación Centro de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Servicio de Promoción de Empleo. Innovación para el Empleo del INAEM (COE).	
Indicadores de seguimiento	MC053 Creación o consolidado de espacios de coordinación estables y periódicos con los organismos públicos de igualdad (comisiones, grupos de trabajo, etc.). MC054 Creación de mesas locales o territoriales integradas por agentes clave para trabajar conjuntamente la disminución de las brechas de género en el empleo. Nº de reuniones con agentes clave, especialmente con entidades colaboradoras. Nº de agentes/entidades colaboradoras participantes y servicios que ofrecen. Nº de reuniones con instituciones públicas. Nº de instituciones públicas participantes y ámbito competencial de cada institución.	

	Nº de empresas proactivas hacia la igualdad con las que se ha contactado.
Fecha de inicio	Junio 2023.
Fecha de finalización	Final del periodo de ejecución (diciembre 2025).

## EJE 2. Servicios y programas. Actuación para la igualdad entre mujeres y hombres en las PAE del INAEM

### L.I. 2.1. Fomento de la participación económica de las mujeres, disminuyendo la inactividad asociada a las responsabilidades de cuidado y a la desmotivación por la búsqueda activa de empleo

O.E. 2.1.a. Motivar, informar y orientar acerca del empleo para impulsar la activación de aquellas mujeres que se han desalentado en su búsqueda activa o con responsabilidades de cuidado que impidan disponibilidad plena para trabajar

#### MEDIDA 2.1.A.1. IMPULSO DE LA PARTICIPACIÓN ECONÓMICA DE LAS MUJERES DISMINUYENDO LA INACTIVIDAD FEMENINA

Descripción de la medida		
<p>Orientación laboral y desarrollo de itinerarios de activación dirigidos a mujeres con desmotivación ante la búsqueda activa de empleo, teniendo en cuenta que esta es la primera acción a través de la cual las personas demandantes de empleo toman contacto con las PAE del INAEM.</p> <p>Identificación y utilización de circuitos de participación (IAM, AMPAS, actividades culturales, deportivas, asociativas...) con el fin de ampliar canales y vías de comunicación e información que faciliten el acceso al INAEM a personas que de otro modo no llegarían y, así, lograr una mayor participación de mujeres. Son acciones que se hacen en las oficinas de empleo.</p>		
Acciones de las medidas	Acc. 2.1.a.1.1.	Talleres informativos dirigidos a desarrollar aspectos personales y profesionales para el empleo (especialmente destinados a mujeres en riesgo de exclusión laboral o que hayan abandonado el mercado de trabajo) <sup>14</sup> .
	Acc. 2.1.a.1.2.	Acciones informativas y de acompañamiento sobre la acreditación de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia informal o no profesional.
	Acc. 2.1.a.1.3.	Charlas sobre servicios, programas de orientación y formación y ayudas de empleo en el INAEM dirigidas a mujeres y –si fuera pertinente- con el apoyo del servicio de atención a las mujeres del Instituto Aragonés de la Mujer (IAM).
	Acc. 2.1.a.1.4.	Impulso de la búsqueda activa de empleo e información de los servicios provinciales y locales en materia de empleo y las herramientas con las que cuentan (tanto directos del INAEM como aquellos procurados por organizaciones colaboradoras) destacando la necesidad de una adecuada cualificación profesional para obtener un empleo de calidad.
Órgano/s responsable/s	Secretaría General/ Unidad de igualdad de género con el apoyo del grupo técnico del Plan.	

<sup>14</sup>Información pre laboral y activación para el empleo (con contenidos basados en: derechos en el empleo, disponibilidad ante el empleo y ventajas de la independencia económica, opciones laborales, corresponsabilidad y compatibilización de esferas privadas y el empleo, autoconcepto, autoestima, empoderamiento, organización del tiempo, búsqueda activa de empleo, percepciones propias sobre el mercado laboral en comparativa con las reales, ajuste entre los intereses y las demandas del mercado laboral, opciones que ofrece el INAEM para establecer itinerarios de empleo, formación o autoempleo, igualdad entre mujeres y hombres, papel de los sesgos de género a la hora de tomar decisiones académicas y profesionales).

