



**Zaragoza**  
AYUNTAMIENTO

**ACCIÓN SOCIAL Y MAYOR**

**PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD  
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

**(2007-2011)**

## INDICE

- **Introducción**
- **Plan de Igualdad**
- **Líneas estratégicas y áreas de intervención**
  - A. Corregir Desigualdades**
    - 1.1. Educación y Cultura
    - 1.2. Formación y Acceso al empleo
    - 1.3. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
    - 1.4. Salud y bienestar psicosocial
  - B. Impulsar cambios culturales y sociales que consigan y consoliden la igualdad.**
    - 2.1. Educación y cultura
    - 2.2. Calidad y optimización del empleo
    - 2.3. Participación social y empoderamiento
    - 2.4. Calidad de vida y medio urbano.
  - C. Introducir la perspectiva de género en todas las actuaciones del Ayuntamiento de Zaragoza.**
    - 3.1. Políticas municipales
    - 3.2. Organización y administración municipal
    - 3.3. Imagen del Ayuntamiento de Zaragoza
- Evaluación
- Implementación
- Presupuestos y Temporalización
- Anexos: I y II

## INTRODUCCIÓN

El Ayuntamiento de Zaragoza ha sido pionero, en el marco de las Administraciones Locales Españolas, en Políticas de Mujer, pues ya en el año 1980, con la primera Corporación Democrática, se iniciaron las actuaciones Municipales en esta línea. La construcción de la Casa de la Mujer, en 1990, ayudó a visibilizar las políticas municipales dirigidas a mujeres que junto con el trabajo técnico realizado han logrado el reconocimiento social y el liderazgo en temas de mujeres en la Ciudad.

Desde 1980 al día de hoy, cabe considerar una serie de elementos y circunstancias fundamentales que explican tanto el proceso seguido y las adaptaciones de los programas municipales a la realidad de las mujeres de la Ciudad, como las razones actuales para la elaboración de un Plan Municipal de Igualdad.

Estos elementos y circunstancias son los siguientes:

- ▶ Cambios producidos en el estatus y rol social femenino.

No cabe duda de que la situación social y personal de la mujer de hoy, tanto en España como en Europa, difiere de la de 1980. El acceso de la mujer al mercado de trabajo y su presencia masiva en la Universidad está provocando un profundo cambio social, generando nuevas relaciones sociales y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres.

- ▶ Impulsos políticos y legislativos, tanto de la UE como de los diferentes niveles de la Administración Española, orientados a la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

Estas actuaciones reflejan la larga trayectoria seguida en la igualdad entre mujeres y hombres y como progresivamente se ha ido pasando de las declaraciones de principios a programas y leyes concretas de reconocimiento y consecución de la igualdad. Hasta tal punto es así, que en el marco de la UE se plantea, no ya la adhesión a las políticas de igualdad, sino su vigilancia para que los aspectos de igualdad entre mujeres u hombres estén presentes en sus relaciones exteriores, como un valor democrático y de derecho que la Comunidad Europea reconoce imprescindible y por cuyo logro pleno trabaja.

- ▶ Las teorías y movimientos feministas.

Junto al cambio ya referido de incorporación de la mujer al mercado de trabajo y su acceso a la universidad, estos movimientos han provocado poco a poco cambios en los roles impuestos, la reflexión sobre las identidades y la incipiente incorporación de los hombres al planteamiento de igualdad y de las nuevas identidades

Todo ello ha devenido en un momento sociopolítico diferente y de sumo interés de futuro, lo que aconseja la elaboración por parte de este Ayuntamiento de un Plan de Igualdad entre mujeres y hombres que confirme las líneas políticas y técnicas a seguir , no sólo para las mujeres, sino también para los hombres, pues el cambio afecta a ambos y ha de ser impulsado también por ambos. El Plan, a su vez, ha de promover actuaciones internas en el propio Ayuntamiento en tanto que organización política y laboral por la igualdad entre mujeres y hombres.

En la elaboración del Plan, los conceptos de Igualdad y de Participación han estado presentes en todo el proceso. Además, se han utilizado las siguientes fuentes:

- ▶ Radiografía de la mujer en Zaragoza, estudio sociológico específico para el Plan y realizado previamente a su elaboración.
- ▶ Estudio sobre la mujer en Aragón, editado por el Instituto Aragonés de la Mujer del Gobierno de Aragón.
- ▶ Memorias de los Servicios de Acción Social y especialmente de la Casa de la Mujer de los últimos tres años.
- ▶ Planes de Igualdad de diversos Ayuntamientos y Comunidades Autónomas.
- ▶ Legislación Española y acciones de Naciones Unidas y de la UE, recogidas en el anexo I de este documento.

Toda esta documentación ha aportado elementos relevantes para la elaboración del Plan. El conocimiento, en términos diagnósticos, de la situación de las Mujeres en la Ciudad aportado tanto por el estudio realizado, como por las Memorias de Actuación y la Participación de técnicos y agentes sociales, permiten un ajuste real de las propuestas. La consulta a los Planes de Igualdad , junto con las fuentes citadas y la legislación vigente, han permitido adaptar las propuestas al futuro y no cometer algunos errores como el abuso de objetivos y actividades que han contribuido a la confusión y dificultad de evaluación de algunos Planes. Así mismo permiten orientar el Plan no tanto a medidas de acción positiva como a estrategias de

“MAINSTRAMING de género”, introduciendo así el concepto de género en todas las políticas, programas y proyectos a desarrollar e involucrando en el proceso a mujeres y hombres. Pero quizá sea la presencia de la legislación Española y las actuaciones de la UE lo que más influencia ejerza en el Plan, tanto por su importancia como por su obligado cumplimiento, ya que marca ineludiblemente el futuro y la responsabilidad política. En este sentido, y concibiendo al Plan Municipal como un “ proceso flexible” ha de quedar abierto a las recomendaciones y líneas que marque la aprobación del Plan para la Igualdad de la Administración General del Estado, a día de hoy en borrador como anteproyecto de Ley.

La metodología empleada ha querido dar entrada a la participación de todos los sectores a los que va dirigido el Plan, contemplando tanto a los agentes públicos, en este caso representación política y sindical del Ayuntamiento, y a sus técnicos , así como a los agentes sociales y económicos de la Ciudad. Todo ello se puede ver en el anexo II de este documento

Finalmente señalar que con la elaboración del Plan se inicia un proceso, no estamos ante un documento cerrado, sino más bien ante unas propuestas flexibles a desarrollar por este Ayuntamiento y dirigidas a la ciudadanía y al conjunto de trabajadores/as de la Institución. El Plan constituye una estrategia a medio y largo plazo que ha de cuidar el “proceso” para conseguir los resultados a largo plazo. El ritmo de implantación de las propuestas está en virtud de cada una de ellas, por lo que no todas han de abordarse al mismo tiempo.

El objetivo último del Plan es el de incorporar la igualdad de género en la Política Municipal y su éxito, entre otros aspectos, lo garantizarán las siguientes cuestiones:

- ▶ Voluntad, compromiso y consenso político. Es por ello que el Plan nace con voluntad de ser aprobado por unanimidad. Un elemento esencial para el desarrollo del mainstreeming de género es la posición y el compromiso que establezcan con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, las personas que detectan la responsabilidad en la toma de decisiones políticas. La perspectiva de género ha de estar presente en la planificación, decisión, ejecución y evaluación política
- ▶ Contar con los recursos precisos para su desarrollo, tanto de carácter organizativo ( estructura ), como económico ( presupuesto para recursos humanos y actividades).

- ▶ Implicación de los equipos técnicos municipales, sea cual sea su nivel de responsabilidad y ámbito. El trabajo para la integración de la igualdad de oportunidades en la política municipal, no es tanto una cuestión de sensibilidad personal con la discriminación por razón de sexo, como una competencia profesional a introducir en el perfil de los y las profesionales.
- ▶ Impulsar organismos de Igualdad de Oportunidades
- ▶ Implicar a los agentes sociales

## PLAN DE IGUALDAD

Este Plan de Igualdad dirigido a superar la discriminación por razón de sexo y a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a través de la implementación de medidas renovadoras de conductas, actitudes y formas de relación, pretende conseguir el compromiso de toda nuestra sociedad con la igualdad de oportunidades, ya que entendemos que sólo con el concurso de toda la ciudadanía resultará viable este objetivo.

