

# II Plan de Igualdad

2018 - 2021

# Índice

<b>1. PRESENTACIÓN</b>	4
<b>2. MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA</b>	6
<b>3. IDEAS FUERZA Y PRINCIPIOS RECTORES</b>	8
<b>4. LA ELABORACIÓN DEL PLAN: UN PROCESO TRANSVERSAL Y PARTICIPATIVO</b>	12
4.1. Fase Diagnóstico	
4.2. Fase Elaboración del Borrador del Plan	
4.3. Fase Información Pública de la propuesta inicial y Deliberación del II Plan de Igualdad	
4.4. Fase Redacción Final Del Plan	
<b>5. CONTENIDO DEL II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD</b>	18
5.1. Planificación Estratégica: Líneas, Objetivos y Medidas	20
<b>Línea 1: Comunicación y Cultura para la Igualdad</b>	22
<b>Línea 2: Cuidados y Corresponsabilidad</b>	34
<b>Línea 3: Formación y Empleo</b>	42
<b>Línea 4: Empoderamiento y Participación</b>	52
<b>Línea 5: Violencia de Género y Violencias Machistas</b>	60
<b>Línea 6: Diversidad Afectivo Sexual: LGTTBIQ</b>	80
<b>Línea 7: Vivienda y Espacio Urbano</b>	90
<b>Línea 8: Hombres</b>	96
5.2. Planificación Operativa: Temporalización Y Presupuesto	108
<b>6. IMPULSO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	142
<b>7. ANEXOS</b>	148

# 1. Presentación

El II Plan de Igualdad 2018-2021 tiene como finalidad planificar los objetivos, medidas, actuaciones y recursos necesarios para contribuir a promover una igualdad real entre mujeres y hombres, a todos los niveles y en todos los ámbitos de la vida municipal y local.

Esta herramienta de planificación es indispensable para establecer prioridades y optimizar recursos que contribuyan a alcanzar la máxima eficacia y eficiencia en las actuaciones a desarrollar. Pero es una planificación concebida como un proceso vivo, que por lo tanto será permeable y quedará abierto a dar respuesta a nuevas necesidades y demandas que emerjan durante el periodo de implementación del Plan. Por ello, a mitad del periodo de su vigencia (2020), se establece un momento para realizar una evaluación intermedia participada, que permita introducir los elementos necesarios para la adaptación del Plan a nuevos escenarios que pudiera haber surgido.

En la concepción del Plan no se ha partido de cero, ya que es justo reconocer la larga trayectoria de las medidas que en materia de igualdad viene desarrollando el Ayuntamiento de Zaragoza desde hace años. Por ello, para reforzar la idea de continuidad, se ha considerado conveniente mantener aquellas actuaciones y programas del I Plan ya iniciadas y que han demostrado ser eficaces. Pero, igualmente, el Plan quiere suponer un revulsivo a las actuaciones municipales en este ámbito, dando un importante salto cualitativo a través de la incorporación de nuevas líneas de trabajo (LGTTBIQ, Hombres, Vivienda y Espacio Urbano) y la ampliación de la atención a la violencia de género a la diversidad de violencias machistas. Todas estas medidas incorporadas tienen su justificación en la gran importancia que han alcanzado, tanto como resultado en la fase diagnóstica llevada a cabo, como de las propuestas vertidas por la ciudadanía en los diferentes espacios de participación que se han establecido al efecto.

Algunas de estas líneas, dada su novedad, han requerido de un desarrollo específico muy exhaustivo, con el ánimo de marcar lo más detalladamente posible los caminos de trabajo que se quieren abrir desde la administración municipal en los próximos años.

En este sentido, el espíritu con el que se ha concebido el Plan es muy ambicioso. Siendo plenamente conscientes de que los ayuntamientos somos la administración más cercana a las ciudadanas, y que en el caso de una gran ciudad como lo es la de Zaragoza, en muchas ocasiones somos la primera administración a la que se dirigen las ciudadanas para responder a sus necesidades, consideramos que somos responsables de definir y construir un marco de actuación inserto claramente en una perspectiva de igualdad efectiva de género, que se extienda a aquellos espacios en los que nos relacionamos con otras administraciones, reconociendo que no disponemos de las herramientas suficientes para hacerlo solos, por lo que algunas de las medidas que contempla el Plan requerirán necesariamente del diálogo, la coordinación y la cooperación con otras administraciones, especialmente, con el Gobierno de Aragón.

Esta realidad específica de la ciudad de Zaragoza ha sido reconocida en la Ley 10/2017, de 30 de noviembre, de régimen especial del municipio de Zaragoza como capital de Aragón, ya que en su artículo 34. (Igualdad de género y protección de la mujer) recoge en su punto 1., que "El Ayuntamiento de Zaragoza se dotará de un Plan Municipal de Igualdad, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad y eliminar la discriminación por razón de sexo y género, que será revisado periódicamente". Igualmente, en su punto 2., se establece que "Las políticas, estrategias y programas de competencia del municipio de Zaragoza integrarán, en su formulación, desarrollo y evaluación, las distintas necesidades de mujeres y hombres y las medidas necesarias para abordarlas adecuadamente".

Para la elaboración del Plan se ha impulsado un proceso de participación con el objetivo de generar un espacio de debate y reflexión donde colectivos sociales, entidades, administraciones públicas, expertos/as y ciudadanía interesada, han tenido la oportunidad de enriquecer con sus opiniones y sugerencias tanto el diagnóstico de situación como la formulación de las propuestas de acción.

Pero la participación de la sociedad civil y organizada no se quedará solamente en la redacción del Plan, sino que es voluntad del Ayuntamiento que en su implementación se implique el conjunto de la sociedad zaragozana: las instituciones; el movimiento feminista y el resto de los movimientos sociales; los actores económicos, sindicales y políticos de la ciudad; y los vecinos y las vecinas.

Este Plan responde al compromiso del Ayuntamiento con hacer de la igualdad efectiva de género una política transversal que cuente con el compromiso de todas las áreas municipales. Además, se ha gestado con la voluntad de ser un documento aprobado por unanimidad en la que todas nos podamos sentir representadas.

Este Plan constituye un mapa de coordenadas de la ruta a seguir, formulando medidas concretas que evidencian una apuesta por la igualdad real y efectiva.

# 2. Marco Normativo de Referencia

La igualdad se promulga como un derecho fundamental a través de instrumentos jurídicos que, desarrollados a nivel internacional, nacional, autonómico y local, instan a los poderes públicos a eliminar las barreras que dificultan que dicha igualdad sea efectiva. Este II Plan municipal se enmarca en el desarrollo y cumplimiento de las previsiones y de los compromisos determinados en el Pacto Europeo para la Igualdad de Género (2011-2020) y en el Compromiso Estratégico 2016-2019 aprobado en la Comisión Europea (CE), y se contextualiza en base a las normas vigentes en materia de igualdad a nivel estatal y autonómico. Entre otros, cabe destacar los que a continuación se detallan.

## Ámbito Internacional

- La Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (CEDAW), aprobada por Resolución de la Asamblea General 48/104, de 20 de diciembre de 1993.
- Los Principios de Yogyakarta: Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de Derechos Humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género (2006).
- La Resolución 17/19 sobre Orientación Sexual e Identidad de Género (2011).
- La Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing (1995) y Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, revisada y refrendada en Nueva York en 2015 (Pekin+20).

## Europeo

- El Tratado de Ámsterdam, que consagra en 1999 la igualdad de mujeres y hombres como un principio fundamental de la Unión Europea.
- El Informe Lunacek sobre la hoja de ruta de la Unión Europea contra la homofobia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género (2014).
- El Convenio de Estambul sobre prevención y lucha contra la violencia hacia las mujeres y la violencia doméstica (ratificado por el Estado español en 2014).
- El Libro blanco europeo contra la homofobia. Políticas locales de igualdad por razón de orientación sexual y de identidad de género (2011).
- La Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local(2006).Consejo de Municipios en la Vida Local.

## Estatal

- La Constitución Española en sus artículos 1 y 14, proclama como valor superior de nuestro ordenamiento jurídico la igualdad de toda la ciudadanía, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo. Ello se refuerza en el artículo 9.2, que establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas. Fundamental es la inclusión en este artículo, no solo de la obligación de promover, sino también la de remover los obstáculos.
- Así mismo, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, supuso un importante hito en la lucha contra la violencia sobre la mujer, visibilizando esta violencia y concienciando a la sociedad sobre esta problemática y estableciendo las bases para la publicación de posteriores instrumentos normativos.
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que incorpora modifi-

caciones legislativas para avanzar en la Igualdad real entre mujeres y hombres y para la prevención de conductas discriminatorias e implementa medidas transversales en todos los ámbitos de la vida política, jurídica y social con el fin de eliminar la discriminación contra las mujeres. Además, faculta a las Comunidades Autónomas para regular y desarrollar, en el marco de sus competencias, los derechos reconocidos en dicha Ley.

- La Ley 7/1985, Reguladora de las Bases de Régimen Local, que establece que los municipios pueden realizar actividades complementarias en el marco de las políticas de «promoción de las mujeres».
- El Pacto de Estado Contra la Violencia de Género, aprobado en diciembre 2017.

## Autonómico

- Cabe señalar la Ley 4/2007, de 22 de marzo, de Prevención y Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia en Aragón. Y la Ley 4/2018 del 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón.
- Los Proyectos de Ley en procedimiento legislativo en tramitación en Cortes de Aragón a 14 de mayo de 2018:
  - Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Aragón.
  - Ley de Igualdad y Protección Integral contra la Discriminación por Razón de Orientación Sexual en la Comunidad Autónoma de Aragón.

# 3. Ideas Fuerza y Principios Rectores

Se concibe el momento actual como un tiempo de oportunidad, lleno de posibilidades de transformación que es necesario aprovechar.

Desde esta premisa se ha considerado adecuado adoptar nuevas estrategias y propuestas, potenciando lo que ya se está haciendo bien y revisando y cuestionando aquellas actuaciones que se considere que ya no son eficaces para favorecer la igualdad. En concreto, para la elaboración del II Plan se ha partido de las siguientes ideas fuerza:

- Recoger la mayoría de las propuestas de mejora señaladas en el Informe de evaluación del I Plan Municipal 2007-2011 como son la necesidad de :
  - Incorporar indicadores que midan el grado de ejecución de las medidas.
  - Potenciar las líneas estratégica B "Impulsar cambios culturales y sociales que consigan y consoliden la igualdad de oportunidades" y C "Introducir perspectiva de género en todas las actuaciones del Ayuntamiento".
  - Introducir la perspectiva de género en todas las actuaciones.
  - Incorporar el principio del mainstreaming.
  - Abordar la coordinación con la red de centros municipales en el área de salud.
  - Equilibrar el número de objetivos en las diferentes áreas.
  - No incrementar acciones formativas dirigidas exclusivamente a mujeres.
  - Incrementar las acciones formativas dirigidas a hombres.
  - Ampliar acciones formativas a hombres, profesionales y asociaciones.
  - Priorizar el empleo la igualdad de oportunidades.
  - Aumentar la tutorización sociolaboral.
  - Desarrollar campañas de sensibilización al empresariado sobre estereotipos de género.
  - Dedicar más esfuerzos humanos y económicos a la sensibilización y concienciación para la igualdad y el empoderamiento.
  - Incidir en la presencia de las mujeres en la red social e internet.
  - Creación de espacios de encuentro, redes y foros de debate entre mujeres y hombres.
  - Incrementar la coeducación y corresponsabilidad.
  - Fomentar liderazgos femeninos.
  - Trabajar e incrementar la comunicación para la igualdad.
- Continuar el trabajo desarrollado durante el I Plan, en aquellos aspectos valorados positivamente en su evaluación como la lucha contra la violencia de género, la formación para el empleo y otras muchas acciones positivas que se vienen realizando para las mujeres.
- Tiene en cuenta los efectos de la crisis, sobre todo en las mujeres, con los problemas de vivienda y las dificultades para cubrir sus necesidades básicas en familias monomarentales e inmigrantes.
- Reconoce la necesidad de incluir la diversidad afectivo-sexual, cada día más visible y que nos alumbra sobre la diversidad de las personas y la ruptura de estereotipos.
- Incorpora la necesaria participación e interlocución en las políticas de igualdad de los colectivos feministas, de las organizaciones de mujeres por la igualdad de Zaragoza, de los colectivos LGTBIQ y de la ciudadanía en general. Por ello se ha elaborado un Plan con un concepto de participación diferente, mediante la incorporación de las personas en todas las fases del proceso incluidas las de elaboración del diagnóstico, propiciando mecanismos para participar en la decisión y cogestión, lo que supone un nuevo camino, que tiene como objetivo la transformación de la realidad social a través de la implicación y del protagonismo de la ciudadanía como sujeto de cambio.

## Asimismo, se establecen 6 principios rectores, que orientan de forma transversal la estrategia de intervención propuesta en este II Plan de Igualdad

### **PRINCIPIO I**

Respeto a los derechos humanos. Como enfoque que incorporado a las políticas municipales debe garantizar que el Ayuntamiento cumple con las obligaciones jurídicas de respetar, proteger y hacer efectivos los derechos humanos de todas las personas que habitan en Zaragoza. Implica la puesta en valor de una ciudadanía, titular de derechos a la que hay que asegurar la disponibilidad, accesibilidad y calidad de los servicios municipales. La feminización de la pobreza, las violencias machistas, la discriminación de personas LGTBIQ... entre otras manifestaciones de desigualdad, privan a muchas personas de derechos básicos como el derecho a la vida, a la seguridad y a la libertad.

### **PRINCIPIO II**

El enfoque de la interseccionalidad. Es fundamental incorporar y tener en cuenta la Interseccionalidad como principio transversal del Plan. Debemos ser conscientes de que "mujer" no es una categoría única y se ve atravesada por otros factores que contextualizan sus necesidades y oportunidades. Por lo tanto, los objetivos y medidas establecidas tendrán en cuenta la diversidad cultural y étnica, diversidad de identidades de género y orientación sexual, diversidad corporal y funcional, diversidad de edad, etc. La interseccionalidad puede facilitar la comprensión de la discriminación múltiple al analizar las discriminaciones que operan de una manera interrelacionada. No se pueden aislar los rasgos y situaciones que conforman la diversidad de las personas; es necesario abordarlos de forma integrada.

### **PRINCIPIO III**

El respeto a la diversidad y a la diferencia. Precisamente, en paralelo al principio anterior, otro de los principios orientadores de este Plan es el que persigue el reconocimiento del valor de la diversidad y reivindica la eliminación de cualquier expresión de discriminación por razón de sexo, género, edad, grado de discapacidad, raza, etnia, nacionalidad, cultura, lengua, creencia, identidad de género u orientación sexual.

### **PRINCIPIO IV**

El enfoque del Mainstreaming (ONU; Beijing 1995) y la transversalidad de género como estrategia prioritaria. La desigualdad entre mujeres y hombres es un déficit democrático y, por tanto, es un problema político que implica cuestionar las prioridades políticas, la redistribución de los recursos, la asignación de responsabilidades, etc. y en el horizonte un cambio de modelo socioeconómico que coloque la vida de las personas y el bienestar colectivo en el centro de la Política. Este principio nos recuerda que las cuestiones de género tienen que estar presentes en todas las políticas y en todos los programas que se lleven a cabo, en todos los niveles y en todas las etapas. Implica el compromiso de la administración municipal con la consecución de una igualdad de género real y efectiva, de manera que la discriminación no se aborde exclusivamente desde los organismos con competencia en igualdad, sino que sea un objetivo a cumplir en cada una de las áreas y programas competenciales que sean pertinentes, siempre que estas tengan incidencia en la vida de las personas.

### **PRINCIPIO V**

La sostenibilidad de las políticas de igualdad. La ejecución de las diferentes medidas que el II Plan incorpora requiere de un compromiso político para su puesta en marcha así como una dotación presupuestaria y de recursos, que permita que puedan llevarse a efecto de manera adecuada y con calidad. La incorporación de nuevas líneas de trabajo precisa de la consolidación y puesta en valor del Servicio de Igualdad.

### **PRINCIPIO VI**

La transparencia y la rendición de cuentas. Es fundamental la transparencia en relación al desarrollo de las actuaciones que en materia de igualdad se pongan en marcha. El Ayuntamiento debe establecer los cauces necesarios para trasladar tanto en el interior de la institución como a la ciudadanía los avances que se producen en igualdad y con qué recursos públicos se contribuye a ello. El proceso de ejecución y de gestión del II Plan, así como su evaluación deben ser transparente y establecer los cauces para su eficaz comunicación.

# 4. La elaboración del II Plan: un proceso transversal y participativo

El documento que aquí se presenta es el resultado de un intenso proceso de trabajo que ha contado con la participación de diversos agentes de la ciudad, personas interesadas en esta materia que han querido implicarse en este proyecto, así como el personal, tanto técnico como político del Ayuntamiento de Zaragoza. En este apartado se recoge la metodología, eminentemente participativa, y el proceso de trabajo desarrollado en base a las siguientes fases:

## 1. FASE DE DIAGNÓSTICO

El 15 de enero de 2016 se puso en marcha el proceso de elaboración del II Plan. La elaboración del diagnóstico de la situación de partida ha constituido una herramienta inicial clave para el diseño posterior de la estrategia de planificación. Las recomendaciones que se obtuvieron como resultado del trabajo de elaboración del diagnóstico participativo, tenían por objeto inspirar y ayudar en la labor del diseño de los objetivos del II Plan. En concreto, la secuencia de trabajo en esta fase ha sido la siguiente:

DE ENERO A ABRIL DE 2016

### 1.1. Documento base de análisis realizado por el personal técnico del Servicio de Igualdad.

La plantilla del Servicio de Igualdad lleva varias décadas trabajando por la igualdad y se caracteriza por su estabilidad, por eso tiene una experiencia atesorada que era necesario aprovechar, además de la adquirida en la implementación del Primer Plan de Igualdad y de las experiencias vividas por las mujeres como consecuencia de la crisis económica.

Se inició el trabajo realizando un documento técnico para cada una de las 8 Líneas que van a formar el II Plan con la idea de facilitar y actuar de motor del proceso participativo posterior.

Comunicación y Cultura para la Igualdad

Cuidados y Corresponsabilidad

Diversidad Afectivo Sexual

Empoderamiento

Formación y Empleo

Hombres

Violencia

Vivienda y Espacio Urbano

Las personas se repartieron voluntariamente en 4 grupos de trabajo coordinadas por las jefaturas o responsables correspondientes. Cada grupo trabajó 2 Líneas, siguiendo un esquema común previo que constaba de los siguientes apartados:

Justificación

Marco legislativo

Consulta de fuentes secundarias.

Datos cuantitativos y cualitativos

Programas y experiencias municipales

DAFO de valoración o diagnóstico

Agentes relevantes para compartir el diagnóstico en la siguiente fase

Preguntas o reflexiones para facilitar ese debate posterior de búsqueda de orientaciones para el nuevo Plan.

En total, participaron 41 técnicas/os y el documento está colgado en la web municipal.

Además, se incorporaron los documentos técnicos elaborados por Océano Atlántico que atiende temas de violencia; Micaela Pueyo que atiende la Asesoría Jurídica; y Tiebel que atiende la Orientación Laboral. En total participaron 12 profesionales.

## 1.2 Estudio sobre los “Cuidados en la ciudad de Zaragoza”.

A través de un concurso abierto se encargó un estudio que nos permitiese conocer el punto de partida del Plan en cuanto al estado de los cuidados en la ciudad, dado que la naturalización de los cuidados a las mujeres es un factor relevante en la igualdad, con incidencia en la mayoría de las líneas de intervención que el Plan incorpora.

El estudio se presentó a la ciudadanía y a los medios de comunicación y está colgado en la web municipal.

DE ABRIL A JUNIO DE 2016

## 1.3 Trabajo en común de la plantilla sobre el Documento Base.

El conjunto de la plantilla del Servicio de Igualdad participó en 8 debates, uno por cada línea, mejorando su análisis con las aportaciones de las compañeras de los otros grupos de trabajo.

## 1.4 Seminarios con expertos.

Así mismo, se vio la necesidad de recurrir a expertas/os externas para mejorar la formación del personal del Servicio de Igualdad en aquellas líneas nuevas de las que se carece de experiencia previa en la Casa de la Mujer: Hombres y Diversidad Afectivo Sexual.

Para ello se realizaron dos seminarios, uno con la profesora de la Universidad de Zaragoza Elvira Burgos, de 6 horas de duración y otro, con Mirta Cucco, Directora de la Casa Central del Centro de Desarrollo en Salud Comunitaria “Marie Langer”, de 4 horas de duración y una mesa redonda sobre diversidad afectivo sexual con los expertos/as: José Ignacio Pichardo, Gemma García y José Antonio Langarita. También se realizó un curso de formación sobre indicadores de género organizado por el Centro de Formación del Ayuntamiento.

## 1.5 Grupos de debate / reflexión sobre cada línea del Plan para la construcción de un diagnóstico compartido.

Se realizó una sesión de trabajo (de 12 a 15 integrantes) para cada Línea con agentes referentes en cada una de ellas (instituciones, colectivos implicados, expertos y movimientos asociativos) a quienes, previamente se les enviaba una invitación personal de la Concejala y la parte del Documento Base con el contenido de esa Línea para que hubiese un texto motivador sobre el que aportar sus opiniones, críticas o mejoras.

En total participaron más de 100 personas y se elaboró un documento resumen que fue enviado a todas las participantes y que está publicado en la web municipal.

## 2. FASE DE ELABORACIÓN DEL BORRADOR DEL PLAN

DE JULIO A SEPTIEMBRE DE 2016

### 2.1 Elaboración por el Servicio de Igualdad.

El personal técnico del Servicio de Igualdad, organizado en los mismos Grupos de Trabajo que realizaron el Documento Base y teniendo en cuenta todas las aportaciones técnicas antes referidas, así como las externas recibidas de los Grupos de Debate, elaboró el primer Borrador o Propuesta del II Plan de Igualdad, con el siguiente contenido en cada Línea:

Claves del diagnóstico

Objetivos generales

Objetivos específicos

Medidas indicadores

Órgano responsable

## 3. FASE DE INFORMACIÓN PÚBLICA y DELIBERACIÓN DE LA PROPUESTA INICIAL DEL II PLAN DE IGUALDAD

DE NOVIEMBRE 2016 A ENERO 2017

Con el objetivo de que toda la ciudadanía interesada pudiera realizar aportaciones y enriquecer con sus opiniones y sugerencias el Borrador del II Plan, se diseñó un proceso de participación, estableciéndose los siguientes canales de participación abiertos a la ciudadanía:

### 3.1. Participación a través de la web.

Con la colaboración de Participación Ciudadana se dio a conocer la Propuesta Inicial o Borrador del Plan a la ciudadanía, a través de la web municipal solicitando sus aportaciones mediante una herramienta informática, desde el 5 de enero de 2017 al 27 de enero de 2017.

En total participaron 3 colectivos y 6 personas a título individual. Y se recogieron un total de 63 aportaciones.

Talleres	Día	Líneas
Taller 1	22 de noviembre	L8. Hombres L7. Vivienda y Espacio Urbano
Taller 2	29 de noviembre	L5. Violencia de género y violencias machistas L4. Empoderamiento y participación
Taller 3	13 de diciembre	L1. Comunicación y Cultura por la igualdad L6. Diversidad afectiva sexual. LGTTBIQ
Taller 4	15 de diciembre	L2. Cuidados y corresponsabilidad L3. Formación y empleo

### 3.2. Participación mediante Grupos de Trabajo deliberativos.

Abierto a toda la ciudadanía interesada en participar, se realizaron 8 sesiones de trabajo en talleres presenciales de dos horas de duración cada uno, en horario de mañana y de tarde para facilitar la participación de las personas interesadas. En cada uno de ellos se ha tenido la posibilidad de deliberar en torno a dos líneas del borrador del Plan. En estos talleres deliberativos se analizaron la pertinencia de los objetivos generales y medidas planteadas, priorizaciones y se recogieron sus nuevas propuestas.

La participación presencial se extendió del 22 de noviembre al 15 de diciembre de 2016. En concreto, la distribución de los talleres presenciales fue la siguiente:



En total participaron 25 personas en los talleres (en concreto, 22 mujeres y 3 hombres) y 17 colectivos y entidades representativas de tejido social de la ciudad. Además, todas las sesiones contaron con la presencia de personal del Servicio de Igualdad (17 asistencias). Su participación en los talleres se limitó a la resolución de dudas y a la contextualización de las medidas incluidas en el documento borrador cuando las personas participantes así lo requerían.

Se recogieron un total de 81 aportaciones resultado de la deliberación y 28 comentarios de validación del contenido, de los objetivos y medidas incluidas en el borrador del Plan. Es decir, se recogió una media de algo más de 10 aportaciones por taller.

### 3.3 Balance del impacto del proceso de información pública y deliberación en el documento final.

Toda experiencia participativa debe tener una incidencia en el documento borrador sometido a deliberación. Una vez valoradas las aportaciones en base a criterios políticos y técnicos y estudiados la conveniencia de incorporarlas en el documento final, cabe destacar que de las 210 aportaciones recibidas, se aceptaron el 81%, incorporándose en el documento en clave de modificación o mejora del texto propuesto o como ampliación a través de nuevos objetivos o medidas. Entre las aceptadas, cabe apuntar que el 17,6% hacía referencia a la puesta en valor de aspectos ya incluidos en el texto propuesto. El 19% de las propuestas fueron desestimadas, en la mayoría de los casos porque excedían en su planteamiento el ámbito competencial del Plan.

## 4. FASE DE REDACCIÓN FINAL DEL PLAN

DE FEBRERO A JUNIO 2017

### 4.1 Incorporación de las propuestas de la ciudadanía al Plan y aprobación final.

En base a la propuesta inicial y a las aportaciones de la ciudadanía recogidas en la web y de los Grupos de trabajo se redactó el documento final del II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD que pasó a consideración y aportaciones por parte de los grupos municipales y que fue aprobado por el Pleno de la Corporación el 29 de octubre de 2018.

### ESQUEMA 1: Metodología y proceso de trabajo. II Plan de Igualdad

**TABLA 1: Impacto de las propuestas recibidas en el proceso de participación.**

LINEAS	Nº DE APORTACIONES	ACEPTADAS	ACEPTADAS Parcialmente	DESESTIMADAS
LINEA 1	14	14	0	0
LÍNEA 2	12	6	2	4
LÍNEA 3	6	3	1	2
LINEA 4	11	9	1	1
LÍNEA 5	23	18		5
LÍNEA 6	120	93	1	26
LINEA 7	7	6	0	1
LÍNEA 8	17	15	1	1
TOTAL	210	164	6	40

#### 1. Fase diagnóstico

- 1.1. Elaboración documento de análisis
- 1.2. Realización estudio "Cuidados en la ciudad de Zaragoza"
- 1.3. Trabajo en común Servicio Igualdad
- 1.4. Seminarios con expertas/os
- 1.5. Grupos debate: Diagnóstico compartido final

De JULIO  
A SEPTIEMBRE  
2016

#### 2. Fase de elaboración del borrador por el Servicio de Igualdad

- 2.1 Participación presencial y online

De NOVIEMBRE 2016  
A ENERO 2017

#### 3. Fase de información pública y deliberación

- 3.1 Incorporación propuestas ciudadanía
- 3.2 Incorporación propuestas grupos políticos

De MARZO 2017  
A ABRIL 2018

#### 4. Fase de redacción final

De MAYO 2018  
A JUNIO 2018

# 5. Contenidos del II Plan de Igualdad

En este apartado se expone la estrategia de trabajo del II Plan de Igualdad, elaborada como resultado de la sistematización del proceso de elaboración que ha sido descrito. El Plan está diseñado como una herramienta que posibilita el desarrollo de las políticas municipales de igualdad a implementar durante los próximos 4 años. Por este motivo, combina la planificación estratégica que se presenta en primer lugar, con los aspectos relativos a la planificación operativa que se desarrollan en el siguiente apartado.

## PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

Describe los compromisos políticos



Líneas estratégicas  
Objetivos generales  
Objetivos específicos  
Medidas



## PLANIFICACIÓN OPERATIVA



Concretar los compromisos en programaciones y presupuesto

Medidas:

- Tipo
- Gestores
- Indicadores



## PROGRAMACIÓN

2018/2019/  
2020/2021



Temporalidad  
Presupuesto

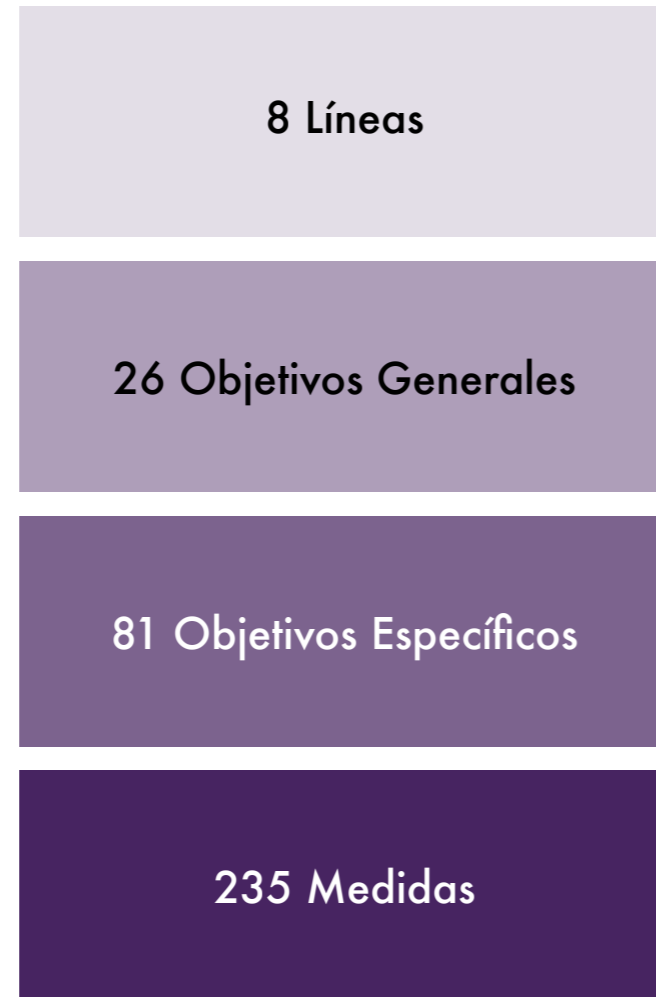
Se ha partido de algunos de los ámbitos ya contenidos en el I Plan de Igualdad 2007-2011 y se han incluido otras líneas de trabajo como Hombres, Vivienda, Espacio Urbano y Diversidad afectivo-sexual.