<b>Órgano/s ejecutor/es</b>	Dirección Gerencia Secretaría General. Servicio de Formación y Centro de Tecnologías avanzadas. Servicio de Promoción de Empleo.	Servicio de Intermediación. Direcciones Provinciales y Oficinas de empleo. Centro de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo del INAEM (COE).
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Grado de ejecución de las acciones de la medida (indicador de realización). Nº de charlas/talleres informativos/acciones informativas. Entidades contactadas. Nº de mujeres asistentes a charlas/talleres informativos/acciones informativas. % de itinerarios con mujeres que son reentrantes en el mercado laboral.	
<b>Fecha de inicio</b>	Mayo 2023.	
<b>Fecha de finalización</b>	Final del periodo de ejecución (diciembre 2025).	

O.E. 2.1.b. Propiciar medidas que apoyen la compatibilización de responsabilidades con el desarrollo de itinerarios de empleo

**MEDIDA 2.1.B.1. ACTUACIONES QUE APOYEN LA COMPATIBILIZACIÓN DE RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y EL DESARROLLO DE LOS ITINERARIOS DE EMPLEO**

Descripción de la medida		
<p>Asegurar flexibilidad en horarios o en formatos de capacitación o de orientación y que en los espacios donde se imparte formación se habilitan apoyos para el cuidado de hijos o hijas cuando se acude a la actuación.</p> <p>Oferta y comunicación de ayudas económicas o becas y otras facilidades que se dirijan a evitar hándicaps de acceso al empleo o a la mejora de la empleabilidad o a la formación que sean derivados de la conciliación, de los bajos niveles de renta o de la movilidad por residir en entornos alejados de los servicios y con dificultades de transporte (por ejemplo, entornos rurales), simplificando también los requerimientos administrativos para su justificación.</p> <p>Propiciar actuaciones para promover la corresponsabilidad en los cuidados, como un derecho de mujeres y hombres a tener calidad en el empleo y a conciliar las responsabilidades de cuidados con el empleo.</p>		
<b>Acciones de las medidas</b>	<b>Acc. 2.1.b.1.1.</b>	Establecimiento como criterio de valoración en subvenciones de acciones formativas la existencia de espacios dedicados para el cuidado de menores.
	<b>Acc. 2.1.b.1.2.</b>	Fomentar que, en la formación para el empleo, además de un módulo transversal sobre igualdad entre hombres y mujeres, se incluyan contenidos sobre corresponsabilidad.
	<b>Acc. 2.1.b.1.3.</b>	Ejecución de actuaciones y programas del INAEM que impliquen flexibilidad horaria o de formatos de impartición de la formación (online, semipresencial o presencial con horarios adaptados, recuperación de ausencias por cuidado de hijos o hijas con tutorías o trabajos extra) que permita a las mujeres y a los hombres acceder a los cursos de formación atendiendo a su compatibilización con otras responsabilidades y también a las distancias entre el lugar de residencia y el centro de formación o a las distancias y tiempo a dedicar en los desplazamientos.
<b>Órgano/s responsable/s</b>	Servicio de Intermediación y Direcciones Provinciales.	
<b>Órgano/s ejecutor/es</b>	Servicio de Intermediación. Direcciones Provinciales y Oficinas de empleo. Centro de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo del INAEM (COE).	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<p>MC081 Grado de ejecución en la revisión y mejora de las ayudas al transporte y a la conciliación corresponsable, garantizando que su gestión y requisitos no condicionan la participación de las mujeres en los programas y servicios de las PAE.</p> <p>Nº de convocatorias en las que se valoran o se promueven medidas de flexibilización o de apoyo de cuidados para favorecer la conciliación sobre el total del nº de convocatorias de programas de orientación o de medidas formación (%).</p> <p>Nº de formaciones para el empleo que son impartidas con contenidos sobre igualdad y corresponsabilidad.</p>	
<b>Fecha de inicio</b>	Noviembre 2023.	
<b>Fecha de finalización</b>	Final del periodo de ejecución (diciembre 2025).	

## L.I. 2.2. Reducción del desempleo propiciando oportunidades de mejora de la empleabilidad y de inserción laboral de las mujeres en Aragón

O.E. 2.2. Eliminar las barreras para el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado laboral y lograr un incremento del empleo femenino estable y de calidad

### MEDIDA 2.2.1. ACCIONES POSITIVAS EN LOS PROGRAMAS EN LOS QUE SE IDENTIFIQUE UNA SITUACIÓN DE PARTIDA MÁS DESFAVORABLE PARA LAS MUJERES