El enfoque general que se refleja en todas las acciones y que actúa como referente de las mismas es que “la igualdad es un bien común, y por tanto, atañe a todas las personas por igual, sean éstas mujeres u hombres”. Resulta evidente que no se pueden modificar las condiciones de vida o las mentalidades de las mujeres sin que los hombres cambien también en este sentido. Así pues, el Plan centrará sus esfuerzos en hacer que la opinión pública sea consciente de que la igualdad de oportunidades es un tema clave que afecta a todos los aspectos de la vida profesional y familiar de los hombres y mujeres, así como a su situación en la sociedad y su contribución a la misma.

Por lo mismo, las tres líneas estratégicas sobre las que se articula el Plan atienden a otras tantas líneas de acción que, desde tres perspectivas distintas, incluyen todas aquellas medidas que, a corto y medio plazo, pretenden equilibrar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres y aumentar la presencia de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.

En primer lugar, conscientes de que en nuestra sociedad todavía permanecen pautas culturales y estructuras sociales que legitiman la negación y la subordinación que históricamente han padecido las mujeres con relación a los hombres, es necesario asumir que la igualdad de oportunidades no será posible si no viene acompañada de cambios y medidas correctivas en la organización del trabajo y del tiempo, en el propio concepto de actividad, en los modelos de familia y de participación social y política, así como en las actitudes, las conductas y los modelos de relación entre mujeres y hombres.

En segundo lugar, el Plan Municipal para la igualdad de oportunidades recoge aspectos fundamentales de la realidad actual de las mujeres, de su avance y de su desarrollo, dando cabida no sólo a sus necesidades específicas, sino también a sus deseos, aspiraciones y reivindicaciones, expresadas directamente por las mujeres zaragozanas y sus organizaciones. Por tanto, aspira a convertirse en un instrumento que nos permita avanzar en el desarrollo de una sociedad y una cultura que integre y reconozca lo mejor

de ambos géneros, impulsando nuevos modelos de convivencia y reconocimiento entre ambos sexos.

Por último, dado que la igualdad es un valor fundamental de nuestra cultura y un derecho reconocido en nuestra Constitución, su plena consecución debería constituir la piedra angular hacia la que camina nuestra sociedad, y ser, por tanto, un objetivo indispensable de todas las políticas municipales que se emprendan que tengan una traducción material en la vida privada de los ciudadanos y ciudadanas. Para lograrlo resulta fundamental poner en práctica el concepto de “mainstreaming” o transversalidad, acuñado en la Conferencia de Pekín. Dicho concepto implica la introducción de la perspectiva de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas y cada una de las políticas, planes y estrategias que se elaboren desde el Ayuntamiento, ya que es de su competencia actuar como referencia y modelo para avanzar por este camino.

Así pues, en correspondencia con el enfoque anterior, el Plan Municipal para la igualdad de Oportunidades se define en torno a tres líneas que definen las estrategias globales de implementación y que pretenden hacer frente a otros tantos aspectos. El primero, de las necesidades más urgentes de las mujeres y los hombres de la ciudad, el segundo, del compromiso con una realidad más justa en la que se dé cumplimiento al principio constitucional de la igualdad y, el tercero, de la puesta en marcha de los mecanismos y medidas institucionales necesarias para que ésta tarea sea posible. Por todo lo cual, entendemos que para llevar a cabo el objetivo propuesto se hace necesario trabajar en esta triple perspectiva:

A.- Corregir desigualdades.

B.- Impulsar cambios culturales y sociales que consigan y consoliden la igualdad de oportunidades

C.- Introducir la perspectiva de género en todas las actuaciones del Ayuntamiento de Zaragoza.

Dichas líneas estratégicas, al mismo tiempo que constituyen el marco general del Plan Municipal, permiten estructurar las actuaciones de acuerdo a los diferentes programas y servicios municipales. Cada una de ellas se compone, a su vez, de diferentes áreas de actuación que responden a las competencias y objetivos del Ayuntamiento de Zaragoza.

Por último, siendo uno de los objetivos de este plan la integración y la coordinación de todos los esfuerzos, programas y recursos orientados a la consecución de la igualdad de oportunidades, tanto las líneas estratégicas

como sus correspondientes áreas, no deberían ser contempladas desligadas unas de otras, sino como complementarias e interrelacionadas entre sí, lo cual redundará en una actuación más directa y efectiva.

## **A.- CORREGIR DESIGUALDADES:**

La primera línea estratégica de este Plan Municipal está destinada a establecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la ejecución de medidas positivas que permitan contrarrestar o corregir las discriminaciones resultantes de las actuales prácticas sociales y de las estructuras sociales más tradicionales, así como a paliar las situaciones deficitarias, discriminatorias o de violencia, que sufren las mujeres por razón de su sexo. Para responder a este desafío las medidas propuestas en este Plan giran en torno a cuatro áreas básicas de actuación, cada una de las cuales responde a unas necesidades específicas.

En primer lugar, el análisis de la situación social de las mujeres nos muestra una realidad cultural y educacional en la que siguen estando presentes modelos y estereotipos discriminatorios por razón de sexo y en la que no se reconocen suficientemente las aportaciones de las mujeres en todos los ámbitos sociales y culturales. Asimismo es un hecho que una gran mayoría de mujeres sigue renunciando a sus objetivos de desarrollo, formación y realización personal para salvaguardar las responsabilidades que tradicionalmente han recaído sobre él: el cuidado y la atención a las necesidades físicas y psíquicas del núcleo familiar.

Por otra parte, y pese a que se han producido cambios relevantes en la incorporación de las mujeres en el ámbito laboral, este mismo análisis nos muestra que el colectivo femenino sigue nutriendo en mayor proporción las listas del desempleo, que sigue habiendo trabajos considerados masculinos y trabajos considerados femeninos y que las mujeres siguen estando peor pagadas en todos los sectores, aun realizando el mismo trabajo que los hombres. También los contratos firmados por las mujeres presentan unas condiciones más deficitarias que los firmados por los hombres, lo cual las hace víctimas propiciatorias de la precariedad laboral. De otro lado, las mujeres aún no han conseguido abrir una brecha significativa en la dirección de las empresas, en la mayoría de las cuales se sigue practicando una fuerte segregación vertical que tiene como consecuencia la plena vigencia del llamado “techo de cristal”, o barrera invisible, que impide de forma solapada pero efectiva, la promoción laboral de las mujeres.

Esta perspectiva se oscurece aún más cuando se comparan los índices de participación de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y familiar, siendo las mujeres en una proporción de diez a uno, las encargadas de las tareas domésticas y de cuidado, lo que supone en muchos casos la realización de una doble jornada laboral, así como un freno en el desarrollo de sus carreras profesionales. A veces este cuidado también se extiende a las personas mayores y dependientes, provocando una gran sobrecarga física y psíquica de las cuidadoras, agravada por la falta de apoyo y asistencia.

Estas condiciones son a menudo un caldo de cultivo ideal para desarrollar diferentes malestares que inciden directamente sobre la salud y el bienestar de las mujeres, mermando su autoestima y su calidad de vida. También es prioritario atender los casos en los que se produce violencia de género, ya sea física, psíquica, sexual o económica, y que generalmente se traduce en graves secuelas para la vida y la salud de las mujeres víctimas de este abuso. Tampoco podemos olvidar las necesidades específicas de las mujeres que se encuentran en un proceso especial de vulnerabilidad, sea por la causa que sea, así como a aquellas que viven situaciones de aislamiento y marginación, provocadas o derivadas del hecho de ser mujer, circunstancias todas ellas que repercuten directamente y de forma negativa en su salud física y psíquica.

Es por ello que la primera línea estratégica del Plan de Igualdad está dirigida a paliar y corregir estas flagrantes desigualdades y se articula en torno a cuatro áreas de actuación. Entendiendo que estas áreas, consideradas en la Conferencia de Pekín como algunas de las más sensibles, o que producen un impacto directo sobre la vida de las mujeres y de los hombres, son fundamentales para garantizar la igualdad de acceso a los bienes y servicios, y a su administración y suministro. Dichas áreas son las siguientes:

- ▶ Educación y Cultura
- ▶ Formación y acceso al empleo
- ▶ Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- ▶ Salud y bienestar psicosocial

En cada una de ellas se proponen unos objetivos generales bien definidos que van acompañados de diferentes actuaciones concretas. Estas actuaciones, cuya implementación y seguimiento corresponde a este Ayuntamiento, abarcan, a su vez, otras tantas medidas correctivas dirigidas a todos los sectores sociales.

