

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

TEXTO INICIAL SOMETIDO A PROCESO DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA. JULIO DE 2017.

Versión del 18/7/2017 que incluye el 'objetivo 9'

ÍNDICE

1. **Introducción:** *páginas 4 y 5.*
 2. **Estructura y metodología:** *páginas 6 y 7.*
 3. **Antecedentes:** *páginas 8, 9, 10 y 11.*
 4. **Situación actual en Aragón:** *páginas 12 y 13.*
 5. **Ejes estratégicos y objetivos del Plan:** *página 14.*
- **Eje 1: Coordinación institucional:** *páginas 15 y 16.*
 - **Eje 2: Transformación social:** *página 17.*
 - **Objetivo 1: Sensibilización de toda la sociedad:** *página 18.*
 - **Objetivo 2: Formación de profesionales:** *página 18.*
 - **Objetivo 3: Perspectiva de género en las políticas públicas:** *páginas 19, 20 y 21.*
 - **Objetivo 4: Promoción de la igualdad en los ámbitos educativo y universitario:** *páginas 21, 22 y 23.*
 - **Objetivo 5: Cultura feminista e inclusiva:** *páginas 23 y 24.*
 - **Objetivo 6: Igualdad en el deporte:** *página 24.*
 - **Objetivo 7: Cooperación al desarrollo con perspectiva de género:** *página 25.*
 - **Objetivo 8: Juventud:** *página 25.*
 - **Objetivo 9: Salud con perspectiva de género. Derechos sexuales y reproductivos:** *página 26*
 - **Eje 3: Estado de Bienestar con perspectiva de género:** *página 27.*
 - **Objetivo 1: Servicios públicos con perspectiva de género:** *página 28.*
 - **Objetivo 2: Innovación social desde el feminismo y la perspectiva de género como respuesta a los nuevos retos:** *páginas 29 y 30.*
 - **Eje 4: Empleo y economía:** *página 31.*
 - **Objetivo 1: Empresa e igualdad:** *páginas 32 y 33.*
 - **Objetivo 2: Promoción económica, liderazgo y empoderamiento femenino en el mundo laboral:** *página 33.*

- **Objetivo 3: Conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal:** *página 34.*
 - **Objetivo 4: Igualdad y medio rural:** *páginas 35 y 36.*
-
6. **Evaluación del I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Aragón:** *páginas 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43 y 44.*
 7. **Memoria económica:** *página 45.*

INTRODUCCIÓN

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

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

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

La aplicación del principio de transversalidad en las políticas públicas es clave. Partimos de una realidad de desigualdad estructural, de marcada diferenciación y de menor valor de los espacios de actuación de las mujeres. Hablamos de sociedades patriarcales que se han articulado socioeconómica y culturalmente bajo parámetros machistas. Esta situación no es natural, por lo que consideramos necesario el fomento de unos parámetros sociales basados en la igualdad. Es por ello que la desigualdad existente, notoria en las estadísticas, es reversible y a ello deben dirigirse las acciones que desde todos los ámbitos se despliegan.

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

La apuesta por la transversalización es crucial para conseguir mayor efectividad en la promoción de la igualdad en todos los ámbitos de la vida. De igual modo es fundamental la inclusión del principio de interseccionalidad, el reconocimiento a las múltiples formas de desigualdad y discriminación que sufren algunas mujeres por su situación vital. Fomentar medidas concretas respondiendo a dicho principio supone reconocimiento y efectividad en la promoción de la igualdad de todas las mujeres y niñas de nuestra Comunidad.

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

ESTRUCTURA Y METODOLOGÍA

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

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

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

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

La metodología elegida para la elaboración de este plan responde a la convicción por parte del Gobierno de Aragón de implicar a la sociedad, a través de los procesos de participación ciudadana. En febrero de 2017 el Instituto Aragonés de la Mujer y la Dirección General de Participación impulsaron una audiencia pública para establecer,

de acuerdo al diálogo y el consenso con entidades y personas expertas, cuáles debían ser las líneas estratégicas y los principales contenidos del plan. Una vez elaborado el presente documento, a partir de dichos acuerdos, se abre un proceso de participación ciudadana para mejorarlo y reforzarlo.

ANTECEDENTES

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

En 1967, la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su resolución 2263 (XXII) proclamaba la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en la que se establecían los derechos que han de garantizarse para las mujeres, sean éstas de cualquier cultura, situación jurídica o nacionalidad. Una década después, en 1979, aprobaba su resolución 34/180, por la que se impulsaba la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), y que fue ratificada por España en 1984.