Descripción de la medida		
<p>Medidas integrales de formación para el empleo y el acompañamiento a la inserción, dirigidas a mujeres en situación de doble o múltiple discriminación por sus perfiles sociales, formativos y profesionales con dificultades de empleabilidad (migrantes, mujeres de ámbitos rurales, mujeres víctimas de violencia de género, mujeres con discapacidad, paradas de larga duración, mayores de 45 años, mujeres de étnica gitana, mujeres muy jóvenes, mujeres LGTBI+, etc.), con el fin de que mejoren su empleabilidad a través de la formación o que refuercen su experiencia laboral, dando continuidad a proyectos realizados del INAEM, en colaboración con los agentes sociales y económicos en Aragón, como son "Más preparadas para el Empleo".</p> <p>Desde el INAEM, se viene apoyando a las mujeres de entornos rurales, mediante unidades ubicadas en los territorios con atención personal, información y orientación y formación para el empleo y habilidades transversales, incluidas las TIC y sus aplicaciones, para aumentar la empleabilidad y el acceso a la formación para el empleo y al mercado laboral a través de la intermediación con empresas.</p> <p>Resulta indispensable, como acción complementaria y transversal, incidir en el desarrollo de medidas destinadas a promover y a superar la denominada "brecha tecnológica" que afecta más notoriamente a las mujeres. Con el fin de alcanzar empleo de calidad para ellas, compatible con las exigencias tecnológicas que requiere la modernización de los puestos de trabajo. La capacitación en competencias digitales y tecnológicas repercutirá a medio-largo plazo en la mejora de sus posibilidades de formación, la mejora de su empleabilidad, al cierre de la brecha digital de género, etc.</p> <p>Además de lo anterior, es indispensable mantener y reforzar el establecimiento, de forma sistemática, de cuotas cuantitativas y flexibles de participación de mujeres y hombres -es otra de las actuaciones que están incluidas en la trayectoria del INAEM (dependiendo de los diagnósticos y de la tipología de intervención)- en los distintos servicios, programas y actuaciones y de entidades colaboradoras que desarrollen itinerarios y acciones de formación para el empleo. El fin perseguido es que la presencia de hombres y mujeres sea equilibrada, en función de su representación en el mercado laboral o en los sectores económicos sobre los que se realiza la intervención formativa o la intermediación (al menos 40%-60%<sup>15</sup>).</p>		
Acciones de las medidas	Acc. 2.2.1.1.	Priorización del acceso de las mujeres a los programas generales de formación para el empleo, con metas explícitas compartidas con el Servicio de Formación y Centro de Tecnologías avanzadas (reserva de cuotas de participación) con el fin de lograr indicadores de paridad 40%-60%.
	Acc. 2.2.1.2.	Desarrollo de programas formativos específicos para facilitar la empleabilidad de las mujeres en profesiones vinculadas a las ciencias, ingenierías, matemáticas y nuevas tecnologías (STEM).
	Acc. 2.2.1.3.	Impulso de la participación en programas formativos dirigidos a desarrollar las competencias digitales y tecnológicas, con la facilitación del acceso y del uso cotidiano de las TIC e Internet y uso de aplicaciones por parte de mujeres y hombres, garantizando una participación equitativa de ambos sexos, lo que contribuirá al cierre de la brecha digital de género y posicionando mejor a demandantes de empleo ante las exigencias de la modernización del

<sup>15</sup> Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón. artículo 40. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo 4.c) En los distintos programas y actuaciones que desarrollen acciones formativas para el empleo, se promoverá la presencia equilibrada de hombres y mujeres, en los términos establecidos en la ley.