Estas 8 grandes líneas están desarrolladas en 26 objetivos generales, 81 objetivos específicos y 235 medidas.

## 5.1 PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA: LÍNEAS, OBJETIVOS Y MEDIDAS

La herramienta de planificación que se ha elaborado se estructura en 8 grandes Líneas.

LÍNEAS
LINEA 1. Comunicación y cultura
LINEA 2. Cuidados y Corresponsabilidad
LINEA 3. Formación y Empleo
LINEA 4. Empoderamiento y Participación
LINEA 5. Violencia de Género y Violencias Machistas
LINEA 6. Diversidad Afectivo Sexual LGTTBIQ
LINEA 7. Vivienda y Espacio Urbano
LINEA 8. Hombres



El contenido de II Plan por líneas es el siguiente:

LÍNEAS	Nº OBJETIVOS GENERALES	Nº OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Nº MEDIDAS
LINEA 1. Comunicación y Cultura	3	10	28
LINEA 2. Cuidados y Corresponsabilidad	3	9	18
LINEA 3. Formación y Empleo	4	8	27
LINEA 4. Empoderamiento y Participación	3	7	24
LINEA 5. Violencia de Género y Violencias Machistas	4	23	68
LINEA 6. Diversidad Afectivo Sexual LGTTBIQ	3	7	28
LINEA 7. Vivienda y Espacio Urbano	2	4	14
LINEA 8. Hombres	4	13	28
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>81</b>	<b>235</b>

El presente apartado se estructura de la siguiente manera:

En primer lugar, para cada una de las líneas de intervención se establece el marco explicativo que justifica su incorporación y el diagnóstico relativo a la situación inicial.

En segundo lugar se desarrollan los objetivos generales, específicos y medidas.

Por último en cada medida se establece el tipo de actuación, los organismos responsables de su implementación y los indicadores de seguimiento y evaluación:

Cada medida se ha clasificado en tres categorías, con el fin de explicar su origen y procedencia:

- Continua: Medidas que continúan con el trabajo desarrollado en materia de igualdad en el II Plan.
- Modificada: Medidas que se han modificado para adaptarse al contexto actual en materia de igualdad.
- Nueva: Medidas nuevas que se han creado.

- Se establecen el organismo u organismos gestores de las medidas.
- Se exponen los indicadores de seguimiento y evaluación diseñados acorde a la medida.

Como indicaciones generales, cabe recordar que, teniendo en cuenta los principios del II Plan de Igualdad, en concreto el que hace referencia a la interseccionalidad, se incluirá en todos los objetivos generales y en las medidas correspondientes: la diversidad cultural y étnica, diversidad de identidades de género y orientación sexual, diversidad corporal y funcional, diferente edad, clase social... como objetivo transversal a todo el Plan.

Entendemos que la categoría mujer no es única y que cuando hacemos referencia a mujeres, nos referimos a mujeres diversas. A su vez, en cuanto al registro de datos, todos aquellos datos referentes a personas, estarán desagregados por géneros, y, cuando proceda, por edades y procedencias.

# Línea I: Comunicación y Cultura para la Igualdad

*La cultura es el estilo de vida total, socialmente adquirido, de un grupo de personas que incluyen los modos pautados y recurrentes de pensar, sentir y actuar*

Marvin Harris

La cultura ha de entenderse desde un punto de vista amplio, ya que todos los elementos que la conforman están interconectados. Partimos de la base de que la cultura no es monolítica, sino que es creativa y cambiante. Hay que huir de esa concepción estática de la cultura, ya que en ella se basan creencias asentadas en la sociedad como el machismo, el racismo o la homofobia.

La cultura machista y patriarcal es universal y se ha impuesto a lo largo de la historia en todas las esferas de nuestra sociedad, de ahí la necesidad de actuar desde todos los ámbitos posibles. Como bien sabemos los movimientos feministas rechazan esos presupuestos patriarcales y luchan día a día para erradicarlos y sustituirlos por una sociedad igualitaria y, consecuentemente, justa. Para que estas luchas puedan generar sus frutos es necesario, en primer lugar, que la sociedad esté sensibilizada y preparada para transformar esta cultura. En segundo lugar, esa sensibilización ha de materializarse en todas las esferas de la sociedad, entendiendo la educación y los medios de comunicación como básicos a la hora de implementar una nueva cultura de la igualdad y la inclusión.

## OBJETIVOS GENERALES

1. Promover la igualdad de género en el ámbito de la comunicación.
2. Promover la igualdad de género en el ámbito cultural.
3. Promocionar la igualdad de género en el ámbito municipal y en los centros municipales y/o conveniados-concertados o subvencionados por el Ayuntamiento de Zaragoza.

## Del diagnóstico sobre la situación:

- En el ámbito de la Cultura reina una profunda desigualdad de género; una cultura desigual crea desigualdad y constituye un grave déficit democrático. A nivel local los datos sobre la producción cultural presenta graves desigualdades. Según el estudio realizado por el Observatorio Municipal de Cultura del Ayuntamiento de Zaragoza "La obra de mujeres en los museos", es entre 0 y 2%, excepto el Instituto Aragonés de Arte y Cultura Contemporáneos Pablo Serrano que es el 8%. En las salas de exposiciones de Aragón las mujeres representan un 24% de media. Zaragoza, según el catálogo de arte público publicado en la web municipal, cuenta actualmente en sus calles y plazas con 369 obras realizadas por 228 autores, las obras realizadas por mujeres representan el 8% del total. En cuanto a los Premios culturales en Aragón, sólo el 24% han sido concedidos a mujeres.
- En la Educación también hay desigualdades: la formación de las mujeres es mayor que la de los hombres, a partir de bachillerato. Las carreras elegidas por hombres y mujeres siguen siendo diferentes, prefiriendo las relacionadas con los cuidados las mujeres, y las científico-técnicas los hombres. Por ejemplo, si se tienen en consideración los datos relativos a alumnado matriculado, son mujeres el 77,3% del alumnado matriculado en la Facultad de Educación de la Universidad de Zaragoza y el 75,3% en Ciencias de la Salud. En el otro extremo, en el Centro Universitario de la Defensa este porcentaje apenas alcanza el 3% y en la Escuela Universitaria Politécnica el 24% (IAEST, Curso 2014-15).
- En cuanto a puestos ocupados en el sistema educativo según responsabilidad y toma de decisiones, las mujeres son mayoría entre el profesorado y, sin embargo, sólo el 20% llega a ocupar una cátedra.
- A través de la Comunicación transmitimos valores y de momento, los medios de comunicación están reproduciendo desigualdades en todo el proceso comunicativo. Si analizamos las noticias y la imagen que proyectan de la mujer, según la publicación "Comunicación, organización y género" (Instituto de la Mujer, 2009) las mujeres, en sólo el 21% de las noticias figuran como tema de la noticia o persona entrevistada. Las mujeres aparecen principalmente como víctimas y, muy poco, como líderes de opinión.
- El tratamiento igualitario del lenguaje es otro de los elementos claves. Sin embargo hay una carencia de estudios que diagnostiquen el nivel de sexismo lingüístico con exactitud. Estudios como el de lenguaje y contenido sexista en la red T-incluye.org. de la Fundación CTIC concluyen que el lenguaje utilizado en las páginas web es mayoritariamente sexista. Se pone atención sobre todo al utilizado por las Instituciones, que son las que más lo descuidan. En el programa de cultura por la Igualdad de la Casa de la Mujer no hay profesionales especializados en comunicación y género.
- Hoy en día la presencia igualitaria en las TICs es fundamental. En el informe Mujeres y TIC: una brecha digital que parte de las desigualdades de género (2004-2014) del Observatorio Aragonés de la Sociedad de la Información (OASI) afirma que las brechas digitales de género se mantienen. Las mujeres representan sólo el 17% de los blogs influyentes. La presencia de mujeres en el sector laboral TIC es inferior al 30%. Los hombres ocupan los empleos de altas habilidades y elevado valor agregado, en tanto que las mujeres, en general, están concentradas en empleos de bajas habilidades y menor valor añadido. En el sector de dirección y/o investigación TIC su presencia es solo del 22,1% (INE, 2014).

# 1

## Objetivo general 1

Promover la igualdad de género en el ámbito de la comunicación

### 1.1 OBJETIVO ESPECÍFICO

Garantizar una información de recursos con perspectiva de género.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
1.1.1 Continuidad en el Servicio de Información y atención presencial en temas de género.	Continua	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de personas atendidas.</li> <li>Valoración personas usuarias.</li> </ul>
1.1.2 Elaboración de una agenda que difunda las actividades de la ciudad en materia de igualdad realizadas por organizaciones, movimientos o por las instituciones públicas. (= Línea IV, 1.1.3 y VI, 3.1.3)	Nueva	Servicio de Igualdad Web municipal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración de la agenda.</li> <li>Nº de entidades/movimientos incluidos respecto al total existente.</li> <li>Nº de actualizaciones de la web.</li> </ul>
1.1.3 Creación de perfiles del Servicio de Igualdad en las redes sociales (Facebook, Twitter, etc.), que contribuyan a la difusión de actividades del servicio.	Continua	Servicio de Igualdad/ Redes y sistemas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Creación de, al menos, tres nuevas redes.</li> <li>Nº de actualizaciones.</li> </ul>
1.1.4 Elaboración de un mapa de recursos de género. (Entidades e instituciones que ofrecen servicios específicos y de manera continuada: asesorías, acompañamientos, formación, apoyo...).	Nueva	Servicio de Igualdad Web municipal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración del mapa.</li> <li>Nº de recursos incluidos.</li> <li>Disponibilidad en web.</li> <li>Periodicidad de la actualización.</li> </ul>

### 1.2 OBJETIVO ESPECÍFICO

Garantizar unos contenidos institucionales no sexistas a través de mensajes no estereotipados.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
1.2.1 Elaboración de un manual municipal, de obligado cumplimiento, de comunicación no sexista e inclusiva tanto de lenguaje como de imágenes, siguiendo las indicaciones del Plan de Igualdad para empleados y empleadas municipales. <sup>1</sup>	Continua	Of. de Transversalidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración del manual.</li> <li>Nº de documentos en los que se incorpore lenguaje e imágenes Nº sexistas.</li> <li>Nº de ejemplares publicados y difundidos.</li> <li>Nº de entradas a la web.</li> </ul>
1.2.2 Elaboración y aprobación de una Instrucción Municipal de comunicación inclusiva en lo referente a la identidad de género y la diversidad afectivo sexual individual y familiar.	Continua	Of. de Transversalidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración de la Instrucción.</li> <li>Aprobación de la instrucción.</li> </ul>

### 1.3 OBJETIVO ESPECÍFICO

Fomentar la igualdad y la comunicación no sexista en los medios de comunicación.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
1.3.1 Campañas de sensibilización por la igualdad de género, la diversidad de identidad de género, y de orientación sexual que lleguen a toda la ciudadanía utilizando los medios de comunicación de masas.	Continua	Servicio de Igualdad <ul style="list-style-type: none"> <li>Dpto. de Prensa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de acciones realizadas.</li> <li>Nº de participantes.</li> </ul>
1.3.2 Apoyo a la formación de periodistas sobre comunicación no sexista. (Manual de buenas prácticas, talleres formativos, jornadas y seminarios).	Continua	Servicio de Igualdad <ul style="list-style-type: none"> <li>Dpto. de Prensa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración de la Instrucción.</li> <li>Aprobación de la Instrucción.</li> </ul>

<sup>1</sup> Medida contemplada en el Plan de Igualdad Municipal 2018-2021 entre empleadas y empleados municipales (PIEM).

# 1

## Objetivo general 1

Promover la igualdad de género en el ámbito de la comunicación

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
1.3.3 Desarrollar actuaciones para eliminar la publicidad sexista a través de un grupo de trabajo que elaboren un protocolo para actuar en cada situación.	Nueva	Servicio de Igualdad Comunicación Servicios Jurídicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de acciones realizadas.</li> </ul>

### 1.4 OBJETIVO ESPECÍFICO

Fomentar del uso de las TICs en las mujeres.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
1.4.1 Continuidad en la formación básica a mujeres excluidas de la alfabetización en TIC.	Continua	Servicio de Igualdad ETOPÍA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de cursos.</li> <li>Nº de mujeres participantes.</li> <li>Nota media obtenida en los cuestionarios de evaluación.</li> </ul>
1.4.2 Continuidad en la formación a mujeres para el uso avanzado de las TIC.	Continua	Servicio de Igualdad ETOPÍA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de cursos.</li> <li>Nº de mujeres participantes.</li> <li>Nota media obtenida en los cuestionarios de evaluación.</li> </ul>
1.4.3 Favorecer el uso de las TIC como forma de empoderamiento y presencia en las redes de las mujeres.	Continua	Servicio de Igualdad ETOPÍA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de cursos.</li> <li>Nº de mujeres participantes.</li> <li>Nota media obtenida en los cuestionarios de evaluación.</li> </ul>



# Objetivo general 2

Promover la igualdad de género en el ámbito cultural.

## 2.1 OBJETIVO ESPECÍFICO

Visibilizar mujeres destacadas científica, cultural y socialmente (recogiendo la diversidad cultural, corporal y funcional, sexual, de edades...).

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
2.1.1 Propuesta de nombres de mujeres destacadas y significativas en Zaragoza para las calles de la ciudad.	Continua	Servicio de Igualdad Patrimonio	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de calles con nueva denominación de mujer.</li> </ul>
2.1.2 Diseño y desarrollo de rutas a través de espacios dedicados a mujeres dirigidas a toda la ciudadanía (especialmente para centros educativos y juveniles).	Continua	Servicio de Igualdad Servicio de Educación Servicio de Juventud OAM Turismo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de rutas realizadas.</li> <li>Nº de participantes.</li> <li>Evaluación de las actividades.</li> </ul>
2.1.3 Diseño, elaboración y difusión de un catálogo de obras realizadas por mujeres y difusión en eventos dirigidos a la ciudadanía.	Continua	Servicio de Igualdad Observatorio de cultura	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración de catálogo.</li> <li>Disponibilidad en web.</li> <li>Actualización en web.</li> <li>% de eventos municipales relacionados en los que se difunde.</li> </ul>
2.1.4 Incluir la perspectiva de género en los recorridos guiados en museos municipales y espacios urbanos para acercar a la población una visión histórica más igualitaria y con perspectiva de género.	Nueva	Of. de Transversalidad Servicios Municipales correspondientes (Cultura, Turismo, Educación)	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de recorridos en los que se incluye.</li> <li>Nº de participantes.</li> </ul>

## 2.2 OBJETIVO ESPECÍFICO

Potenciar la difusión del pensamiento feminista.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
2.2.1 Creación de una Escuela de Pensamiento Feminista, que incluya todos los feminismos y contemple la interseccionalidad.	Nueva	Servicio de Igualdad (en colaboración con UNIZAR -Cátedra de Igualdad- y tejido asociativo feminista)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Creación de la escuela.</li> </ul>

## Objetivo general 2

Promover la igualdad de género en el ámbito cultural.

### 2.3 OBJETIVO ESPECÍFICO

Fomentar un rol de mujer activo y generador de cultura.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
2.3.1 Elaboración y difusión de un estudio que determine aquellos ámbitos de la cultura en los que las mujeres creadoras están o no están presentes, (con indicadores estadísticos específicos que midan la ocupación de altos cargos).	Nueva	Servicio de Igualdad Observatorio de Cultura	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realización del estudio.</li> <li>Difusión de conclusiones del estudio.</li> </ul>
2.3.2 Creación de una red de mujeres agentes culturales y expertas en comunicación que participen en cualquier medio de comunicación de cualquier ámbito de interés. A través de encuentros y apoyando las iniciativas que ya existen.	Nueva	Servicio de Igualdad Observatorio de Cultura	<ul style="list-style-type: none"> <li>Creación de la Red.</li> <li>Nº de participantes.</li> </ul>
2.3.3 Muestra de producción cultural y artística realizada por mujeres diversas, en la Sala Juana Francés y en otras salas de la ciudad.	Modificada	Servicio de Igualdad Observatorio de Cultura	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de producciones individuales.</li> <li>% de mujeres en producciones colectivas.</li> <li>Nº de visitantes.</li> </ul>

### 2.4 OBJETIVO ESPECÍFICO

Garantizar que todos los premios y acciones culturales de la ciudad cumplan con el principio de igualdad de género.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
2.4.1 Elaboración de un decálogo de actuaciones de obligado cumplimiento por el Ayuntamiento en materia de cultura e igualdad (jurados y programación paritaria, etc.).	Nueva	Área de Cultura Of. de Transversalidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aprobación del decálogo.</li> <li>Evaluación del cumplimiento de las medidas incorporadas en el decálogo.</li> <li>Nº de jurados paritarios.</li> <li>Nº de hombres y mujeres premiados.</li> </ul>



## Objetivo general 3

Promocionar la igualdad de género en el ámbito municipal y en los centros municipales y/o conveniados-concertados o subvencionados por el Ayuntamiento de Zaragoza.

### 3.1 OBJETIVO ESPECÍFICO

Fomentar la igualdad de género en el ámbito educativo.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
3.1.1 Apoyo técnico para la elaboración de proyectos de coeducación en los centros municipales (escuelas infantiles, ludotecas, CTL, Casas de Juventud, etc.), asegurando la existencia de dichos proyectos.	Modificada	Servicio de Igualdad Servicio de Juventud Patronato de Educación Servicios Sociales Comunitarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de asesorías.</li> <li>Inserción y evolución de proyectos.</li> </ul>
3.1.2 Elaboración y difusión de materiales educativos sobre comunicación no sexista en la educación dirigido a los centros de educación no formal municipales y adaptado a las diferentes franjas de edad.	Nueva	Servicio de Igualdad Servicio de Educación Servicios Sociales Comunitarios Of. de Transversalidad Servicio de Juventud	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración del manual.</li> <li>% de documentos que lo cumplen.</li> <li>Disponibilidad en web.</li> <li>Acciones de difusión del manual.</li> </ul>
3.1.3 Elaboración y difusión de guía de recursos educativos para la igualdad.	Nueva	Servicio de Educación Servicio de Igualdad Patronato de Educación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración de la guía.</li> <li>Actualización de la guía.</li> <li>Disponibilidad en web.</li> </ul>

### 3.2 OBJETIVO ESPECÍFICO

Fomentar la igualdad de género en el ámbito municipal.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
3.2.1 Elaboración y difusión de un manual municipal de recomendaciones técnicas para la elaboración de proyectos, estudios y memorias desagregados por sexo y con perspectiva género.*	Nueva	Servicio de Igualdad Of. de Transversalidad En colaboración con el Servicio de Estadística municipal Servicios Municipales correspondientes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración del manual.</li> <li>% de documentos que lo cumplen.</li> <li>Disponibilidad en web.</li> <li>Acciones de difusión del manual.</li> </ul>
3.2.2 Desarrollo e implementación de cursos de formación sobre igualdad de género al funcionariado y personal laboral en servicios municipales y/o conveniados con el Ayuntamiento de Zaragoza.*	Continua	Servicio Formación Servicio Igualdad Of. de Transversalidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de cursos.</li> <li>Nº de participantes.</li> <li>Nota media obtenida en los cuestionarios de evaluación.</li> </ul>

\* Medida contemplada en el Plan de Igualdad Municipal 2018-2021 entre empleadas y empleados municipales (PIEM).

# 2

## Línea 2: Cuidados y Corresponsabilidad

*El cuidado como deber de género, es uno de los mayores obstáculos en el camino a la igualdad por su inequidad*

Mujeres cuidadoras: entre la obligación y la satisfacción\*  
Marcela Lagarde SARE 2003

Sin las tareas de cuidados, el mantenimiento de la vida, de los individuos y de la sociedad es impracticable. Pese a su importancia, los cuidados, históricamente asignados a las mujeres, han sido invisibilizados y escasa o nulumamente valorados, relegándose al ámbito de lo privado - doméstico y permaneciendo ocultos en la esfera laboral. A su vez, desde la incorporación masiva de las mujeres al empleo remunerado, y pese a la evolución de los patrones de convivencia, aún encontramos fuertes desequilibrios en el reparto de las tareas domésticas y de cuidados que siguen recayendo en gran proporción sobre las mujeres.

Para afrontar la teorización de esta línea se parte de los conceptos utilizados en los estudios e investigaciones feministas del trabajo de cuidados como el elemento central para la sostenibilidad de la vida y del concepto de corresponsabilidad doméstica y familiar como garantía para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres permitiéndoles su desarrollo personal, afectivo y profesional.

Los cuidados, debido a su importancia para el mantenimiento de la vida y el bienestar de la sociedad, así como a la carga de trabajo que representan para las mujeres, tienen que constituir un asunto de primer orden en la agenda política, para favorecer una reorganización social de los mismos. La corresponsabilidad

en la vida doméstica y familiar para atender el trabajo reproductivo y satisfacer el conjunto de sus necesidades, se configura como el único principio que garantiza la igualdad, no como realidad formal, sino como la forma de convivencia ética y saludable entre hombres y mujeres en la que ambos cuentan con los mismos derechos y oportunidades, con los mismos espacios y horizontes profesionales o afectivos, sin tener que vivir la cotidianidad en una permanente elección determinada por los roles asignados y los estereotipos de género. Destacar que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, introduce específicamente el término corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia en el artículo 14, apartado 8.

Si queremos favorecer un sistema de reparto justo de tareas y responsabilidades sociales, en cuyo centro se encuentre la dignidad y la diversidad de la vida, es necesario implantar otro modelo, en todas las escalas, que señale una realidad incuestionable: por un lado, que los seres humanos son vulnerables e interdependientes por naturaleza, y por otro, que las sociedades cuyos miembros cooperan entre sí para responder a sus necesidades son sociedades más fuertes y más justas. Y también más felices.

Por ello, en este Plan, a través de esta línea, se plantean actuaciones que persiguen fomentar un modelo de cuidados basados en la sostenibilidad de la vida mediante la visibilización y puesta en valor de su consideración social y mediante la incorporación de los hombres a las tareas de cuidados. Actuaciones que buscan promover un cambio de paradigma en la asunción del trabajo de cuidados y la corresponsabilidad, en el que se propugne un modelo de desarrollo que tenga en el centro del mismo la vida. Además, se incorporan actuaciones para contribuir a garantizar cuidados dignos en condiciones de universalidad y singularidad, a través de la mejora de la situación de las personas cuidadoras, del fomento de redes de cuidados y de la creación de programas de ayuda mutua intergeneracional.

### Del diagnóstico sobre la situación:

En Aragón:

- La dedicación al hogar y la familia es de 2 horas y 25 minutos, en el caso de los hombres y 4 horas 23 minutos las mujeres.
- La diferencia de 2 horas que dedican más las mujeres se repite en la estadística referida a España (Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo, año 2009. INE. Elaboración IAEST).
- Las excedencias por cuidado de familiares, el 93,74% fueron utilizadas por mujeres (IAEST, 2015).
- Respecto a las excedencias por el cuidado de hijos e hijas las asumen el 94,5% de las mujeres (IAM, 2015).
- De cada 10 personas inactivas por dedicarse a las "labores del hogar", casi 9 son mujeres (89,23%) (EPA, 2015).

El "Estudio sobre la organización social de los cuidados en Zaragoza" (2016) realizado para el Ayuntamiento revela que en los usos del tiempo:

- Las mujeres destinan, en mayor medida que los hombres, tiempo al trabajo no remunerado fuera del hogar.
- Las mujeres son las que desempeñan en mayor medida el trabajo no remunerado en el hogar, con diferencias de hasta el 26%.
- Los hombres dedican un 11,5% más al ocio, en horas semanales.
- Alrededor de un 30% de las mujeres entrevistadas se enfrentan cotidianamente a una doble jornada laboral que compaginan con su tiempo de ocio.
- Se observa que los otros componentes del hogar no conocen muy bien la organización de los tiempos de las personas que asumen la mayor carga de trabajo (que son mayoritariamente mujeres).

### El citado Estudio plantea también:

- Por parte de los hombres se percibe que el intercambio de roles tradicionales es una pérdida de estatus y poder.
- Existe una mayor conciencia en las mujeres para no aplazar sus proyectos personales y profesionales.
- Necesidad de incorporar el trabajo de cuidados y la corresponsabilidad doméstica y familiar al debate social y político.
- Conveniencia de difundir modelos de hombres igualitarios para promover el cambio de pensamientos e ideas preconcebidas sobre roles y estereotipos.

## OBJETIVOS GENERALES

1. Fomentar un modelo de cuidados basado en la sostenibilidad de la vida, teniendo en cuenta la vulnerabilidad humana y la interdependencia de las personas.
2. Promover un cambio de paradigma en la asunción del trabajo de cuidados y la corresponsabilidad.
3. Contribuir a garantizar cuidados dignos en condiciones de universalidad y singularidad.

# 2

## Objetivo general 1

Fomentar un modelo de cuidados basado en la sostenibilidad de la vida, teniendo en cuenta la vulnerabilidad humana y la interdependencia entre las personas.

### 1.1 OBJETIVO ESPECÍFICO

Promover la incorporación de los hombres a las tareas de cuidado.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
1.1.1 Desarrollo de campaña de sensibilización para fomentar entre los hombres el ejercicio del derecho del permiso de paternidad igualitario.	Nueva	Servicio de Igualdad Sindicatos Organizaciones empresariales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Materiales elaborados.</li> <li>• N° de canales de difusión empleados.</li> <li>• Circuitos urbanos para su exposición.</li> </ul>
1.1.2 Realización de cursos y talleres dirigidos a hombres para combatir creencias y estereotipos de género que incluya el autocuidado.	Nueva	Servicio de Igualdad Servicio de Juventud Servicio de Educación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N° de cursos.</li> <li>• N° de participantes.</li> </ul>

### 1.2 OBJETIVO ESPECÍFICO

Visibilizar y valorar la consideración social de los cuidados en el sostenimiento de la vida y en las estructuras sociales.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
1.2.1 Realización de sesiones de sensibilización en el ámbito educativo sobre la importancia de los cuidados.	Continua	Servicio de Igualdad Servicio de Educación Servicio de Juventud Universidad Popular	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N° de participantes.</li> <li>• N° de sesiones formativas.</li> <li>• Nota media de evaluación de los talleres.</li> </ul>
1.2.2 Desarrollo de una campaña de sensibilización a la ciudadanía sobre la importancia de los cuidados.	Nueva	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Materiales elaborados.</li> <li>• N° de canales de difusión empleados.</li> </ul>

### 1.3 OBJETIVO ESPECÍFICO

Contribuir a cambiar la imagen del "trabajador" sin responsabilidades domésticas ni necesidades de cuidado y fomentar un modelo basado en la interdependencia.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
1.3.1 Oferta de talleres y curso que posibiliten el cambio de roles y construcción de nuevas identidades.	Continua	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N° de debates.</li> <li>• N° de participantes.</li> </ul>
1.3.2 Diseño y difusión de campaña de sensibilización. (= Línea II, 1.2.2)	Nueva	Servicio de Igualdad Sindicatos Organizaciones empresariales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Materiales elaborados.</li> <li>• N° de canales de difusión empleados.</li> </ul>

### 1.4 OBJETIVO ESPECÍFICO

Favorecer el derecho a recibir cuidados de todas las personas garantizando la autonomía de quienes los reciben y los derechos de los que los dan.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
1.4.1 Promoción de mesas de trabajo, debates, etc. con los Agentes Sociales, ciudadanía e instituciones competentes, para dignificar las condiciones de las personas cuidadas y las laborales de las cuidadoras/es profesionales.	Modificada	Servicio de Igualdad Agentes sociales y otras instituciones competentes Consejo Sectorial para la Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N° de sesiones de trabajo.</li> <li>• N° de agentes sociales que participan.</li> <li>• Mejoras laborales logradas.</li> <li>• Aumentos de personas contratadas.</li> <li>• N° de debates.</li> <li>• N° de participantes.</li> <li>• N° de profesionales.</li> </ul>

# 2

## Objetivo general 2

Promover un cambio de paradigma en la asunción del trabajo de cuidados.

### 2.1 OBJETIVO ESPECÍFICO

Favorecer el cambio de roles y estereotipos de género respecto a las tareas domésticas y de cuidado.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
2.1.1 Realización de talleres en el ámbito educativo sobre el cambio de roles en las tareas domésticas y de cuidado.	Nueva	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de cursos.</li> <li>Nº de participantes. (desagregados con perspectiva de género)</li> </ul>
2.1.2 Promoción de actuaciones que contribuyan al avance en la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad en la plantilla municipal. <sup>4</sup>	Continua	Recursos Humanos Comisión de Igualdad para empleadas y empleados Of. de Transversalidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de hombres que cogen los permisos.</li> <li>Actuaciones internas que mejoren las condiciones laborales para ello.</li> </ul>
2.1.3 Contribuir a equiparar los derechos y obligaciones de la maternidad y de la paternidad igualitaria, por ejemplo a través de la negociación con los sindicatos o una declaración institucional. (= Línea II, 1.1.1)	Nueva	Servicio de Igualdad Sindicatos Organizaciones empresariales Of. de Transversalidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Materiales elaborados.</li> <li>Nº de canales de difusión empleados.</li> </ul>

<sup>4</sup> Medida contemplada en el Plan de Igualdad Municipal 2018-2021 entre empleadas y empleadas municipales (PIEM).