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

Los temas abordados en las Conferencias Mundiales sobre la Mujer han ido evolucionando a lo largo de las décadas, abordando desde la erradicación de discriminaciones en las legislaciones o abusos por parte de los estados, a la acción positiva en igualdad desde una perspectiva transversal, pública y privada. Mujeres y pobreza, acceso en igualdad de condiciones a la educación y la salud, violencia contra las mujeres, poder y toma de decisiones, medios y recursos destinados a la lucha por la igualdad, implicación de los medios de comunicación y de la sociedad de la información o una especial protección a las niñas son las áreas temáticas en las que es necesario incidir, según la ONU, para conseguir la igualdad de género efectiva.

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

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

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

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

En 2004 nuestro país se convirtió en referente normativo internacional impulsando leyes integrales. De un lado, la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y, posteriormente, la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. Ambas leyes orgánicas ponen el acento en la necesidad de una respuesta política integral y al máximo nivel, que avance en la disminución de la desigualdad implicando a todas las instituciones y situando las políticas de igualdad al nivel que requieren, más allá de la acción que en su momento se venía desarrollando bajo el impulso del Instituto de la Mujer.

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

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

Así mismo, en Aragón disponemos de un marco normativo que responde al principio de igualdad y a la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres. La Ley 4/2007, de 22 de marzo, de Prevención y Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia en Aragón, establece los compromisos de la Comunidad con la articulación de todos los recursos necesarios para el apoyo integral a las mujeres que sufren violencia y a sus hijos e hijas. Igualmente, durante 2016, el Gobierno de Aragón, a través del Instituto Aragonés de la Mujer, impulsó y promovió la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Aragón.

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

SITUACIÓN ACTUAL DE ARAGÓN

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

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

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

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

Así mismo, existen realidades que, igualmente, agravan la situación de las mujeres al constituir otras formas de desigualdad, como la discapacidad.

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

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

EJES ESTRATÉGICOS Y OBJETIVOS DEL PLAN

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

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

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

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

EJE 1: COORDINACIÓN INSTITUCIONAL

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

A su vez, este eje únicamente cuenta con un objetivo, que lleva el mismo nombre, coordinación institucional, y que cuenta con medidas concretas destinadas al conocimiento e información de los derechos de las mujeres en Aragón, al refuerzo institucional a todos los niveles y la creación de espacios de control para garantizar que todo lo expuesto en este plan y que las políticas de igualdad del Gobierno de Aragón se organizan, coordinan y estructuran atendiendo a tres principios: la transversalidad del principio de igualdad, la interseccionalidad y el territorio.

Objetivo 1: Coordinación institucional

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

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

- b. Creación de la Comisión de Igualdad del Gobierno de Aragón, presidida por el departamento con las competencias en materia de igualdad.

Instituto Aragonés de la Mujer.
2018.

- c. Intercambio de buenas prácticas con otras Comunidades Autónomas.

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

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

Instituto Aragonés de la Mujer

2018.

- e. Creación de las Unidades de Igualdad en todos los departamentos del Gobierno de Aragón.

Secretarías Generales Técnicas

2017 y 2018.

EJE 2: TRANSFORMACIÓN SOCIAL

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

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

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

Eje 2: Transformación Social	Objetivo 1: Sensibilización de toda la sociedad.
	Objetivo 2: Formación de profesionales
	Objetivo 3: Perspectiva de género en las políticas públicas.
	Objetivo 4: Promoción de la igualdad en los ámbitos educativo y universitario.
	Objetivo 5: Cultura feminista e inclusiva.
	Objetivo 6: Igualdad en el deporte.
	Objetivo 7: Cooperación al desarrollo con perspectiva de género.
	Objetivo 8: Juventud.
	Objetivo 9: Salud con perspectiva de género. Derechos sexuales y reproductivos.

Objetivo 1: Sensibilización de toda la sociedad

1. Impulsar, promover y divulgar la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en todas las esferas aragonesas, atendiendo a la diversidad y al principio de interseccionalidad.
2. Impulsar y promover campañas y acciones de sensibilización social en materia de igualdad entre mujeres y hombres, siempre incluyendo las múltiples realidades existentes en nuestra sociedad, a través del principio de interseccionalidad.
3. Apoyo específico a las asociaciones de mujeres y feministas a través de las líneas de subvenciones del Instituto Aragonés de la Mujer.
4. Realización de jornadas, acciones, conferencias y actos con el objetivo de promover la igualdad entre mujeres y hombres a toda la sociedad aragonesa.