## 1.- EDUCACIÓN Y CULTURA

La educación y la cultura son instrumentos básicos de transmisión de valores, pautas, actitudes y comportamientos que afectan a toda la organización y la vida de los colectivos humanos, así como medios privilegiados del desarrollo y crecimiento personal de los individuos.

Es pues, de vital importancia, que se contemple en esta área la necesidad de reparar la invisibilidad cultural a la que históricamente se ha sometido a las aportaciones sociales y al trabajo de las mujeres, restituyéndoles el lugar y el papel que por justicia deben ocupar, así como potenciar la formación y desarrollo personal que les permita disfrutar de la libertad y autonomía que les corresponde por derecho propio.

Asimismo, este Plan presta especial atención a los procesos educativos de ambos sexos, en los que hoy por hoy siguen arraigadas la desigualdad y la transmisión de estereotipos discriminatorios. Razón por la cual, uno de los objetivos claves de esta área se cifra en impulsar y potenciar proyectos de sensibilización y de educación en valores dirigidos a toda la población y, en especial, a todos aquellos colectivos relacionados con la educación, con la intención de ofrecerles instrumentos que les permitan identificar y modificar todo tipo de actitudes y conductas sexistas.

<b>LÍNEA ESTRATÉGICA: Corregir desigualdades.</b>	
<b>ÁREA: Educación y Cultura</b>	
<b>1.1</b>	<b>Objetivo: Visibilizar y reconocer el papel de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad y la cultura.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	1.1.1. Divulgar la acción cultural y artística de las mujeres.
	1.1.2. Promover actuaciones que visibilicen las aportaciones de las mujeres en la ciudad.
	1.1.3. Promover a través de las Juntas de Distrito el reconocimiento a través de premios, menciones etc, de actuaciones de mujeres y/o colectivos de mujeres dentro de la zona.
	1.1.4. Dar nombres de mujeres a las calles de la ciudad.
	1.1.5. Potenciar la paridad en las distintas manifestaciones artísticas de la ciudad.

<b>LÍNEA ESTRATÉGICA: Corregir desigualdades.</b>	
<b>ÁREA: Educación y Cultura</b>	
<b>1.2</b>	<b>Objetivo: Impulsar y potenciar la formación y el desarrollo personal de las mujeres.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	1.2.1. Establecer medidas que faciliten a las mujeres el acceso a la educación en todos sus niveles, para prevenir la desigualdad.
	1.2.2. Velar para que la oferta de formación dirigida a las mujeres de la ciudad se desarrolle en un amplio espectro horario
	1.2.3. Facilitar la incorporación a la educación de colectivos de mujeres con especial vulnerabilidad.
	1.2.4. Introducir elementos para el desarrollo personal en todos los programas educativos municipales dirigidos a mujeres.
<b>1.3</b>	<b>Objetivo: Sensibilizar a los colectivos ciudadanos y entidades para que identifiquen y modifiquen actitudes y conductas sexistas.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	1.3.1. Promover y colaborar con las entidades ciudadanas para la sensibilización y formación de conductas no sexistas.
	1.3.2. Colaborar y asesorar al movimiento asociativo de mujeres para la eliminación de conductas sexistas.
	1.3.3. Ofrecer y facilitar a los diferentes colectivos ciudadanos materiales que les ayuden en la identificación de conductas sexistas.
	1.3.4. Asesorar a las asociaciones de mujeres para la incorporación de la perspectiva de género en sus programaciones.
	1.3.5. Ofrecer cursos de formación para la identificación de conductas sexistas.
<b>1.4</b>	<b>Objetivo: Impulsar, proponer, desarrollar y cooperar en proyectos y actuaciones coeducativas para corregir las desigualdades a través de la educación.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	1.4.1. Colaborar con el departamento de Educación y Cultura del Gobierno Autónomo para la formación de sus profesionales en la perspectiva de género.
	1.4.2. Formar en perspectiva de género a los profesionales municipales de las áreas de Educación y Cultura, Juventud y Acción Social.
	1.4.3. Ofrecer y facilitar a los profesionales de la educación instrumentos que faciliten su tarea coeducativa.

<b>LÍNEA ESTRATÉGICA: Corregir desigualdades.</b>	
<b>ÁREA: Educación y Cultura</b>	
<b>4</b>	<b>Objetivo: Impulsar, proponer, desarrollar y cooperar en proyectos y actuaciones coeducativas para corregir las desigualdades a través de la educación.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	1.4.4. Diseñar materiales didácticos que ofrezcan herramientas, instrumentos y estrategias, para trabajar el tema de forma transversal.
	1.4.5. Impulsar y consolidar medidas para mejorar la convivencia entre niñas y niños y para impulsar la educación en valores de igualdad.
	1.4.6. Iniciar la publicación de una Colección de cuadernillos divulgativos coeducativos que ofrezcan pautas y modelos que redefinan la masculinidad y reconozcan y refuercen la autoridad de las mujeres.
	1.4.7. Impulsar medidas que corrijan desigualdades en la Educación.
	1.4.8. Sensibilizar a toda la comunidad educativa en la necesidad de implementar acciones a favor de la igualdad.
	1.4.9. Continuar con las actuaciones de información y asesoramiento a los centros escolares en materia de coeducación.
	1.4.10. Realizar actividades dirigidas a la población escolar para la prevención de comportamientos violentos y fomentar el estudio de estrategias para resolver conflictos a través de métodos no violentos.

## 2.- FORMACIÓN Y ACCESO AL EMPLEO

Es evidente que la igualdad real no se producirá mientras no exista una independencia y equiparación económica, pues son los recursos económicos los que en buena medida garantizan el nivel de autonomía y de libertad necesarias para ello. Esto convierte a la integración laboral de las mujeres y las condiciones en las que ésta se realiza, en una pieza clave para la consecución de la igualdad de oportunidades.

Sin embargo, los niveles de cualificación poco elevados en algunos de los sectores más competitivos y productivos, así como los prejuicios de una parte del empresariado, incrementan las dificultades de las mujeres para acceder a un empleo de calidad y mantienen a un gran número de ellas en unos empleos mal pagados y escasamente protegidos. Existe pues una evidente necesidad de desarrollar considerablemente las posibilidades de integración laboral a través de acciones de orientación, de estrategias de búsqueda de empleo y de formación continua.

Por ello, dentro del marco de las competencias municipales, el área de empleo tiene como objetivos fundamentales aumentar los esfuerzos y la colaboración con otras instituciones, para promocionar y fomentar aquellas iniciativas y actuaciones que tengan por objetivo la formación profesional para paliar el desempleo femenino, así como potenciar proyectos de formación ocupacional y de orientación laboral.

<b>LÍNEA ESTRATÉGICA: Corregir desigualdades.</b>	
<b>ÁREA: Formación y acceso al empleo</b>	
<b>2.1</b>	<b>Objetivo: Potenciar la formación para el empleo de las mujeres de la ciudad.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	2.1.1. Ofrecer acciones formativas que mejoren la empleabilidad desde el municipio.
	2.1.2. Establecer colaboraciones entre el Ayuntamiento de Zaragoza y el INAEM en aras de mejorar y optimizar la formación laboral de las mujeres.
	2.1.3. Fomentar especialmente la formación de oficios en los que la mujer está escasamente representada y hay oferta laboral.