### 2.2 OBJETIVO ESPECÍFICO

Fomentar la corresponsabilidad y la gestión de los tiempos.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
2.2.1 Oferta de cursos y talleres de gestión del tiempo.	Modificada	Servicio de Igualdad Servicios empleo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de cursos.</li> <li>Nº de participantes.</li> </ul>
2.2.2 Campaña sobre racionalización de los horarios.	Nueva	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de soportes de difusión de la campaña.</li> <li>Tiempo de exposición.</li> </ul>
2.2.3 Campaña de sensibilización para que los trabajadores varones utilicen los permisos para atender responsabilidades familiares. (= Línea II, 1.1.1)	Nueva	Recursos humanos Servicio de Igualdad Sindicatos Organizaciones empresariales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de soportes de difusión de la campaña.</li> <li>Tiempo de exposición.</li> <li>Aumento de permisos masculinos.</li> </ul>

## Objetivo general 3

Contribuir a garantizar cuidados dignos en condiciones de universalidad y singularidad.

### 3.1 OBJETIVO ESPECÍFICO

Mejorar la situación de las personas cuidadoras en Zaragoza.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
3.1.1 Colaboración en la continuidad y mejora del Programa de Apoyo a las personas cuidadoras.	Modificada	Servicios Sociales Comunitarios Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Continuidad en la colaboración.</li> <li>Nº y contenido de los aspectos que amplían y mejoran el programa.</li> </ul>

### 3.2 OBJETIVO ESPECÍFICO

Potenciar políticas y servicios públicos de corresponsabilidad y redes de cuidado.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
3.2.1 Fomento en los barrios espacios de cuidado compartidos, a través de procesos comunitarios en los barrios.	Nueva	Servicio de Igualdad Servicios Sociales Comunitarios Entidades sociales Juntas de Distrito Centros cívicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de espacios creados.</li> <li>Nº de barrios implicados en la medida.</li> </ul>
3.2.2. Fomento en los barrios de redes autogestionadas de cuidado para personas solas y familias monomarentales.	Nueva	Entidades sociales Servicios Sociales Comunitarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de barrios que crean red.</li> <li>Nº de personas que utilizan estos espacios.</li> </ul>

### 3.3 OBJETIVO ESPECÍFICO

Facilitar el intercambio generacional para satisfacer necesidades vitales y de cuidado.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
3.3.1 Creación de programas de ayuda mutua intergeneracional, mediante la colaboración entre Servicios Municipales.	Nueva	Servicio de Igualdad Servicio de Juventud Servicios Comunitarios Entidades sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de personas usuarias.</li> <li>Nº de programas creados.</li> </ul>

# 3

## Línea 3: Formación y Empleo

*... las mujeres nacemos con el tiempo hipotecado, con el imperativo cultural de regalar el tiempo y con la dificultad para vender tiempo como trabajo asalariado*

M<sup>o</sup> Ángeles Durán

Las teorías económicas vinculan el trabajo productivo y reproductivo para el funcionamiento del sistema económico actual pero muchas veces ocultan que el 75% del trabajo desarrollado en el mundo no es remunerado y comprende tareas muy variadas como el trabajo doméstico, atención y cuidados.

La diferencia salarial, los contratos a tiempo parcial, la precariedad en la conservación del empleo, la doble jornada y la doble presencia, el reparto desigual del trabajo doméstico y las responsabilidades de cuidado, son condicionantes que añaden dificultades a las mujeres para acceder y/o conservar el empleo además de dificultar su autonomía económica y personal. La igualdad real y efectiva precisa de independencia y equiparación económica por lo que las medidas que se incluyen en esta línea tienen que ser claves para contribuir a lograr la igualdad de oportunidades.

Desde esta perspectiva, es importante no perder de vista que las políticas centradas en la igualdad de oportunidades deben enfatizar medidas que hagan posible que mujeres y hombres se desarrollen por igual en el merca-

do de trabajo, sin pasar por alto las diferencias que se generan a la hora de repartir el trabajo en el hogar y la necesidad de contribuir a transformar el modelo actual de producción.

En consecuencia, desde el Servicio de Igualdad se plantean diferentes ámbitos de intervención en esta línea. Por un lado, medidas que contribuyan a revertir las diferentes situaciones de desempleo de las mujeres, a través de la prestación del servicio de orientación e información y mediante actuaciones de formación encaminadas a mejorar la empleabilidad de las mujeres en los ámbitos laboral y de desarrollo personal. Pero también se plantean acciones para introducir la perspectiva de género en dichos programas de formación y empleo y para promover la correcta aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo. Y por último, en coherencia con lo expuesto y en consonancia con la línea II, Cuidados y Corresponsabilidad, se incluyen en esta línea medidas que ayuden a lograr una distribución más equitativa entre mujeres y hombres en el tiempo dedicado a la vida personal, familiar y laboral.

### Del diagnóstico sobre la situación:

- Las alumnas y alumnos matriculados en Aragón en enseñanza no formal son el 78,9% mujeres (IAEST, curso 2016-2017).
- El salario medio anual de la mujer aragonesa es el 24,7% inferior al de los hombres y el de las mujeres españolas es el 22,3% inferior al de los hombres (Agencia Estatal de Administración Tributaria, 2015).
- La tasa de desempleo en Aragón fue del 10,6% en mujeres con estudios universitarios y del 7,7% en hombres con el mismo nivel de estudios (IAEST a través de la explotación de microdatos de la Encuesta de Población Activa del INE, 2016).
- La tasa de actividad femenina en Aragón es del 53,7, frente al 65,2 en el caso de los hombres (porcentaje de personas activas respecto a la población de 16 y más años); la tasa de ocupación femenina es del 44,1% (57,3% la masculina); y en el caso de la tasa de paro, en este caso la femenina es del 17,8, frente al 12,1 la masculina (INE, EPA, 2016).
- En los municipios aragoneses hay un 19% de alcaldesas y un 30% de concejalas (IAEST, Datos Básicos Mujeres Aragón, 2015).
- Segregación horizontal y vertical en la plantilla municipal y contratadas.
- Escaso nivel de representatividad de hombres en trabajos feminizados y de mujeres en trabajos masculinizados.
- Brecha digital en mujeres de mediana edad.
- Ausencia de planes educativos que contemplen incorporar asignaturas de igualdad de género en los estudios.
- Falta de formación en igualdad en el personal docente y formadores/as.

### OBJETIVOS GENERALES

1. Introducir la perspectiva de género en programas de formación y empleo.
2. Primar actuaciones que afronten las diferentes situaciones de desempleo de las mujeres.
3. Promover la correcta aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo.
4. Lograr una distribución más equitativa entre mujeres y hombres en el tiempo dedicado a la vida personal, familiar y laboral.

# 3

## Objetivo general 1

Introducir la perspectiva de género en programas de formación y empleo.

### 1.1 OBJETIVO ESPECÍFICO

Impulsar la igualdad en los programas municipales de formación y empleo.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
1.1.1 Formación en igualdad a personal docente y a formadores/as.	Nueva	Servicio de Formación Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de cursos de formación en igualdad.</li> <li>Nº de personas que los reciben.</li> <li>Nota media obtenida en los cuestionarios de evaluación.</li> </ul>
1.1.2 Inclusión en los temarios de oposiciones al Ayto. la Ley de Igualdad y temas sobre el lenguaje no discriminatorio por razón de género.*	Continua	Recursos Humanos Of. de Transversalidad Comisión de Igualdad para empleadas y empleados (CIEM)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de temarios que incluyan la Ley de Igualdad y temas sobre el lenguaje .</li> <li>Nº discriminatorio por razón de género.</li> </ul>
1.1.3 Desarrollo de módulos de igualdad en cursos de formación ocupacional.	Nueva	Servicios de empleo Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de módulos de igualdad.</li> <li>Nº de participantes.</li> <li>Nota media obtenida en los cuestionarios de evaluación.</li> </ul>

### 1.2 OBJETIVO ESPECÍFICO

Incorporar en los programas municipales de formación y empleo de un lenguaje inclusivo y no sexista.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
1.2.1 Denominación de las profesiones y oficios en femenino y masculino.*	Continua	Servicio Igualdad Of. de Transversalidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de documentación pública donde se ha cambiado denominaciones.</li> </ul>
1.2.2 Utilización de un lenguaje no discriminatorio por razón de género en la documentación municipal. (= Línea 1, 1.2.1) *	Continua	Of. de Transversalidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración del manual.</li> <li>% de documentos en los que se incorpore lenguaje e imágenes sexistas.</li> </ul>

\* Medida contemplada en el Plan de Igualdad Municipal 2018-2021 entre empleadas y empleados municipales (PIEM).

# 3

## Objetivo general 2

Primar actuaciones que afronten las diferentes situaciones de desempleo de las mujeres.

### 2.1 OBJETIVO ESPECÍFICO

Mejorar la empleabilidad de las mujeres y personas del colectivo LGTTBIQ.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
2.1.1 Mantenimiento de la formación en profesiones y oficios donde la mujer está subrepresentada.	Continua	Servicio de Igualdad Zaragoza Dinámica	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de cursos.</li> <li>Nº de participantes</li> <li>Nota media obtenida en los cuestionarios de evaluación.</li> </ul>
2.1.2 Continuidad en la prestación del servicio de orientación, formación e información para el empleo, con especial atención a personas trans.	Continua	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de acciones.</li> <li>Nº de participantes.</li> </ul>
2.1.3 Adecuación de los programas de formación para atender las necesidades de las mujeres derivadas de las desigualdades de género, en coordinación con el servicio de orientación.	Continua	Servicio de Igualdad Zaragoza Dinámica	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de programas revisados.</li> <li>Nº de talleres complementarios.</li> <li>Nota media obtenida en los cuestionarios de evaluación.</li> </ul>
2.1.4 Adaptación de la formación para el empleo a los certificados de profesionalidad, tanto por vía formativa como por la de la experiencia.	Modificada	Servicio de Igualdad Zaragoza Dinámica	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de cursos adaptados.</li> </ul>
2.1.5 Formación sobre derechos básicos laborales y recursos para su defensa.	Nueva	Servicio de Igualdad Sindicatos Organizaciones empresariales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de módulos.</li> <li>Nº de participantes.</li> <li>Nota media obtenida en los cuestionarios de evaluación.</li> </ul>

### 2.2 OBJETIVO ESPECÍFICO

Fomentar las iniciativas de emprendimiento y empresariales de las mujeres.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
2.1.6 Proponer al organismo correspondiente la ampliación de horarios de transporte a los polígonos industriales con el objetivo de facilitar la empleabilidad de personas que no disponen de otro medio de transporte.	Nueva	Of. de Transversalidad Servicio de Movilidad Consortio de Transportes Sindicatos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realización de la propuesta.</li> <li>Nº de rutas propuestas ampliadas.</li> </ul>
2.2.1 Proporcionar información sobre ayudas, subvenciones, líneas de financiación, etc. a través de los servicios de orientación y apoyo al emprendimiento, así como mejorando su coordinación.	Continua	Servicio de Igualdad Servicios de empleo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de demandas informativas.</li> <li>Nº de personas atendidas.</li> </ul>
2.2.2 Colaboración con las iniciativas de las asociaciones empresariales de mujeres, como por ejemplo jornadas de mujeres directivas.	Nueva	Servicio de Igualdad Asociaciones de mujeres empresarias Servicios apoyo emprendimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de colaboraciones realizadas.</li> <li>Aumento del número de mujeres asociadas.</li> </ul>
2.2.3 Realización de cursos de formación en liderazgos transformacionales y su difusión en el ámbito empresarial.	Continua	Servicio de Igualdad Agentes sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de participantes.</li> <li>Nº de cursos.</li> <li>Nota media obtenida en los cuestionarios de evaluación.</li> </ul>



# 3

## Objetivo general 2

Primar actuaciones que afronten las diferentes situaciones de desempleo de las mujeres.

### 2.3 OBJETIVO ESPECÍFICO

Favorecer el acceso al empleo

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
2.3.1. Sensibilización del empresariado para la contratación de mujeres y personas del colectivo LGTTBIQ. Potenciar la prospección con enfoque de género.	Nueva	Servicio de Igualdad IMEFEZ	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de instituciones o empresas con las que se ha colaborado.</li> </ul>
2.3.2 Proporcionar la oferta formativa adecuándose a nichos de empleo y las necesidades detectadas en los servicios de orientación.	Continua	Servicio de Igualdad IMEFEZ	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de acciones formativas realizadas</li> <li>Nº de personas atendidas.</li> </ul>
2.3.3 Formación sobre cooperativismo.	Nueva	Servicio de Igualdad IMEFEZ	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de acciones desarrolladas (talleres, seminarios...).</li> <li>Nº de participantes.</li> </ul>

## Objetivo general 3

Promover la correcta aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo.

### 3.1 OBJETIVO ESPECÍFICO

Fomentar la igualdad de género en los procesos de selección, contratación y permanencia.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
3.1.1 Fomento de una contratación equilibrada de mujeres y hombres en las empresas con las que el Ayuntamiento colabora. <sup>8</sup>	Nueva	Recursos Humanos Of. de Transversalidad Comisión de Igualdad para empleadas y empleados	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adjudicaciones en las que se valoran medidas de igualdad con respecto a equilibrar plantillas.</li> </ul>
3.1.2 Difusión de las ventajas que representa implantar los principios de igualdad de trato y oportunidades.(= Línea III, 2.1.3)	Nueva	Servicio de Igualdad Agentes sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Materiales elaborados.</li> <li>Acciones realizadas.</li> </ul>
3.1.3 Reconocimiento de buenas prácticas empresariales relacionadas con la elaboración y desarrollo de planes de igualdad efectivos	Nueva	Servicio de Igualdad Agentes sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de empresas que lo reciben.</li> </ul>

<sup>8</sup> Medida contemplada en el Plan de Igualdad Municipal 2018-2021 entre empleadas y empleadas municipales (PIEM).

# 3

## Objetivo general 3

Promover la correcta aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo.

### 3.2 OBJETIVO ESPECÍFICO

Reconocer la aportación del trabajo doméstico a la economía y contribuir a mejorar sus condiciones.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
3.2.1 Estudio sobre el estado y condiciones del empleo doméstico en Zaragoza.	Nueva	Servicio de Igualdad Agentes sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realización de estudios.</li> </ul>
3.2.2 Información y difusión de las ventajas de realizar una contratación con derechos sociolaborales y la desprotección de la economía sumergida.	Nueva	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Materiales elaborados.</li> <li>Acciones realizadas.</li> <li>Aumento de personas contratadas.</li> </ul>
3.2.3 Información y promoción de redes de apoyo entre las trabajadoras del sector y de otras iniciativas que fomenten red.	Nueva	Servicio de Igualdad Sindicatos Asociaciones de empleadas de hogar	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de demandas de información.</li> <li>Nº de empleadas que se suman a la red.</li> </ul>

## Objetivo general 4

Lograr una distribución más equitativa entre mujeres y hombres en el tiempo dedicado a la vida personal, familiar y laboral.

### 4.1 OBJETIVO ESPECÍFICO

Crear y potenciar recursos sociales para facilitar la conciliación. (=Línea II, 3.2).

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
4.1.1 Inclusión de medidas de conciliación en los pliegos de las empresas que trabajan para el Ayuntamiento. <sup>9</sup> (Línea II, 2.1.3)	Nueva	Of. de Transversalidad Servicio de Contratación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de pliegos que incluyan medidas de conciliación.</li> </ul>
4.1.2 Mejora y potenciación de los recursos de conciliación para el acceso a la formación y al empleo de las familias.	Nueva	Servicios de empleo Servicios de conciliación municipales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de personas que usan los recursos.</li> <li>Nº de familias que usan los recursos.</li> <li>Nº de familias que solicitan los recursos.</li> </ul>
4.1.3 Información de todos los recursos para la conciliación en la ciudad a través de la creación de una guía o web por barrios.	Nueva	Servicios Sociales Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realización de la guía.</li> <li>Ejemplares repartidos.</li> </ul>
4.1.4 Ampliación y/o adecuación de horarios en los servicios sociales y de educación para facilitar la conciliación, por ejemplo ofreciendo espacios infantiles en periodo vacacional.	Modificada	Servicios Sociales Patronato de Educación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de centros en los que se amplían y/o adecuan.</li> </ul>

<sup>9</sup> Medida contemplada en el Plan de Igualdad Municipal 2018-2021 entre empleadas y empleadas municipales (PIEM).

# 4

## Línea 4: Empoderamiento y Participación

*El progreso de las mujeres es el progreso de todos. Dar prioridad a las mujeres no es una opción, es una necesidad. Empoderar a las mujeres es empoderar a toda la comunidad*

Michelle Bachelet

El empoderamiento tiene dos dimensiones: una pública de reivindicación del papel de las mujeres en la sociedad civil: "corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra, sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social" (art 9.2 de la Constitución Española).

"El empoderamiento de las mujeres y su plena participación en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad, incluyendo la participación en los procesos de toma de decisiones y el acceso al poder, son fundamentales para el logro de la igualdad, el desarrollo y la paz" (artículo 13 de la Declaración de Beijing, ONU 1995).

La otra dimensión la expresa Margaret Schuler: "el empoderamiento es un proceso por medio del cual las mujeres incrementan su capacidad de configurar sus propias vidas y su entorno, una evolución en la conciencia de las mujeres sobre sí mismas, en su estatus y en su eficacia en las interacciones sociales".

Tal como hemos apuntado en la Línea I, la participación de la mujer en el ámbito público y la toma de decisiones son todavía muy limitadas. Esto aumenta a medida que las cargas familiares recaen en su mayor parte sobre las mujeres y se hace especialmente evidente en los puestos de mayor responsabilidad. Los prejuicios de la sociedad patriarcal, basados en la idea de que hay tareas para hombres y tareas para mujeres, no permiten en muchos casos que estas últimas puedan participar en igualdad de condiciones en el ámbito social, cultural y económico. Las metáforas del "suelo pegajoso" y del "techo de cristal" representan este hecho. Ese suelo pegajoso se materializa en los cuidados y en las facetas que se presuponen como propias de las mujeres (sostenimiento emocional, tareas reproductivas) y el techo de cristal es aquel contra el que las mujeres se golpean constantemente cuando quieren llegar a puestos de representación y de toma de decisiones tradicionalmente destinados a los hombres.

Desde los movimientos feministas se reivindica que la participación de la mujer es esencial en todas las esferas, no en el sentido de renunciar al ámbito de los cuidados, sino en el de crear estructuras que reconozcan los

cuidados como parte esencial de la sociedad, sin la cual ésta no se desarrollaría.

El empoderamiento y la participación están irremediablemente unidos, ya que las personas empoderadas tendrán en igualdad de condiciones las herramientas necesarias para participar, es decir, para influir en todas aquellas decisiones que afectan a su comunidad.

A pesar de los avances logrados por las mujeres en favor de la igualdad y el desarrollo de políticas, todavía se requiere un cambio de valores para lograr dar el salto de una sociedad patriarcal y machista a una más igualitaria y que respete y valore la aportación de las mujeres.

### **Del diagnóstico sobre la situación:**

El empoderamiento y la participación han de considerarse ejes transversales, ya que una premisa básica para que se den es que en todos los ámbitos se garantice una igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. Algunos datos sobre las desigualdades en cultura, educación y comunicación, que pueden ayudar a elaborar una fotografía sobre la situación de las mujeres en este ámbito, vienen recogidas en la Línea I. Si bien, existen series de datos económicos y políticos, que ponen de manifiesto la situación de desigualdad entre hombres y mujeres:

- La brecha salarial en nuestro país llega al 24% para los salarios medios brutos anuales.

- La tasa de desempleo en Aragón fue del 10,6% en mujeres con estudios universitarios y del 7,7% en hombres con el mismo nivel de estudios (IAEST a través de la explotación de microdatos de la Encuesta de Población Activa del INE, 2016).

- La tasa de actividad femenina en Aragón es del 53,7, frente al 65,2 en el caso de los hombres (porcentaje de personas activas respecto a la población de 16 y más años); la tasa de ocupación femenina es del 44,1% (57,3% la masculina); y en el caso de la tasa de paro, en este caso la femenina es del 17,8, frente al 12,1 la masculina (INE, EPA, 2016).

- En los municipios aragoneses hay un 19% de alcaldesas y un 30% de concejalas (IAEST, Datos Básicos Mujeres Aragón, 2015).

- Las prestaciones por maternidad percibidas por el padre representan un 1,9%.

- El 22,6% de las mujeres ocupadas con hijos ha reducido su jornada laboral para cuidar a sus pequeños frente al 3,4% de los varones, según el INE (2017).

- El diagnóstico relativo a la situación en relación a los cuidados, que se ha presentado en la Línea II, manifiesta una desigualdad más que evidente que limita la participación, y por lo tanto el empoderamiento, de las mujeres.

## **OBJETIVOS GENERALES**

- 1. Fomentar el movimiento asociativo de mujeres como forma de participación social.**
- 2. Favorecer el empoderamiento de las mujeres en el ámbito personal y lograr su desarrollo y autonomía plena.**
- 3. Sensibilizar a toda la población sobre la necesidad de participación de la mujeres en la sociedad.**

# 4

## Objetivo general 1

Fomentar el movimiento asociativo de mujeres como forma de participación social.

### 1.1 OBJETIVO ESPECÍFICO

Proporcionar información, asesoramiento y apoyo a las asociaciones que trabajan en favor de la igualdad.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
1.1.1 Atención a las demandas en temas de género de las diversas asociaciones de la ciudad (recogiendo la diversidad de culturas y etnias, las corporeidades y diversidad sexual, jóvenes, adultas y mayores...), así como colectivos de mujeres con problemas de inclusión social.	Continua	Servicio de Igualdad Servicios Sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de demandas resueltas.</li> <li>Nº de demandas atendidas.</li> </ul>
1.1.2 Asesoramiento en la creación de asociaciones y colectivos de mayor vulnerabilidad.	Continua	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de asesoramientos realizados.</li> <li>% de aumento de asociaciones creadas.</li> </ul>
1.1.3 Apoyo en la convocatoria de subvenciones en materia de Igualdad.	Continua	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de proyectos apoyados.</li> </ul>
1.1.4 Formación en empoderamiento y participación a las asociaciones.	Modificada	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de acciones formativas.</li> <li>Nº de participantes.</li> <li>Nota media obtenida en los cuestionarios de evaluación.</li> </ul>

### 1.2 OBJETIVO ESPECÍFICO

Fomentar encuentros interasociativos con perspectiva de género.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
1.2.1 Celebración de Jornadas anuales de las Asociaciones y colectivos feministas.	Modificada	Servicio de Igualdad Asociaciones de mujeres Colectivos feministas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de participantes.</li> <li>Nº de grupos, asociaciones participantes.</li> </ul>
1.2.2 Organización de actividades o foros para la reflexión, debate y colaboración interasociativa en temas de su interés.	Modificada	Servicio de Igualdad Consejo Sectorial de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de actividades o foros organizados.</li> </ul>
1.2.3 Incorporación de perspectiva de género en procesos participativos de los presupuestos municipales, potenciando una mayor presencia activa de las mujeres.	Nueva	Servicio de Igualdad Asociaciones de mujeres Colectivos feministas Oficina de Participación Ciudadana	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de propuestas realizadas por mujeres.</li> <li>% de propuestas incorporadas.</li> <li>Inclusión de perspectiva de género en los presupuestos participativos.</li> </ul>

### 1.3 OBJETIVO ESPECÍFICO

Poner en valor y visibilizar la contribución social de los colectivos de mujeres.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
1.3.1 Actualización de la guía de asociaciones y colectivos de mujeres y de organizaciones feministas.	Modificada	Servicio de Igualdad Web municipal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración de la guía.</li> <li>Nº de entidades/movimientos incluidos respecto al total existente.</li> <li>Nº de actualizaciones de la web.</li> </ul>
1.3.2 Visibilización de la trayectoria de mujeres significativas y anónimas, referentes para muchas otras.(= Línea 1, 2.1)	Continua	Servicio de Igualdad Asociaciones de Mujeres Otros servicios (Deportes, Cultura...)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de actos de visibilización de mujeres.</li> <li>Nº de mujeres visibilizadas.</li> </ul>
1.3.3 Elaboración de una agenda que difunda las actividades de la ciudad realizadas por las asociaciones y colectivos feministas.(= Línea 1, 1.1.2)	Nueva	Servicio de Igualdad Web municipal Elaboración de la agenda	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de entidades/movimientos incluidos respecto al total existente.</li> <li>Nº de actualizaciones de la web.</li> </ul>

# 4

## Objetivo general 2

Fomentar el movimiento asociativo de mujeres como forma de participación social.

### 2.1 OBJETIVO ESPECÍFICO

Impulsar el empoderamiento y fortaleza emocional de las mujeres.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
2.1.1 Programación de actividades para aumentar la autoestima y desarrollo personal que potencien el empoderamiento psicológico y cognitivo.	Continua	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de actividades programadas.</li> <li>Nº de participantes.</li> </ul>
2.1.2 Fomento del autocuidado emocional y corporal como forma de aumentar el poder personal.	Nueva	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de talleres.</li> <li>Nº de participantes.</li> </ul>
2.1.3 Desarrollo y colaboración con otras entidades en campañas sobre salud y género.	Nueva	Servicio de Igualdad Otras entidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de entidades con las que se ha colaborado.</li> <li>Nº de campañas con objetivos de salud y género.</li> </ul>
2.1.4 Desarrollo y colaboración con otras entidades en campañas y actividades sobre deporte y género.	Nueva	Servicio de Igualdad Servicio de Deportes Otras entidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de entidades con la que se ha colaborado.</li> <li>Nº de campañas.</li> <li>Nº de participantes.</li> </ul>

### 2.2 OBJETIVO ESPECÍFICO

Fomentar y capacitar los liderazgos femeninos transformadores y no imitadores de los masculinos.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
2.2.1 Impulso y apoyo a mujeres líderes a través de su visibilización y de talleres de empoderamiento.	Modificada	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de actuaciones de visibilización.</li> <li>Nº de participantes.</li> </ul>
2.2.2 Formación adecuada para desarrollar el liderazgo en su ámbito de trabajo y relación.	Modificada	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de cursos.</li> <li>Nº de participantes.</li> <li>Nota media obtenida en los cuestionarios de evaluación.</li> </ul>
2.2.3 Elaboración de un programa de impulso y apoyo a emprendedoras desde una perspectiva de liderazgo femenino transformador.	Nueva	Servicio de Igualdad Zaragoza Activa	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de participantes.</li> <li>Nº de acciones de apoyo.</li> </ul>

## Objetivo general 3

Sensibilizar a toda la población sobre la necesidad de participación de las mujeres en la sociedad.

### 3.1 OBJETIVO ESPECÍFICO

Impulsar cambios culturales y sociales que consigan y consoliden la igualdad.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
3.1.1 Creación de espacios en los que confluyan los grupos feministas, asociaciones de mujeres y medios de comunicación, para dar voz a sus reivindicaciones y producciones.	Continua	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de actuaciones realizadas.</li> <li>Nº de colectivos que participan en las mismas.</li> </ul>
3.1.2 Concienciación a los medios de comunicación para que promuevan una presencia equilibrada y una imagen plural sin estereotipos sexistas.	Modificada	Of. de Transversalidad Servicio de Comunicación Servicio de Igualdad Entidades sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de acciones.</li> </ul>
3.1.3 Realización de acciones que visibilicen a las mujeres con diversidad funcional.	Nueva	Servicio de Igualdad Entidades discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de actividades.</li> <li>Nº de participantes.</li> </ul>
3.1.4 Fomento de la participación equilibrada de las mujeres en las organizaciones sociales.	Nueva	Servicio de Igualdad Entidades sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de actuaciones.</li> <li>Nº de organizaciones participantes.</li> </ul>
3.1.5 Realización de acciones que visibilicen a mujeres de otras etnias, culturas, identidades de género, etc.	Modificada	Servicio de Igualdad Casa de las Culturas Entidades sociales Servicio de Educación Servicio de Cultura	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de actuaciones.</li> <li>Nº de entidades participantes.</li> </ul>

### 3.2 OBJETIVO ESPECÍFICO

Facilitar la participación de la mujer en actividades públicas.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
3.2.1. Desarrollo de herramientas para facilitar la participación en el ámbito público.	Nueva	Servicio de Igualdad Otros Servicios Municipales implicados	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de actuaciones.</li> <li>Nº de entidades participantes.</li> </ul>
3.2.2. Seguimiento de la presencia de mujeres ponentes en las actividades programadas por el Ayuntamiento.	Nueva	Servicio de Igualdad Otros Servicios Municipales implicados	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de actuaciones.</li> <li>Nº de mujeres participantes.</li> </ul>

# 5

## Línea 5: Violencia de Género y Violencias Machistas

*Ante las atrocidades tenemos que tomar partido. La posición neutral ayuda siempre al opresor, no a la víctima*

Elie Wiesel

Las violencias machistas son una manifestación de la desigualdad entre hombres y mujeres, y un obstáculo para lograr la igualdad. Su ejercicio se sustenta en un sistema de organización social en el que los hombres detentan el poder y mantienen sometidas a las mujeres: el patriarcado.

El diagnóstico de la situación que se presenta recoge datos cuantitativos y la experiencia de trabajo en la atención integral de la violencia de género desde el ámbito municipal. Se constata la dificultad de cuantificar la realidad de las mujeres que están sufriendo violencia de género ya que, a pesar de los datos, sabemos que hay una parte de casos de mujeres víctimas de violencia de género que está invisibilizada.

Para poder llegar a más mujeres víctimas de violencia e iniciar nuevas líneas de trabajo con otras violencias machistas, se observa la necesidad de implementar nuevos recursos y aumentar los existentes. Además, desde el objetivo de promover el empoderamiento de las mujeres, es fundamental atender a distintos aspectos: formación, incorporación al mundo laboral, acceso a la vivienda, medidas de conciliación, redes de apoyo.

Se hace necesario planificar y desarrollar actuaciones específicas con colectivos especialmente vulnerables, ya que sufren dobles y triples discriminaciones: mujeres inmigrantes, de mayor edad, con diversidad funcional, minorías....