Instituto Aragonés de la Mujer

2017, 2018, 2019 y 2020.

Objetivo 2: Formación de profesionales

1. Potenciar la especialización de profesionales en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
2. Reconocimiento de la realidad territorial como una especificidad propia en la formación de profesionales, con especial mención a la realidad de las mujeres en el medio rural.
3. Incluir el principio de interseccionalidad como un criterio básico en la formación de profesionales.

Instituto Aragonés de la Mujer.

2017, 2018, 2019, 2020.

Objetivo 3: Perspectiva de género en las políticas públicas

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

Secretarías Generales Técnicas.

2017, 2018, 2019 y 2020.

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

Secretarías Generales Técnicas.

2017, 2018, 2019 y 2020.

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

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

2017, 2018, 2019 y 2020.

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

Dirección General de la Función Pública y Dirección General de Comunicación.

2017, 2018, 2019 y 2020.

5. Dotación de las herramientas necesarias al personal de la Administración para continuar promoviendo el uso de un lenguaje y de unas imágenes que eviten el sexismo en los documentos oficiales

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

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

Dirección General de la Función Pública.
2017.

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

Secretarías Generales Técnicas.
2017 y 2018.

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

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

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

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

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

Instituto Aragonés de Administraciones Públicas.
2017, 2018, 2019 y 2020.

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

Dirección General de Comunicación.

2017, 2018, 2019 y 2020.

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

Dirección General de Transparencia, Participación Ciudadana, Cooperación y Voluntariado.

2017, 2018, 2019 y 2020.

13. Información desagregada por sexos en los Programas Estadísticos que integran el Plan Anual de Estadística, en la medida de lo posible.

Instituto Aragonés de Estadística.

2017, 2018, 2019 y 2020.

14. Incorporación de la perspectiva de género en la contratación pública.

Dirección General de la Función Pública

2017, 2018, 2019 y 2020.

Objetivo 4: Promoción de la igualdad en los ámbitos educativo y universitario

Educación

1. Diseñar e implementar programas destinados al alumnado y familias que incluyan la perspectiva de género.
2. Promover acciones de educación para el desarrollo, orientadas a una transformación social hacia la equidad de género, el respeto a la diversidad y la inclusión de la interseccionalidad.
3. Participación del organismo de igualdad en charlas, jornadas y talleres sobre igualdad de género en los centros educativos.

4. Inclusión de indicadores en la Supervisión de las Escuelas de Educación Infantil y Primaria para verificar si se trabajan espacios de relación no estereotipados, basados en relaciones de igualdad.
5. Diseño de actividades formativas para el profesorado de todas las etapas educativas no universitarias y representantes de igualdad en los Consejos Escolares que incluyan contenidos relacionados con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
6. Integrar en la formación dirigida a los equipos directivos contenidos específicos relacionados con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
7. Difundir publicaciones y materiales didácticos sobre igualdad de género.
8. Promover publicaciones y materiales didácticos elaborados por mujeres y visibilizarlas a éstas en todos los ámbitos educativos.
9. Apuesta por la creación de espacios de participación de las familias con perspectiva de género.
10. Implementar la coeducación y la educación en relación en todas las etapas educativas.
11. Impulso de acciones de defensa y promoción de la igualdad entre los niños y las niñas, con independencia de su sexo, edad, nacionalidad, pertenencia étnica, discapacidad, religión, clase social o cualquier otra condición.
12. Fomento de los valores de solidaridad, tolerancia, actitud crítica ante las desigualdades, respeto de los derechos humanos, equidad de género y cultura de paz, a través del apoyo a proyectos de educación para el desarrollo y sensibilización dirigidos a la población infantil y juvenil.

Consejería de Educación, Cultura y Deporte.

2017, 2018, 2019 y 2020.

Universidad

1. Impulso y refuerzo de la Cátedra de Igualdad de Género del Instituto Aragonés de la Mujer y la Universidad de Zaragoza.
2. Difusión de las acciones y programas de igualdad del Gobierno de Aragón en el ámbito universitario.