<b>LÍNEA ESTRATÉGICA: Corregir desigualdades.</b>	
<b>ÁREA: Formación y acceso al empleo</b>	
<b>2.1</b>	<b><u>Objetivo:</u> Potenciar la formación para el empleo de las mujeres de la ciudad.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	2.1.4. Incorporar en las acciones formativas una atención individualizada atendiendo a las peculiaridades de género.
	2.1.5. Incorporar a los procesos de formación módulos de igualdad..
	2.1.6. Contemplar en los programas de formación para el empleo las especificidades de colectivos vulnerables.
	2.1.7. Adecuar la formación de las mujeres a las demandas del mercado de trabajo
<b>2.2</b>	<b><u>Objetivo:</u> Informar, orientar y asesorar para la inserción laboral de las mujeres en igualdad de oportunidades.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	2.2.1. Crear un servicio de orientación laboral para las mujeres formadas por la Casa de la Mujer.
	2.2.2. Realizar un seguimiento individualizado de las mujeres que han realizado cursos de formación para facilitar su inserción laboral.
	2.2.3. Ofrecer a <u>I@s</u> responsables de recursos humanos de las empresas de la ciudad formación en igualdad.
	2.2.4. Realizar campañas de sensibilización dirigidas al mundo empresarial para la contratación de mujeres.
<b>2.3</b>	<b><u>Objetivo:</u> Instar y colaborar con los agentes económicos y sociales para corregir desigualdades por razón de género que se producen en el mundo laboral.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	2.3.1. Sensibilizar a las agentes económicos de las ventajas de la contratación de mujeres.
	2.3.2. Establecer puentes entre el mundo empresarial y las mujeres formadas en la oferta municipal.
	2.3.3. Establecer medidas que faciliten la inserción laboral de mujeres que sufren o han sufrido violencia de género o estén en situación de vulnerabilidad.

<b>LÍNEA ESTRATÉGICA: Corregir desigualdades.</b>	
<b>ÁREA: Formación y acceso al empleo</b>	
<b>2.3</b>	<b>Objetivo: Instar y colaborar con los agentes económicos y sociales para corregir desigualdades por razón de género que se producen en el mundo laboral.</b>
	2.3.4. Visibilizar y reconocer a las empresas que realizan políticas adecuadas de contratación femenina.
	2.3.5. Informar a las mujeres sobre las medidas y derechos que generan las legislaciones que afectan a su vida laboral

### 3- CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Obviamente, la familia tradicional está evolucionando y siendo sustituida por un concepto más flexible y multiforme de las relaciones entre las personas. Hoy, lejos de encasillarse en un patrón rígido de convivencia, los individuos aspiran a elegir libremente su tipo de relación de acuerdo con sus deseos y circunstancias, siendo su meta esencial la búsqueda compartida de la calidad de vida y de la felicidad, así como la posibilidad de realización de todos los miembros del núcleo familiar.

No obstante y, pese a esos cambios, aún encontramos un fuerte desequilibrio en el reparto de las tareas domésticas y de cuidado, tan fundamentales para la vida de las personas y para el buen funcionamiento de la sociedad, que siguen recayendo en una gran proporción sobre las mujeres. Ya que estas tareas no tienen horarios y para ser realizadas suponen estar en una disponibilidad permanente, este desequilibrio acarrea diversos trastornos en la vida de las mujeres, uno de los más comunes es la falta de tiempo para su uso y ocio personal.

Es por ello que este Plan a través del área de Conciliación de la vida personal, laboral y familiar quiere impulsar una serie de medidas complementarias a las del área de empleo que impulsen y contribuyan a un reparto equitativo y negociado de las responsabilidades familiares y domésticas, así como a un uso y disfrute equilibrado del tiempo libre de todos los miembros del núcleo familiar.

<b>LÍNEA ESTRATÉGICA: Corregir desigualdades.</b>	
<b>ÁREA: Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.</b>	
<b>3.1</b>	<b>Objetivo: Sensibilizar y concienciar a mujeres y hombres sobre la importancia de la corresponsabilidad para la autonomía, enriquecimiento y libertad personal.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	3.1.1. Realizar campañas de sensibilización.
	3.1.2. Ofrecer cursos.

<b>LÍNEA ESTRATÉGICA: Corregir desigualdades.</b>	
<b>ÁREA: Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.</b>	
<b>3.2</b>	<b>Objetivo: Potenciar y apoyar toda iniciativa encaminada a la corresponsabilidad familiar.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	3.2.1. Realizar campañas informativas para la corresponsabilidad y el reparto de las tareas domésticas.
	3.2.2. Sensibilizar e informar a la población en general y en particular a la población masculina en asumir el concepto y la práctica de la conciliación laboral y familiar como propio
	3.2.3. Realizar campañas de sensibilización dirigidas a la población masculina que muestren el cuidado de la familia como enriquecimiento personal.
	3.2.4. Enseñar a las mujeres estrategias de negociación, para conseguir la corresponsabilidad de tareas en el ámbito familiar.
	3.2.5. Enseñar a valorar el trabajo en el ámbito familiar como un aspecto fundamental en la vida de hombres y mujeres
	3.2.6. Incentivar las medidas de conciliación recogidas en la Ley de Conciliación y en los planes concilia de las empresas.

#### 4.- SALUD Y BIENESTAR PSICOSOCIAL

Por último, el área de Salud y bienestar psicosocial está dirigida a mejorar y paliar todos aquellos problemas de salud y “malestares” derivados directamente de la discriminación de género o provocados por procesos especiales de vulnerabilidad en razón de sexo, entendiendo que salud no es ausencia de enfermedad, sino el bienestar físico, psíquico y social en cada una de las etapas de la vida.

Del mismo modo, siendo la violencia de género un abuso de poder intolerable que atenta contra los más elementales derechos humanos, se hace necesario no sólo poner en funcionamiento mecanismos de atención a las víctimas, sino establecer todas aquellas medidas que permitan erradicar esta violencia machista de nuestra sociedad, combatiendo las prácticas y actitudes que convierten a las mujeres en un objeto sexual colocándolas en un estado de aislamiento e inseguridad corporal.

Así pues, los objetivos perseguidos en esta área no sólo van orientados a la atención integral de las mujeres que se encuentran en estas situaciones de especial desamparo, sino a impulsar y proponer las medidas que garanticen una mejor salud y un mayor bienestar de las mujeres, siendo indispensable para ello la sensibilización, formación y apoyo de los y las trabajadores municipales de los distintos ámbitos, así como la sensibilización y colaboración con las y los profesionales de la Salud.

<b>LÍNEA ESTRATÉGICA: Corregir desigualdades.</b>	
<b>ÁREA: Salud y bienestar psicosocial.</b>	
<b>4.1</b>	<b>Objetivo: Atender y corregir los malestares de las mujeres producidos por razones de género y que constituyen riesgo para la salud.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	4.1.1. Asesorar y atender a las mujeres con problemas psicológicos y sociales por razón de género
	4.1.2. Formación de los profesionales municipales de diferentes áreas para identificar y atender los malestares producidos por razón de género, especialmente a los de la Red de Centros Municipales de Servicios Sociales y Policía.

<b>LÍNEA ESTRATÉGICA: Corregir desigualdades.</b>	
<b>ÁREA: Salud y bienestar psicosocial.</b>	
<b>4.1</b>	<b>Objetivo: Atender y ayudar a superar los malestares de las mujeres producidos por razones de género y que constituyen riesgo para la salud.</b>
	4.1.3. Ofrecer formación a profesionales de distintos ámbitos no municipales para la identificación atención y derivación en su caso de mujeres con malestares por razón de género.
<b>4.2</b>	<b>Objetivo: Potenciar medidas para corregir las desigualdades producidas en la salud de las mujeres.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	4.2.1. Visibilizar las situaciones sociales que hacen enfermar a las mujeres.
	4.2.2. Desarrollar y potenciar programas alternativos que atiendan a las mujeres de forma integral biopsicosocial.
	4.2.3. Ayudar a las mujeres a descubrir las situaciones que les suponen riesgo para su salud y sean activas en su cuidado y bienestar promoviendo hábitos saludables y relaciones satisfactorias.
	4.2.4. Visibilizar y sensibilizar sobre "Modas" y estereotipos sociales que atenten contra la salud de las mujeres.
	4.2.5. Colaborar con los centros de atención primaria y salud mental del SALUD para la atención de enfermedades de las mujeres por razón de género.
	4.2.6. Sensibilizar a los profesionales de la salud para la atención de los problemas de salud de las mujeres por razón de género.
	4.2.7. Instar al SALUD para el aumento de recursos y variedad de dispositivos en el área de salud mental.
<b>4.3</b>	<b>Objetivo: Atender y fomentar medidas al servicio de la especificidad de cada persona o colectivos en procesos de vulnerabilidad.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	4.3.1. Profesionalizar adecuadamente estos servicios.
	4.3.2. Formación a los profesionales que tienen que atender estas especificidades para evitar en sus actuaciones respuestas basadas en estereotipos.
	4.3.3. Realizar campañas de sensibilización para romper estereotipos relativos a determinadas personas y colectivos.