		mercado de trabajo y los empleos emergentes.
	<b>Acc.</b> 2.2.1.4.	Priorización específica en el acceso a los cursos de formación de la oferta general del INAEM para las mujeres víctimas de violencia de género, con discapacidad y mujeres en riesgo de exclusión social y/o laboral.
	<b>Acc.</b> 2.2.1.5.	Impulso de ayudas a la contratación específica de mujeres a través de dos modelos: 1.- Incremento de cuantía en subvenciones a empresas que contraten a mujeres, reforzando las ayudas si las mujeres destinatarias se enfrenta a situaciones de discriminación múltiple en el mercado laboral. 2.- Reducción de requisitos en el acceso a las subvenciones por contratación de mujeres.
	<b>Acc.</b> 2.2.1.6.	Análisis de resultados e impactos de las ayudas a la contratación de mujeres en puestos masculinizados y en puestos feminizados, de cara a proponer potenciales mejoras que aumenten la eficacia de las mismas.
<b>Órgano/s responsable/s</b>	Secretaría General/ Unidad de igualdad de género con el apoyo del grupo técnico del Plan. Centro de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo del INAEM (COE).	
<b>Órgano/s ejecutor/es</b>	Secretaría General. Servicio de Promoción de Empleo. Servicio de Formación y Centro de Tecnologías avanzadas. Servicio de Intermediación. Direcciones Provinciales y Oficinas de empleo. Centro de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo del INAEM (COE).	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	MC078 Grado de ejecución de la intensificación de las bonificaciones e incentivos a la contratación laboral de mujeres que enfrentan discriminaciones múltiples. % de ayudas concedidas a la contratación desagregado por sexo, por sector de actividad o por jornada y tipo de contrato. Grado de ejecución de las acciones de la medida (indicador de realización). Alumnado formado en cursos de formación por sexo (absolutos y porcentajes de participación). Índice de segregación <sup>16</sup> de la participación de mujeres y hombres en formaciones para el empleo impartidas desde el INAEM (categorizadas por sector de actividad). Anual y evolución.	
<b>Fecha de inicio</b>	Mayo 2023 (inicio del 2º cuatrimestre).	
<b>Fecha de finalización</b>	Final del periodo de ejecución (diciembre 2025).	

<sup>16</sup> **Índice de segregación:** Compara las proporciones de mujeres en una misma categoría con respecto al total de las mujeres formadas con la proporción de hombres en una misma categoría con respecto al total de hombres formados (resta) y dividido por 2. Una puntuación de 0 significa que hay una representación igual entre los dos grupos (índice de segregación nulo), mientras que una puntuación de 1 demuestra una alta concentración de un grupo con respecto al otro y –por tanto– una distribución desigual entre ambos grupos. Así, el índice tendrá valores cercanos a cero si apenas existe segregación, y los valores se acercarán a 1 en caso contrario.

**MEDIDA 2.2.2. ATENCIÓN ESPECIALIZADA A MUJERES VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO (VGG) PARA GARANTIZAR SU INCORPORACIÓN AL EMPLEO Y SU AUTONOMÍA ECONÓMICA, CON ORIENTACIÓN E ITINERARIOS DE EMPLEO**

<b>Descripción de la medida</b>	
<p>El INAEM dispone de un Servicio Individualizado de Orientación e Intermediación laboral destinado a mujeres víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo.</p> <p>A través de este servicio se ofrece apoyo especial a mujeres víctimas de violencia de género inscritas en el Servicio Público de Empleo, mediante la atención personal, la información, la orientación y el acompañamiento con el fin de facilitar los medios más adecuados para acceder a medidas que mejoren la empleabilidad, la búsqueda autónoma de empleo y la inserción laboral.</p> <p>En el INAEM, se han habilitado 21 puntos de atención, ubicados en cada una de las Oficinas de Empleo de la Comunidad Autónoma y atendidos por un/a tutor/a de empleo. Para ello cuentan con un protocolo de actuación con mujeres víctimas de violencia de género compartido entre el personal técnico dedicado a esta función.</p>	
<b>Acciones de las medidas</b>	<b>Acc. 2.2.2.1.</b> Apoyo especial para las mujeres víctimas de violencia de género mediante unidades especializadas de atención personal, información y orientación y derivación para aumentar la empleabilidad y el acceso al mercado de trabajo en empresas con la que se intermedia, así como las bonificaciones a la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.
	<b>Acc. 2.2.2.2.</b> Desarrollar programas de formación con compromiso de contratación e inserción para mujeres víctimas de violencia de género.
	<b>Acc. 2.2.2.3.</b> Priorización específica en el acceso a los cursos de formación para mujeres víctimas de violencia de género.
<b>Órgano/s responsable/s</b>	Secretaría General/ Unidad de igualdad de género con el apoyo del grupo técnico del Plan y Servicio de Intermediación
<b>Órgano/s ejecutor/es</b>	Secretaría General. Servicio de Intermediación. Servicio de Formación. Centro de Orientación, Emprendimiento, Servicio de Promoción de Empleo. Acompañamiento e Innovación para el Empleo del INAEM (COE).
<b>Indicadores de seguimiento</b>	MC087 Grado de ejecución en el diseño y refuerzo de protocolos para la detección, atención y coordinación de la violencia contra las mujeres, en coherencia con la normativa marco de referencia en esta materia. MC093 Grado de ejecución en el fomento de la contratación de las mujeres víctimas de la violencia de género, a través de su participación en programas de formación con compromiso de empleo. Nº de mujeres VGG con servicios iniciados sobre nº de mujeres VGG inscritas. Nº de programas de formación con compromiso de contratación e inserción para mujeres víctimas de violencia de género. Nº de cursos de formación en los que se ha incorporado la prioridad de acceso para mujeres víctimas de violencia de género.
<b>Fecha de inicio</b>	Septiembre 2023.
<b>Fecha de finalización</b>	Final del periodo de ejecución (diciembre 2025).