Así mismo, debido al repunte en los últimos años del machismo en la población adolescente y joven, así como las nuevas formas de violencia a través de las nuevas tecnologías, es necesario incidir en la prevención. En el 4º Plan Joven de la ciudad de Zaragoza se contempla como línea transversal, entre otras, la cuestión de género.

Desde la consideración de los/las hijos/as como víctimas de violencia de género, se hace patente la necesidad de reforzar y ampliar la intervención educativa y psicológica para contribuir a ayudarles a superar las consecuencias psicológicas y emocionales de la violencia sufrida.

Por la complejidad del fenómeno y atendiendo a la especificidad de la violencia de género, se ha de contemplar la mejora de la formación de los y las profesionales que intervienen en la detección e intervención, así como

promover la investigación e incluir indicadores de calidad en los recursos existentes.

Desde el ámbito municipal es prioritario potenciar la transversalidad en los diferentes departamentos y recursos municipales, así como mantener y mejorar la coordinación con otras administraciones a la hora de abordar esta problemática.

### **Del diagnóstico sobre la situación:**

- En el año 2016 en España, 44 mujeres fueron asesinadas por un hombre que era o había sido su pareja; 3 en Aragón, las tres residentes en Zaragoza. En el año 2018, hasta el 20 de abril, han sido asesinadas 14 mujeres en España.
- En el año 2016, se interpusieron 2.684 denuncias en Zaragoza y provincia, lo que supone el 84,88 % de las denuncias interpuestas en la Comunidad Autónoma de Aragón.
- En Aragón, durante el año 2016 se incoaron un total de 957 órdenes de protección, en Zaragoza y provincia, 567, lo que supone un 59,25 % respecto al total.
- Según los datos reflejados en la memoria del Instituto Aragonés de la Mujer del Gobierno de Aragón, en el año 2015 este Organismo Autónomo atendió un total de 1415 mujeres en Aragón por una situación de violencia de género, de ellas, 1.092 pertenecían a la provincia de Zaragoza.
- Desde el Programa de atención integral del Servicio de Igualdad, en la Casa de la Mujer, en ese mismo año, se atendieron a 859 mujeres y 168 menores. De éstas, 82 mujeres fueron usuarias del Dispositivo de Telealarma y 30 mujeres y 33 menores fueron alojadas en recursos municipales (Casa de Acogida y Pisos tutelados).
- Pese a estas cifras, existen casos de violencia invisible sin atender en nuestra ciudad. Según la macroencuesta de 2015, la población femenina en Zaragoza que ha sufrido violencia física o sexual en algún momento de su vida, es de 45.329 mujeres y de estas, 9.791 la han sufrido en este último año.
- De la totalidad de mujeres atendidas en el teléfono aragonés de atención a la víctima de violencia de género (506), 281 son españolas y 225 de origen

extranjero. Por otra parte, de la totalidad de aquellas que han accedido a los recursos residenciales dispuestos a fin de proteger a la víctima (158), 85 son de origen extranjero. (Instituto Aragonés de la Mujer, 2015).

- Según el estudio "Percepción Social de la Violencia de Género en la Adolescencia y la Juventud"- promovido Estrategia Nacional para la Erradicación de la Violencia contra la Mujer 2013-2016, una de cada tres personas jóvenes no identifica los comportamientos de control con violencia de género.

### **OBJETIVOS GENERALES**

- 1. Prestar una atención integral a las mujeres víctimas de la violencia de género, y a sus hijos e hijas, para que recuperen una vida autónoma, libre de violencia.**
- 2. Sensibilizar a la ciudadanía sobre las violencias machistas.**
- 3. Promover la igualdad entre hombres y mujeres y la resolución no violenta de los conflictos.**
- 4. Prevenir la violencia de género a través de la detección precoz e identificación de las primeras señales de violencia.**

# Objetivo general 1

Prestar una atención integral a las mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijos e hijas, para que recuperen una vida autónoma, libre de violencia.

## 1.1 OBJETIVO ESPECÍFICO

Seguir ofreciendo una atención social a mujeres víctimas de violencia de género.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
1.1.1 Acogida inmediata, valoración, información y acompañamiento en los recursos y elaboración de un plan individualizado de intervención para las mujeres víctimas de violencia de género y sus hijos e hijas.	Continua	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de mujeres atendidas.</li> <li>Nº de hijas e hijos.</li> </ul>
1.1.2 Coordinación con distintas instituciones para dar respuesta a las necesidades detectadas	Continua	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de acciones de coordinación.</li> <li>Nº de instituciones/entidades implicadas.</li> </ul>

## 1.2 OBJETIVO ESPECÍFICO

Mejorar la oferta de alojamiento alternativo de acogida para mujeres víctimas de violencia de género y sus hijos/as.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
1.2.1 Coordinación con el Centro de emergencias y teléfono 900 de titularidad autonómica.	Continua	Servicio de Igualdad Instituto Aragonés de la Mujer	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de derivaciones realizadas.</li> <li>Nº de derivaciones recibidas.</li> </ul>

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
1.2.2 Garantizar la disponibilidad de plazas de alojamiento siempre que sea necesario, incluso en otras Comunidades Autónomas.	Continua	Servicio de Igualdad Zaragoza Vivienda	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de mujeres e hijos/hijas alojadas/os.</li> <li>Nº de derivaciones a otros recursos.</li> </ul>
1.2.3 Actualización de los modelos y protocolos de funcionamiento de los alojamientos municipales para mujeres víctimas de violencia de género.	Modificada	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actualización de modelos y protocolo.</li> </ul>
1.2.4 Fortalecimiento de las medidas de seguridad en la Casa de Acogida y Pisos tutelados.	Modificada	Servicio de Igualdad Policía Municipal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reducción de incidencias.</li> </ul>
1.2.5 Establecimiento de convenios y protocolos para mujeres pertenecientes a colectivos vulnerables.	Modificada	Servicio de Igualdad IAM Salud IASS Otras entidades y colectivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de demandas resueltas.</li> <li>Nº de demandas solicitadas.</li> </ul>

## 1.3 OBJETIVO ESPECÍFICO

Continuar promoviendo y facilitando el acceso a vivienda social a mujeres víctimas de violencia de género con dificultades económicas.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
1.3.1 Convenios para el acceso preferente a vivienda social para mujeres víctimas de violencia de género.	Continua	Servicio de Igualdad Zaragoza Vivienda	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de viviendas.</li> </ul>
1.3.2 Inclusión de la consideración de víctima de violencia de género para la concesión de reducción o exención en el pago de: IBI, agua, basuras, luz, gas...	Continua	Servicios Municipales Otras entidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de mujeres beneficiadas de reducciones o exenciones.</li> </ul>



# Objetivo general 1

Prestar una atención integral a las mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijos e hijas, para que recuperen una vida autónoma, libre de violencia.

## 1.4 OBJETIVO ESPECÍFICO

Ayudar a las mujeres víctimas de violencia de género y sus hijas/os en la consecución de unos ingresos suficientes para cubrir sus necesidades.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
1.4.1 Acompañamiento y apoyo en la tramitación de prestaciones económicas en INAEM, IAM, IASS, INSS, etc.	Continua	Servicio de Igualdad Servicios Sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de prestaciones tramitadas.</li> <li>Nº de prestaciones concedidas.</li> </ul>
1.4.2 Inclusión de la consideración de víctima de violencia de género en los baremos de acceso a servicios y recursos municipales: escuelas infantiles, transporte urbano...	Continua	Of. de Transversalidad Servicios Municipales correspondientes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de servicios y recursos que incluyen en el baremo la consideración de violencia de género.</li> </ul>

## 1.5 OBJETIVO ESPECÍFICO

Continuar ofreciendo formación para el empleo a las mujeres víctimas de violencia de género.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
1.5.1 Desarrollo de itinerarios personalizados de formación e inserción laboral.	Continua	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de mujeres que cuentan con un itinerario formativo y de inserción laboral personalizado.</li> </ul>

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
1.5.2 Acceso preferente en los cursos de formación para el empleo de la oferta formativa de la Casa de la Mujer.	Continua	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de mujeres derivadas.</li> <li>Nº de participantes en los cursos formativos.</li> </ul>
1.5.3 Acceso preferente a los cursos de formación laboral de otros servicios municipales y otras entidades.	Nueva	Servicio de Igualdad Servicios municipales Otras entidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de mujeres derivadas.</li> <li>Nº de participantes.</li> <li>Nº de entidades vinculadas.</li> </ul>

## 1.6 OBJETIVO ESPECÍFICO

Facilitar el acceso al empleo a las mujeres víctimas de violencia de género.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
1.6.1 Fomento en la reserva de puestos de trabajo en empresas contratistas municipales.(= Línea II, 2.1.3)	Nueva	Servicio de Igualdad Of. de Transversalidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de mujeres contratadas.</li> <li>Nº de puestos reservados.</li> </ul>
1.6.2 Promoción de acuerdos/convenios con entidades y tejido empresarial para la reserva de puestos de trabajo.	Nueva	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de acuerdos/convenios.</li> <li>Nº de mujeres contratadas.</li> </ul>
1.6.3 Fomentar el acceso prioritario a medidas de conciliación familiar: plazas/becas en guarderías públicas/privadas, cuidados en el domicilio, programa respiro...etc.	Modificada	Servicio de Igualdad Servicios Sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de mujeres beneficiarias.</li> <li>Nº de hijos e hijas atendidos/as.</li> <li>Nº de becas y plazas.</li> <li>Nº de atenciones domiciliarias.</li> </ul>

# Objetivo general 1

Prestar una atención integral a las mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijos e hijas, para que recuperen una vida autónoma, libre de violencia.

## 1.7 OBJETIVO ESPECÍFICO

Seguir ofreciendo una respuesta de asesoramiento y atención psicológica y educativa a mujeres víctimas de violencia de género, para el restablecimiento de su salud psíquica y emocional.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
1.7.1 Atención psicológica individual y grupal a mujeres víctimas de violencia de género, para facilitar el reconocimiento de la situación de maltrato y la superación de la misma.	Continua	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de mujeres atendidas individual y grupalmente.</li> </ul>
1.7.2 Atención educativa individual y grupal a mujeres víctimas de violencia de género, para favorecer el restablecimiento de vínculos positivos con sus hijos e hijas.	Continua	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de mujeres atendidas individual y grupalmente.</li> </ul>
1.7.3 Facilitar el acceso a actividades culturales, de ocio, deporte y tiempo libre para mujeres víctimas de violencia de género.	Continua	Servicio de Igualdad Otros Servicios Municipales (Cultura, Deporte)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de mujeres que asisten a distintas actividades.</li> <li>Nº de actividades organizadas.</li> </ul>
1.7.4 Fortalecimiento del equipo multidisciplinar con nuevas profesiones, para la atención psicológica especializada: terapeuta grupal, sexóloga...	Nueva	Servicio de Igualdad Recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incremento de recursos humanos del equipo multidisciplinar.</li> </ul>

## 1.8 OBJETIVO ESPECÍFICO

Continuar y fortalecer la atención psicológica y educativa a hijos e hijas víctimas de violencia para superar las consecuencias psicológicas y emocionales de la violencia sufrida.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
1.8.1 Atención psicológica y/o educativa individual y grupal a los hijos e hijas víctimas de violencia de género.	Continua	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de hijos e hijas atendidas/os individualmente.</li> <li>Nº de grupos realizados.</li> <li>Nº de participantes en los grupos.</li> </ul>
1.8.2 Talleres / grupos de resiliencia para la adquisición de habilidades sociales y personales y facilitar la incorporación de los menores a actividades lúdico-educativas libres de violencia.	Nueva	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de grupos/talleres realizados.</li> <li>Nº de participantes en los grupos/talleres.</li> </ul>

## 1.9 OBJETIVO ESPECÍFICO

Ampliar el programa de atención integral, estableciendo nuevas actuaciones para mujeres de colectivos específicos que sufren violencia de género: menores de edad, mayores de 65 años, mujeres con diversidad funcional y colectivos en riesgo de exclusión social.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
1.9.1 Establecimiento de un protocolo para cada uno de los colectivos específicos.	Nueva	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realización de los protocolos.</li> </ul>
1.9.2 Creación de líneas de coordinación con entidades que trabajan con colectivos específicos.	Nueva	Servicio de Igualdad Otras entidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de entidades implicadas.</li> </ul>
1.9.3 Sensibilización en los servicios municipales que atienden a dichos colectivos para facilitar screening.	Nueva	Servicio Igualdad Servicios Sociales. Especializados y Comunitarios Servicio de Juventud	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de actuaciones de sensibilización.</li> </ul>

# Objetivo general 1

Prestar una atención integral a las mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijos e hijas, para que recuperen una vida autónoma, libre de violencia.

## 1.10 OBJETIVO ESPECÍFICO

Seguir impulsando acciones de fomento del empoderamiento y la resiliencia de las víctimas.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
1.10.1 Talleres de salud física y emocional, de fortalecimiento de autoestima, de relaciones de riesgo con los hombres, de defensa personal, de biodanza, etc.	Continua	Servicio de Igualdad Servicios Municipales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de talleres realizados.</li> <li>Nº de mujeres que han participado.</li> <li>Nº de Servicios colaboradores.</li> </ul>

## 1.11 OBJETIVO ESPECÍFICO

Mejorar la coordinación entre las instituciones que participan en la lucha contra la violencia de género.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
1.11.1 Participación activa en los espacios de coordinación interinstitucional para el intercambio de ideas y creación de protocolos de colaboración.	Continua	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de reuniones realizadas.</li> <li>Nº de Instituciones que han participado.</li> <li>Nº de Servicios colaboradores.</li> </ul>
1.11.2 Impulso de jornadas de intercambio de experiencias entre profesionales, de diferentes Servicios e Instituciones, para mejorar la eficacia, la calidad y la eficiencia de los recursos de atención.	Continua	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de acciones realizadas.</li> <li>Nº de entidades e instituciones participantes.</li> </ul>

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
1.11.3 Creación y puesta en funcionamiento de una base de datos común entre IAM y Ayuntamiento.	Nueva	Servicio de Igualdad IAM	<ul style="list-style-type: none"> <li>Creación de la base de datos.</li> <li>Actualización y mantenimiento de base de datos.</li> </ul>
1.11.4 Puesta en marcha de un protocolo de coordinación y colaboración con los Servicios Sociales Municipales para la atención integral a la violencia de género.	Continua	Servicio de Igualdad Servicios Sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aprobación del protocolo.</li> <li>Nº de reuniones de coordinación.</li> </ul>
1.11.5 Facilitar periódicamente información actualizada sobre los recursos existentes de prevención y atención y el acceso a los mismos, a distintas entidades y asociaciones.	Continua	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de entidades informadas.</li> <li>Periodicidad de la información.</li> </ul>

## 1.12 OBJETIVO ESPECÍFICO

Fortalecer los recursos del servicio de atención integral, para aumentar la calidad de los mismos.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
1.12.1 Establecimiento de ratios de no de mujeres a atender por cada profesional.	Nueva	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aprobación de las ratios.</li> <li>Mantenimiento de las ratios.</li> </ul>
1.12.2 Fomento de la creación de espacios de autocuidado psicológico para el equipo de atención, para mitigar el impacto emocional en la atención.	Nueva	Servicio de Igualdad Servicio de Relaciones Laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de talleres y actividades de autocuidado realizados.</li> </ul>
1.12.3 Dotación a los equipos de mecanismos de supervisión periódica de casos.	Nueva	Servicio de Igualdad Servicio de Relaciones Laborales Servicio de Formación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de sesiones de supervisión.</li> </ul>
1.12.4 Desarrollo de herramientas que permitan la evaluación del grado de satisfacción de las mujeres atendidas.	Nueva	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseño del cuestionario.</li> <li>Nº de encuestas sobre grado de satisfacción.</li> </ul>

## Objetivo general 1

Prestar una atención integral a las mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijos e hijas, para que recuperen una vida autónoma, libre de violencia.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
1.12.5 Formación continuada de los profesionales	Continua	Servicio de Igualdad Servicio de Formación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de cursos de formación realizados.</li> <li>Nº de profesionales participantes.</li> <li>Nota media obtenida en los cuestionarios de evaluación.</li> </ul>

### 1.13 OBJETIVO ESPECÍFICO

Ampliar la atención integral a otras violencias machistas.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
1.13.1 Aumento de los recursos humanos especializados y materiales para atender todo tipo de violencias machistas.	Nueva	Servicio de Igualdad Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incremento recursos humanos.</li> <li>Incremento recursos materiales.</li> </ul>
1.13.2 Formación específica en otras violencias machistas.	Nueva	Servicio de Igualdad Servicio de Formación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de acciones de formación realizadas.</li> <li>Nº de profesionales participantes.</li> <li>Nota media obtenida en los cuestionarios de evaluación.</li> </ul>
1.13.3 Elaborar y desarrollar protocolos diferenciados de atención integral a otras violencias machistas	Nueva	Servicio de Igualdad Otras instituciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de protocolos elaborados.</li> <li>Nº de protocolos desarrollados...</li> </ul>



## Objetivo general 2

Sensibilizar a la ciudadanía sobre las violencias machistas.

### 2.1 OBJETIVO ESPECÍFICO

Informar a la población sobre las violencias machistas, especialmente sobre la violencia de género.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
2.1.1 Difusión de información sobre violencias machistas (concepto, tipos, causas, consecuencias, recursos y servicios de ayuda) a través de los medios de comunicación y el propio Ayuntamiento.	Continua	Servicio de Igualdad Web Municipal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de materiales elaborados de diferentes tipos de violencia machista.</li> </ul>
2.1.2 Producción y publicación de materiales: guías, folletos etc. con información para la ciudadanía en diferentes idiomas y a diferentes colectivos.	Continua	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de materiales elaborados.</li> <li>Canales de difusión empleados.</li> <li>Nº de idiomas.</li> </ul>
2.1.3 Realización de campañas territoriales en servicios y dependencias municipales abiertas al público.	Continua	Servicio de Igualdad Servicio de Cultura Servicio de Juventud	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de campañas realizadas.</li> <li>Nº de servicios municipales implicados.</li> </ul>
2.1.4 Promover y apoyar el cumplimiento del protocolo de buenas prácticas "Tratamiento de la información sobre violencia machista en los medios de comunicación".	Continua	Servicio de Igualdad Servicios municipales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de noticias bien tratadas.</li> </ul>

### 2.2 OBJETIVO ESPECÍFICO

Visibilizar la realidad de las violencias machistas en nuestra ciudad y la dimensión del problema.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
2.2.1 Establecimiento de un canal a través del que la población pueda poner en conocimiento situaciones de violencia machista, llevar un registro, elaborar un informe anual y difundir a través de la web municipal toda esta información.	Modificada	Servicio de Igualdad Web Municipal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de situaciones recibidas.</li> <li>Nº de personas que ponen en conocimiento una situación.</li> <li>Nº de víctimas detectadas en esas informaciones.</li> <li>Elaboración del informe anual.</li> <li>Difusión a través de la web.</li> </ul>
2.2.2 Promoción de estudios e investigaciones sobre esta problemática así como dar a conocer los de otras instituciones a través de los medios de difusión municipales.	Nueva	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de estudios e investigaciones realizados.</li> <li>Nº de estudios dados a conocer.</li> <li>Alcance de la difusión.</li> </ul>

### 2.3 OBJETIVO ESPECÍFICO

Promover la toma de conciencia y la respuesta ciudadana ante las violencias machistas, especialmente la violencia de género.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
2.3.1 Conmemoración del 25 de noviembre, promoviendo y colaborando en diversos actos de concienciación y rechazo a la violencia en la ciudad.	Continua	Servicio de igualdad Otros servicios municipales Entidades ciudadanas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de actos.</li> <li>Nº de personas que han participado en ellos.</li> </ul>
2.3.2 Apoyo a iniciativas y acciones ciudadanas contra las violencias machistas.	Continua	Servicio de Igualdad Entidades ciudadanas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de iniciativas apoyadas.</li> <li>Nº de personas partícipes.</li> </ul>
2.3.3 Realización de un protocolo de duelo ante un asesinato por violencia de género en nuestra ciudad.	Continua	Servicio de Igualdad Alcaldía	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aprobación del protocolo.</li> </ul>

## Objetivo general 3

Promover la igualdad entre hombres y mujeres y la resolución no violenta de los conflictos.

### 3.1 OBJETIVO ESPECÍFICO

Promover el cambio de actitudes y comportamientos respecto a los estereotipos y los roles de género.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
3.1.1 Continuación de las campañas que promuevan valores de igualdad y la ruptura de los estereotipos sexistas.	Continua	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de campañas realizadas.</li> </ul>
3.1.2 Promoción de actividades que fomenten las relaciones amorosas igualitarias, dirigidas a adolescentes y jóvenes.	Continua	Servicio de Igualdad Servicio de Juventud Centros Educativos Asociaciones Juveniles	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de actividades realizadas.</li> <li>Nº de jóvenes que han participado.</li> </ul>
3.1.3 Apoyo y visibilización de las iniciativas de colectivos de hombres que trabajen por la no violencia y las nuevas masculinidades.	Nueva	Servicio de Igualdad Asociaciones y colectivos de hombres	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de actividades apoyadas.</li> <li>Nº de hombres presentes en ellas.</li> </ul>
3.1.4 Promoción, potenciación y/o colaboración en actividades de prevención realizadas por colectivos y entidades.	Nueva	Servicio de Igualdad Entidades ciudadanas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de actividades promocionadas.</li> <li>Nº de colectivos diferentes que han participado.</li> </ul>

### 3.2 OBJETIVO ESPECÍFICO

Desarrollar actuaciones de promoción de la igualdad y prevención de las violencias machistas en el ámbito educativo.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
3.2.1 Continuidad en la elaboración de materiales educativos de prevención.	Continua	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de materiales elaborados.</li> </ul>
3.2.2 Continuar con la colaboración con los centros de educación formal y no formal en la oferta de actividades de prevención de violencias machistas y de promoción de la igualdad.	Continua	Servicio de Igualdad Centros escolares	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de actividades ofertadas.</li> <li>Nº de centros que han solicitado actividades.</li> <li>Nº de alumnado.</li> </ul>
3.2.3 Continuidad en la oferta de cursos de prevención entre la población universitaria de la ciudad en colaboración con la Universidad y los colectivos de alumnos y alumnas.	Continua	Servicio de Igualdad Universidad Colectivos estudiantiles	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de cursos.</li> <li>Nº de alumnado.</li> <li>Nota media de evaluación de los cursos.</li> <li>Nº de entidades y/o colectivos implicados.</li> </ul>
3.2.4 Promoción de actividades de prevención de violencia machista a padres y madres, a través de las AMPAS.	Continua	Servicio de Igualdad IAM	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de actividades realizadas.</li> <li>Nº de AMPAS implicadas.</li> <li>Nº de participantes.</li> </ul>

## Objetivo general 3

Promover la igualdad entre hombres y mujeres y la resolución no violenta de los conflictos.

### 3.3 OBJETIVO ESPECÍFICO

Formar a profesionales, que desde distintos ámbitos puedan intervenir en la prevención y/o atención precoz de situaciones de violencias machista, para mejorar sus actuaciones.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
3.3.1 Seguimiento en la oferta formación básica a profesionales del ámbito educativo, social y de atención primaria sobre violencia machista y ofrecer la ayuda que conecte a la víctima con los recursos existentes.	Continua	Servicio de Igualdad Entidades educativas Entidades sociales DGA IAM	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de actuaciones formativas.</li> <li>Nº de profesionales que han participado.</li> <li>Nº de centros implicados.</li> <li>Nº de situaciones detectadas.</li> <li>Nº de mujeres atendidas.</li> </ul>
3.3.2 Continuidad en la formación a profesionales que trabajan con colectivos especialmente vulnerables para que puedan detectar situaciones de violencia machista en el desarrollo de su trabajo y ofrecer la ayuda que conecte a la víctima con los recursos existentes.	Continua	Policía Local Servicio de Igualdad Colectivos que trabajan con mujeres especialmente vulnerables Servicios Sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de actuaciones realizadas.</li> <li>Nº de profesionales que han participado.</li> <li>Nº de colectivos implicados.</li> <li>Nº de situaciones detectadas.</li> <li>Nº de mujeres atendidas.</li> <li>Nota media obtenida en los cuestionarios de evaluación.</li> </ul>
3.3.3 Organización de jornadas, seminarios y/o foros de debate sobre esta materia.	Continua	Servicio de Igualdad Otras entidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de actuaciones realizadas (jornadas, seminarios y/o foros).</li> <li>Nº de personas que han participado.</li> </ul>

### 3.4 OBJETIVO ESPECÍFICO

Crear espacios seguros, en los que exista un compromiso de no tolerancia al sexismo y de apoyo a las víctimas.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
3.4.1 Elaboración de un distintivo que identifique establecimientos diversos como lugares seguros.	Continua	Asociación Hostelería Servicio de Igualdad Cultura	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración del distintivo.</li> <li>Nº de establecimientos que se adhieren.</li> </ul>
3.4.2 Elaborar un programa o protocolo de actuación contra agresiones sexistas en espacios de ocio.	Continua	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración del programa o protocolo.</li> </ul>

### 3.5 OBJETIVO ESPECÍFICO

Potenciar la creación de redes de apoyo social para las víctimas.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
3.5.1 Potenciación y seguimiento del apoyo al desarrollo de las asociaciones de mujeres supervivientes a la violencia de género.	Continua	Servicio de Igualdad Asociaciones de mujeres supervivientes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incremento en el Nº de socias/os.</li> <li>Nº de acciones en para dar a conocer la asociación.</li> <li>Nº de acciones de apoyo realizadas.</li> </ul>
3.5.2 Respaldo a las acciones que surjan desde el tejido social y entidades ciudadanas para el apoyo a las víctimas.	Continua	Servicio de Igualdad Entidades ciudadanas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de acciones realizadas.</li> <li>Nº de colectivos implicados.</li> </ul>

## Objetivo general 4

Prevenir la violencia de género a través de la detección precoz e identificación de las primeras señales de violencia...

### 4.1 OBJETIVO ESPECÍFICO

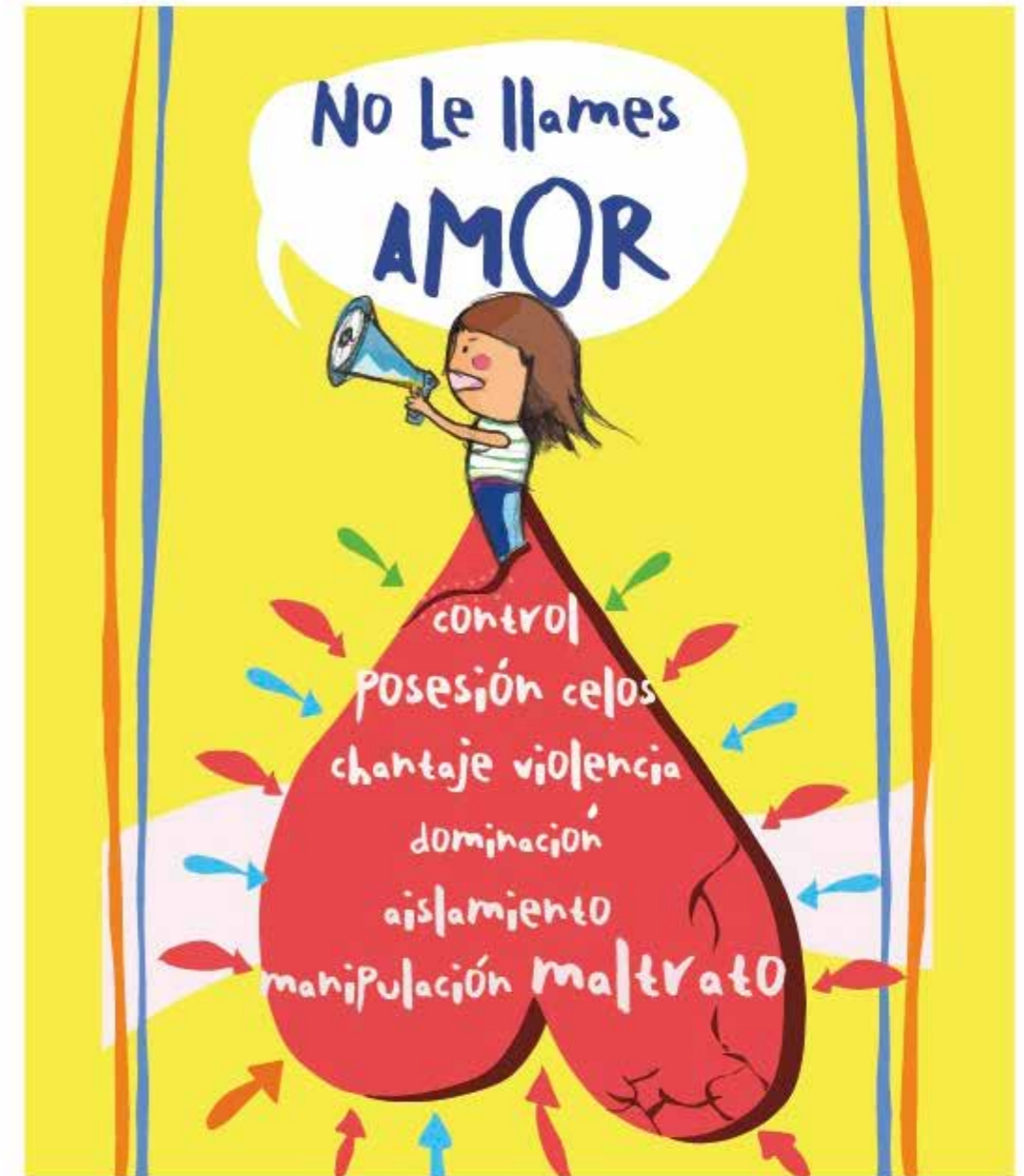
Facilitar la detección precoz por parte de familiares y personas cercanas a víctimas de violencia.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
4.1.1 Continuidad en la oferta de un servicio de asesoramiento a familiares y personas cercanas.	Continua	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de personas que han utilizado el servicio.</li> <li>Nº de situaciones detectadas.</li> </ul>
4.1.2 Edición de materiales que ayuden a identificar las primeras señales de violencia.	Continua	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de materiales creados.</li> </ul>

### 4.2 OBJETIVO ESPECÍFICO

Utilizar la red para la detección, identificación, y visibilización de las señales de violencias machistas.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
4.2.1 Campañas para visibilizar las distintas formas de violencias machistas en las redes.	Nueva	Servicio de Igualdad Servicios Municipales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de campañas.</li> <li>Formas de violencias visibilizadas.</li> </ul>
4.2.2 Talleres y curso para aprender a detectar las distintas violencias machistas en las redes.	Nueva	Servicio de Igualdad Servicios Municipales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de talleres.</li> <li>Nº de cursos.</li> </ul>



ZARAGOZA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO



# 6

## Línea 6: LGTTBIQ<sup>10</sup>

*Ante las atrocidades tenemos que tomar partido. La posición neutral ayuda siempre al opresor, no a la víctima*

Simone De Beauvoir, 1949

La sociedad contemporánea reclama el reconocimiento institucional de forma igualitaria de las diversas identidades afectivo sexuales, ampliando la polaridad heterosexual hombre-mujer; una construcción sociocultural demasiado limitada, que no incluye a todas las identidades y orientaciones sexuales.