<b>LÍNEA ESTRATÉGICA: Corregir desigualdades.</b>	
<b>ÁREA: Salud y bienestar psicosocial.</b>	
<b>4.3</b>	<b>Objetivo: Atender y fomentar medidas al servicio de la especificidad de cada persona o colectivos en procesos de vulnerabilidad.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	4.3.4. Apoyar el asociacionismo y los grupos de autoayuda en estos colectivos.
	4.3.5. Potenciar medidas que faciliten el acceso a recursos sociales básicos para colectivos de mujeres en proceso de vulnerabilidad.
<b>4.4</b>	<b>Objetivo: Atención integral y erradicación de la violencia de género.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	4.4.1. Atender de forma integral a las mujeres y menores a su cargo que sufren violencia de género poniendo a su disposición todas las medidas psicológicas, educativas, jurídicas, de seguridad, económicas y sociales que sean necesarias para garantizar su recuperación.
	4.4.2. Facilitar a los profesionales de la Acción Social municipal y Policía instrumentos para la detección y derivación en situaciones de violencia de género.
	4.4.3. Realizar actuaciones en distintos ámbitos escolares, universitarios, laborales, profesionales, asociativos etc ... orientadas a la prevención de la violencia de género.
	4.4.4. Realizar campañas de sensibilización social para crear opinión social de rechazo hacia la violencia contra las mujeres.
	4.4.5. Potenciar y visibilizar las actuaciones de hombres que se posicionen socialmente contra la violencia de género.
	4.4.6. Facilitar materiales a los profesionales de la educación que eduquen en igualdad y resolución de conflictos.

## **B.- IMPULSAR CAMBIOS CULTURALES Y SOCIALES QUE CONSIGAN Y CONSOLIDEN LA IGUALDAD.**

La segunda línea estratégica de este Plan va dirigida tanto a impulsar y potenciar los cambios realizados en materia de igualdad de oportunidades, como a consolidar e integrar en el imaginario colectivo los avances conseguidos. Esta estrategia deberá fundarse en una cooperación de todos aquellos organismos e instituciones, públicas y privadas, de la ciudad, cuya intervención y concurso son claves para el éxito y la eficacia de las medidas propuestas, pues sólo con el compromiso y la colaboración de éstos podrán generarse los efectos dinámicos y la sinergia necesarias para hacer posible la consolidación del cambio social.

Es cierto que los niveles de progreso alcanzados en los aspectos formales de la legislación con respecto al principio de igualdad de oportunidades son evidentes, como también lo son los avances y la presencia de las mujeres en todos los ámbitos y sectores sociales. Sin embargo, los modelos y estereotipos tradicionales siguen pesando en las prácticas sociales y mentalidades, lo cual supone una rémora para la plena consecución de la igualdad y somete a las personas a frecuentes contradicciones tanto en su vida social, como personal. Por lo que esta segunda línea estratégica contempla a su vez cuatro áreas de actuación que responden a otros tantos aspectos que consideramos esenciales para esta perspectiva.

En primer lugar, las personas deben tener libertad para poder decidir cómo quieren ser, con qué valores y metas sociales y personales se identifican, qué proyectos vitales quieren desarrollar y qué modelos de relación quieren establecer. Siendo la libertad de elección uno de nuestros valores y derechos fundamentales la intervención en todos aquellos aspectos culturales y educativos relacionados con este derecho adquiere una gran importancia. Es, por tanto, esencial, poner los medios necesarios para modificar aquellas pautas culturales que limitan y coartan la capacidad de elegir de las personas en función de su género, así como potenciar nuevas formas de relación que posibiliten el ser sujetos libres y responsables.

Otro aspecto fundamental de esta estrategia es el laboral. Las mujeres representan un vivero de competencias y potencialidades indispensable para el desarrollo de cualquier sociedad, por lo que su integración en el mercado de trabajo, no sólo en términos cuantitativos, sino también cualitativamente constituye hoy una dimensión esencial de cualquier estrategia o política

laboral. Por tanto, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres no puede considerarse hoy como una política de carácter específico y limitado, sino como parte integrante de todas las políticas económicas y sociales de nuestra ciudad.

Es cierto que todavía existe un desequilibrio entre la proporción de mujeres del conjunto de la ciudadanía y la proporción de mujeres que detentan un cargo de responsabilidad política, social o económica. Si bien esto no quiere decir que las mujeres no estén desempeñando funciones que entrañan una gran responsabilidad personal, social y política, es evidente que responsabilidad y poder no son exactamente lo mismo. Por ello creemos que la participación activa y equilibrada de las mujeres en la toma de decisiones puede ser uno de los medios más eficaces para conseguir la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres y para provocar cambios de actitud duraderos. El aporte de las cualificaciones y las actitudes de las mujeres será provechoso para el conjunto de la sociedad y los intereses y necesidades de las mujeres se tendrán más en cuenta, aspecto éste que consideramos tan importante como el primero.

Por último, este Plan considera importante contemplar desde la perspectiva de género aspectos calificados habitualmente como neutrales pero que afectan muy directamente a la vida cotidiana y a la calidad de vida de toda la ciudadanía, como es el caso de la concepción y el diseño de las ciudades. Pese a que esta función ha sido históricamente una responsabilidad y competencia masculinas y en consecuencia respondía a las necesidades y usos de los hombres, hoy la integración de las mujeres en todos los espacios ciudadanos pone de manifiesto otro tipo de demandas y prioridades que es necesario satisfacer. Impulsar, pues, una estructura urbanística y un diseño de ciudad más acorde con los cambios sociales producidos y que dé cabida y respuesta a toda la población, sea cual sea su especificidad es un requerimiento que no puede ser obviado en un Plan municipal.

Por todo ello, la segunda línea estratégica de este Plan de Oportunidades se articula en las siguientes áreas de actuación, cada una de las cuales se desglosa en varios objetivos y actuaciones.

- ▶ Educación y cultura
- ▶ Calidad y optimización del empleo
- ▶ Participación social y empoderamiento
- ▶ Calidad de vida y medio urbano.

## 1.- EDUCACION Y CULTURA.

Es un hecho que la educación hace posible que las personas alcancen su potencial pleno dentro del sistema de valores de su cultura y que, dado el carácter universal de nuestro sistema educativo, en la actualidad las mujeres han realizado avances importantes en cuanto a su formación y su desarrollo personal, su integración en los espacios públicos y sus modos de relación. Es también evidente que no son un colectivo indiferenciado, de características únicas, sino que sus deseos y sus intereses atienden a una gran variedad de pautas y modelos sociales que no hacen sino reflejar la complejidad y la pluralidad de la sociedad actual.

Sin embargo, también es cierto que la fuerza de los estereotipos de género alcanza tanto a la realidad material, como a la dimensión psicológica y simbólica de las personas. Es por ello que este Plan cifra sus objetivos del área de Educación y Cultura, en visibilizar la realidad actual de las mujeres, los nuevos modelos sociales y culturales que encarnan, y todas aquellas formas de relación igualitarias entre hombres y mujeres que contribuyan a configurar una sociedad más justa.

Por lo mismo, entendemos que es de gran importancia crear foros de encuentro y colaboración entre hombres y mujeres que posibiliten un diálogo constructivo entre ambos sexos, así como ahondar en la búsqueda de las soluciones adecuadas para abordar todos aquellos conflictos derivados de las desigualdades de género. Igualmente se ve necesario potenciar la formación de todos aquellos profesionales implicados en los ámbitos de la cultura y la educación, especialmente aquellos relacionados con los medios de comunicación, para que tengan en cuenta en todas sus productos y actividades, la dimensión de género como un medio para comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres de manera específica, tanto en sus semejanzas como en sus diferencias.