**MEDIDA 2.2.3. ACCIONES CON EMPRESAS PARA PROPICIAR MÁS CONTRATACIÓN DE MUJERES**

<b>Descripción de la medida</b>	
<p>Refuerzo de los mecanismos de intermediación con las empresas para que incluyan cuestiones de igualdad en las interlocuciones con las empresas y que contribuyan a desmontar las resistencias y estereotipos que limitan la contratación de las mujeres</p> <p>Además, siempre que se aprecie algún tipo de discriminación en las ofertas de colocación, estas no se tramitarán desde las unidades de intermediación y la razón se notificará quienes hubiesen formulado la oferta.</p>	
<b>Acciones de las medidas</b>	<b>Acc. 2.2.3.1.</b> Desarrollo de acciones positivas para el fomento de la contratación de mujeres, con priorización de mujeres en situaciones de especial vulnerabilidad ante el empleo (revisión de protocolos de actuación con las empresas).
	<b>Acc. 2.2.3.2.</b> Prospección e identificación de empresas en la Comunidad Autónoma de Aragón que desarrollan planes de igualdad o actuaciones de la igualdad y que podrían ser potenciales colaboradores del INAEM en la intermediación y en la promoción del empleo, así como referentes para otras empresas en la Comunidad por su proactividad para la promoción de la igualdad.
	<b>Acc. 2.2.3.3.</b> Velar por el uso no sexista del lenguaje en la publicación de las ofertas de empleo, por un tratamiento no sexista de las imágenes y los contenidos y, en la medida de lo posible, por el uso del currículum ciego.
	<b>Acc. 2.2.3.4.</b> Introducción de contenidos relativos a igualdad en las jornadas informativas dirigidas a empresas potenciales colaboradoras con el INAEM y paridad en la designación de personas participantes en las jornadas organizadas por el INAEM.
<b>Órgano/s responsable/s</b>	Secretaría General/ Unidad de igualdad de género con el apoyo del grupo técnico del Plan.
<b>Órgano/s ejecutor/es</b>	Secretaría General. Servicio de Formación. Servicio de Promoción de Empleo. Servicio de Intermediación. Direcciones Provinciales y Oficinas de empleo. Centro de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo del INAEM (COE).
<b>Indicadores de seguimiento</b>	MC062 Grado de ejecución en la redacción de un código ético para la selección y gestión de ofertas para que contribuyan al empleo digno. MC063 Grado de ejecución en la puesta en marcha de acciones para que el empresariado desmonte las resistencias y estereotipos que limitan la contratación de las mujeres (sensibilización, formación, colaboración, compromiso de contratación, etc.). Grado de ejecución de las acciones de la medida (indicador de realización). Nº de jornadas dirigidas a las empresas con contenidos de igualdad. % de mujeres participantes en las jornadas y % de hombres participantes en las jornadas. Nº de empresas que desarrollan planes o actuaciones de igualdad contactadas/que han accedido a ser colaboradoras del INAEM en la intermediación y en la promoción de empleo y otras actividades.
<b>Fecha de inicio</b>	Marzo 2023.
<b>Fecha de finalización</b>	Final del periodo de ejecución (diciembre 2025).

### L.I. 2.3. Diversificación de las opciones formativas y profesionales de mujeres y hombres con el fin de reducir la segregación en el mercado laboral

O.E. 2.3. Impulsar las elecciones profesionales entre las mujeres y los hombres con el fin de reducir la segregación horizontal y vertical en el mercado laboral y en la formación de mujeres y hombres

**MEDIDA 2.3.1. IMPULSO DE LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LA FORMACIÓN Y EN EMPLEOS EN LOS QUE SE ENCUENTREN INFRARREPRESENTADAS (A TRAVÉS DE CAMPAÑAS INFORMATIVAS Y DE SENSIBILIZACIÓN A PERSONAS DESTINATARIAS Y A EMPRESAS, Y PROGRAMACIÓN DE FORMACIÓN QUE REDUZCA LA SEGREGACIÓN)**