A pesar de la existencia de normativa internacional, europea, nacional y local que defiende los derechos sociales fundamentales del colectivo LGTTBIQ, la sociedad sigue mostrando actitudes LGTTBIQ fóbicas de relevancia. Con frecuencia estas situaciones se invisibilizan y no existen de cara a las estadísticas, lo que dificulta su conocimiento para la transformación. Esta invisibilidad ha sido llevada hasta el momento incluso a los Planes de

Igualdad, que salvo contadas excepciones, no han incorporado líneas de trabajo para que la diversidad por identidad de género y orientación sexual sea aceptada.

Quizás sea todo esto lo que haya hecho proliferar al tejido asociativo de la ciudad. Contamos con un buen número de asociaciones creadas por un lado por el propio colectivo, otras de apoyo al colectivo y por la reivindicación de derechos relacionados en su más amplio sentido de la palabra con la diversidad afectivo sexual. Dichos colectivos asociativos son los que en gran manera han impulsado cambios importantes, construyendo redes de trabajo común y participando activamente en las instituciones municipales.

<sup>10</sup> Se ha elegido el acrónimo LGTTBIQ, entre otros (LGTB, LGBTI), por ser el más inclusivo. Se refiere a Lesbianas (mujeres cuyo deseo afectivo-sexual está orientado hacia otras mujeres), Gais (hombres cuyo deseo afectivo-sexual está orientado hacia otros hombres), Transexuales (personas que se no sienten identificadas con el género asignado al nacer en función de su genitalidad), Transgénero (personas que no se sienten identificadas con el género asignado al nacer en función de su genitalidad y que no desean acogerse a ninguna identidad de género), Bisexuales (personas cuya orientación sexual se dirige tanto a hombres como a mujeres), Intersexuales (término no médico para referirse a las personas que nacen con un sexo ambiguo no fácilmente categorizable como femenino como masculino), Queer (personas que prefieren no identificarse en función de su sexo, género o sexualidad). No entendemos estas definiciones como cerradas sino en permanente construcción y cambio.

Zaragoza, como ciudad democrática e inclusiva y respetuosa con los derechos humanos de todas las personas se merece un Plan de Igualdad que incluya una línea de trabajo que contribuya a conocer, reconocer y poner en valor de igualdad las diversas identidades afectivo-sexuales; una línea que nos ayude a habitar en una Zaragoza libre de discriminaciones, independientemente de nuestras diversidades corporales e identitarias y modos de vida asociados a ellas.

### Del diagnóstico sobre la situación:

- La invisibilidad y patologización de la realidad del colectivo LGTTBIQ dificulta su conocimiento y provoca situaciones de exclusión social.
- Constatación de actitudes y manifestaciones LGTTBIQfóbicas en la ciudadanía española. Un 56% considera que la discriminación por cuestión de diversidad sexual existe, un 35% que es rara y un 3% que no existe (Eurobarómetro: Discriminación en la UE en 2015, España).
- En el informe de la Unesco, "El bullying homofóbico y transfóbico en los centros educativos" (2015) se concluye que existe desinformación respecto a la sexualidad, género, orientación sexual e identidad de género, lo cual genera mitos, prejuicios e ideas

erróneas. En los estudios llevados a cabo por la Federación Española de Lesbianas, Gays, Transexuales y Bisexuales se constatan cifras como que el 49% de jóvenes homosexuales ha sufrido acoso escolar.

- En el informe "Las personas LGTB en el ámbito del empleo en España: hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género" (2017) se evidencia que "el espacio laboral sigue mostrándose en ocasiones como un espacio hostil para las personas LGBT, y de forma muy especial para las personas trans".
- Ser LGTTBIQ ha sido la razón por la que 190 personas en 2015 han sido víctimas en España, de los delitos de odio (Ministerio del Interior, 2015).
- Existencia de tejido asociativo LGTTBIQ diverso con iniciativas constructivas en la ciudad a favor de la convivencia igualitaria.
- Inexistencia hasta el momento de una línea de trabajo LGTTBIQ en las actuaciones municipales.

## OBJETIVOS GENERALES

1. Conocer, sensibilizar e informar sobre identidad de género y diversidad afectivo sexual individual y familiar.
2. Construir una estrategia de valoración positiva, inclusión y respeto hacia la identidad de género y diversidad afectivo sexual individual y familiar.
3. Apoyar el tejido asociativo LGTTBIQ y facilitar la construcción de redes de trabajo comunes.

# Objetivo general 1

Conocer, sensibilizar e informar sobre identidad de género y diversidad afectivo sexual individual y familiar.

## 1.1 OBJETIVO ESPECÍFICO

Atender y derivar a programas específicos las demandas relacionadas con la identidad y diversidad afectivo sexual individual y familiar en el Servicio de Igualdad.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
1.1.1 Información y orientación de las demandas relacionadas con la identidad y diversidad afectivo sexual individual y familiar a programas de atención específica.	Continua	Servicio de Igualdad Servicios Sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de demandas atendidas.</li> </ul>
1.1.2 Atención especializada en los diferentes programas del Servicio de Igualdad: atención integral a la violencia, orientación laboral, atención psicológica, jurídica, etc.	Continua	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de atenciones totales (disgregado con perspectiva de género).</li> <li>Nº de atenciones según servicios.</li> </ul>
1.1.3 Coordinación y derivación a otros servicios especializados municipales, autonómicos, estatales o internacionales.	Continua	Servicio de Igualdad Of. de Transversalización	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de derivaciones a otros Servicios Municipales.</li> </ul>
1.1.4 Puesta en marcha de programas especializados de atención a la diversidad afectivo sexual para colectivos en riesgo de discriminación.	Continua	Servicio de Igualdad Otros servicios municipales Of. de Transversalización	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de acciones formativas (disgregado por género).</li> <li>Nº de actuaciones de sensibilización.</li> <li>Nº de contrataciones.</li> </ul>

## 1.2 OBJETIVO ESPECÍFICO

Informar y sensibilizar a la ciudadanía sobre la identidad de género y la diversidad afectivo sexual.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
1.2.1 Realización de actos institucionales municipales de reconocimiento y visibilización del colectivo LGTTBIQ, prestando especial atención a los días internacionales reivindicativos: días de las familias diversas (15 de mayo), contra la homofobia, transfobia y bifobia (17 de mayo), de la Acción internacional por la despatologización trans (24 de octubre).	Continua	Servicio de Igualdad y otros Servicios Municipales implicados Entidades sociales Consejo Sectorial de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de actos institucionales municipales realizados.</li> <li>Nº de actuaciones.</li> </ul>
1.2.2 Elaboración de Proyecto prevención de la LGTTBI-fobia para la ciudadanía -en especial en el ámbito escolar y laboral- teniendo en cuenta a colectivos de mayor riesgo: personas mayores y menores.	Nueva	Servicio de Igualdad Otros Servicios Municipales Entidades sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de acciones desarrolladas.</li> <li>Nº de acciones en el ámbito escolar.</li> <li>Nº de acciones en el ámbito laboral.</li> <li>Nº de personas participantes.</li> </ul>
1.2.3 Realización y/o apoyo a acciones, certámenes y actividades culturales (exposiciones, muestras de cine, representaciones teatrales) que visibilicen la realidad LGTTBIQ	Continua	Servicio de Igualdad Zaragoza Cultural Patronato de Educación Entidades sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de certámenes y actividades culturales.</li> <li>Nº de personas participantes.</li> </ul>
1.2.4 Incluir la diversidad afectivo-sexual en los informes del Consejo Escolar Municipal.	Nueva	Consejo Escolar Municipal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inclusión en los informes.</li> </ul>

# Objetivo general 1

Conocer, sensibilizar e informar sobre identidad de género y diversidad afectivo sexual individual y familiar.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
1.2.5 Campañas de sensibilización sobre diversidad afectivo sexual en la línea de "Zaragoza Ciudad Diversa", elaborando materiales divulgativos sobre identidad de género y orientación afectivo-sexual individual y familiar utilizando canales de comunicación apropiados a los grupos a los que va dirigido.	Nueva	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de campañas.</li> <li>Nº de actuaciones de sensibilización.</li> <li>Canales/soportes utilizados.</li> </ul>
1.2.6 Incorporación de fondos bibliográficos, estudios, material didáctico, audiovisual, etc. sobre diversidad afectivo sexual en las bibliotecas municipales y otros servicios públicos municipales.	Nueva	Servicio de Igualdad en colaboración con los Servicios Municipales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de fondos bibliográficos adquiridos.</li> </ul>
1.2.7 Estudio para mejorar el acceso desde los equipos informáticos de los centros municipales a la información sobre identidad de género y diversidad afectivo-sexual (valoración de filtros y/o cortafuegos informáticos)	Nueva	Servicio de Informática	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realización del estudio.</li> <li>Intervenciones propuestas y realizadas.</li> </ul>

## 1.3 OBJETIVO ESPECÍFICO

Sensibilizar y formar sobre la identidad de género y la diversidad afectivo sexual al personal municipal.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
1.3.1 Formación básica sobre identidad de género y diversidad afectivo sexual individual y familiar.	Continua	Servicio de Igualdad Of. de Transversalidad Servicio de Formación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de cursos organizados.</li> <li>Nº de participantes.</li> <li>Nota media obtenida en los cuestionarios de evaluación.</li> </ul>
1.3.2 Elaboración y difusión de una guía de derechos y recursos sobre identidad de género y diversidad afectivo sexual individual y familiar que incluya normativa municipal antidiscriminatoria.	Nueva	Servicio de Igualdad Of. de Transversalización	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración de la guía.</li> <li>Acciones para dar a conocer la guía.</li> </ul>
1.3.3 Formación municipal especializada a profesionales que trabajan en Servicios Sociales, de convivencia, de empleo, de salud, de seguridad pública y juventud...	Continua	Servicio de Igualdad Of. de Transversalidad Colaboración con Servicios Municipales correspondientes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de cursos.</li> <li>Nº de participantes.</li> <li>Nota media obtenida en los cuestionarios de evaluación cumplimentados.</li> </ul>

## Objetivo general 2

Construir una estrategia de valoración positiva, inclusión y respeto hacia la identidad de género y diversidad afectivo sexual individual y familiar.

### 2.1 OBJETIVO ESPECÍFICO

Desarrollar una normativa municipal antidiscriminatoria y respetuosa con la identidad de género y la diversidad afectivo sexual.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
2.1.1 Revisión de la normativa municipal para la aplicación y traslado máximo de la normativa antidiscriminatoria LGTTBIQ internacional, europea, estatal y de la Comunidad al marco de la ciudad.	Nueva	Servicio de Igualdad Servicio Jurídico Of. de Transversalidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de normas revisadas.</li> <li>• N° de modificaciones realizadas.</li> </ul>
2.1.2 Elaboración y aprobación de un Protocolo de prevención y atención ante situaciones de discriminación por identidad de género y diversidad afectivo sexual individual y familiar en bibliográficos, estudios, material didáctico, audiovisual, etc. sobre diversidad afectivo sexual en las bibliotecas municipales y otros servicios públicos municipales.	Nueva	Servicio de Igualdad Of. de Transversalidad  En colaboración con otros servicios municipales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprobación de la Instrucción/Protocolo.</li> </ul>
2.1.3 Inclusión en el Protocolo Municipal de duelo por asesinato machista en Zaragoza, los asesinatos LGTTBifóbicos.	Nueva	Servicio de Igualdad Pleno Municipal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inclusión en el Protocolo.</li> </ul>

### 2.2 OBJETIVO ESPECÍFICO

Promover la igualdad por identidad de género y diversidad afectivo sexual en la ciudad de Zaragoza.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
2.1.4 Incorporación de medidas antidiscriminatorias LGTTBIQ y/o favorecedoras de contratación del colectivo trans en los pliegos de condiciones de contratación para la gestión de Servicios Municipales.	Nueva	Servicio de Igualdad Of. de Transversalidad Servicio de Contratación Municipal  Otros Servicios Municipales que se estime oportuno	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N° de modificaciones de pliegos incluyendo medidas antidiscriminatorias LGTTBIQ y/o favorecedoras de contratación del colectivo trans.</li> <li>• N° de contrataciones del colectivo trans.</li> </ul>
2.2.1 Elaboración y difusión de un manual de recomendaciones para el diseño de proyectos, estudios y memorias municipales con perspectiva de género inclusivo LGTTBIQ.	Nueva	Servicio de Igualdad Of. de Transversalidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración del manual.</li> <li>• Disponibilidad en web.</li> </ul>
2.2.2 Elaboración y aprobación de una instrucción para regular un "símbolo inclusivo de igualdad de géneros" que identifique espacios y establecimientos inclusivos en la ciudad de Zaragoza, publicando después un directorio on line de esos espacios.	Nueva	Servicio de Igualdad Servicio Web	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Publicación del directorio en la web municipal.</li> <li>• Actualización periódica.</li> </ul>
2.2.3 Desarrollo de campaña de sensibilización: "Espacios libres de discriminación" que visibilice la implicación de espacios en la aplicación de la normativa antidiscriminatoria.	Nueva	Servicio de Igualdad Servicio de Participación Ciudadana	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N° de actualizaciones.</li> <li>• N° y tipo de canales/soportes.</li> </ul>
2.2.4 Elaboración de un diagnóstico del colectivo LGTTBIQ de la ciudad, con proceso participativo y posterior plan de intervención, en respuesta a necesidades psicosociales socioculturales, etc., detectadas.	Nueva	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudio – diagnóstico.</li> </ul>

## Objetivo general 3

Apoyar el tejido asociativo LGTTBIQ y facilitar la construcción de redes de trabajo comunes.

### 3.1 OBJETIVO ESPECÍFICO

Apoyar y visibilizar a las asociaciones, clubs deportivos, proyectos y actividades del colectivo LGTTBIQ.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
3.1.1 Cesión de espacios para asociaciones LGTTBIQ en el Servicio de Igualdad.	Continua	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de cesiones.</li> </ul>
3.1.2 Modificar el nombre de la web de "Mujer" a "Igualdad".	Nueva	Web Municipal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cambio de nombre del espacio web.</li> </ul>
3.1.3. Inclusión de contenidos LGTTBIQ, dentro de la "web Igualdad" donde se puedan consultar todas las asociaciones y entidades LGTTBIQ y sus acciones en la ciudad.	Continua	Servicio de Igualdad Web Municipal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inclusión del listado de asociaciones y entidades (y acciones).</li> <li>Nº de consultas los contenidos LGTTBIQ.</li> </ul>
3.1.4 Inclusión en las convocatorias de subvenciones municipales de criterios de valoración para proyectos cuyo objetivo sea: Normalizar la diversidad afectivo sexual y de identidad de género.	Nueva	Participación Ciudadana y Acción Social Juventud Otros Servicios Municipales en relación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inclusión de criterio de valoración objetivo.</li> <li>Nº de subvenciones concedidas con este objetivo.</li> </ul>

### 3.2 OBJETIVO ESPECÍFICO

Facilitar la construcción de redes de trabajo comunes entre Ayuntamiento y asociaciones y colectivos LGTTBIQ.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
3.2.1 Fomento de la participación de las asociaciones LGTTBIQ en los diferentes espacios de participación ciudadana, especialmente en el Consejo Sectorial de Igualdad.	Nueva	Servicio de Igualdad Participación ciudadana Of. de Transversalidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de los colectivos participantes.</li> <li>Nº de órganos en los que han participado.</li> </ul>
3.2.2 Inclusión del Ayuntamiento de Zaragoza en la red Rainbow Cities.	Nueva	Servicio de Igualdad Pleno Municipal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inclusión en la Red.</li> </ul>

# 7

## Línea 7: Vivienda y Espacio Urbano

*Todos los españoles tienen derecho a disfrutar de una vivienda digna y adecuada. Los poderes públicos promoverán las condiciones necesarias y establecerán las normas pertinentes para hacer efectivo este derecho*

Art. 28 Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

Los lugares y paisajes urbanos son hechos construidos, no solo materialmente, sino también en el sentido de que son dotados de significados y valores. Los espacios facilitan o dificultan los proyectos vitales por lo que es importante que los ciudadanos y ciudadanas se sientan identificados con el lugar en el que residen.

Hablar de vivienda en Zaragoza es hablar de ciudad y de cómo funciona la ciudad. Es por ello que es necesario volver a repensar la vivienda desde una perspectiva de género que incluya a todas y para todos, admitiendo las diferencias pero no la desigualdad. Es fundamental adecuar las intervenciones a la variedad de grupos habitacionales y a sus características cambiantes, acogiendo las diferentes necesidades de mujeres víctimas de violencia de género, mujeres que viven solas, familias monoparentales y especialmente

las monoparentales, parejas separadas con descendencia, mujeres mayores con pensiones muy bajas y grupos que no cumplen las exigencias de las ayudas.

En consecuencia, y teniendo en consideración que muchas mujeres de diferentes edades, etnias y perfiles presentan serias dificultades para sostener su vivienda, este II Plan incluye esta línea específica con el objeto de promover estrategias que incorporen modelos urbanos innovadores y de vivienda con mayor sostenibilidad, accesibilidad, equidad y calidad de vida. Una línea de intervención que potencie Zaragoza como ciudad cuidadora y amigable, que incorpore la perspectiva de género en la concepción de la vivienda y su entorno urbano y que permita dar respuestas adecuadas a las necesidades de alojamiento de las mujeres víctimas de violencia de género y a otros colectivos vulnerables por razón de género.

### Del diagnóstico sobre la situación:

- La falta de vivienda tiene rostro de mujer y de infancia. En Zaragoza hay unos 13.000 hogares monoparentales o monomarentales en riesgo de pobreza.
- Más del 60% de las ayudas de alquiler en Zaragoza son solicitadas por mujeres.
- En Zaragoza de las 316.994 viviendas existentes el 10,75% están vacías (INE, 2011).
- En España viven en propiedad el 77,7% de las familias, un 13,5% en alquiler y el 7,6 % en cesión gratuita (familiares, etc.).
- La Sociedad Municipal Zaragoza Vivienda dispone de casi 1.578 contratos vigentes de viviendas sociales en alquiler y de diversos acuerdos con el Gobierno de Aragón para promocionar el alquiler social, la rehabilitación y la mediación en deuda hipotecaria, así como con los Servicios Municipales de Juventud e Igualdad para promoción de vivienda joven y mujeres víctimas de violencia de género y su descendencia.
- Los datos por tipo de familia, en los Programas de Zaragoza Vivienda, evidencian que sí hay una diferencia muy significativa a favor de las familias monoparentales (87%) frente a las monoparentales (13%) y también en las unipersonales de mujeres (67%) frente a las unipersonales de hombres (33%).
- Cabe reseñar el elevado porcentaje de ayudas de urgencia del Ayuntamiento de Zaragoza destinadas a los gastos básicos de vivienda; en el año 2015 el número de ayudas solicitadas por las mujeres es significativamente mayor que el de los hombres 60% frente a 40%.

### OBJETIVOS GENERALES

1. Acoger a las mujeres víctimas de violencia de género y otros colectivos vulnerables por razón de género.
2. Potenciar Zaragoza como ciudad cuidadora y amigable.

# Objetivo general 1

Acoger a las mujeres víctimas de violencia de género y otros colectivos vulnerables por razón de género.

## 1.1 OBJETIVO ESPECÍFICO

Proporcionar alojamientos de acogida adecuados a las mujeres víctimas de violencia y a su descendencia.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
1.1.1 Realización de un estudio sobre el modelo actual de Casa de Acogida.	Nueva	Servicio de Igualdad	• Elaboración del estudio.
1.1.2 Ampliación del número de viviendas tuteladas.	Continua	Servicio de Igualdad	• Ampliar un 10% anual el número de viviendas disponibles.
1.1.3 Ampliación del número de viviendas de emergencia.	Continua	Zaragoza Vivienda	• Disposición permanente de una vivienda para su uso inmediato.

## 1.2 OBJETIVO ESPECÍFICO

Establecer mecanismos de acceso extraordinario a la vivienda.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
1.2.1 Acceso a viviendas reservadas para mujeres víctimas de violencia de género.	Continua	Servicio de Igualdad	• Número de viviendas reservadas. • Número de viviendas adjudicadas.
1.2.2 Acceso a viviendas temporales para colectivos vulnerables por razón de género.	Nueva	Zaragoza Vivienda	• Nº de viviendas ocupadas y temporalidad.

## 1.3 OBJETIVO ESPECÍFICO

Potenciar nuevos modelos de vivienda adaptadas a las necesidades de los nuevos grupos de convivencia y al ciclo evolutivo.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
1.3.1 Facilitar otros modelos de viviendas, como viviendas compartidas, con espacios comunes, etc.	Nueva	Zaragoza Vivienda Entidades sociales	• Nº de viviendas creadas.
1.3.2 Potenciación de las viviendas adaptadas a la 3a edad y personas con diversidad funcional, facilitando su adecuación.	Nueva	Zaragoza Vivienda Entidades sociales	• Nº de viviendas adaptadas y tipo.
1.3.3 Facilitar el acceso a vivienda a personas y otros grupos de convivencia con situaciones diversas, como familias monomarentales o monoparentales.	Nueva	Zaragoza Vivienda Entidades sociales	• Cambios efectuados en la normativa.

## Objetivo general 2

Potenciar Zaragoza como ciudad cuidadora y amigable.

### 2.1 OBJETIVO ESPECÍFICO

Incorporar la perspectiva de género en la concepción de la vivienda y su entorno urbano.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
2.1.1 Jornadas bienales sobre urbanismo, vivienda y género.	Continua	Urbanismo Zaragoza Vivienda Of. de transversalidad Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realización de las jornadas.</li> <li>Nº de participantes.</li> </ul>
2.1.2 Elaboración y publicación de un estudio sobre puntos negros de la ciudad (zonas inseguras para las mujeres en determinadas horas).	Nueva	Servicio de Igualdad Entidades sociales Policía Local	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración de estudio.</li> <li>Publicación del estudio.</li> </ul>
2.1.3 Elaboración de un plan de erradicación de puntos negros.	Nueva	Servicio de Igualdad Urbanismo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración del Plan.</li> <li>Nº de puntos negros erradicados.</li> </ul>
2.1.4 Estudio por barrios de las necesidades a cubrir en los ocho dominios de la vida urbana que pueden influir en la salud y la calidad de vida (OMS 1996) <sup>1</sup> y cuyas conclusiones se incluyan en los Planes de barrio Municipales.	Nueva	Servicio de Igualdad Juntas Vecinales Juntas de Distrito Urbanismo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración de estudios.</li> </ul>
2.1.5 Elaboración de informes de impacto de género sobre nuevos espacios de encuentro.	Nueva	Servicio de Igualdad Urbanismo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración de estudios.</li> </ul>

<sup>1</sup> Ocho dominios: 1. Espacios al aire libre y edificios; 2. Transportes; 3. Vivienda; 4. Participación social; 5. Respeto e integración social; 6. Participación cívica y empleo; 7. Comunicación e información; y 8. Apoyo de la comunidad y servicios de salud



## PASEOS POR LA ZARAGOZA DE LAS MUJERES

Conducidos por la historiadora Concha Gaudó



# 8

## Línea 8: Hombres

*Los hombres deben participar en la promoción de la igualdad y compartir con las mujeres esa responsabilidad. (Mujer 2000. ONU). Todo el mundo se beneficia de la igualdad incluidos los hombres. La participación de los hombres debe estar coordinada y ser compatible con la potenciación del papel de la mujer*

Papel de los hombres y niños en el logro de la igualdad de género. ONU 2004

En los últimos años se ha dado un salto cualitativo con la creación de un marco institucional, internacional y nacional en el ámbito de las políticas de igualdad, aunque no ha sido acorde con el abordaje de medidas específicas dirigidas a hombres. Dadas las necesidades identificadas en el diagnóstico previo se concibe como muy necesario iniciar una línea específica que contemple la participación y el cambio de actitudes, relaciones y comportamientos hacia la igualdad tanto de hombres como de niños.

A los hombres, el papel e identidad de género asignados, les ha otorgado una posición de privilegio sobre la mujer. Esta situación ha generado un modelo de masculinidad predominante, que llamamos tradicional, patriar-

cal o hegemónica, que actualmente convive con otros modelos "transicionales" y "contemporáneos" que avanzan hacia un modelo más igualitario. Si bien no todos los hombres son iguales ni se sitúan en el mismo lugar en su relación con las mujeres, sí que es interesante abrir nuevas líneas de trabajo que contribuyan a dar respuesta a necesidades, carencias y malestares comunes.

Es por este motivo que se plantean medidas concretas con el objeto de aumentar la participación en los cuidados y en el autocuidado y atender malestares psicosociales. Asimismo, se incorporan medidas que persiguen consolidar e intensificar los esfuerzos realizados desde el Ayuntamiento de Zaragoza, a través de la Unidad de la Mujer, para incorporar a los hombres en las acciones

de promoción de la igualdad, especialmente en los ámbitos de la corresponsabilidad y conciliación familiar, junto con actuaciones específicas que contribuyan a visibilizar formas de ser igualitarios y potenciar su implicación en la erradicación de la violencia machista.

### **Del diagnóstico sobre la situación:**

Hombres y cuidado de los demás:

- Escasa participación en corresponsabilidad. Un 71% dice emplear 2 horas y media diarias al hogar (el 91% de las mujeres dedica 4 horas y media). (Instituto Aragonés de Estadística, 2015).
- Los padres pueden disfrutar hasta diez semanas de la prestación por maternidad tras el nacimiento, sin embargo, en Zaragoza sólo el 1,87% de las prestaciones percibidas en 2015 correspondieron a hombres. Pese a las apariencias de progreso, todavía no se ha superado "la barrera" del 2%. (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2015).

Hombres, salud y autocuidado:

- Los datos muestran un menor cuidado de la salud en los hombres, su esperanza de vida es 80,1 años

(85,6 para las mujeres) y un 85% de los fallecidos es a casusa del consumo de drogas (Observatorio español sobre drogas y toxicomanías. Estadísticas 2015), 77% de los suicidios (INE, 2015), solo un 13% se somete a las revisiones recomendadas para prevención de tumores de próstata o testículo (Encuesta de la American Medical System, 2015). Se mantiene fuerte la creencia en los hombres de demostrar fortaleza y no aceptación de la vulnerabilidad, con el consiguiente aumento de los malestares emocionales no expresados.

- En los jóvenes, se ha incrementado el culto al cuerpo y las conductas de riesgo. Los hombres representan el 76% de las personas fallecidas en accidentes de tráfico.

Hombres y trabajo (cuando el rol del sustentador se tambalea):

- Se registran un aumento de las crisis personales por pérdida de rol proveedor/laboral. La tasa de paro masculino en Aragón ha pasado del 3,6% en 2002 al 13,3% en 2015 (EPA, 2015).

## **OBJETIVOS GENERALES**

1. Aumentar la participación en los cuidados y en el autocuidado.
2. Atender malestares psicosociales: sufrimiento, conductas de riesgo, depresiones, duelos.
3. Visibilizar formas de ser hombres igualitarios.
4. Potenciar la implicación de los hombres en la erradicación de la violencia machista (prostitución, trata, homofobia, etc.).

# Objetivo general 1

Aumentar la participación en los cuidados y en el autocuidado.

## 1.1 OBJETIVO ESPECÍFICO

Alentar a los hombres a que participen plenamente en los cuidados.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
1.1.1 Desarrollo de talleres de capacitación para las tareas del hogar y cuidados de bebés, mayores, etc.	Continua	Servicio de Igualdad CMPS Centros de Mayores	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de talleres realizados.</li> <li>Nº de hombres partícipes.</li> </ul>
1.1.2 Puesta en marcha de talleres de paternidad y adolescencia.	Nueva	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de talleres realizados.</li> <li>Nº de hombres partícipes.</li> </ul>

## 1.2 OBJETIVO ESPECÍFICO

Promover el equilibrio entre vida laboral, personal y familiar.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
1.2.1 Desarrollo de campañas de sensibilización dirigidas a la empresa.	Nueva	Servicio de Igualdad Entidades empresariales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de acciones realizadas.</li> </ul>
1.2.2 Promoción del reconocimiento de buenas prácticas empresariales.	Nueva	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración de un manual de buenas prácticas.</li> <li>Diseño de campaña de difusión de buenas prácticas.</li> </ul>

## 1.3 OBJETIVO ESPECÍFICO

Fomentar actitudes positivas de autocuidado.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
1.3.1 Organización de grupos de reflexión y concienciación de daños por rol masculino tradicional (culto al cuerpo, rechazo de vulnerabilidad, conductas de riesgo).	Nueva	Servicio de Igualdad Entidades sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de talleres realizados.</li> <li>Nº de hombres partícipes.</li> </ul>
1.3.2 Realización de campañas desmitificadoras de patrones culturales de género ligados a los hombres con presencia en las empresas y centros de trabajo.	Nueva	Servicio de Igualdad Organizaciones empresariales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de campañas realizadas.</li> </ul>
1.3.3 Apoyar iniciativas dirigidas al autocuidado, en colaboración con los organismos pertinentes.	Nueva	Servicio de Igualdad Entidades sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de iniciativas sociales apoyadas.</li> <li>Nº de personas a las que se ha llegado.</li> </ul>

## Objetivo general 2

Atender malestares psicosociales: sufrimiento, conductas de riesgo, depresiones, duelos.