<b>LÍNEA ESTRATÉGICA: Impulsar cambios culturales y sociales que consigan y consoliden la igualdad</b>	
<b>ÁREA: Educación y Cultura.</b>	
<b>1.1</b>	<b><u>Objetivo:</u> Potenciar y visibilizar los distintos modelos sociales que reflejan la pluralidad de las mujeres y hombres actuales.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	1.1.1. Crear foros de opinión, BLOGS, etc. ... a través de soporte informático vía internet, como canal de información y de difusión de la perspectiva de género.
	1.1.2. Realizar campañas publicitarias que aporten modelos de mujer más frecuentes en la sociedad.
	1.1.3. Fomentar la creación de foros de encuentro entre hombres y mujeres incidiendo en la convivencia de género y no de sexo en los diferentes ámbitos de la ciudad.
	1.1.4. Facilitar la visibilización de las distintas tendencias sexuales de las mujeres y de los hombres.
	1.1.5. Ofrecer a los profesionales de los medios de comunicación formación para visibilizar otros modelos de mujer.
<b>1.2</b>	<b><u>Objetivo:</u> Impulsar la formación e información de profesionales y agentes sociales desde la perspectiva de género.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	1.2.1. Corregir la escasez de oferta formativa de género en nuestra ciudad.
	1.2.2. Crear canales de información fluida entre los profesionales que trabajen temas de igualdad.
	1.2.3. Ofrecer a los profesionales de los medios de comunicación formación en perspectiva de género.
	1.2.4. Ofrecer a los profesionales del ámbito cultural formación en perspectiva de género.
<b>1.3</b>	<b><u>Objetivo:</u> Apoyar y hacer visibles modelos de relación igualitarios entre mujeres y hombres.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	1.3.1. Difundir experiencias positivas en torno a la aplicación de medidas que favorezcan la igualdad.
	1.3.2. Potenciar el trabajo de los hombres que se dediquen a implementar la perspectiva de género en la sociedad.

<b>LÍNEA ESTRATÉGICA: Impulsar cambios culturales y sociales que consigan y consoliden la igualdad</b>	
<b>ÁREA: Educación y Cultura.</b>	
<b>1.3</b>	<b><u>Objetivo:</u> Apoyar y hacer visibles modelos de relación igualitarios entre mujeres y hombres.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	1.3.3. Crear espacios de encuentro y diálogo entre hombres y mujeres para superar las situaciones de desigualdad.
	1.3.4. Trabajar con las mujeres y los hombres las identidades de género, con el fin de deconstruir las identidades masculinas y femeninas que generan conflicto en las relaciones.
	1.3.5. Facilitar la construcción de nuevas identidades.
<b>1.4</b>	<b><u>Objetivo:</u> Integrar el valor de la igualdad en la imagen de la ciudad.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	1.4.1. Incorporar el valor de la igualdad entre hombres y mujeres en todas las actuaciones municipales dirigidas a crear la imagen de la ciudad.
	1.4.2. Aprovechar la exposición universal 2008 para transmitir la imagen de la ciudad igualitaria entre hombres y mujeres.
	1.4.3. Premiar ideas que incidan en la imagen de la ciudad de Zaragoza como ciudad igualitaria.

## 2.- CALIDAD Y OPTIMIZACIÓN DEL EMPLEO

Los obstáculos para alcanzar niveles más altos en el empleo no sólo constituyen una seria limitación para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sino también una enorme pérdida de talentos y de habilidades para la sociedad, contribuyendo con ello a consolidar la percepción de la tradicional función subsidiaria de la mujer.

Por tanto para conseguir una mejora de la calidad de la vida profesional de las mujeres y concederles la posibilidad de tener las mismas oportunidades que los hombres en lo laboral, es necesario otorgar el máximo interés a la contratación de éstas en trabajos de poca representación femenina, impulsar su evolución laboral y exigir su reconocimiento y su promoción dentro de las organizaciones laborales.

La creación en las empresas de programas de acción positiva que permitan garantizar una calidad real del empleo femenino, así como el valorizar y optimizar el trabajo que realizan las mujeres constituye una dimensión fundamental en su inserción profesional y un imperativo de nuestra sociedad. Entendemos por otra parte que dichas medidas no alcanzarán la repercusión perseguida hasta que los interlocutores sociales no las incluyan como objetivos dentro del diálogo social y en la negociación de los convenios colectivos.

<b>LÍNEA ESTRATÉGICA: Impulsar cambios culturales y sociales que consigan y consoliden la igualdad</b>	
<b>ÁREA: Calidad y optimización del empleo.</b>	
<b>2.1</b>	<b>Objetivo: Impulsar la ruptura de estereotipos sobre los tipos de trabajo y jerarquías en el mundo laboral.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	2.1.1. Visibilizar a mujeres que desarrollan oficios y profesionales en los que están poco representadas.
	2.1.2. Visibilizar a hombres que desarrollan oficios y profesiones en las que están poco representados.
	2.1.3. Divulgar las potencialidades de la mujer para ejercer puestos directivos.

<b>LÍNEA ESTRATÉGICA: Impulsar cambios culturales y sociales que consigan y consoliden la igualdad</b>	
<b>ÁREA: Calidad y optimización del empleo.</b>	
<b>2.1</b>	<b>Objetivo: Impulsar la ruptura de estereotipos sobre los tipos de trabajo y jerarquías en el mundo laboral.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	2.1.4. Realizar campañas con modelos que contribuyan a romper los estereotipos.
	2.1.5. Potenciar Asociaciones o colectivos de mujeres que trabajen por romper el "techo de cristal"
	2.1.6. Visibilizar a las empresas que más favorezcan la asunción de directivas en paridad.
<b>2.2</b>	<b>Objetivo: Potenciar medidas que permitan el acceso al empleo en igualdad de condiciones de mujeres y hombres.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	2.2.1. Adecuar los horarios de las Escuelas Infantiles a las necesidades de madres y padres.
	2.2.2. Introducir en los pliegos de condiciones de los Contratos del Ayuntamiento que se contemple una contratación más igualitaria entre hombres y mujeres.
	2.2.3. Apoyar los permisos compartidos de paternidad y maternidad.

### **3.- PARTICIPACION SOCIAL Y EMPODERAMIENTO**

En los últimos años, la idea del empoderamiento, definido por la Segunda Conferencia Mundial de la mujer de Naciones Unidas, (1980) como “el proceso que las mujeres emprenden para conseguir la capacitación para controlar y decidir sobre las propias vidas dentro y fuera del hogar”, ha sido esencial para el desarrollo de los movimientos de las mujeres.

Es este enfoque el que adopta el presente Plan, por lo que la idea de empoderamiento no debe entenderse como un medio de dominación sobre los otros, sino como un sentimiento de fortaleza interna y confianza para dirigir la propia vida, así como la capacidad de influir en los procesos sociales que afectan a las mujeres, incluida la dirección del cambio social. Un concepto que ha sido de vital importancia para mejorar la posición de las mujeres en la sociedad, actuando como un factor crítico, que ha permitido al conjunto de las mujeres pasar de considerarse simples víctimas a considerarse protagonistas conscientes de un proceso capaz de transformar el mundo en el que viven.

En este sentido la mayor presencia y actuación de las mujeres en todos los ámbitos de representación social y política está suponiendo unos considerables beneficios para ellas mismas y para el conjunto de la sociedad, al transformar la perspectiva con la que se abordan sus reivindicaciones. Sin embargo, para conseguir el objetivo de una paridad política y social es necesario seguir impulsando cambios en esa dirección, así consolidar los ya realizados promoviendo una representación equilibrada en los espacios de toma de decisiones en la política y la economía.

Por todo lo cual, este Plan propone abrir procesos permanentes de diálogo entre mujeres y hombres para la creación de estructuras formales y de leyes que posibiliten un nuevo modelo de participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones y en los espacios públicos, así como seguir impulsando la capacitación, el asociacionismo y el protagonismo de las mujeres en lo social y lo personal, lo que sin duda redundará en mayores cotas de democracia y libertad para toda la sociedad.

<b>LÍNEA ESTRATÉGICA: Impulsar cambios culturales y sociales que consigan y consoliden la igualdad</b>	
<b>ÁREA: Participación social y empoderamiento.</b>	
<b>3.1</b>	<b><u>Objetivo:</u> Apoyar las distintas legislaciones que potencien la igualdad.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	3.1.1. Difundir las distintas legislaciones que impulsan la igualdad.
	3.1.2. Colaborar con otras instituciones en el cumplimiento de las legislaciones que impulsan la igualdad.
	3.1.3. Visibilizar experiencias que trabajan por la igualdad.
	3.1.4. Ofrecer apoyo y asesoramiento a las empresas para la realización de planes de igualdad.
	3.1.5. Colaborar con los sindicatos municipales para la elaboración del Plan de igualdad del Ayuntamiento de Zaragoza como empresa.
<b>3.2</b>	<b><u>Objetivo:</u> Impulsar medidas que potencien la participación social de las mujeres de la ciudad.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	3.2.1. Creación de un Consejo Municipal de las mujeres.
	3.2.2. Ofrecer formación a los colectivos de mujeres para forjar líderes comunitarios femeninos.
	3.2.3. Visibilizar y valorar a las mujeres que participan en los distintos ámbitos de la ciudad.
	3.2.4. Apoyar y fomentar el asociacionismo de mujeres.
<b>3.3</b>	<b><u>Objetivo:</u> Impulsar "El Empoderamiento de las mujeres".</b>
<b>ACTUACIONES</b>	3.3.1. Visibilizar y valorar el papel social que cumplen las mujeres.
	3.3.2. Creación de Escuelas para "El Empoderamiento de las mujeres".
	3.3.3. Apoyar iniciativas individuales y colectivas que lleven a corregir los desfases existentes entre las legislaciones y la realidad social.