3. Apoyo a la realización de prácticas universitarias y de formación profesional en el Instituto Aragonés de la Mujer.
4. Organización de jornadas, encuentros y actividades de impacto social para acercar los estudios y los temas de igualdad a todo el personal universitario.
5. Organización de una Jornada conjunta entre la Cátedra de Igualdad de Género y el Instituto Aragonés de la Mujer en torno al 8 de marzo de cada año sobre esta cuestión.
6. Incluir materias de igualdad en asignaturas, guías docentes y programas de investigación en las universidades aragonesas.
7. Inclusión de materias de igualdad en cursos de extensión universitaria, actividades culturales, conferencias y programas propios de las universidades aragonesas.
8. Empleo de un del lenguaje inclusivo y no sexista en ámbitos universitarios.
9. Elaboración de datos sobre porcentajes de alumnas y egresadas, así como sobre las salidas profesionales en los programas de orientación preuniversitaria con el fin de potenciar el perfil de las titulaciones entre las alumnas.
10. Medidas de comunicación que incidan en una elección de estudios y salida profesional no sesgada por cuestiones de género.
11. Convocar ayudas de investigación de temática específica sobre igualdad y feminismo.
12. Implementación y evaluación del Plan de Igualdad de las universidades aragonesas.

*Consejería de Innovación, Investigación y Universidad.
2017, 2018, 2019 y 2020.*

Objetivo 5: Cultura feminista e inclusiva

1. Difundir la actividad artística en relación con la igualdad de oportunidades y contra la violencia de género.
2. Ampliar los fondos bibliográficos de las bibliotecas aragonesas con colecciones de obras feministas, sobre mujeres o género. Así mismo, impulsar y potenciar el talento literario femenino y la visibilidad de las literatas.

3. Composición equilibrada en la designación de miembros de jurados o comisiones evaluadoras de certámenes o premios literarios, artísticos y cinematográficos.
4. Promoción del Centro de Documentación del Instituto Aragonés de la Mujer.
5. Fomentar la realización de actividades culturales que ayuden a la superación de los estereotipos de género y al desarrollo de una actitud positiva hacia las labores de cuidado históricamente asignadas a las mujeres.

Dirección General de Cultura y Patrimonio.

2017, 2018, 2019 y 2020.

Objetivo 6: Igualdad en el deporte

1. Fomento de la igualdad de género en los órganos directivos de las Federaciones Deportivas.
2. Apoyo a los equipos deportivos femeninos.
3. Potenciación de la perspectiva de género en las actividades deportivas, eliminando barreras de participación, rompiendo estereotipos y acercando la actividad deportiva a mujeres y niñas.
4. Potenciación del uso no sexista del lenguaje y de la imagen por parte de los centros directivos.
5. Incremento del porcentaje en la práctica deportiva en el conjunto de modalidades de los juegos deportivos escolares sin diferencias de sexo.

Dirección General de Deporte

2017, 2018, 2019 y 2020.

Objetivo 7: Cooperación al desarrollo con perspectiva de género

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

*Dirección General de Transparencia, Participación Ciudadana, Cooperación y Voluntariado.
2017, 2018, 2019 y 2020.*

Objetivo 8: Juventud

1. Difusión de la perspectiva de género entre la población juvenil a través de las redes sociales y de los instrumentos de difusión existentes.
2. Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en los centros de ocio juvenil, campamentos y acampadas.
3. Inclusión de la perspectiva de género en las subvenciones a entidades juveniles.
4. Realización de jornadas, charlas y conferencias dirigidas a la juventud sobre igualdad entre mujeres y hombres.

*Instituto Aragonés de la Juventud.
2017, 2018, 2019 y 2020.*

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

1. Incorporación de la perspectiva de género en todos los programas del Sistema Público de Salud.

2. Acceso a tratamientos de fertilidad a todas las mujeres, independientemente de su orientación sexual.
3. Acceso a todos los tratamientos requeridos por las mujeres transexuales e intersexuales.
4. Análisis con perspectiva de género y desagregación de todos los datos por sexos en los programas y bases de datos de Sanidad.
5. Revisión de la web del Salud desde el punto de vista del género, con especial atención al lenguaje no sexista y al enfoque de los contenidos destinados a mujeres.
6. Investigación e información de las enfermedades con perspectiva de género. Dar a conocer cuáles son las sintomatologías de determinadas enfermedades en mujeres, que no se manifiestan de igual modo que en hombres.
7. Impulso y mejora de la coordinación entre Salud, Instituto Aragonés de Servicios Sociales e Instituto Aragonés de la Mujer en el desarrollo de los programas de atención a las personas cuidadoras y fomento de la conciliación y corresponsabilidad familiar y social.
8. Avance en los procedimientos para disminuir la instrumentalización en los partos, apoyando e informando el ejercicio de los derechos de las madres mediante la definición de planes de parto individualizados.
9. Campañas dirigidas a jóvenes sobre reproducción sexual e interrupción voluntaria del embarazo.
10. Análisis con perspectiva de género del consumo de alcohol, tabaco y psicofármacos por mujeres y hombres, especialmente en la población joven.
11. Campañas con perspectiva de género contra el consumo de alcohol, tabaco y psicofármacos por mujeres y hombres, especialmente en la población joven.