### 2.1 OBJETIVO ESPECÍFICO

Fomentar la percepción y gestión de emociones y sentimientos.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
2.1.1 Desarrollo de talleres o grupos de autoayuda ante rupturas de pareja, gestión de emociones y sexo igualitario.	Nueva	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de grupos realizados.</li> <li>Nº de hombres partícipes.</li> </ul>
2.1.2 Desarrollo de talleres sobre comunicación y resolución de conflictos.	Nueva	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de grupos realizados.</li> <li>Nº de hombres partícipes.</li> </ul>

### 2.2 OBJETIVO ESPECÍFICO

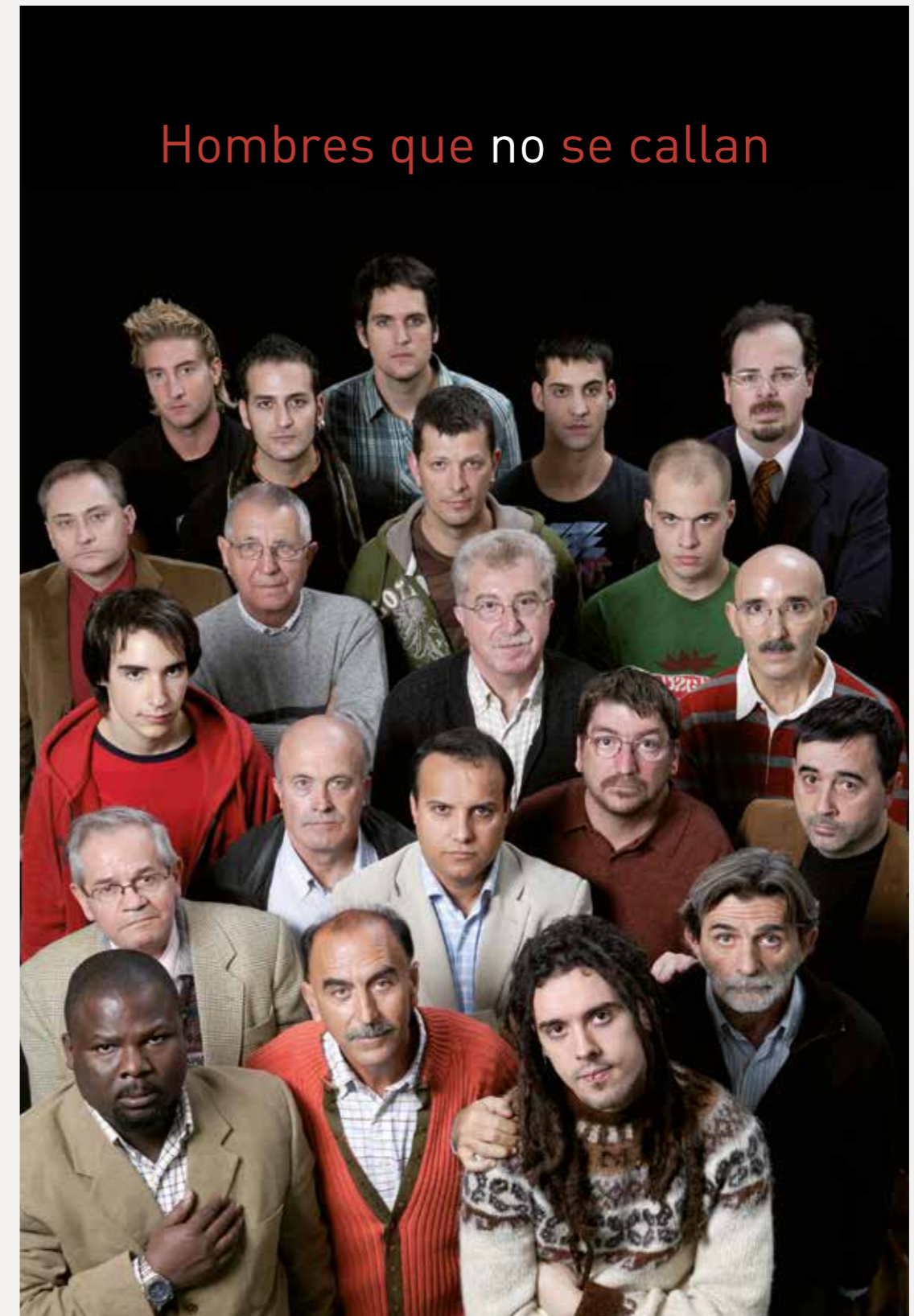
Fomentar nuevos hábitos ante la pérdida de roles tradicionales o crisis de identidad.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
2.2.1 Creación de grupos de autoayuda para parados de larga duración.	Nueva	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de grupos realizados.</li> <li>Nº de hombres partícipes.</li> </ul>
2.2.2 Creación de grupos de autoayuda de jóvenes sobre conductas de riesgo.	Nueva	Servicio de Igualdad Servicio de Juventud CMPS CMAPA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de grupos realizados.</li> </ul>

### 2.3 OBJETIVO ESPECÍFICO

Producir conocimiento de las afecciones del género en los hombres.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
2.3.1 Elaboración de estudios y encuentros de profesionales sobre género y masculinidad.	Nueva	Servicio de Igualdad Organizaciones implicadas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de estudios realizados.</li> <li>Nº de encuentros organizados.</li> </ul>



contra la violencia de género

## Objetivo general 3

Visibilizar formas de ser hombres igualitarios.

### 3.1 OBJETIVO ESPECÍFICO

Aumentar la capacidad de los hombres para educar a sus hijos e hijas de manera igualitaria.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
3.1.1 Realización de talleres de información y conocimiento sobre las identidades de sexo y género.	Nueva	Servicio de Igualdad Servicios Sociales Servicio de Juventud	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de talleres realizados.</li> <li>Nº de hombres partícipes.</li> </ul>
3.1.2 Desarrollo de campañas de sensibilización sobre la socialización igualitaria (juego y juguete no sexista).	Nueva	Servicio de Igualdad Servicio de Educación OAM Educación y Bibliotecas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de campañas.</li> <li>Nº de acciones realizadas.</li> </ul>
3.1.3 Realizar campañas informativas y actividades diversas sobre nuevas masculinidades.	Nueva	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de acciones.</li> </ul>
3.1.4 Incluir en la oferta formativa del Servicio de Igualdad cursos formativos sobre nuevas masculinidades.	Nueva	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de cursos incluidos.</li> <li>Nº de participantes.</li> </ul>

### 3.2 OBJETIVO ESPECÍFICO

Proporcionar referentes de líderes masculinos igualitarios.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
3.2.1 Realización de campañas en diversos medios de comunicación con personas líderes de los jóvenes (cantantes, deportistas, etc.) que trasladen otro modelo de masculinidad.	Nueva	Servicio de Igualdad Servicio de Juventud	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de campañas realizadas.</li> </ul>

### 3.3 OBJETIVO ESPECÍFICO

Desarrollar programas de sensibilización y formativos sobre participación de los hombres en la igualdad en ámbitos municipales.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
3.2.2 Desarrollo de campañas para dar referentes a los adultos con mensajes de líderes sociales: escritores, poetas, científicos, empresarios, políticos, intelectuales...	Nueva	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de acciones realizadas.</li> </ul>
3.3.1 Implementación de cursos de formación sobre participación de los hombres en la igualdad para personal de la plantilla municipal, policía, bomberos, educadores...	Nueva	Servicio de Igualdad Recursos Humanos Of. de Transversalidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de cursos realizados.</li> <li>Nº de hombres partícipes.</li> </ul>
3.3.2 Desarrollo de cursos de sensibilización sobre participación de los hombres en la igualdad para usuarios de Centros Cívicos, Bibliotecas, Centros Deportivos, Centros de Mayores, Casas de Juventud...	Nueva	Servicio de Igualdad Recursos Humanos Of. de Transversalidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de cursos realizados.</li> <li>Nº de hombres partícipes.</li> </ul>

### 3.4 OBJETIVO ESPECÍFICO

Potenciar la autorreflexión y cuestionamiento sobre la masculinidad hegemónica.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
3.4.1 Realización de talleres de aprendizaje de nuevas formas de ejercer el liderazgo (liderazgo transformacional).	Nueva	Servicio de Igualdad Entidades sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de talleres realizados.</li> <li>Nº de hombres partícipes.</li> </ul>
3.4.2 Realización de talleres, charlas y ciclos en barrios para poner en valor la justicia y la igualdad visibilizando los privilegios masculinos.	Nueva	Servicio de Igualdad Alcaldías de Barrio Entidades sociales Juntas de Distrito	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de talleres realizados.</li> <li>Nº de entidades implicadas.</li> <li>Nº de hombres partícipes.</li> </ul>

## Objetivo general 4

Potenciar la implicación de los hombres en la erradicación de la violencia machista (prostitución, trata, homofobia, etc.).

### 4.1 OBJETIVO ESPECÍFICO

Dar a conocer las consecuencias y daños de las diferentes violencias machistas.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
4.1.1 Realización de talleres de información, y elaboración de materiales didácticos sobre los diferentes tipos de violencia: trata, prostitución, sexting, mobbing, acoso laboral, violencia de género, homofobia micromachismos, conductas sexistas.	Nueva	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de materiales didácticos.</li> <li>Disponibilidad en web.</li> <li>Nº de talleres realizados.</li> <li>Nº de hombres participantes.</li> </ul>
4.1.2 Puesta en marcha de talleres de prevención y mediación para hombres ante las primeras fases de expresión de violencia (sobre celos, amor posesivo, controles, micromachismos...).	Nueva	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de talleres realizados.</li> <li>Nº de hombres partícipes.</li> <li>Nota media de evaluación de los talleres.</li> </ul>

### 4.2 OBJETIVO ESPECÍFICO

Disminuir la tolerancia y permisividad hacia los distintos tipos de violencia.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
4.2.1 Desarrollo de campañas de sensibilización y desnormalización de las violencias machistas y de potenciación de la participación de los hombres en las expresiones colectivas de rechazo.	Nueva	Servicio de Igualdad Entidades sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de campañas realizadas.</li> <li>Nº de acciones.</li> </ul>
4.2.2 Apoyo a las denuncias conjuntas de hombres y mujeres ante la publicidad sexista.	Nueva	Servicio de Igualdad Entidades sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de denuncias.</li> </ul>

### 4.3 OBJETIVO ESPECÍFICO

Potenciar una cultura igualitaria.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
4.3.1 Puesta en marcha de talleres de autoayuda mixtos sobre actitudes machistas en la vida cotidiana (micromachismos).	Nueva	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de cursos realizados.</li> <li>Nº de hombres partícipes.</li> </ul>
4.3.2 Realización de cursos de formación sobre neomachismos.	Nueva	Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de cursos realizados.</li> <li>Nº de hombres partícipes.</li> </ul>

## 5.2 PLANIFICACIÓN OPERATIVA

En este apartado se describen aquellos aspectos relativos a la operatividad del Plan, es decir, se concretan los compromisos políticos y técnicos establecidos a través de las medidas, fijando el calendario y presupuesto.

En la elaboración del borrador del II Plan de Igualdad se ha partido del presupuesto del año 2017 y 2018 con estimación del grado de flexibilidad en cada partida para el periodo establecido de vigencia del Plan.

### Se expone el presupuesto aprobado del año 2018

Código	PARTIDAS PRESUPUESTARIAS	Presupuesto inicial
IGL 2317 21200	Mantenimiento y funcionamiento Casa de la Mujer	21.000,00 €
IGL 2317 22000	Oficina transversalización políticas de género	10.000,00 €
IGL 2317 22606	Programas Formación Igualdad	300.000,00 €
IGL 2317 22699	Atención mujeres víctimas violencia machista, teleasistencia, casa acogida, etc.	325.000,00 €
IGL 2317 22700	Limpieza y mantenimiento Casa de la Mujer	77.000,00 €
IGL 2317 22706	Programa personalizado servicio laboral mujeres víctimas violencia de género	25.000,00 €
IGL 2317 22799	Plan de Igualdad	175.000,00 €
IGL 2317 48000	Convenio fundación El Tranvía: Centro Tramalena	120.000,00 €
IGL 2317 48001	Convenio Cáritas Hogar Fogaral	16.510,00 €
IGL 2319 62500	Equipamientos Centros de mujer	30.000,00 €
<b>SUMA IGUALDAD</b>		<b>1.099.510,00 €</b>

Se presenta un presupuesto orientativo que podrá variar en función de las consignaciones presupuestarias de los ejercicios posteriores a 2018, y una estimación de la calendarización de las medidas que contempla este plan.

Las medidas de este Plan se consignaran en las siguientes partidas:

Código	PARTIDAS PRESUPUESTARIAS	Presupuesto inicial
IGL 2317 22606	Programas Formación Igualdad	300.000,00 €
IGL 2317 22699	Atención mujeres víctimas violencia machista, teleasistencia, casa acogida, etc.	325.000,00 €
IGL 2317 22706	Programa personalizado servicio laboral mujeres víctimas violencia de género	25.000,00 €
IGL 2317 22799	Plan de Igualdad	175.000,00 €
<b>TOTAL</b>		<b>825.000,00 €</b>

Se ha estimado la siguiente previsión presupuestaria para la ejecución del II Plan en base a las partidas señaladas anteriormente:

AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021	Total
825.000,00 €	825.000,00 €	850.000,00 €	875.000,00 €	3.375.000,00 €

Añadir que el presupuesto estimado para los cuatro años de vigencia del II Plan para el Servicio de Igualdad será el siguiente:

AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021	Total
1.099.510,00 €	1.099.510,00 €	1.124.535,00 €	1.149.535,00 €	4.473.090,00 €

Destacar que para el desarrollo de las medidas planteadas, este plan va a requerir un incremento de recursos humanos en el Servicio de Igualdad, con el refuerzo de perfiles profesionales ya existentes, e incorporación de nuevos perfiles profesionales.

A continuación se expone detalladamente el presupuesto y temporalización de las medidas durante la vigencia del Plan.

- Las medidas de este Plan que se desarrollan en el Plan De Igualdad Entre Empleadas Y Empleados Municipales 2018-2021 (PIEM), no se temporalizan ni tienen consignación presupuestaria. Se identifican en la temporalización con las siglas **PIEM**.

# Planificación Operativa: Temporalización Y Presupuesto

# 1

## Línea I: Comunicación y Cultura para la Igualdad

### **OBJETIVO GENERAL 1**

Promover la igualdad de género en el ámbito de la comunicación.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	CALENDARIO Y PRESUPUESTO			
		2018	2019	2020	2021
1.1 Garantizar una información de recursos con perspectiva de género.	1.1.1 Continuidad en el Servicio de Información y atención presencial en temas de género.	0	0	0	0
	1.1.2 Elaboración de una agenda que difunda las actividades de la ciudad en materia de igualdad realizadas por organizaciones, movimientos o por las instituciones públicas. (= Línea IV, 1.1.3 y VI, 3.1.3)		6.000,00	3.000,00	3.000,00
	1.1.3 Creación de perfiles del Servicio de Igualdad en las redes sociales (Facebook, Twitter, etc.), que contribuyan a la difusión de actividades del servicio.		3.000,00		3.000,00
	1.1.4 Elaboración de un mapa de recursos de género. (Entidades e instituciones que ofrecen servicios específicos y de manera continuada: asesorías, acompañamientos, formación, apoyo...).			3.000,00	
1.2 Garantizar unos contenidos institucionales no sexistas a través de mensajes no estereotipados.	1.2.1 Elaboración de un manual municipal, de obligado cumplimiento, de comunicación no sexista e inclusiva tanto de lenguaje como de imágenes, siguiendo las indicaciones del Plan de Igualdad para empleados y empleadas municipales.	PIEM	PIEM	PIEM	PIEM
	1.2.2 Elaboración y aprobación de una Instrucción Municipal de comunicación inclusiva en lo referente a la identidad de género y la diversidad afectivo sexual individual y familiar.	0	0	0	0

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	CALENDARIO Y PRESUPUESTO			
		2018	2019	2020	2021
1.3 Fomentar la igualdad y la comunicación no sexista en los medios de comunicación.	1.3.1 Campañas de sensibilización por la igualdad de género, la diversidad de identidad de género, y de orientación sexual que lleguen a toda la ciudadanía utilizando los medios de comunicación de masas.			4.000,00	3.000,00
	1.3.2 Apoyo a la formación de periodistas sobre comunicación no sexista. (Manual de buenas prácticas, talleres formativos, jornadas y seminarios).		4.000,00		4.000,00
	1.3.3 Desarrollar actuaciones para eliminar la publicidad sexista a través de un grupo de trabajo que elabore un protocolo para actuar en cada situación.				3.000,00
1.4 Fomentar del uso de las TICs en las mujeres.	1.4.1 Continuidad en la formación básica a mujeres excluidas de la alfabetización en TIC.		3.000,00	3.000,00	3.000,00
	1.4.2 Continuidad en la formación a mujeres para el uso avanzado de las TIC.		3.000,00	3.000,00	3.000,00
	1.4.3 Favorecer el uso de las TIC como forma de empoderamiento y presencia en las redes de las mujeres.		6.000,00	4.000,00	6.000,00

## OBJETIVO GENERAL 2

Promover la igualdad de género en el ámbito cultural.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	CALENDARIO Y PRESUPUESTO			
		2018	2019	2020	2021
2.1 Visibilizar mujeres destacadas científica, cultural y socialmente (recogiendo la diversidad cultural, corporal y funcional, sexual, de edades...).	2.1.1 Propuesta de nombres de mujeres destacadas y significativas en Zaragoza para las calles de la ciudad.	A definir con cargo al presupuesto anual			
	2.1.2 Diseño y desarrollo de rutas a través de espacios dedicados a mujeres dirigidas a toda la ciudadanía (especialmente para centros educativos y juveniles).	8.000,00	3.000,00		
	2.1.3 Diseño, elaboración y difusión de un catálogo de obras realizadas por mujeres y difusión en eventos dirigidos a la ciudadanía.	8.000,00			
	2.1.4 Incluir la perspectiva de género en los recorridos guiados en museos municipales y monumentos de espacios urbanos para acercar a la población una visión histórica más igualitaria y con perspectiva de género.	8.000,00	3.000,00		3.000,00
	2.1.5 Actos de visibilización de mujeres destacadas en varios ámbitos: cultural, científico, social, deportivo etc.	8.000,00	4.000,00	4.000,00	4.000,00
	2.1.6 Actos de visibilización de mujeres destacadas por su contribución a la igualdad de género de forma anónima en el tejido social (asociativo, vecinal...).	8.000,00	3.000,00	3.000,00	3.000,00



OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	CALENDARIO Y PRESUPUESTO			
		2018	2019	2020	2021
2.2 Potenciar la difusión del pensamiento feminista.	2.2.1 Creación de una Escuela de Pensamiento Feminista, que incluya todos los feminismos y contemple la interseccionalidad.	15.000,00	20.000,00	20.000,00	20.000,00
2.3 Fomentar un rol de mujer activo y generador de cultura.	2.3.1 Elaboración y difusión de un estudio que determine aquellos ámbitos de la cultura en los que las mujeres creadoras están o no están presentes, (con indicadores estadísticos específicos que midan la ocupación de altos cargos).			6.000,00	
	2.3.2 Creación de una red de mujeres agentes culturales y expertas en comunicación que participen en cualquier medio de comunicación de cualquier ámbito de interés. A través de encuentros y apoyando las iniciativas que ya existen.			3.000,00	3.000,00
	2.3.3 Muestra de producción cultural y artística realizada por mujeres diversas, en la Sala Juana Francés y en otras salas de la ciudad.	35.000,00	30.000,00	30.000,00	30.000,00
2.4 Garantizar que todos los premios y acciones culturales de la ciudad cumplan con el principio de igualdad de género.	2.4.1 Elaboración de un decálogo de actuaciones de obligado cumplimiento por el Ayuntamiento en materia de cultura e igualdad (jurados y programación paritaria, etc.).			A definir con cargo al presupuesto anual	

### OBJETIVO GENERAL 3

Promocionar la igualdad de género en el ámbito municipal y en los centros municipales y/o conveniados-concertados o subvencionados por el Ayuntamiento de Zaragoza.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	CALENDARIO Y PRESUPUESTO			
		2018	2019	2020	2021
3.1 Fomentar la igualdad de género en el ámbito educativo.	3.1.1 Apoyo técnico para la elaboración de proyectos de coeducación en los centros municipales (escuelas infantiles, ludotecas, CTL, Casas de Juventud, etc.), asegurando la existencia de dichos proyectos.			6.000,00	5.000,00
	3.1.2 Elaboración y difusión de materiales educativos sobre comunicación no sexista en la educación dirigido a los centros de educación no formal municipales y adaptado a las diferentes franjas de edad.				3.000,00
	3.1.3 Elaboración y difusión de guía de recursos educativos para la igualdad.		3.000,00		
3.2 Fomentar la igualdad de género en el ámbito municipal.	3.2.1 Elaboración y difusión de un manual municipal de recomendaciones técnicas para la elaboración de proyectos, estudios y memorias desagregados por sexo y con perspectiva género.	PIEM	PIEM	PIEM	PIEM
	3.2.2 Desarrollo e implementación de cursos de formación sobre igualdad de género al funcionariado y personal laboral en servicios municipales y/o conveniados con el Ayuntamiento de Zaragoza.	PIEM	PIEM	PIEM	PIEM

# 2

## Línea 2: Cuidados y Corresponsabilidad

### **OBJETIVO GENERAL 1**

Fomentar un modelo de cuidados basado en la sostenibilidad de la vida, teniendo en cuenta la vulnerabilidad humana y la interdependencia entre las personas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	CALENDARIO Y PRESUPUESTO			
		2018	2019	2020	2021
1.1 Promover la incorporación de los hombres a las tareas de cuidado.	1.1.1 Desarrollo de campaña de sensibilización para fomentar entre los hombres el ejercicio del derecho del permiso de paternidad igualitario.			6.000,00	3.000,00
	1.1.2 Realización de cursos y talleres dirigidos a hombres para combatir creencias y estereotipos de género que incluya el autocuidado.	6.000,00	6.000,00	3.000,00	6.000,00
1.2 Visibilizar y valorar la consideración social de los cuidados en el sostenimiento de la vida y en las estructuras sociales.	1.2.1 Realización de sesiones de sensibilización en el ámbito educativo sobre la importancia de los cuidados.			A definir con cargo al presupuesto anual.	
	1.2.2 Desarrollo de una campaña de sensibilización a la ciudadanía sobre la importancia de los cuidados.				6.000,00
	1.2.3 Promoción de debates feministas sobre los cuidados dignos y sobre el derecho a decidir cuidar o no cuidar.			3.000,00	3.000,00
1.3 Contribuir a cambiar la imagen del "trabajador" sin responsabilidades domésticas ni necesidades de cuidado y fomentar un modelo basado en la interdependencia.	1.3.1 Oferta de talleres y curso que posibiliten el cambio de roles y construcción de nuevas identidades.	9.000,00	6.000,00	3.000,00	6.000,00
	1.3.2 Diseño y difusión de campaña de sensibilización. (= Línea II, 1.2.2)				5.000,00
1.4 Favorecer el derecho a recibir cuidados de todas las personas garantizando la autonomía de quienes los reciben y los derechos de los que los dan.	1.4.1 Promoción de mesas de trabajo, debates, etc. con los Agentes Sociales, ciudadanía e instituciones competentes para dignificar las condiciones de las personas cuidadas y las laborales de las cuidadoras/es profesionales.	3.000,00	3.000,00	3.000,00	5.000,00

### **OBJETIVO GENERAL 2**

Promover un cambio de paradigma en la asunción del trabajo de cuidados y la corresponsabilidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	CALENDARIO Y PRESUPUESTO			
		2018	2019	2020	2021
2.1 Favorecer el cambio de roles y estereotipos de género respecto a las tareas domésticas y de cuidado.	2.1.1 Realización de talleres en el ámbito educativo sobre el cambio de roles en las tareas domésticas y de cuidado.			3.000,00	3.000,00
	2.1.2 Promoción de actuaciones que contribuyan al avance en la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad en la plantilla municipal.	PIEM	PIEM	PIEM	PIEM
	2.1.3 Contribuir a equiparar los derechos y obligaciones de la maternidad y de la paternidad igualitaria, por ejemplo a través de la negociación con los sindicatos o una declaración institucional (= Línea II, 1.1.1)		0	0	0
2.2 Fomentar la corresponsabilidad y la gestión de los tiempos.	2.2.1 Oferta de cursos y talleres de gestión del tiempo.			3.000,00	3.000,00
	2.2.2 Campaña sobre racionalización de los horarios.				5.000,00
	2.2.3 Campaña de sensibilización para que los trabajadores varones utilicen los permisos para atender responsabilidades familiares. (= Línea II, 1.1.1)				5.000,00

# 2

# 3

## Línea 3: Formación y Empleo

### **OBJETIVO GENERAL 3**

Contribuir a garantizar cuidados dignos en condiciones de universalidad y singularidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	CALENDARIO Y PRESUPUESTO			
		2018	2019	2020	2021
3.1 Mejorar la situación de las personas cuidadoras en Zaragoza.	3.1.1 Colaboración en la continuidad y mejora del Programa de Apoyo a las personas cuidadoras.		3.000,00	3.000,00	3.000,00
3.2 Potenciar políticas y servicios públicos de corresponsabilidad y redes de cuidado.	3.2.1 Fomento en los barrios espacios de cuidado compartidos, a través de procesos comunitarios en los barrios.			4.000,00	4.000,00
	3.2.2. Fomento en los barrios de redes autogestionadas de cuidado para personas solas y familias monomarentales.			A definir con cargo al presupuesto anual y condicionado a las actuaciones concretas en materia de igualdad y a los compromisos económicos que asuman los órganos gestores.	
3.3 Facilitar el intercambio generacional para satisfacer necesidades vitales y de cuidado.	3.3.1 Creación de programas de ayuda mutua intergeneracional, mediante la colaboración entre Servicios Municipales.			A definir con cargo al presupuesto anual y condicionado a las actuaciones concretas en materia de igualdad y a los compromisos económicos que asuman los órganos gestores.	

### **OBJETIVO GENERAL 1**

Introducir la perspectiva de género en programas de formación y empleo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	CALENDARIO Y PRESUPUESTO			
		2018	2019	2020	2021
1.1 Impulsar la igualdad en los programas municipales de formación y empleo.	1.1.1 Formación en igualdad a personal docente y a formadores/as.	3.000,00	3.000,00	3.000,00	3.000,00
	1.1.2 Inclusión en los temarios de oposiciones al Ayto. la Ley de Igualdad y temas sobre el lenguaje no discriminatorio por razón de género.	PIEM	PIEM	PIEM	PIEM
	1.1.3 Desarrollo de módulos de igualdad en cursos de formación ocupacional.		0	0	0
1.2 Incorporar en los programas municipales de formación y empleo de un lenguaje inclusivo y no sexista.	1.2.1 Denominación de las profesiones y oficios en femenino y masculino.	PIEM	PIEM	PIEM	PIEM
	1.2.2 Utilización de un lenguaje no discriminatorio por razón de género en la documentación municipal. (= Línea 1, 1.2.1.)	PIEM	PIEM	PIEM	PIEM

# 3

## OBJETIVO GENERAL 2

Primar actuaciones que afronten las diferentes situaciones de desempleo de las mujeres.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	CALENDARIO Y PRESUPUESTO			
		2018	2019	2020	2021
2.1 Mejorar Fomentar la empleabilidad de las mujeres.	2.1.1 Mantenimiento de la formación en profesiones y oficios donde la mujer está subrepresentada.	50.000,00	50.000,00	50.000,00	50.000,00
	2.1.2 Continuidad en la prestación del servicio de orientación formación e información para el empleo, con especial atención a las personas trans.	150.000,00	150.000,00	150.000,00	150.000,00
	2.1.3 Adecuación de los programas de formación para atender las necesidades de las mujeres derivadas de las desigualdades de género, en coordinación con el servicio de orientación.	0	0	0	0
	2.1.4 Adaptación de la formación para el empleo a los certificados de profesionalidad, tanto por vía formativa como por la de la experiencia.	0	0	0	0
	2.1.5 Formación sobre derechos básicos laborales y recursos para su defensa.			3.000,00	3.000,00
	2.1.6 Proponer al organismo correspondiente la ampliación de horarios de transporte a los polígonos industriales con el objetivo de facilitar la empleabilidad de personas que no disponen de otro medio de transporte.		0	0	0
2.2 Fomentar las iniciativas de emprendimiento y empresariales de las mujeres.	2.2.1 Proporcionar información sobre ayudas, subvenciones, líneas de financiación, etc. a través de los servicios de orientación y apoyo al emprendimiento, así como mejorando su coordinación.	0	0	0	0
	2.2.2 Colaboración con las iniciativas de las asociaciones empresariales de mujeres, como por ejemplo jornadas de mujeres directivas.		2.000,00	2.000,00	2.000,00
	2.2.3 Realización de cursos de formación en liderazgos transformacionales y su difusión en el ámbito empresarial.			1.500,00	1.500,00

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	CALENDARIO Y PRESUPUESTO			
		2018	2019	2020	2021
2.3 Favorecer el acceso al empleo.	2.3.1. Sensibilización del empresariado para la contratación de mujeres y personas del colectivo LGTTBIQ. Potenciar la prospección con enfoque de género.			A definir con cargo al presupuesto anual	
	2.3.2 Proporcionar la oferta formativa adecuándose a nichos de empleo y las necesidades detectadas en los servicios de orientación.	0	0	0	0
	2.3.3 Formación sobre cooperativismo.		3.000,00	3.000,00	3.000,00

## OBJETIVO GENERAL 3

Promover la correcta aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	CALENDARIO Y PRESUPUESTO			
		2018	2019	2020	2021
3.1 Fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en los procesos de selección, contratación y permanencia.	3.1.1 Fomento de una contratación equilibrada de mujeres y hombres en las empresas con las que el Ayuntamiento colabora.	PIEM	PIEM	PIEM	PIEM
	3.1.2 Difusión de las ventajas que representa implantar los principios de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. (= Línea III, 2.1.3)				3.000,00
	3.1.3 Reconocimiento de buenas prácticas empresariales relacionadas con la elaboración y desarrollo de planes de igualdad efectivos.			3.000,00	
3.2 Reconocer la aportación del trabajo doméstico a la economía y contribuir a mejorar sus condiciones	3.2.1 Estudio sobre el estado y condiciones del empleo doméstico en Zaragoza.		3.000,00		
	3.2.2 Información y difusión de las ventajas de realizar una contratación con derechos sociolaborales y la desprotección de la economía sumergida.		3.000,00		3.000,00
	3.2.3 Información y promoción de redes de apoyo entre las trabajadoras del sector y de otras iniciativas que fomenten red.			4.000,00	

# 3

## OBJETIVO GENERAL 4

Lograr una distribución más equitativa entre mujeres y hombres en el tiempo dedicado a la vida personal, familiar y laboral.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	CALENDARIO Y PRESUPUESTO			
		2018	2019	2020	2021
4.1 Crear y potenciar recursos sociales para facilitar la conciliación. (=Línea II, 3.2)	4.1.1 Inclusión de medidas de conciliación en los pliegos de las empresas que trabajan para el Ayuntamiento. (Línea II, 2.1.3).	PIEM	PIEM	PIEM	PIEM
	4.1.2 Mejora y potenciación de los recursos de conciliación para el acceso a la formación y al empleo de las familias.			A definir con cargo al presupuesto anual y condicionado a las actuaciones concretas en materia de igualdad y a los compromisos económicos que asuman los órganos gestores.	
	4.1.3 Información de todos los recursos para la conciliación en la ciudad a través de la creación de una guía o web por barrios.			3.000,00€	
	4.1.4 Ampliación y/o adecuación de horarios en los servicios sociales y de educación para facilitar la conciliación, por ejemplo ofreciendo espacios infantiles en periodo vacacional.			A definir con cargo al presupuesto anual y condicionado a las actuaciones concretas en materia de igualdad y a los compromisos económicos que asuman los órganos gestores.	