#### **4.- CALIDAD DE VIDA Y MEDIO URBANO**

Tradicionalmente los planes urbanísticos se han dissociado del diseño urbano y han respondido mal a las necesidades y preocupaciones del conjunto de la ciudadanía. Conceptos como la habitabilidad, el ambiente urbano, el trazado accesible de calles y paseos, el transporte público adaptado a las distintas necesidades humanas, los espacios de esparcimiento, ocio y relación personal, etc... han estado postergados en beneficio de otros de mayor rentabilidad económica.

En los últimos años, la participación de las mujeres en los movimientos ciudadanos y asociativos ha introducido la perspectiva de aspectos más cotidianos y sustanciales para la calidad de vida, como la sostenibilidad del desarrollo, el calidad del diseño urbano o la mejora de las condiciones de realización de las actividades ciudadanas, ya que son las mujeres, especialmente las dedicadas en exclusiva a la realización del trabajo doméstico, el sector que sufre en mayor medida la falta de espacios de encuentro y los problemas derivados del aislamiento y la inseguridad que provocan una mala planificación.

Por otra parte, la movilidad más compleja de las mujeres en función de la diversidad de actividades que realizan, ha puesto de manifiesto la necesidad de contemplar una utilización más variada de la ciudad, así como la importancia de una mayor presencia de áreas de esparcimiento al aire libre, como plazas, parques y jardines, o de servicios públicos como centros de salud y escuelas.

Que el diseño de las ciudades sea dinámico y esté en relación con las necesidades particulares y la adaptación al ciclo vital de todas las personas, introduciendo la perspectiva de género en su concepción y planificación, resulta decisivo para facilitar el encuentro de sus habitantes, mejorar la calidad de vida y posibilitar una mayor libertad y progreso para toda la ciudadanía.

<b>LÍNEA ESTRATÉGICA: Impulsar cambios culturales y sociales que consigan y consoliden la igualdad</b>	
<b>ÁREA: Calidad de vida y medio urbano.</b>	
<b>4.1</b>	<b>Objetivo: Potenciar el bienestar y la calidad de vida de mujeres y hombres.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	<p>4.1.1. Sensibilizar a mujeres y hombres sobre la importancia y el mutuo respeto del "tiempo y espacios propios".</p> <p>4.1.2. Potenciar la creación de espacios y foros que fortalezcan las relaciones e igualdad entre mujeres y hombres</p>
<b>4.2</b>	<b>Objetivo: Fomentar diseños de la ciudad de Zaragoza más acordes con el principio de igualdad.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	<p>4.2.1. Establecer colaboraciones en red con los diferentes departamentos municipales para incluir la perspectiva de género en el diseño de la ciudad.</p> <p>4.2.2. Crear concursos de ideas para diseñar una ciudad más igualitaria.</p> <p>4.2.3. Visibilizar y premiar experiencias de buenas prácticas en diseño urbano que hayan contemplado especificidades género.</p>
<b>4.3</b>	<b>Objetivo: Hacer efectivo el derecho a la información de las mujeres de Zaragoza en condiciones de igualdad con los hombres.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	<p>4.3.1. Prestación de información sobre cualquier tema de interés tanto individual, como a grupos de mujeres, en las modalidades presencial, telefónica y por correo electrónico.</p> <p>4.3.2. Mantenimiento de entrevistas de atención y orientación social especializada para las mujeres que lo precisen.</p>

<b>LÍNEA ESTRATÉGICA: Impulsar cambios culturales y sociales que consigan y consoliden la igualdad</b>	
<b>ÁREA: Calidad de vida y medio urbano.</b>	
<b>ACTUACIONES</b>	4.3.3. Canalización de las distintas demandas recibidas hacia los recursos apropiados tanto en lo interno (oferta formativa anual, grupos terapéuticos, y asesorías psicológicas, profesionales de atención de violencia de género, asesorías jurídicas, laborales, ... etc.) como en lo externo ( empleo, vivienda, salud, consumo, participación ciudadana, recursos sociales comunitarios, y especializados.)
<b>ACTUACIONES</b>	4.3.4. Mantenimiento de los contenidos y posibilidades que ofrece la página web municipal para el acceso a los servicios, ofertas y prestaciones de la Unidad.

## C.- INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN TODAS LAS ACTUACIONES DEL AYUNTAMIENTO

La tercera línea estratégica del presente Plan de Igualdad está concebida para actuar específicamente dentro del marco de la propia institución municipal y por tanto, su aplicación debe entenderse como complementaria, aunque no por eso menos necesaria, de las medidas y acciones positivas establecidas en las dos anteriores líneas estratégicas, las cuales van dirigidas al conjunto de la ciudadanía.

El punto de partida de esta tercera estrategia es el concepto de *mainstreaming*<sup>1</sup> de género, término acuñado formalmente en la Conferencia de Pekín (1995) y traducido al español como “transversalidad”, y en otros casos como “perspectiva de género”. Dicho concepto hace referencia, según la definición de la Comisión sobre el *mainstreaming* del Consejo de Europa, a “la organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas”.

La anterior definición nos ofrece, pues, una doble vertiente del término *mainstreaming*, que puede ser contemplado simultáneamente como idea, y como proceso o estrategia para alcanzar el objetivo de la igualdad real entre mujeres y hombres, sin que en ninguno de los dos casos se produzca menoscabo de la aplicación de políticas específicas de igualdad de oportunidades en las áreas necesarias.

Así pues, dicha estrategia parte de la necesidad de mejorar, transformar y cambiar toda realidad que no contemple el impacto diferencial por razón de sexo en las políticas e instituciones públicas y exigirá que todas las decisiones municipales se adopten desde la perspectiva de la igualdad. Obviamente, entendido como proceso, el *mainstreaming* de género sólo podrá hacerse efectivo en base a las relaciones de colaboración y cooperación entre los diferentes niveles y ámbitos competenciales del organismo o institución pública al que se aplique, lo que supone un verdadero compromiso con las políticas igualitarias por parte de los representantes municipales, cuya función será fundamental para la aplicación práctica de todas las medidas aquí propuestas.

---

<sup>1</sup> Dada la doble significación de esta palabra, que no tiene equivalente en español, optamos por mantener el término original.

Otro aspecto fundamental de esta política de transversalidad lo constituye la creación y el fomento de una imagen municipal más acorde con el principio de igualdad. La eliminación de estereotipos que limitan la imagen y la libertad de los/as trabajadores/as municipales, el utilizar un lenguaje en el que las mujeres estén representadas, el desarrollar programas y soportes innovadores destinados a combatir los tópicos sexistas y a promover una imagen más positiva y equilibrada de mujeres hombres, serán otros tantos campos de acción para transmitir a la ciudadanía la imagen de una institución más pública en la que se cumpla el principio de representatividad de ambos géneros.

Por último, el éxito de la implantación de este proceso dependerá en gran medida de que éste sea asumido por el máximo órgano municipal, a quien corresponderá en última instancia tomar las decisiones sobre los problemas que se van a afrontar, el lugar que estos deben ocupar en la agenda política, los agentes responsables de su implementación y los medios que se destinan para ello. Asimismo este Plan de Igualdad entiende que la ejecución de esas medidas se articula en las siguientes áreas de actuación, cada una de las cuales se concreta en sus correspondientes objetivos y actuaciones:

- Políticas municipales
- Organización y administración municipal
- Imagen del Ayuntamiento

## **1.- POLITICAS MUNICIPALES**

La integración de la perspectiva de género en todas las decisiones y actuaciones municipales es uno de los aspectos esenciales de esta línea estratégica. Ello permitirá planificar y desarrollar políticas públicas dirigidas a que mujeres y hombres obtengan un beneficio equivalente, (o un beneficio mayor si se parte de una situación de desventaja), así como detectar los efectos de estas políticas en ambos sexos, con el objetivo de evitar la discriminación en la planificación política y garantizar la igualdad de oportunidades.