*Departamento de Sanidad e Instituto Aragonés de la Mujer
2017, 2018, 2019 y 2020.*

EJE 3: ESTADO DEL BIENESTAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Este eje tiene como objetivo la inclusión de la perspectiva de género en toda la acción del área de derechos sociales de la Administración autonómica, e incluir la garantía de los servicios públicos a aquellos colectivos de mujeres con necesidades especiales, no sólo por hallarse en riesgo de exclusión social, sino porque son las mujeres el soporte de la comunidad en la atención a las personas.

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

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

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

EJE 3: EL ESTADO DE BIENESTAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	Objetivo 1: Servicios públicos con perspectiva de género.
	Objetivo 2: Innovación social desde el feminismo y la perspectiva de género como respuesta a los nuevos retos.

Objetivo 1: Servicios públicos con perspectiva de género

1. Incorporación de acciones positivas para el acceso a la vivienda de las mujeres en general y el acceso en casos de emergencia para mujeres víctimas de violencia de género y, en particular, familias con menores.

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

2. Prestación de ayudas al alquiler a familias monomarentales, a mujeres víctimas de violencia de género, y en particular a familias con menores.

Dirección General de Vivienda.
2017, 2018, 2019 y 2020.

3. Apoyo a familias monomarentales.

Dirección General de Familias.
2017, 2018, 2019 y 2020.

4. Apoyo a entidades del Tercer Sector que desarrollan programas de apoyo a las mujeres con discapacidad, mujeres inmigrantes, mujeres de etnia gitana, reclusas y ex reclusas.

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

5. Favorecer medidas contra el acoso sexual en la Administración pública aragonesa.

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

6. Realizar planes de acción en favor de la igualdad y contra cualquier forma de discriminación con mujeres gitanas.

Instituto Aragonés de la Mujer.

2017, 2018, 2019 y 2020.

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

Dirección General de Inmigración e Instituto Aragonés de la Mujer.

2018, 2019, 2020.

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

Gobierno de Aragón.

2017, 2018, 2019 y 2020.

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

1. Creación de un repositorio de buenas prácticas, considerando la perspectiva de género.

Instituto Aragonés de la Mujer

2018.

2. Realización de un Estudio evaluativo sobre el Salario social básico incorporando la perspectiva de género.

Instituto Aragonés de Estadística.

2018.

3. Realizar un estudio sobre la situación de las mujeres en Aragón, incluyendo el principio de interseccionalidad como eje transversal y prioritario.

Instituto Aragonés de la Mujer.

2018

EJEA 4: EMPLEO Y ECONOMÍA.

El empleo es uno de los ámbitos donde las mujeres encuentran mayor dificultad y desigualdad. La división sexual del trabajo ocasiona una desigual incorporación al mundo laboral por parte de las mujeres, que son las que desarrollan mayoritariamente los empleos más precarios, a la vez que no favorece una mayor implicación masculina en el ámbito privado del cuidado. Las mujeres, a su vez, continúan teniendo problemas en la promoción laboral, acuciándose un techo de cristal que impide y dificulta su presencia en espacios de decisión.

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

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

El Plan huye del concepto de mujer como colectivo que requiera de una atención concreta. La mitad de la población no es un objetivo, pero sí lo son grupos de mujeres con unas características propias que les dificultan, aún más, el ejercicio efectivo de sus derechos. Ellas tienen una atención especial en este eje, como las mujeres rurales, las mujeres con discapacidad o responsables de familias monomarentales.

EJE 4: Empleo y economía	Objetivo 1: Empresa e igualdad.
	Objetivo 2: Promoción económica,

	liderazgo y empoderamiento femenino en el mundo laboral.
	Objetivo 3: Conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal.
	Objetivo 4: Igualdad y medio rural.