# 4

## Línea 4: Empoderamiento y Participación

## OBJETIVO GENERAL 1

Fomentar el movimiento asociativo de mujeres como forma de participación social.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	CALENDARIO Y PRESUPUESTO			
		2018	2019	2020	2021
1.1 Proporcionar información, asesoramiento y apoyo a las Asociaciones que trabajan en favor de la igualdad.	1.1.1 Atención a las demandas en temas de género de las diversas asociaciones de la ciudad (recogiendo la diversidad de culturas y etnias, las corporeidades y diversidad sexual, jóvenes, adultas y mayores...), así como colectivos de mujeres con problemas de inclusión social.	7.000,00	7.000,00	7.000,00	7.000,00
	1.1.2 Asesoramiento en la creación de Asociaciones y colectivos de mayor vulnerabilidad.	3.000,00	3.000,00	3.000,00	3.000,00
	1.1.3 Apoyo en la convocatoria de subvenciones en materia de igualdad.	3.000,00	3.000,00	3.000,00	3.000,00
	1.1.4 Formación en empoderamiento y participación a las asociaciones.		3.000,00	3.000,00	3.000,00
1.2 Fomentar encuentros interasociativos con perspectiva de género.	1.2.1 Celebración de Jornadas anuales de las Asociaciones y colectivos feministas.			3.000,00	3.000,00
	1.2.2 Organización de actividades o foros para la reflexión, debate y colaboración interasociativa en temas de su interés.		3.000,00	3.000,00	3.000,00
	1.2.3 Incorporación de perspectiva de género en procesos participativos de los presupuestos municipales, potenciando una mayor presencia activa de las mujeres.		0	0	0
1.3 Poner en valor y visibilizar la contribución social de los colectivos de mujeres.	1.3.1 Actualización de la guía de asociaciones y colectivos de mujeres y de organizaciones feministas.		5.000,00		
	1.3.2 Visibilización de la trayectoria de mujeres significativas y anónimas, referentes para muchas otras. (= Línea I, 2.1)	(= Línea I, 2.1)	(= Línea I, 2.1)	(= Línea I, 2.1)	(= Línea I, 2.1)
	1.3.3 Elaboración de una agenda que difunda las actividades de la ciudad realizadas por las asociaciones y colectivos feministas. (= Línea I, 1.1.2).	(= Línea I, 2.1)	(= Línea I, 2.1)	(= Línea I, 2.1)	(= Línea I, 2.1)

**OBJETIVO GENERAL 2**

Favorecer el empoderamiento de las mujeres en el ámbito personal para lograr su desarrollo y autonomía plena.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	CALENDARIO Y PRESUPUESTO			
		2018	2019	2020	2021
2.1 Impulsar el empoderamiento y fortaleza emocional de las mujeres.	2.1.1 Programación de actividades para aumentar la autoestima y desarrollo personal que potencien el empoderamiento psicológico y cognitivo.		6.000,00	6.000,00	6.000,00
	2.1.2 Fomento del autocuidado emocional y corporal como forma de aumentar el poder personal.	3.000,00	3.000,00	3.000,00	3.000,00
	2.1.3 Desarrollo y colaboración con otras entidades en campañas sobre salud y género.			4.000,00	4.000,00
	2.1.4 Desarrollo y colaboración con otras entidades en campañas y actividades sobre deporte y género.			3.000,00	
2.2 Impulsar el empoderamiento y fortaleza emocional de las mujeres.	2.2.1 Impulso y apoyo a mujeres líderes a través de su visibilización y de talleres de empoderamiento.		2.000,00	2.000,00	2.000,00
	2.2.2 Formación adecuada para desarrollar el liderazgo en su ámbito de trabajo y relación.	A definir con cargo al presupuesto anual.			
	2.2.3 Elaboración de un programa de impulso y apoyo a emprendedoras desde una perspectiva de liderazgo transformador.				5.000,00

**OBJETIVO GENERAL 3**

Sensibilizar a toda la población sobre la necesidad de participación de las mujeres en la sociedad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	CALENDARIO Y PRESUPUESTO			
		2018	2019	2020	2021
3.1 Impulsar cambios culturales y sociales que consigan y consoliden la igualdad	3.1.1 Creación de espacios que confluayan los grupos feministas, asociaciones de mujeres y medios de comunicación, para dar voz a sus reivindicaciones y producciones.	5.000,00	2.000,00	2.000,00	2.000,00
	3.1.2 Concienciación a los medios de comunicación para que promuevan una presencia equilibrada y una imagen plural sin estereotipos sexistas.			3.000,00	3.000,00
	3.1.3 Realización de acciones que visibilicen a las mujeres con diversidad funcional.			1.500,00	
	3.1.4 Fomento de la participación equilibrada de las mujeres en las organizaciones sociales.			3.000,00	3.000,00
	3.1.5 Realización de acciones que visibilicen a mujeres de otras etnias, culturas, identidades de género, etc	(= Línea I, 2.1)	(= Línea I, 2.1)	(= Línea I, 2.1)	(= Línea I, 2.1)
3.2 Facilitar la participación de la mujer en actividades públicas.	3.2.1 Desarrollo de herramientas para facilitar la participación en el ámbito público.			3.000,00	3.000,00
	3.2.2 Seguimiento de la presencia de mujeres ponentes en las actividades programadas por el Ayuntamiento.	A definir con cargo al presupuesto anual.			

# 5

## Línea 5: Violencia de género y Violencias machistas

### OBJETIVO GENERAL 1

Prestar una atención integral a las mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijos e hijas, para que recuperen una vida autónoma, libre de violencia.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	CALENDARIO Y PRESUPUESTO			
		2018	2019	2020	2021
1.1 Seguir ofreciendo una atención social a mujeres víctimas de violencia de género.	1.1.1 Acogida inmediata, valoración, información y acompañamiento en los recursos y elaboración de un plan individualizado de intervención para las mujeres víctimas de violencia de género y sus hijos e hijas.	169.000,00	146.000,00	146.000,00	146.000,00
	1.1.2 Coordinación con distintas instituciones para dar respuesta a las necesidades detectadas.	0	0	0	0
1.2 Mejorar la oferta de alojamiento alternativo de acogida para mujeres víctimas de violencia de género y sus hijos/as.	1.2.1 Coordinación con el Centro de emergencias y teléfono 900 de titularidad autonómica.	0	0	0	0
	1.2.2 Garantizar la disponibilidad de plazas de alojamiento siempre que sea necesario, incluso en otras Comunidades Autónomas.	120.000,00	70.000,00	70.000,00	70.000,00
	1.2.3 Actualización de los modelos y protocolos de funcionamiento de los alojamientos municipales para mujeres víctimas de violencia de género.	0	0		
	1.2.4 Fortalecimiento de las medidas de seguridad en la Casa de Acogida y Pisos tutelados.		5.000,00		
	1.2.5 Establecimiento de convenios y protocolos para mujeres pertenecientes a colectivos vulnerables.	A definir con cargo al presupuesto anual.			
1.3 Continuar promoviendo y facilitando el acceso a vivienda social a mujeres víctimas de violencia de género con dificultades económicas.	1.3.1 Convenios para el acceso preferente a vivienda social para mujeres víctimas de violencia de género.		A definir con cargo al presupuesto anual.		
	1.3.2 Inclusión de la consideración de víctima de violencia de género para la concesión de reducción o exención en el pago de: IBI, agua, basuras, luz, gas...		0		

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	CALENDARIO Y PRESUPUESTO			
		2018	2019	2020	2021
1.4 Ayudar a las mujeres víctimas de violencia de género y sus hijas/os en la consecución de unos ingresos suficientes para cubrir sus necesidades.	1.4.1 Acompañamiento y apoyo en la tramitación de prestaciones económicas en INAEM, IAM, IASS, INSS, etc.	0	0	0	0
	1.4.2 Inclusión de la consideración de víctima de violencia de género en los baremos de acceso a servicios y recursos municipales: escuelas infantiles, transporte urbano...		0	0	0
1.5 Continuar ofreciendo formación para el empleo a las mujeres víctimas de violencia de género.	1.5.1 Desarrollo de itinerarios personalizados de formación e inserción laboral.	25.000,00	25.000,00	25.000,00	25.000,00
	1.5.2 Acceso preferente en los cursos de formación para el empleo de la oferta formativa de la Casa de la Mujer.	0	0	0	0
	1.5.3 Acceso preferente a los cursos de formación laboral de otros servicios municipales y otras entidades.		0	0	0
1.6 Facilitar el acceso al empleo a las mujeres víctimas de violencia de género.	1.6.1 Fomento en la reserva de puestos de trabajo en empresas contratistas municipales. (= Línea II,2.1.3)		(= Línea II,2.1.3)	(= Línea II,2.1.3)	(= Línea II,2.1.3)
	1.6.2 Promoción de acuerdos/convenios con entidades y tejido empresarial para la reserva de puestos de trabajo.	0	0	0	0
	1.6.3 Fomentar el acceso prioritario a medidas de conciliación familiar: plazas/becas en guarderías públicas/privadas, cuidados en el domicilio, programa respiro...etc.	A definir con cargo al presupuesto anual y condicionado a las actuaciones concretas en materia de igualdad y a los compromisos económicos que asuman los órganos gestores.			
1.7 Seguir ofreciendo una respuesta de asesoramiento y atención psicológica y educativa a mujeres víctimas de violencia de género, para el restablecimiento de su salud psíquica y emocional.	1.7.1 Atención psicológica individual y grupal a mujeres víctimas de Violencia de Género, para facilitar el reconocimiento de la situación de maltrato y la superación de la misma.	0	0	0	0
	1.7.2 Atención educativa individual y grupal a mujeres víctimas de Violencia de Género, para favorecer el restablecimiento de vínculos positivos con sus hijos e hijas.	0	0	0	0
	1.7.3 Facilitar el acceso a actividades culturales, de ocio, deporte y tiempo libre para mujeres víctimas de Violencia de Género	3.000,00	3.000,00	3.000,00	3.000,00
	1.7.4 Fortalecimiento del equipo multidisciplinar con nuevas profesiones, para la atención psicológica especializada: terapeuta grupal, sexóloga...	A definir con cargo al presupuesto anual.			

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	CALENDARIO Y PRESUPUESTO			
		2018	2019	2020	2021
1.8 Continuar y fortalecer la atención psicológica y educativa a hijos e hijas víctimas de violencia para superar las consecuencias psicológicas y emocionales de la violencia sufrida.	1.8.1 Atención psicológica y/o educativa individual y grupal a los hijos e hijas víctimas de violencia de género.	A definir con cargo al presupuesto anual.			
	1.8.2 Talleres / grupos de resiliencia para la adquisición de habilidades sociales y personales y facilitar la incorporación de los menores a actividades lúdico-educativas libres de violencia.		3.000,00	3.000,00	3.000,00
1.9 Ampliar el programa de atención integral, estableciendo nuevas actuaciones para mujeres de colectivos específicos que sufren violencia de género: menores de edad, mayores de 65 años, mujeres con diversidad funcional y colectivos en riesgo de exclusión social.	1.9.1 Establecimiento de un protocolo para cada uno de los colectivos específicos.		0	0	0
	1.9.2 Creación de líneas de coordinación con entidades que trabajan con colectivos específicos.		0	0	0
	1.9.3. Sensibilización en los servicios municipales que atienden a dichos colectivos para facilitar screening.		3.000,00	3.000,00	3.000,00
1.10 Seguir impulsando acciones de fomento del empoderamiento y la resiliencia de las víctimas.	1.10.1 Talleres de salud física y emocional, de fortalecimiento de autoestima, de relaciones de riesgo con los hombres, de defensa personal, de biodanza, etc.	15.000,00	15.000,00	15.000,00	15.000,00

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	CALENDARIO Y PRESUPUESTO			
		2018	2019	2020	2021
1.11 Mejorar la coordinación entre las instituciones que participan en la lucha contra la violencia de género.	1.11.1 Participación activa en los espacios de coordinación interinstitucional para el intercambio de ideas y creación de protocolos de colaboración.	0	0	0	0
	1.11.2 Impulso de jornadas de intercambio de experiencias entre profesionales, de diferentes Servicios e Instituciones, para mejorar la eficacia, la calidad y la eficiencia de los recursos de atención.	6.000,00	3.000,00	3.000,00	3.000,00
	1.11.3 Creación y puesta en funcionamiento de una base de datos común entre IAM y Ayuntamiento.			A definir con cargo al presupuesto anual.	
	1.11.4 Puesta en marcha de un protocolo de coordinación y colaboración con los Servicios Sociales Municipales para la atención integral a la violencia de género.	0	0		
	1.11.5 Facilitar periódicamente información actualizada sobre los recursos existentes de prevención y atención y el acceso a los mismos, a distintas entidades y asociaciones.	6.000,00	3.000,00	3.000,00	3.000,00
1.12 Fortalecer los recursos del servicio de atención integral, para aumentar la calidad de los mismos.	1.12.1 Establecimiento de ratios de no de mujeres a atender por cada profesional.		0		
	1.12.2 Fomento de la creación de espacios de autocuidado psicológico para el equipo de atención, para mitigar el impacto emocional en la atención.		3.000,00	3.000,00	3.000,00
	1.12.3 Dotación a los equipos de mecanismos de supervisión periódica de casos.		3.000,00	3.000,00	3.000,00
	1.12.4 Desarrollo de herramientas que permitan la evaluación del grado de satisfacción de las mujeres atendidas.		A definir con cargo al presupuesto anual.		
	1.12.5 Formación continuada de los profesionales.	3.000,00	2.000,00	2.000,00	2.000,00
1.13 Ampliar la atención integral a otras violencias machistas.	1.13.1 Aumento de los recursos humanos especializados y materiales para atender todo tipo de violencias machistas.		A definir con cargo al presupuesto anual.		
	1.13.2 Formación específica en otras violencias machistas.		2.000,00	2.000,00	
	1.13.3 Elaborar y desarrollar protocolos diferenciados de atención integral a otras violencias machistas		0	0	



**OBJETIVO GENERAL 2**

Sensibilizar a la ciudadanía sobre las violencias machistas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	CALENDARIO Y PRESUPUESTO			
		2018	2019	2020	2021
2.1 Informar a la población sobre las violencias machistas, especialmente sobre la violencia de género.	2.1.1 Difusión de información sobre violencias machistas (concepto, tipos, causas, consecuencias, recursos y servicios de ayuda) a través de los medios de comunicación y el propio Ayuntamiento.	A definir con cargo al presupuesto anual.			
	2.1.2 Producción y publicación de materiales: guías, folletos etc. con información para la ciudadanía en diferentes idiomas y a diferentes colectivos.		3.000,00	3.000,00	3.000,00
	2.1.3 Realización de campañas territoriales en servicios y dependencias municipales abiertas al público.		3.000,00	3.000,00	3.000,00
	2.1.4 Promover y apoyar el cumplimiento del protocolo de buenas prácticas "Tratamiento de la información sobre violencia machista en los medios de comunicación".	4.000,00	2.000,00	2.000,00	2.000,00
2.2 Visibilizar la realidad de las violencias machistas en nuestra ciudad y la dimensión del problema.	2.2.1 Establecimiento de un canal a través del que la población pueda poner en conocimiento situaciones de violencia machista, llevar un registro, elaborar un informe anual, y difundir a través de la web municipal toda esta información.	A definir con cargo al presupuesto anual.			
	2.2.2 Promoción de estudios e investigaciones sobre esta problemática así como dar a conocer los de otras instituciones a través de los medios de difusión municipales.				3.000,00
2.3 Promover la toma de conciencia y la repuesta ciudadana ante las violencias machistas, especialmente la violencia de género.	2.3.1 Conmemoración del 25 de noviembre, promoviendo y colaborando en diversos actos de concienciación y rechazo a la violencia en la ciudad.	15.000,00	9.000,00	9.000,00	9.000,00
	2.3.2 Apoyo a iniciativas y acciones ciudadanas contra las violencias machistas.	A definir con cargo al presupuesto anual.			
	2.3.3 Realización de un protocolo de duelo ante un asesinato por violencia de género en nuestra ciudad.	0	0	0	0

**OBJETIVO GENERAL 3**

Promover la igualdad entre hombres y mujeres y la resolución no violenta de los conflictos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	CALENDARIO Y PRESUPUESTO			
		2018	2019	2020	2021
3.1 Promover el cambio de actitudes y comportamientos respecto a los estereotipos y los roles de género.	3.1.1 Continuación de las campañas que promuevan valores de igualdad y la ruptura de los estereotipos sexistas.	35.000,00	30.000,00	15.000,00	15.000,00
	3.1.2 Promoción de actividades que fomenten las relaciones amorosas igualitarias, dirigidas a adolescentes y jóvenes.	10.000,00	10.000,00	10.000,00	10.000,00
	3.1.3 Apoyo y visibilización de las iniciativas de colectivos de hombres que trabajen por la no violencia y las nuevas masculinidades.		2.000,00	2.000,00	2.000,00
	3.1.4 Promoción, potenciación y/o colaboración en actividades de prevención realizadas por colectivos y entidades.		2.000,00	2.000,00	2.000,00
3.2 Desarrollar actuaciones de promoción de la igualdad y prevención de las violencias machistas en el ámbito educativo.	3.2.1 Continuidad en la elaboración de materiales educativos de prevención.	0	0	0	0
	3.2.2 Continuar con la colaboración con los centros de educación formal y no formal en la oferta de actividades de prevención de violencias machistas y de promoción de la igualdad.	0	0	0	0
	3.2.3 Continuidad en la oferta de cursos de prevención entre la población universitaria de la ciudad en colaboración con la Universidad y los colectivos de alumnos.	0	0	0	0
	3.2.4 Promoción de actividades de prevención de violencia machista a padres y madres, a través de las AMPAS.	A definir con cargo al presupuesto anual.			
3.3 Formar a profesionales, que desde distintos ámbitos puedan intervenir en la prevención y/o atención precoz de situaciones de violencias machista, para mejorar sus actuaciones.	3.3.1 Seguimiento en la oferta formación básica a profesionales del ámbito educativo, social y de atención primaria sobre violencia machista y ofrecer la ayuda que conecte a la víctima con los recursos existentes.	A definir con cargo al presupuesto anual.			
	3.3.2 Continuidad en la formación a profesionales que trabajan con colectivos especialmente vulnerables para que puedan detectar situaciones de violencia machista en el desarrollo de su trabajo y ofrecer la ayuda que conecte a la víctima con los recursos existentes.	A definir con cargo al presupuesto anual.			
	3.3.3 Organización de jornadas, seminarios y/o foros de debate sobre esta materia.	3.000,00	2.000,00	2.000,00	2.000,00

# 5

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	CALENDARIO Y PRESUPUESTO			
		2018	2019	2020	2021
3.4 Crear espacios seguros, en los que exista un compromiso de no tolerancia al sexismo y de apoyo a las víctimas.	3.4.1 Elaboración de un distintivo que identifique establecimientos diversos como lugares seguros.	3.000,00	2.000,00	2.000,00	2.000,00
	3.4.2 Elaborar un programa o protocolo de actuación contra agresiones sexistas en espacios de ocio.	8.000,00	2.000,00	2.000,00	2.000,00
3.5 Potenciar la creación de redes de apoyo social para las víctimas.	3.5.1 Potenciación y seguimiento del apoyo al desarrollo de las asociaciones de mujeres supervivientes a la violencia de género.	A definir con cargo al presupuesto anual.			
	3.5.2 Respaldo a las acciones que surjan desde el tejido social y entidades ciudadanas para el apoyo a las víctimas.	A definir con cargo al presupuesto anual.			

## OBJETIVO GENERAL 4

Prevenir la violencia de género a través de la detección precoz e identificación de las primeras señales de violencia.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	CALENDARIO Y PRESUPUESTO			
		2018	2019	2020	2021
4.1 Facilitar la detección precoz por parte de familiares y personas cercanas a víctimas de violencia.	4.1.1 Continuidad en la oferta de un servicio de asesoramiento a familiares y personas cercanas.	0	0	0	0
	4.1.2 Edición de materiales que ayuden a identificar las primeras señales de violencia.		2.000,00	2.000,00	2.000,00
4.2 Utilizar la red para la detección, identificación, y visibilización de las señales de violencias machistas.	4.2.1 Campañas para visibilizar las distintas formas de violencias machistas en las redes.		6.000,00	3.000,00	
	4.2.2 Talleres y curso para aprender a detectar las distintas violencias machistas en las redes.		6.000,00	3.000,00	

# 6

## Línea 6: Diversidad afectivo sexual: LGTTBIQ

### OBJETIVO GENERAL 1

Conocer, sensibilizar e informar sobre identidad de género y diversidad afectivo sexual individual y familiar...

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	CALENDARIO Y PRESUPUESTO			
		2018	2019	2020	2021
1.1 Atender y derivar a programas específicos las demandas relacionadas con la identidad y diversidad afectivo sexual individual y familiar en el Servicio de Igualdad.	1.1.1 Información y orientación de las demandas relacionadas con la identidad y diversidad afectivo sexual individual y familiar a programas de atención específica.	A definir con cargo al presupuesto anual.			
	1.1.2 Atención especializada en los diferentes servicios del Servicio de Igualdad: atención integral a la violencia, orientación laboral, atención psicológica, jurídica, etc.	A definir con cargo al presupuesto anual.			
	1.1.3 Coordinación y derivación a otros servicios especializados municipales, autonómicos, estatales o internacionales.	0	0	0	0
	1.1.4 Puesta en marcha de programas especializados de atención a la diversidad afectivo sexual para colectivos en riesgo de discriminación.	A definir con cargo al presupuesto anual.			
1.2 Informar y sensibilizar a la ciudadanía sobre la identidad de género y la diversidad afectivo sexual.	1.2.1 Realización de actos institucionales municipales de reconocimiento y visibilización del colectivo LGTTBIQ, prestando especial atención a los días internacionales reivindicativos: días de las familias diversas (15 de mayo), contra la homofobia, transfobia y bifobia (17 de mayo), de la Acción internacional por la despatologización trans (24 de octubre).	12.000,00	12.000,00	12.000,00	12.000,00
	1.2.2 Elaboración de Proyecto prevención de la LGTTBIfobia para la ciudadanía -en especial en el ámbito escolar y laboral- teniendo en cuenta a colectivos de mayor riesgo: personas mayores y menores.			4.000,00	

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	CALENDARIO Y PRESUPUESTO			
		2018	2019	2020	2021
1.2 Informar y sensibilizar a la ciudadanía sobre la identidad de género y la diversidad afectivo sexual.	1.2.3 Realización y/o apoyo a acciones, certámenes y actividades culturales (exposiciones, muestras de cine, representaciones teatrales) que visibilicen la realidad LGTTBIQ.	5.000,00	2.000,00	2.000,00	2.000,00
	1.2.4 Incluir la diversidad afectivo-sexual en los informes del Consejo Escolar Municipal.	0	0	0	0
	1.2.5 Campañas de sensibilización sobre diversidad afectivo sexual en la línea de "Zaragoza Ciudad Diversa", elaborando materiales divulgativos sobre identidad de género y orientación afectivo-sexual individual y familiar utilizando canales de comunicación apropiados a los grupos a los que va dirigido.	6.000,00	6.000,00	6.000,00	6.000,00
	1.2.6 Incorporación de fondos bibliográficos, estudios, material didáctico, audiovisual, etc. sobre diversidad afectivo sexual en las bibliotecas municipales y otros servicios públicos municipales.	3.000,00	3.000,00	3.000,00	
	1.2.7 Estudio para mejorar el acceso desde los equipos informáticos de los centros municipales a la información sobre identidad de género y diversidad afectivo-sexual (valoración de filtros y/o cortafuegos informáticos).				A definir con cargo al presupuesto anual.
1.3 Sensibilizar y formar sobre la identidad de género y la diversidad afectivo sexual al personal municipal.	1.3.1 Formación básica sobre identidad de género y diversidad afectivo sexual individual y familiar.	6.000,00	6.000,00	6.000,00	6.000,00
	1.3.2 Elaboración y difusión de una guía de derechos y recursos sobre identidad de género y diversidad afectivo sexual individual y familiar que incluya normativa municipal antidiscriminatoria.			A definir con cargo al presupuesto anual.	
	1.3.3 Formación municipal especializada a profesionales que trabajan en Servicios Sociales, de convivencia, de empleo, de salud, de seguridad pública y juventud...	3.000,00	A definir con cargo al presupuesto anual.		