Descripción de la medida		
<p>Realización de actuaciones enfocadas a diversificar las elecciones formativas, especialmente de las mujeres hacia opciones con mayores salidas en el mercado laboral o en las que se ofrecen condiciones laborales más ventajosas (actividades tecnológicas, en la industria, etc.), cuando sea necesario, en colaboración con centros e instituciones educativas de la Comunidad Autónoma de Aragón.</p> <p>Oferta formativa tratando de diversificar, sin clichés o estereotipos, las opciones formativas de mujeres y hombres y con el establecimiento de cuotas de participación basadas en el sexo y previendo, en todas ellas, la posibilidad de realizar prácticas no laborales o con compromiso de contratación de al menos un porcentaje paritario de mujeres o de hombres en sectores donde tengan infrarrepresentación.</p>		
Acciones de las medidas	Acc. 2.3.1.1.	Campañas informativas y de sensibilización para romper la segregación en cursos tradicionalmente femeninos/masculinos.
	Acc. 2.3.1.2.	Establecimiento de canales formales de cooperación entre el INAEM, institutos de educación secundaria y centros de formación profesional para favorecer la igualdad de género y la diversificación de opciones profesionales en la transición de la escuela al empleo o a la formación profesional.
	Acc. 2.3.1.3.	Participación e impulso de eventos que traten el acceso de las mujeres a puestos de dirección y liderazgo y su preparación para que alcancen puestos de responsabilidad.
	Acc. 2.3.1.4.	Atraer a las mujeres y hombres hacia los sectores emergentes y donde tengan menos presencia, mediante medidas de sensibilización, de orientación, de incidencia en los centros escolares.
	Acc. 2.3.1.5.	Sensibilización a las empresas con las que colabora el INAEM para generar compromisos de contratación de mujeres.
	Acc. 2.3.1.6.	Establecimiento de un porcentaje mínimo de participación de mujeres y hombres cercano a los valores de representación paritaria en aquellas acciones formativas especialmente masculinizadas o feminizadas.
	Acc. 2.3.1.7.	Acciones de captación en las sesiones de orientación de mujeres que podrían estar interesadas, o para despertarles el interés, en participar en cursos de formación en los que se encuentran infrarrepresentadas.
	Acc. 2.3.1.8.	Análisis de resultados e impactos de las ayudas a la contratación de mujeres en puestos masculinizados de cara a proponer potenciales mejoras que aumenten la eficacia de estos incentivos para reducir la segregación en el mercado laboral.
Órgano/s responsable/s	Secretaría General/ Unidad de igualdad de género con el apoyo del grupo técnico del Plan. Centro de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo del INAEM (COE).	

<b>Órgano/s ejecutor/es</b>	Dirección Gerencia/Secretaría General. Servicio de Promoción de Empleo.	Servicio de Intermediación. Direcciones Provinciales Centro de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo del INAEM (COE).
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<p>MC061 Grado de ejecución de la colaboración con la administración educativa para el diseño de acciones de orientación que contribuyan a incrementar el interés de las niñas, adolescentes y jóvenes por las áreas de conocimiento en las que están infrarrepresentadas.</p> <p>Grado de ejecución de las acciones de la medida (indicador de realización).</p> <p>Nº de campañas informativas y de sensibilización para romper la segregación en cursos tradicionalmente femeninos/masculinos.</p> <p>Nº de reuniones/sesiones informativas/redes de cooperación entre el INAEM, institutos de educación secundaria y centros de formación profesional.</p> <p>Nº de acciones formativas donde se establece un porcentaje mínimo de participación de mujeres y de hombres.</p> <p>Estudios/análisis de resultados e impactos de las ayudas a la contratación de mujeres en puestos masculinizados.</p>	
<b>Fecha de inicio</b>	Abril 2023/Mayo 2023 (inicio del 2º cuatrimestre).	
<b>Fecha de finalización</b>	Final del periodo de ejecución (diciembre 2025).	