Objetivo 1: Empresa e igualdad

1. Inclusión de medidas contra la brecha salarial en todos los planes y programas vinculados a la contratación pública.
2. Asesoramiento a PYMES y Corporaciones Locales en planes y medidas de igualdad en la empresa.
3. Elaboración de una Estrategia contra la brecha laboral de las mujeres.
4. Formación en Igualdad y Negociación Colectiva a personal directivo y representantes de los trabajadores y las trabajadoras.
5. Campañas sobre Responsabilidad Social y Creación de Valor dirigidas a las empresas y consumidores/as.
6. Realización de compromisos con la igualdad o guías de buenas prácticas en igualdad en los distintos sectores de actividad, con asociaciones empresariales y organizaciones aragonesas.
7. Atención especial a la salud laboral con perspectiva de género, con especial atención a las mujeres inmigrantes.
8. Potenciar la asesoría empresarial del Instituto Aragonés de la Mujer, un servicio de apoyo, asesoramiento y acompañamiento, para estudiar las posibilidades de poner en marcha las ideas empresariales.
9. Disminución la brecha de participación de las mujeres en el sector industrial y actividades empresariales donde están subrepresentadas.
10. Especial hincapié en las fórmulas de economía feminista, social y colaborativa.
11. Líneas específicas de formación para el empleo de colectivos con especial dificultad de inserción, con especial atención a familias monomarentales, mayores de 45 años y víctimas de violencia de género.

Departamento de Economía, Industria y Empleo e Instituto Aragonés de la Mujer.
2017, 2018, 2019 y 2020.

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

1. Creación de una red de empresas por la igualdad y libres de violencia de género.
2. Acciones para la superación de la brecha digital que existe entre hombres y mujeres, basadas en la integración, la colaboración y la participación de distintos sectores públicos y privados implicados.
3. Visibilización a las mujeres empresarias en los medios de comunicación.
4. Formación en Dirección y Liderazgo, dirigido a mujeres con alto potencial para que puedan alcanzar los puestos más altos de responsabilidad en las empresas de la Comunidad.
5. Fomentar la visibilidad de las mujeres en sus respectivos empleos, a través de acciones en centros educativos, con el fin de fomentar referentes en las niñas y mujeres jóvenes.
6. Acciones formativas tanto para la iniciación de la actividad empresarial como para la adquisición de las mejores prácticas de gestión.
7. Potenciación de la profesionalización y dignificación de los empleos asociados a labores tradicionalmente femeninas, apoyando a empresas y trabajadoras de estos sectores con formación e información, campañas de sensibilización, trabajo con sindicatos y empresas.

Departamento de Economía, Industria y Empleo e Instituto Aragonés de la Mujer.
2017, 2018, 2019 y 2020.

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

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

Instituto Aragonés de Estadística.

2017, 2018, 2019 y 2020.

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

Departamento de Educación, Cultura y Deporte.

2017, 2018, 2019 y 2020.

3. Promoción de convenios marco con cláusulas de género que garanticen la igualdad en el ámbito laboral y la conciliación de la vida familiar, personal y laboral. A tal fin no se procederá al registro de ningún convenio que contenga elementos discriminatorios por razón de género.

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

2018, 2019 y 2020.

4. Desarrollo de la competencia de gestión del tiempo para el logro del desarrollo profesional de las mujeres con formación sobre usos del tiempo, alternativas cooperativas a la situación actual de las mujeres para su desarrollo profesional y evaluación de impacto de género de los aprendizajes en el desarrollo profesional.

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

2018, 2019 y 2020.

Objetivo 4: Igualdad y medio rural

1. Impulso del conocimiento y análisis de la situación y condiciones de vida de las personas en el medio rural, con perspectiva de género.