## OBJETIVO GENERAL 2

Construir una estrategia de valoración positiva, inclusión y respeto hacia la identidad de género y diversidad afectivo sexual individual y familiar.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	CALENDARIO Y PRESUPUESTO			
		2018	2019	2020	2021
2.1 Desarrollar una normativa municipal antidiscriminatoria y respetuosa con la identidad de género y la diversidad afectivo sexual.	2.1.1 Revisión de la normativa municipal para la aplicación y traslado máximo de la normativa antidiscriminatoria LGTTBIQ internacional, europea, estatal y de la Comunidad al marco de la ciudad.		4.000,00		
	2.1.2 Elaboración y aprobación de un Protocolo de prevención y atención ante situaciones de discriminación por identidad de género y diversidad afectivo sexual individual y familiar en espacios públicos municipales.			A definir con cargo al presupuesto anual.	
	2.1.3 Inclusión en el Protocolo Municipal de duelo por asesinato machista en Zaragoza, los asesinatos LGTTBIQ fóbicos.		0		
	2.1.4 Incorporación de medidas antidiscriminatorias LGTTBIQ y/o favorecedoras de contratación del colectivo trans en los pliegos de condiciones de contratación para la gestión de Servicios Municipales.			0	0
2.2 Promover la igualdad por identidad de género y diversidad afectivo sexual en la ciudad de Zaragoza.	2.2.1 Elaboración y difusión de un manual de recomendaciones para el diseño de proyectos, estudios y memorias municipales con perspectiva de género inclusiva LGTTBIQ.		4.000,00		
	2.2.2 Elaboración y aprobación de una instrucción para regular un símbolo inclusivo de igualdad de géneros que identifique espacios y establecimientos inclusivos en la ciudad de Zaragoza, publicando después un directorio on line de esos espacios.			0	0
	2.2.3 Desarrollo de campaña de sensibilización: "Espacios libres de discriminación" que visibilice la implicación de espacios en la aplicación de la normativa antidiscriminatoria.	8.000,00		4.000,00	
	2.2.4 Elaboración de un diagnóstico del colectivo LGTTBIQ de la ciudad de Zaragoza, con proceso participativo y posterior plan de intervención, en respuesta a necesidades psicosociales socioculturales, etc., detectadas.		15.000,00		

**OBJETIVO GENERAL 3**

Apoyar el tejido asociativo LGTTBIQ y facilitar la construcción de redes de trabajo comunes.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	CALENDARIO Y PRESUPUESTO			
		2018	2019	2020	2021
3.1 Apoyar y visibilizar a las asociaciones, clubs deportivos, proyectos y actividades del colectivo LGTTBIQ.	3.1.1 Cesión de espacios para asociaciones LGTTBIQ en el Servicio de Igualdad.	0	0	0	0
	3.1.2 Modificar el nombre de la web de "Mujer" a "Igualdad".		0	0	0
	3.1.3 Inclusión de contenidos LGTTBIQ, dentro de la "web igualdad" donde se puedan consultar todas las asociaciones y entidades LGTTBIQ y sus acciones en la ciudad.	0	0	0	0
	3.1.4 Inclusión en las convocatorias de subvenciones municipales de criterios de valoración para proyectos cuyo objetivo sea: Normalizar la diversidad afectivo sexual y de identidad de género.			0	0
3.2 Facilitar la construcción de redes de trabajo comunes entre Ayuntamiento y asociaciones y colectivos LGTTBIQ.	3.2.1 Fomento de la participación de las asociaciones LGTTBIQ en los diferentes espacios de participación ciudadana, especialmente en el Consejo Sectorial de Igualdad.	0	0	0	0
	3.2.2 Inclusión del Ayuntamiento de Zaragoza en la red Rainbow Cities.	1.500,00	1.500,00	1.500,00	1.500,00

## Línea 7: Vivienda y Espacio Urbano

**OBJETIVO GENERAL 1**

Acoger a las mujeres víctimas de violencia de género y otros colectivos vulnerables por razón de género.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	CALENDARIO Y PRESUPUESTO			
		2018	2019	2020	2021
1.1 Proporcionar alojamientos de acogida a las mujeres víctimas de violencia y a su descendencia.	1.1.1 Realización de un estudio sobre el modelo actual de Casa de Acogida.		3.000,00		
	1.1.2 Ampliación del número de Viviendas tuteladas.			10.000,00	10.000,00
	1.1.3 Ampliación del número de Viviendas de emergencia.			6.000,00	6.000,00
1.2 Establecer mecanismos de acceso extraordinario a la vivienda.	1.2.1 Acceso a viviendas reservadas para mujeres víctimas de violencia de género.			*	
	1.2.2 Acceso a viviendas temporales para colectivos vulnerables por razón de género.				*
1.3 Potenciar nuevos modelos de vivienda adaptadas a las necesidades de los nuevos grupos de convivencia y al ciclo evolutivo.	1.3.1 Facilitar otros modelos de viviendas, como viviendas compartidas, con espacios comunes, etc.			*	
	1.3.2 Potenciación de las viviendas adaptadas a la 3a edad y personas con diversidad funcional, facilitando su adecuación.				*
	1.3.3 Facilitar el acceso a vivienda a personas y otros grupos de convivencia con situaciones diversas, como familias monomarentales o monoparentales.				*

\* A definir con cargo al presupuesto anual y condicionad o a las actuaciones concretas en materia de Igualdad y a los compromisos económicos que asuman los órganos gestores

**OBJETIVO GENERAL 2**

Potenciar Zaragoza como ciudad cuidadora y amigable.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	CALENDARIO Y PRESUPUESTO			
		2018	2019	2020	2021
2.1 Incorporar la perspectiva de género en la concepción de la vivienda y su entorno urbano.	2.1.1 Jornadas bienales sobre Urbanismo, Vivienda y género.		6.000,00		6.000,00
	2.1.2 Elaboración y publicación de un estudio sobre puntos negros de la ciudad (zonas inseguras para las mujeres en determinadas horas).		6.000,00		
	2.1.3 Elaboración de un plan plurianual de erradicación de puntos negros.			3.000,00	3.000,00
	2.1.4 Estudio por barrios de las necesidades a cubrir en los ocho dominios de la vida urbana que pueden influir en la salud y la calidad de vida (OMS 1996) y cuyas conclusiones se incluyan en los planes de barrio municipales. <sup>11</sup>			A definir con cargo al presupuesto anual.	
	2.1.5 Elaboración de informes de impacto de género sobre nuevos espacios de encuentro.			3.000,00	3.000,00

<sup>11</sup>Ocho dominios: 1. Espacios al aire libre y edificios; 2. Transportes; 3. Vivienda; 4. Participación social; 5. Respeto e integración social; 6. Participación cívica y empleo; 7. Comunicación e información; y 8. Apoyo de la comunidad y servicios de salud

**Línea 8:  
Hombres****OBJETIVO GENERAL 1**

Aumentar la participación en los cuidados y en el autocuidado.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	CALENDARIO Y PRESUPUESTO			
		2018	2019	2020	2021
1.1 Alentar a los hombres a que participen plenamente en los cuidados.	1.1.1 Desarrollo de talleres de capacitación para las tareas del hogar y cuidados de bebés, mayores, etc.	3.000,00	3.000,00	3.000,00	3.000,00
	1.1.2 Puesta en marcha de talleres de paternidad y adolescencia.		3.000,00	3.000,00	3.000,00
1.2 Promover el equilibrio entre vida laboral, personal y familiar	1.2.1 Desarrollo de campañas de sensibilización dirigidas a la empresa.			A definir con cargo al presupuesto anual.	
	1.2.2 Promoción del reconocimiento de buenas prácticas empresariales.			0	0
1.3 Fomentar actitudes positivas de autocuidado.	1.3.1 Organización de grupos de reflexión y concienciación de daños por rol masculino tradicional (culto al cuerpo, rechazo de vulnerabilidad, conductas de riesgo).			A definir con cargo al presupuesto anual.	
	1.3.2 Realización de campañas desmitificadoras de patrones culturales de género ligados a los hombres con presencia en las empresas y centros de trabajo.			A definir con cargo al presupuesto anual.	
	1.3.3 Apoyar iniciativas dirigidas al autocuidado, en colaboración con los organismos pertinentes.			A definir con cargo al presupuesto anual.	

**OBJETIVO GENERAL 2**

Atender malestares psicosociales: sufrimiento, conductas de riesgo, depresiones, duelos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	CALENDARIO Y PRESUPUESTO			
		2018	2019	2020	2021
2.1 Fomentar la percepción y gestión de emociones y sentimientos.	2.1.1 Desarrollo de talleres o grupos de autoayuda ante rupturas de pareja, gestión de emociones y sexo igualitario.		3.000,00	3.000,00	3.000,00
	2.1.2 Desarrollo de talleres sobre comunicación y resolución de conflictos.		3.000,00	3.000,00	3.000,00
2.2 Fomentar nuevos hábitos ante la pérdida de roles tradicionales o crisis de identidad.	2.2.1 Creación de grupos de autoayuda para parados de larga duración.			3.000,00	3.000,00
	2.2.2 Creación de grupos de autoayuda de jóvenes sobre conductas de riesgo.			3.000,00	3.000,00
2.3 Producir conocimiento de las afecciones del género en los hombres.	2.3.1 Elaboración de estudios y encuentros de profesionales sobre género y masculinidad.		6.000,00		

**OBJETIVO GENERAL 3**

Visibilizar formas de ser hombres igualitarios.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	CALENDARIO Y PRESUPUESTO			
		2018	2019	2020	2021
3.1 Aumentar la capacidad de los hombres para educar a sus hijos e hijas de manera igualitaria.	3.1.1 Realización de talleres de información y conocimiento sobre las identidades de sexo y género.			2.000,00	
	3.1.2 Desarrollo de campañas de sensibilización sobre la socialización igualitaria (juego y juguete no sexista).	4.000,00	2.000,00	2.000,00	2.000,00
	3.1.3 Realizar campañas informativas y actividades diversas sobre nuevas masculinidades.		2.000,00	2.000,00	2.000,00
	3.1.4 Incluir en la oferta formativa del Servicio de Igualdad cursos formativos sobre nuevas masculinidades.	5.000,00	3.000,00	3.000,00	3.000,00
3.2 Proporcionar referentes de líderes masculinos igualitarios.	3.2.1 Realización de campañas en diversos medios de comunicación con personas líderes de los jóvenes (cantantes, deportistas, etc.) que trasladen otro modelo de masculinidad.			4.000,00	4.000,00
	3.2.2 Desarrollo de campañas para dar referentes a los adultos con mensajes de líderes sociales: escritores, poetas, científicos, empresarios, políticos, intelectuales...				4.000,00
3.3 Desarrollar programas de sensibilización y formativos sobre participación de los hombres en la igualdad en ámbitos municipales.	3.3.1 Implementación de cursos de formación sobre participación de los hombres en la igualdad para personal de la plantilla municipal, policía, bomberos, educadores...			A definir con cargo al presupuesto anual y condicionado a las actuaciones concretas en materia de Igualdad y a los compromisos económicos que asuman los órganos gestores.	
	3.3.2 Desarrollo de cursos de sensibilización sobre participación de los hombres en la igualdad para usuarios de Centros Cívicos, Bibliotecas, Centros Deportivos, Centros de Mayores, Casas de Juventud...			3.000,00	3.000,00
3.4 Potenciar la autorreflexión y cuestionamiento sobre la masculinidad hegemónica.	3.4.1 Realización de talleres de aprendizaje de nuevas formas de ejercer el liderazgo (liderazgo transformacional).		4.000,00		4.000,00
	3.4.2 Realización de talleres, charlas y ciclos en barrios para poner en valor la justicia y la igualdad visibilizando los privilegios masculinos.			3.000,00	

**OBJETIVO GENERAL 4**

Potenciar la implicación de los hombres en la erradicación de la violencia machista (prostitución, trata, homofobia, etc.).

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	CALENDARIO Y PRESUPUESTO			
		2018	2019	2020	2021
4.1 Dar a conocer las consecuencias y daños de las diferentes violencias machistas.	4.1.1 Realización de talleres de información, materiales didácticos sobre los diferentes tipos de violencia: trata, prostitución, sexting, mobbing, acoso laboral, violencia de género, homofobia micromachismos, conductas sexistas.				5.000,00
	4.1.2 Puesta en marcha talleres de prevención y mediación para hombres ante las primeras fases de expresión de violencia (sobre celos, amor posesivo, controles, micromachismos...).			4.000,00	4.000,00
4.2 Disminuir la tolerancia y permisividad hacia los distintos tipos de violencia.	4.2.1 Desarrollo de campañas de sensibilización y desnormalización de las violencias machistas y de potenciación de la participación de los hombres en las expresiones colectivas de rechazo.			4.000,00	4.000,00
	4.2.2 Apoyo a las denuncias conjuntas de hombres y mujeres ante la publicidad sexista.			A definir con cargo al presupuesto anual.	
4.3 Potenciar una cultura igualitaria.	4.3.1 Puesta en marcha de talleres de autoayuda mixtos sobre actitudes machistas en la vida cotidiana (micromachismos).			2.500,00	
	4.3.2 Realización de cursos de formación sobre neomachismos.				1.500,00



# 6. Impulso, seguimiento y evaluación del Plan

El II Plan de Igualdad de Género de la ciudad de Zaragoza supone un salto cualitativo importante respecto al I Plan, y a las acciones positivas habitualmente dirigidas a mujeres, con la incorporación de nuevas líneas de trabajo (LGTTBIQ, Hombres y Vivienda) y la ampliación de la atención a la violencia de género a la diversidad de violencias machistas.

Este salto exige una implementación progresiva de las medidas recogidas, lo que exige un trabajo continuo de impulso y seguimiento del mismo de forma coordinada, por parte de todos los partidos políticos de la corporación, de las asociaciones y movimientos sociales y del personal técnico implicado en su implantación. En concreto, la incorporación de estas nuevas líneas de trabajo está implicando una adaptación progresiva del Servicio de Igualdad para su puesta en marcha.

Desde este contexto, es imprescindible definir y diseñar el enfoque y las tareas de seguimiento y evaluación del Plan como elementos fundamentales para poder definir procesos de mejora y adaptación de las acciones del Plan durante su desarrollo, aspecto especialmente importante en relación a las nuevas líneas de intervención a desarrollar.

En este sentido se creó el Consejo Sectorial por la Igualdad, como un órgano de seguimiento y evaluación de este Plan para su actualización e impulso, es decir, con el objeto de establecer los necesarios ajustes y mejoras que permitan optimizar los resultados. Además, este órgano de participación se convertirá en un espacio central para informar a todos los agentes involucrados sobre su nivel de cumplimiento.

## **6.1 CONSEJO SECTORIAL POR LA IGUALDAD DE ZARAGOZA.**

El Ayuntamiento de Zaragoza en Pleno, en sesión celebrada el 24 de noviembre de 2017, acordó la aprobación de la creación del Consejo Sectorial por la Igualdad de Zaragoza y del proyecto de normativa de funcionamiento interno (Expediente 657177/17). Este se ha constituido como un órgano de participación, información, control y asesoramiento, de naturaleza consultiva en el ámbito municipal. Depende del Consejo de la Ciudad y está estructurado en: Pleno del Consejo, Comisión Permanente y Mesas de trabajo.

Este organismo se creó con la finalidad de facilitar la participación y coordinar las acciones y estrategias entre instituciones, organizaciones y ciudadanía para fomentar la igualdad y la diversidad entre géneros en la ciudad. Sus objetivos específicos son:

- Contribuir al reconocimiento de las mujeres y de los colectivos LGTTBIQ, defender sus derechos y promover su participación real en los diferentes ámbitos de actividad y espacios de vida.
- Fortalecer la posición social de las mujeres, reforzando el protagonismo de las mismas en el diseño de la sociedad y la promoción de las políticas públicas de igualdad y de diversidad afectivo-sexual.
- Fomentar el empoderamiento social, cultural y político de las mujeres así como la participación y coordinación del tejido asociativo en el ámbito de la igualdad de género y la defensa de las identidades de género.
- Transversalizar e integrar los principios de igualdad en las políticas municipales, así como en las acciones de la ciudad.

En cuanto a su estructura, en el Pleno del Consejo Sectorial por la Igualdad cuentan con voz y voto, además de la responsable municipal en esta materia, todos los grupos políticos municipales del Ayuntamiento, y hasta un máximo de 25 personas en representación de entidades ciudadanas que trabajen en la promoción de la igualdad y la diversidad de género y del colectivo LGTTBIQ. También forman parte voluntariamente del pleno, con voz y voto, el Instituto Aragonés de la Mujer (IAM), la Cátedra sobre la Igualdad de Género de la Universidad de Zaragoza, las organizaciones sindicales, la Asociación de Mujeres Empresarias, la Asociación de Periodistas de Aragón, la Delegación del Gobierno, una persona en representación de la Policía Nacional con experiencia en menores y mujer, y cualquier otra institución que manifieste su voluntad de participar.



## 6.2 DEFINICIÓN Y DISEÑO DEL SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL II PLAN

La estrategia de implementación de este II Plan integral incorpora, a continuación, la definición y diseño del sistema de seguimiento y evaluación:

### 6.2.1 Seguimiento anual

Con el objetivo de conocer el grado de ejecución de las diferentes acciones programadas, se plantea la elaboración de un informe de seguimiento anual.

Además, dicho informe servirá de instrumento de información y comunicación con los diferentes agentes implicados y facilitará los posteriores procesos de evaluación intermedia y final.

El informe será elaborado desde el Servicio de Igualdad. Para su elaboración será vertebral el análisis de la información relativa a los indicadores de seguimiento y evaluación (estrictamente, son indicadores de actividad/realización y resultados) que acompaña a cada una de las medidas planificadas. De esta forma, y de manera agregada, se podrá medir anualmente la consecución de los objetivos planteados, identificando posibles desviaciones o problemáticas en el proceso de implementación. Como resultado del informe de seguimiento, se formularán aquellas propuestas de mejora que se estimen necesarias para adaptar la ejecución de las medidas a los cambios en las necesidades que motivaron su formulación, teniendo en cuenta los factores que las favorecen o dificultan así como la necesaria adecuación de los recursos económicos y personales.

### 6.2.2 Evaluación intermedia

Su finalidad es cumplir con el objetivo de seguimiento y control de la ejecución y gestión del II Plan a mitad de proceso para de esta forma, establecer actuaciones que permitan mejorar su cumplimiento e informar a todos los servicios y agentes implicados.

Para ello, además del análisis sistemático del nivel de ejecución de las acciones a través de la medición de los indicadores planteados, la ejecución de cada una de ellas será valorada por parte de las personas responsables e implicadas en las mismas. En concreto, mediante el uso de indicadores de valoración subjetiva, se valorará la calidad de las acciones ejecutadas, su eficacia, la eficiencia en relación con los recursos económicos y medios empleados y la adecuación en relación a los objetivos. Asimismo, se recogerá información relativa a las dificultades que hayan podido interferir en su ejecución, a circunstancias u oportunidades que la hayan mejorado y a propuestas o sugerencias que contribuyan a mejorar la ejecución de dichas actuaciones los dos años siguientes.

Esta valoración permitirá a su vez acceder a la recogida de información de indicadores de proceso, aquellos que proporcionan información sobre los procedimientos de trabajo y gestión del plan (Ej. Grado de compromiso de los diferentes agentes implicados en la ejecución de acciones, grado de coordinación de acciones compartidas, funcionalidad del procedimiento de recogida de datos de las acciones ejecutadas, personal implicado, etc.)

A partir de toda la información extraída se elaborará un informe de evaluación intermedia, que permitirá realizar una fotografía evolutiva de la implementación global del Plan en su ecuador.

### 6.2.3. Evaluación final

La evaluación final permitirá conocer y valorar hasta qué punto se han logrado los objetivos establecidos en el II Plan y lo que es más importante, será la base para definir la futura política de igualdad en el ámbito municipal. Es por este motivo que la evaluación final debe adquirir una mayor profundidad en cuanto a su alcance y desarrollo.

Mientras que en el proceso de seguimiento y evaluación intermedia el ejercicio evaluativo se plantea como el resultado de un trabajo interno, aunque contrastado y puesto a disposición del Consejo Sectorial por la Igualdad, la evaluación final debe ser el resultado de un análisis externo, en el que además, tendrá cabida la percepción y valoraciones de un mayor número de agentes implicados.

Esta evaluación final más extensa, de carácter participado, partirá de un enfoque multiestratégico (es decir, incluirá tanto aspectos cualitativos como cuantitativos). Además de ofrecer una visión global y final de lo realizado mediante el análisis sistemático de los informes anuales de seguimiento, se identificará el nivel de cumplimiento de cada una de las líneas del plan y se incluirá un análisis del impacto del Plan en la ciudad de Zaragoza. Para ello, será determinante la realización de una comparativa de los datos incluidos en el diagnóstico de partida que se ha elaborado en el proceso de trabajo de este Plan, con los que se arrojen al finalizar la implementación del mismo. Este análisis evolutivo permitirá conocer los avances en la igualdad en cada una de las áreas de intervención, es decir, se establecerán un conjunto de indicadores de impacto, permitiendo contrastar la adaptación de las políticas de igualdad municipales a la situación de la sociedad.

Se utilizarán fuentes de datos diversas: por un lado, documentos producidos durante el proceso (informes de seguimiento, documentos procesuales del Servicio de Igualdad, informes/ memorias de diferentes servicios); pero también se analizará información de bancos de datos y publicaciones periódicas, así como información extraída a través de fuentes primarias.

# Agradecimientos a las entidades, organismos y personas que han colaborado en la elaboración del II Plan de Igualdad.

## Personas

Maite Andreu Losantos (Dirección General de Vivienda y Rehabilitación del Gobierno de Aragón), Sandra Arias, Pilar Bernadó (Fundación CEPAIM), Elvira Burgos, Daniela Cardillo, (Comisión de la Mujer -Arrabal y FABZ), Sara Coloma (Ayuntamiento de Zaragoza), Mirta Cucco, Directora de la Casa Central del Centro de Desarrollo en Salud Comunitaria "Marie Langer", Urko Álex, García Ferrando, Gemma García, Magda Gómez García (Centro Fogaral de Cáritas), Marisa Gracia Pinilla (Comisión de la Mujer FABZ (Las Fuentes), Marta Jiménez (Fogaral. Cáritas Zaragoza), Aurora Jiménez Casado (UPZ), Pili Laínez Clavería (Comisión de la Mujer. FABZ -La Paz), José Antonio Langarita, Patricia Lamborena Latorre (Fundación Mujer de Luz), Vianny M. Díaz, Esther Moreno (Muestra Cine Mujeres), Julia Moreno (SOFA), María Teresa Mosquera Lozano (Dirección General de Vivienda y Rehabilitación del Gobierno de Aragón), Ana Mur García (Sindicato OSTA), José Ignacio Pichardo, Micaela Pueyo, Estefanía Serrano (Universidad de Zaragoza/Club Opinión Sabina), Carmen Valencia Royo (Comisión de la Mujer. FABZ -San José), Irina Vera Jiménez (A.VV. Manuel Viola), José Vitoria (Hombres por la Igualdad).

## Entidades e instituciones

Amac-Gema (Asociación Aragonesa de Cáncer Genital Y De Mama), Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas, Asociación Clásicas Y Modernas, Asociación de Hombres por la Igualdad Aragón, Asociación de Jóvenes Empresarios (AJE), Asociación de Mujeres de Las Artes Visuales, Asociación De Mujeres y Directivas de Aragón, Asociación Hombres Por La Igualdad, Asociación Igualar, Asociación María Moliner, Asociación Somos, Asociación Vía Lactea, Ayuntamiento de Zaragoza, Blog Afrofemininas, Cadena Ser, Radio Zaragoza, CAMM, Casa De La Mujer, CCOO (Comisiones Obreras), Centro de Promoción de la Salud, Centro de Salud San Pablo, Centro Municipal De Atención Y Prevención De Adicciones, Chicotrans, Chrissallys (Asociación de Familias De Menores Transexuales), Ciaman, CMSS La Magdalena, Colegio de Abogados, Comisión de Mujer, Federación De Barrios (FABZ), Concejalía de

Educación e Inclusión, Concejalía De Educación E Inserción, Consejo De Juventud de Zaragoza, Coordinadora de Asociaciones Feministas, Coordinadora Feminista, Dana Automoción, Danza Trayectos, Desmontando a La Pili, Empleada De Limpieza, Tiebel, Federación Asociaciones de Barrios de Zaragoza (FABZ), Fundación Isabel Martín, IMEFEZ-Zaragoza Dinámica, INAEM, Mediadores (ADEA), Médicos del Mundo, Muestra de Cine Realizada por Mujeres, Mujeres Y Tecnología, Observatorio de Cultura, Oficina de Atención a las Víctimas (OAV), Asoc. Océano Atlántico, Oficina Técnica de Planificación, OSTA (Sindicato), Programa Cuidarte del Gobierno de Aragón, Programa de Formación Y Empleo, Programa Espacio. Instituto Aragonés de La Mujer (IAM), Gusantina, Servicio de Programación y Proyectos de Los Servicios Sociales Municipales, Red de Empoderadas, Salud de Aragón, Servicio de Igualdad, Servicio De Juventud, Vivienda, Servicio de Orientación en Mediación del REICAZ, Servicio Planeamiento y Rehabilitación, Servicios Sociales Municipales, SOFA, Stop Desahucios, Tiebel Cooperativa, Towanda (Colectivo LGTTBIQ), Unidad Técnica De Atención Social, Unión General De Trabajadores (UGT), Universidad Popular De Zaragoza, Vivienda DGA, Web Municipal, Zaragoza Vivienda.

# Anexo 1

## Fuentes documentales

Se adjuntan los enlaces de acceso a las fuentes documentales utilizadas para la elaboración del Plan.

- Zaragoza: hacia un modelo de ciudad cuidadora. Estudio sobre la Organización Social de los Cuidados en el municipio de Zaragoza.

- Informe de diagnóstico final- Previo al Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Zaragoza.
- Proceso de Participación Ciudadana- Actas y Talleres.

# Anexo 2

Medidas del Plan de Igualdad municipal 2018-2021 que ya están contempladas en los presupuestos el Plan de Igualdad entre empleadas y empleados municipales (PIEM).

PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL 2018-2021		PLAN DE EMPLEADAS Y EMPLEADOS (PIEM) 2015-2019	
<b>LÍNEA 1. COMUNICACIÓN Y CULTURA PARA LA IGUALDAD</b>		<b>AREA III. CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN</b>	
<b>OBJETIVO 1: Promover la igualdad de género en el ámbito de la comunicación.</b>		<b>APARTADO 3: Comunicación, sensibilización y participación</b>	
OBJETIVO	MEDIDA	OBJETIVO	ACCIÓN
1.2 Garantizar unos contenidos institucionales no sexistas a través de mensajes no estereotipados.	1.2.1. Elaboración de un manual municipal, de obligado cumplimiento, de comunicación no sexista e inclusiva tanto de lenguaje como de imágenes siguiendo las indicaciones del Plan de Igualdad para empleadas y empleadas.	3.3. Utilizar un lenguaje y mensajes no sexistas ni discriminatorios.	3.3.1. Difusión, a través del Portal Corporativo, de un manual de estilo administrativo sobre el uso no sexista del lenguaje. 3.3.3. Revisión de todos los documentos administrativos, solicitudes, impresos y formularios utilizados por el personal municipal y por la ciudadanía para adecuarlos a las normas de lenguaje no sexista. 3.3.4. Uso de un lenguaje y de imágenes no sexistas ni discriminatorias en todos los medios de comunicación municipales, (publicaciones, folletos, campañas, etc...).

## OBJETIVO 3 Promocionar la igualdad de género en el ámbito municipal y en los centros municipales y/o conveniados, concertados o subvencionados por el Ayto. Zaragoza

### APARTADO 2: Sistema estadístico

OBJETIVO	MEDIDA	OBJETIVO	ACCIÓN
3.2 Fomentar la igualdad de género en el ámbito municipal.	3.2.1. Elaboración y difusión de un manual municipal de recomendaciones técnicas para la elaboración de proyectos, estudios y memorias desagregados por sexo y con perspectiva de género. 3.2.2. Desarrollo e implementación de cursos de formación sobre igualdad de género al funcionariado y personal laboral en servicios municipales y personal laboral en servicios municipales y/o conveniados con el Ayuntamiento de Zaragoza.	2.1. Mejorar la gestión de la información desagregándola por sexo.	2.1.1 Inclusión sistemática de las variables sexo en las memorias, estadísticas, encuestas, estudios o cualquier soporte de recogida de datos, en todas las áreas del Ayto.
		<b>AREA I. APARTADO 3: Formación</b>	
OBJETIVO	ACCIÓN	3.3. Incluir cursos sobre género e igualdad de oportunidades en la formación del Ayuntamiento.	3.3.1 Inclusión en el Plan de Formación Municipal de cursos genéricos sobre igualdad, perspectiva de género y utilización de lenguaje no sexista con carácter de reciclaje para toda la plantilla.

## LÍNEA II. CUIDADOS Y CORRESPONSABILIDAD

### ÁREA II. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

#### OBJETIVO. 2. Promover un cambio de paradigma en la asunción del trabajo de cuidados y la corresponsabilidad.

#### APARTADO 1. Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

OBJETIVO	MEDIDA	OBJETIVO	ACCIÓN
2.1 Favorecer el cambio de roles y estereotipos de género respecto a las tareas domésticas y de cuidado.	2.1.2. Promoción de actuaciones que contribuyan al avance en la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad en la plantilla municipal.	1.2. Concienciar a la plantilla sobre la importancia de compartir la responsabilidad familiar y doméstica.	1.2.1. Difusión y sensibilización a través del Portal Corporativo del valor y la importancia de la corresponsabilidad doméstica y familiar, dirigido a empleados/as municipales. 1.2.4. Conceder el permiso de maternidad y lactancia a los hombres aunque el otro progenitor no trabaje. (Recogida en el Pacto-Convenio).

**PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL  
2018-2021**

**PLAN DE EMPLEADAS Y EMPLEADOS (PIEM)  
2015-2019**

**LÍNEA III. FORMACIÓN Y EMPLEO**

**ÁREA I. ACCESO, FORMACIÓN, PROMOCIÓN  
Y RETRIBUCIONES.**

**OBJETIVO 1. Introducir la perspectiva de género en programas de formación y empleo.**

**APARTADOS 2. ACCESO 1. PLANTILLA**

OBJETIVO	MEDIDA	OBJETIVO	ACCIÓN
1.1 Impulsar la igualdad en los programas municipales de formación y empleo.	1.1.2. Inclusión en los temarios de oposiciones al Ayto. La Ley de Igualdad y temas sobre el lenguaje no discriminatorio por razón de género.	2.1. Utilizar la perspectiva de género en las ofertas de empleo y las pruebas selectivas.	2.1.4. Todos los temarios sobre los que se desarrollan las pruebas selectivas deberán contener uno o dos temas, según el grupo de la plaza objeto de la convocatoria (1 para A.P. C2 y C1 y dos para A2 y A1) relativos a la normativa vigente en materia de igualdad. (Acción realizada).
1.2. Incorporar en los programas municipales de formación y empleo de un lenguaje inclusivo y no sexista.	1.2.1. Denominación de las profesiones y oficios en femenino y masculino.  1.2.2. Utilización de un lenguaje no discriminatorio por razón de género en la documentación municipal. (Se remite a la acción 3.3.3).	1.1.- Revisar la denominación de las plazas de plantilla y de los puestos de la RPT utilizando un lenguaje no sexista.	1.1.1. Empleo de un lenguaje neutro o en femenino/masculino en la denominación de las plazas y los puestos de trabajo de la plantilla municipal y en los requisitos y titulaciones necesarias.

**OBJETIVO 3. Promover la correcta aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo.**

**Instrucción (08/07/2016) relativa a las cláusulas sociales de género en los contratos celebrados por el Ayto. de Zaragoza., sus organismos autónomos y entidades del sector público municipal.**

OBJETIVO	MEDIDA	Cláusulas de género incluidas en el ANEXO II
3.1 Fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en los procesos de selección, contratación y permanencia.	3.1.1 Fomento de una contratación equilibrada de mujeres y hombres en las empresas con las que Ayto. colabora.	d.1) Al menos un 40% de las personas contratadas laboralmente para la ejecución del contrato deberán ser mujeres. e) Cuando se establezca la subrogación del personal se contratará a personas del sexo que esté infrarepresentado en los casos de sustituciones, bajas y/o nuevas contrataciones que sean necesarias para la ejecución del contrato.

**OBJETIVO 4. Lograr una distribución más equitativa entre mujeres y hombres en el tiempo dedicado a la vida personal, familiar y laboral.**

OBJETIVO	MEDIDA	Cláusulas de género incluidas en el ANEXO II
4.1 Crear y potenciar recursos sociales para facilitar la conciliación.	4.1.1 Inclusión de medidas de conciliación en los pliegos de las empresas que trabajan para el Ayuntamiento.	f) La empresa adjudicataria deberá realizar durante la ejecución del contrato como mínimo tres acciones nuevas en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral dirigidas a la plantilla adscrita a su ejecución, que podrán pertenecer a uno o más de los bloques detallados en el Apart. 3.5.1 de esta instrucción.