## L.I. 2.4. Apoyo al emprendimiento, al empleo autónomo y a la economía social de las mujeres, especialmente en sectores de oportunidad y en sectores con infrarrepresentación femenina

O.E. 2.4. Fomentar el emprendimiento, el empleo autónomo y la economía social para equiparar la presencia de ambos sexos en un amplio abanico de sectores de actividad de Aragón y reducir la brecha de género en materia de autoempleo y emprendimiento

### MEDIDA 2.4.1. PROGRAMAS DE IMPULSO AL EMPRENDIMIENTO CON ENFOQUE DE GÉNERO

Descripción de la medida		
<p>Incorporar la perspectiva de género, en los programas generales de promoción del emprendimiento, pasa por considerar las necesidades específicas de mujeres y de hombres con el fin de minimizar las brechas de género detectadas y las causas que las producen.</p> <p>Para ajustar mejor los programas a las necesidades de mujeres y hombres es imprescindible conocer la realidad sobre la que intervenir, por lo que será preciso obtener datos sobre acceso a la información de los servicios de emprendimiento que son facilitados por el INAEM y sobre participación de mujeres y hombres, así como conocer, procesar y medir efectos de las actuaciones en las que han sido usuarios y usuarias.</p> <p>Además, para establecer estrategias más certeras para fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en proyectos de apoyo al emprendimiento o al trabajo autónomo será importante atender a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ La situación de mujeres y hombres en el autoempleo, el emprendimiento y la empresariedad en el ámbito de intervención y conocer sus experiencias y necesidades.</li> <li>→ Las dificultades de acceso a los recursos de apoyo al emprendimiento que tienen ciertos perfiles de mujeres del ámbito rural, las mujeres con responsabilidades familiares a cargo, las mujeres que afrontan situaciones de vulnerabilidad económica o social.</li> <li>→ Cuestiones estructurales como la superación de estereotipos de género, la corresponsabilidad en los cuidados, la promoción de modelos empresariales sostenibles en el tiempo, la visibilidad del emprendimiento realizado tanto por hombres como por mujeres y el desarrollo de habilidades transversales y básicas para el liderazgo de un proyecto empresarial, más allá de los conocimientos sobre gestión empresarial.</li> </ul>		
Acciones de las medidas	Acc. 2.4.1.1.	Estudio de impacto, con perspectiva de género, sobre las medidas ejecutadas para promover el emprendimiento en la Comunidad Autónoma de Aragón y sobre las condiciones y barreras particulares que afrontan mujeres y hombres en el emprendimiento y la empresariedad, al objeto de descubrir fortalezas y puntos de mejora sobre las que focalizar las políticas en esta materia.
	Acc. 2.4.1.2.	Diseño y ejecución de mejoras implantadas como consecuencia del estudio de impacto con enfoque de género que, especialmente, tengan en cuenta las necesidades específicas de mujeres emprendedoras y empresarias y de los hombres emprendedores y empresarios, así como los distintos modelos del emprendimiento: autónomo o autoempleo, empresa, economía social con referentes de mujeres y hombres. Se fomentará también la participación equilibrada de mujeres y hombres –en las intervenciones del INAEM- poniendo énfasis en la fase de información, orientación, captación y selección de participantes.
Órgano/s responsable/s	Secretaría General/ Unidad de igualdad de género con el apoyo del grupo técnico del Plan. Centro de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo del INAEM (COE).	

<b>Órgano/s ejecutor/es</b>	Secretaría General. Servicio de Formación y Centro de Tecnologías avanzadas. Servicio de Promoción de Empleo. Servicio de Intermediación.	Direcciones Provinciales y Oficinas de empleo. Centro de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo del INAEM (COE). Observatorio del mercado de trabajo del INAEM.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	MC097 Grado de ejecución en la revisión de los criterios para la concesión de financiación a los proyectos de autoempleo y emprendimiento, incluyendo el concepto de retorno o rentabilidad social. MC058 Grado de ejecución en la revisión y adaptación de los protocolos del servicio de emprendimiento de procedimientos normalizados, materiales y herramientas de apoyo para asegurar su coherencia con los objetivos de igualdad entre mujeres y hombres marcados para las PAE. Estudio de impacto sobre las medidas ejecutadas para promover el emprendimiento. Grado de ejecución de las acciones de la medida (indicador de realización). % de mujeres y de hombres participantes en las acciones de promoción del emprendimiento.	
<b>Fecha de inicio</b>	Mayo 2023 (inicio del 2º cuatrimestre).	
<b>Fecha de finalización</b>	Final del periodo de ejecución (diciembre 2025).	