2. Ampliación de la oferta formativa en zona rural, incluyendo ciclos formativos con alta salida profesional fomentando la formación de las mujeres de la zona rural.
3. Incorporación del principio de igualdad y la presencia de las mujeres en el mundo rural en los materiales de difusión, formación, sensibilización o información para evitar estereotipos o roles sexistas.
4. Fomento del empleo por cuenta propia y ajena de las mujeres en el mundo rural, claves para la fijación de población, mediante programas de formación y asesoramiento a emprendedoras a través de la asesoría empresarial y laboral del Instituto Aragonés de la Mujer.
5. Refuerzo de la coordinación entre los Centros de la Mujer de las comarcas y el Instituto Aragonés de la Mujer para trazar líneas de actuación que propicien la formación, información y asesoramiento de las mujeres en el medio rural.
6. Difusión entre las mujeres y las asociaciones de mujeres del medio rural de los programas de asistencia y de las medidas que puedan beneficiarse, de los incentivos existentes para mujeres titulares de explotaciones agrarias y el acceso a líneas de financiación.
7. Impulsar el movimiento cooperativo y otras formas de asociacionismo de agricultoras y ganaderas en el medio rural.
8. Apoyar a la instalación de mujeres en la actividad agraria ya sea a tiempo parcial o en explotaciones de titularidad compartida.
9. Promocionar, desarrollar y difundir el registro de titularidad compartida de explotaciones agrarias.
10. Adoptar medidas de acción positiva que favorezcan el acceso de las mujeres a la titularidad o cotitularidad de las explotaciones familiares agrarias.
11. Difundir experiencias innovadoras en sectores con potencial gestionados por mujeres, con especial atención a aquellas que consoliden y dinamicen la participación de las mujeres en el comercio rural.
12. Apoyo de nuevas experiencias empresariales lideradas por mujeres y relacionadas con la diversificación productiva y el aprovechamiento de recursos autóctonos con el objetivo de favorecer la conservación del medio ambiente y el respeto al paisaje.

13. Promoción del uso y mejora de las tecnologías de la información y la comunicación como herramienta para la relación entre las mujeres del medio rural.
14. Apoyar el desarrollo de actuaciones para la prestación de servicios a la población que favorezcan la inclusión de la mujer rural en el mercado laboral.
15. Colaboración entre el IAM y la Dirección General de Desarrollo Rural y Agroalimentación Local para la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración, ejecución y difusión del Programa de Desarrollo Rural.

Dirección General de Desarrollo Rural e Instituto Aragonés de la Mujer.

2017, 2018, 2019 y 2020.

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

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

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

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

Metodología de selección de los indicadores

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

Indicadores por ejes estratégicos

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

	Medida 5	Grado de cumplimiento de las fases de creación e impacto.
--	----------	---

EJE 2: TRANSFORMACIÓN SOCIAL		
Objetivo 1: Sensibilización de toda la sociedad	Medida 1	Grado de cumplimiento de la medida y acciones realizadas al respecto.
	Medida 2	Grado de cumplimiento de la medida y nº de acciones realizadas al respecto, así como el contenido de las mismas.
	Medida 3	Grado de cumplimiento de la medida y acciones realizadas al respecto.
	Medida 4	Nº de jornadas, acciones, conferencias y actos realizados, así como su contenido.
Objetivo 2: Formación de profesionales	Medida 1	Grado de cumplimiento de la medida y acciones realizadas al respecto.
	Medida 2	Grado de cumplimiento de la medida y acciones realizadas al respecto.
	Medida 3	Grado de cumplimiento de la medida y acciones realizadas al respecto.
Objetivo 3: Perspectiva de género en las políticas públicas	Medida 1	Grado de cumplimiento de la medida.
	Medida 2	Grado de cumplimiento de la medida.
	Medida 3	Grado de cumplimiento de la medida y acciones acometidas.
	Medida 4	Grado de cumplimiento de la medida y acciones acometidas.
	Medida 5	Grado de cumplimiento de la medida y acciones acometidas.
	Medida 6	Grado de cumplimiento de la medida.
	Medida 7	Grado de cumplimiento de la medida.
	Medida 8	Grado de cumplimiento de la medida.
	Medida 9	Nº de acciones realizadas e información de las mismas.
	Medida 10	Grado de cumplimiento de la medida y acciones

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

	Medida 3	Grado de cumplimiento de la medida y nº de prácticas.
	Medida 4	Nº de jornadas, encuentros y actividades realizadas e información al respecto.
	Medida 5	Información sobre la jornada.
	Medida 6	Grado de cumplimiento de la medida y acciones realizadas.
	Medida 7	Grado de cumplimiento de la medida y acciones realizadas.
	Medida 8	Grado de cumplimiento de la medida y acciones realizadas.
	Medida 9	Grado de cumplimiento de la medida, datos e información al respecto.
	Medida 10	Nº de medidas e información al respecto.
	Medida 11	Grado de cumplimiento de la medida.
	Medida 12	Grado de cumplimiento de la medida.
Objetivo 5: Cultura feminista e inclusiva	Medida 1	Grado de cumplimiento de la medida y acciones realizadas al respecto.
	Medida 2	Nº de ampliación de fondos e información del contenido de los mismos.
	Medida 3	Grado de cumplimiento de la medida y acciones realizadas al respecto.
	Medida 4	Grado de cumplimiento de la medida y acciones realizadas al respecto.
	Medida 5	Grado de cumplimiento de la medida y acciones realizadas al respecto.
Objetivo 6: Igualdad en el deporte	Medida 1	Grado de cumplimiento de la medida.
	Medida 2	Grado de cumplimiento de la medida.
	Medida 3	Grado de cumplimiento de la medida y acciones realizadas al respecto.
	Medida 4	Grado de cumplimiento de la medida y acciones realizadas al respecto.
	Medida 5	Nº de porcentaje incrementado.

Objetivo 7: Cooperación al desarrollo con perspectiva de género	Medida 1	Nº de encuentros, conferencias, jornadas o foros realizados y contenidos de los mismos.
	Medida 2	Grado de cumplimiento de la medida.
	Medida 3	Nº de campañas realizadas y contenidos de las mismas.
	Medida 4	Grado de cumplimiento de la medida y acciones desarrolladas.
Objetivo 8: Juventud	Medida 1	Grado de cumplimiento de la medida y acciones concretas.
	Medida 2	Grado de cumplimiento de la medida y nº de acciones desarrolladas, así como información de las mismas.
	Medida 3	Grado de cumplimiento de la medida.
	Medida 4	Nº de acciones realizadas y contenido de las mismas.
Objetivo 9: Salud con perspectiva de género. Derechos sexuales y reproductivos.	Medida 1	Grado de cumplimiento de la medida.
	Medida 2	Grado de cumplimiento de la medida.
	Medida 3	Grado de cumplimiento de la medida.
	Medida 4	Grado de cumplimiento de la medida y datos requeridos.
	Medida 5	Grado de cumplimiento de la medida.
	Medida 6	Nº de estudios e investigaciones y contenido de los mismos.
	Medida 7	Grado de cumplimiento de la medida.
	Medida 8	Grado de cumplimiento de la medida.
	Medida 9	Nº de campañas realizadas y contenidos de las mismas.
	Medida 10	Grado de cumplimiento de la medida.
	Medida 11	Nº de campañas realizadas y contenidos de las mismas.

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

EJE 4: EMPLEO Y ECONOMÍA		
Objetivo 1: Empresa e igualdad	Medida 1	Nº de medidas incluidas.
	Medida 2	Nº de asesoramientos.
	Medida 3	Grado de cumplimiento de la medida.
	Medida 4	Nº de formaciones realizadas.
	Medida 5	Nº de campañas realizadas.
	Medida 6	Nº de medidas y guías, y contenidos de las mismas.
	Medida 7	Grado de cumplimiento de la medida.

	Medida 8	Nº de asesoramientos y acciones realizadas para potenciar la asesoría.
	Medida 9	Grado de cumplimiento de la medida y resultados.
	Medida 10	Grado de cumplimiento de la medida.
	Medida 11	Nº de líneas de formación y contenido de las mismas.
Objetivo 2: Promoción económica, liderazgo y empoderamiento femenino en el mundo laboral	Medida 1	Grado de cumplimiento de la medida.
	Medida 2	Nº de acciones realizadas y contenido de las mismas.
	Medida 3	Grado de cumplimiento de la medida.
	Medida 4	Nº de formaciones realizadas y contenidos de las mismas.
	Medida 5	Grado de cumplimiento de la medida y nº de acciones realizadas.
	Medida 6	Nº de acciones formativas y contenidos de las mismas.
	Medida 7	Grado de cumplimiento de la medida.
Objetivo 3: Conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal	Medida 1	Grado de cumplimiento de la medida y nº de estudios, así como su contenido.
	Medida 2	Nº de incremento de aulas y lugares.
	Medida 3	Nº de convenios y contenido de los mismos.
	Medida 4	Grado de cumplimiento de la medida e información de la misma.
Objetivo 4: Igualdad y medio rural	Medida 1	Grado de cumplimiento de la medida.
	Medida 2	Nº de formaciones y asistentes, y contenido de las mismas.
	Medida 3	Grado de cumplimiento de la medida y nº de acciones.
	Medida 4	Grado de cumplimiento de la medida y nº de acciones.
	Medida 5	Grado de cumplimiento de la medida.
	Medida 6	Nº de difusiones realizadas y el contenido de las

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

MEMORIA ECONÓMICA

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