**MEDIDA 2.4.2. ACCIONES POSITIVAS PARA EL FOMENTO DEL EMPRENDIMIENTO FEMENINO**

<b>Descripción de la medida</b>		
<p>El autoempleo femenino será un aspecto que reforzar y a apoyar desde el INAEM, en el marco del Plan de transversalidad, como generador y mantenimiento del empleo en la Comunidad de Aragón.</p> <p>Para lograr este objetivo con eficacia, es importante – además de visibilizar las brechas de género detectadas en materia de emprendimiento y empresariedad en Aragón, relacionadas con la representación de mujeres y hombres, con los sectores donde se ubican las empresas femeninas y masculinas, el tamaño de las empresas, el grado de vulnerabilidad de las mismas o los motivos que impulsan al emprendimiento- considerar las <b>barreras específicas</b> con las que se enfrentan las mujeres emprendedoras, autoempleadas y empresarias, tales como: la visibilidad de referentes de mujeres emprendedoras y empresarias, los estereotipos de género, la formación en habilidades directivas y digitales, las herramientas de gestión empresarial más modernizadas y eficaces, el establecimiento y ampliación de redes de contacto y colaboración interempresarial, la motivación para el emprendimiento, el acceso a referentes de emprendedoras, el acceso a apoyos al emprendimiento, la formación especializada en gestión, los apoyos de financiación y el acceso a los mismos, la motivación y las habilidades personales relacionadas con el autoconcepto, la asertividad, la seguridad en sí misma, la capacidad de asumir riesgos, la gestión de los espacios de vida que requiere la conciliación familia, vida, trabajo, etc.</p> <p>Dado lo anterior, se considera preciso promover y fortalecer las iniciativas emprendedoras de mujeres e incentivar el empleo por cuenta propia de las mujeres o el empleo en economía social (cooperativas, sociedades laborales, empresas de inserción etc.).</p>		
<b>Acciones de las medidas</b>	<b>Acc. 2.4.2.1.</b>	Detección de referentes de emprendedoras en diferentes sectores para, con el apoyo de medidas de comunicación y orientación, motivar a otras mujeres, y elaboración de un directorio de mujeres empresarias y autoempleadas que han participado en programas del INAEM en los últimos 10 años y que mantienen su actividad.
	<b>Acc. 2.4.2.2.</b>	<p>Estímulo económico de emprendimientos de mujeres en sectores, sobre todo, de oportunidad, de innovación y emergentes<sup>17</sup>: mediante modelos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Acción positiva con reserva presupuestaria de cuantías específicas para apoyo financiero a iniciativas emprendedoras/empresariales de mujeres.</li> <li>2.- Incremento o intensificación de cuantía de la bonificación en subvenciones a empresas de mujeres.</li> </ol> <p>Sea cual sea el modelo aplicado, es imprescindible garantizar que las ayudas concedidas para las mujeres y hombres son equilibradas (procurar que estos sean sectores feminizados y masculinizados y ámbitos urbanos y rurales). Así mismo, se revisarán los criterios para la concesión de financiación a los proyectos de autoempleo y emprendimiento, incluyendo el concepto de retorno o rentabilidad social.</p>
<b>Órgano/s responsable/s</b>	Secretaría General/ Unidad de igualdad de género con el apoyo del grupo técnico del Plan. Centro de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo del INAEM (COE).	

<sup>17</sup> Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón. 43.Fomento del emprendimiento. 1. En el marco de sus políticas de fomento empresarial, la Comunidad Autónoma de Aragón contemplará ayudas específicas a mujeres para la creación de empresas o ayudas al autoempleo. Asimismo, establecerá medidas de formación, empoderamiento, asesoramiento y seguimiento que permitan la consolidación de sus proyectos empresariales.

<b>Órgano/s ejecutor/es</b>	Dirección Gerencia/Secretaría General. Servicio de Formación y Centro de Tecnologías avanzadas. Servicio de Promoción de Empleo. Servicio de Intermediación.	Direcciones Provinciales y Oficinas de empleo. Centro de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo del INAEM (COE).
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<p>MC097 Grado de ejecución en la revisión de los criterios para la concesión de financiación a los proyectos de autoempleo y emprendimiento, incluyendo el concepto de retorno o rentabilidad social.</p> <p>Actuaciones realizadas para facilitar la creación de empresas, especialmente dirigidas a mujeres.</p> <p>Acciones de reconocimiento a mujeres empresarias.</p> <p>Directorio de mujeres empresarias y autoempleadas participantes en programas del INAEM elaborado.</p> <p>% de incremento de la cuantía de la bonificación en subvenciones a empresas de mujeres</p> <p>% de mujeres y de hombres que han recibido ayudas al emprendimiento.</p>	
<b>Fecha de inicio</b>	Mayo 2023 (inicio del 2º cuatrimestre).	
<b>Fecha de finalización</b>	Final del periodo de ejecución (diciembre 2025).	