Por otra parte, el conocimiento cada vez más exhaustivo de la realidad y situación de las mujeres se impone como elemento fundamental del *mainstreaming*, de género, por estar vinculado a una toma de decisiones políticas más competente, y al establecimiento de unas políticas más eficaces y mejor instrumentalizadas. Los responsables de dichas políticas deberán contar con unas medidas veraces y válidas de la realidad sobre la que se

quiere incidir, así como con instrumentos y objetivos operativos bien definidos.

Para ello es básico crear canales de consulta y participación que comprometan a toda la población con el principio de igualdad de oportunidades, así como desagregar los datos estadísticos por sexos y promover estudios e investigaciones que recojan diferenciadamente la realidad de hombres y mujeres. Por lo mismo será necesario diseñar indicadores que muestren los estereotipos y sesgos de género de que adolecen algunas políticas consideradas tradicionalmente neutras.

<b>LÍNEA ESTRATÉGICA: Introducir la perspectiva de género en todas las actuaciones del Ayuntamiento de Zaragoza.</b>	
<b>ÁREA: Políticas municipales.</b>	
<b>1.1</b>	<b>Objetivo: Introducir las perspectivas de género en las políticas municipales.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	1.1.1. Visibilizar, conocer y recoger la realidad desde un sujeto diferenciado, hombres y mujeres.
	1.1.2. Desagregar los datos por sexos en estudios, estadísticas, etc. ... municipales.
	1.1.3. Procurar que las investigaciones y estudios que se realicen partan de hipótesis de trabajo que recojan diferenciadamente la realidad de mujeres y hombres.
	1.1.4. Diseñar indicadores de género de realización impacto e inversión en las distintas actuaciones municipales.
	1.1.5. Velar para que en todas las disposiciones y normativas municipales se tenga en cuenta la perspectiva de género.
	1.1.6. Potenciar estudios para profundizar en el conocimiento de las mujeres de Zaragoza.
<b>1.2</b>	<b>Objetivo: Colaborar con todas las políticas municipales que impulsen la igualdad.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	1.2.1. Impulsar la colaboración y coordinación interinstitucional en la aplicación de las legislaciones que propongan la igualdad.
	1.2.2. Apoyar las políticas dirigidas a la igualdad.

<b>LÍNEA ESTRATÉGICA: Introducir la perspectiva de género en todas las actuaciones del Ayuntamiento de Zaragoza.</b>	
<b>ÁREA: Políticas municipales.</b>	
<b>ACTUACIONES</b>	1.2.3. Reforzar los mecanismos de colaboración con el organismo de igualdad de la Comunidad autónoma de Aragón, para desarrollar conjuntos y ampliar servicios a favor de las mujeres.
	1.2.4. Colaborar con todos los organismos de igualdad del Estado Español.

## 2.-ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL

En general se impone una reflexión y un sensibilización entre los/as profesionales y el funcionariado que trabaja en las administraciones públicas, sea cual sea su nivel de responsabilidad y el ámbito donde desarrolle su trabajo profesional. Dicha reflexión deberá hacer hincapié en la idea de que el trabajo para la integración de la igualdad de oportunidades en la organización y el contenido de los puestos de trabajo de las administraciones públicas, no es cuestión de sensibilidad personal con la discriminación por razón de sexo, sino que se trata de competencias profesionales que necesariamente han de incorporarse al perfil de los y las profesionales municipales.

Otra medida indispensable es el facilitar a las personas que intervienen en el proceso de incorporación de la perspectiva de igualdad de género, los conocimientos necesarios para ello, así como propiciar el cambio de actitudes en la generalidad de los/as trabajadores/as municipales.

Asimismo se ve la necesidad de utilizar y potenciar el liderazgo de las mujeres para facilitar una representación equilibrada en todos los cargos políticos y técnicos superiores.

Por otra parte, el Ayuntamiento como empresa, es responsable de ofrecer soluciones a las dificultades de las personas que trabajan para el municipio para conciliar el trabajo con una vida familiar y personal satisfactoria, lo que a su vez posibilitará la corresponsabilidad y el reparto equitativo de las tareas domésticas y de cuidado de la familia. En este sentido es también de gran importancia la imagen laboral que el Ayuntamiento proyecta en la ciudad, ya que su actuación debe servir de modelo y referencia para toda la ciudadanía en cuanto a la aplicación de las leyes y a la asunción del principio de igualdad de oportunidades.

Por último, es conveniente que todas estas medidas se realicen tomando como referencia el marco legal del Plan Concilia de la Administración General del Estado, recientemente aprobado, y del proyecto de la Ley de Igualdad, así como con el consenso de todos los agentes y sectores que conforman el cuerpo municipal .

<b>LÍNEA ESTRATÉGICA: Introducir la perspectiva de género en todas las actuaciones del Ayuntamiento de Zaragoza.</b>	
<b>ÁREA: Organización y administración municipal.</b>	
<b>2.1</b>	<b>Objetivo: Impulsar la representación equilibrada en todos los órganos municipales.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	2.1.1. Hacer cumplir el principio de igualdad en todos los órganos.
<b>2.2</b>	<b>Objetivo: Adaptar la estructura político-administrativa municipal a la ley de igualdad.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	2.2.1. Sensibilizar a los políticos de la necesidad de introducir la representación equilibrada en los órganos de decisión municipal.
<b>ACTUACIONES</b>	2.2.2. Velar para que los puestos de responsabilidad administrativa sean ocupados sin discriminación de género.
<b>ACTUACIONES</b>	2.2.3. Colaborar con los sindicatos municipales en la puesta en marcha del Plan Concilia.

<b>LÍNEA ESTRATÉGICA: Introducir la perspectiva de género en todas las actuaciones del Ayuntamiento de Zaragoza.</b>	
<b>ÁREA: Organización y administración municipal.</b>	
<b>2.3</b>	<b>Objetivo: Impulsar la representación equilibrada en todos los órganos municipales.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	2.3.1. Realizar cursos de formación.
	2.3.2. Promover la colaboración.
	2.3.3. Campañas informativas.

### 3.- IMAGEN DEL AYUNTAMIENTO

La importancia de la imagen en la sociedad actual, como creadora y reforzadora de modelos y estereotipos, es bien conocida. En este sentido no podemos obviar la responsabilidad que el Ayuntamiento tiene contraída con toda la ciudadanía en cuanto a la implantación y asunción del principio de igualdad de oportunidades, así como a la integración de la perspectiva de género en todos los estratos y ámbitos del Ayuntamiento y la aceptación de las consecuencias que de ello se derivan.

Puesto que la división por sexos es humana y atraviesa todas las categorías sociales y culturales, por lo que se hace imprescindible que esta diferencia sexual encuentre y proyecte su propia imagen pública y una expresión política que refleje de forma adecuada su diversidad. Por otra parte, el ideal de la paridad comporta que el interés y la responsabilidad por lo público recaiga igualmente sobre los hombres y las mujeres, por lo que dicha idea debe encontrar su adecuada expresión y legitimidad no sólo en el fondo sino también en la forma, debiendo reflejarse en ésta última, la doble manera de ser del conjunto de la población.

Todo lo cual implica que la imagen que ofrezcan tanto los productos y políticas municipales, así como los y las representantes políticos, y el conjunto del funcionariado, haya de ser la de un compromiso real con una verdadera equidad sexual, poniendo especial cuidado en todos aquellos discursos y lenguajes (tanto icónicos, como lingüísticos) dirigidos al conjunto de la población.

<b>LÍNEA ESTRATÉGICA: Introducir la perspectiva de género en todas las actuaciones del Ayuntamiento de Zaragoza.</b>	
<b>ÁREA: Imagen del Ayuntamiento de Zaragoza.</b>	
<b>3.1</b>	<b>Objetivo: Transmitir a través de todas las imágenes municipales el principio de igualdad.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	3.1.1. Velar para que el lenguaje sexista sea eliminado de todas las municipales.
	3.1.2. Aprovechar las imágenes municipales para impulsar modelos de relación igualitarias entre mujeres y hombres.
	3.1.3. Erradicar toda imagen y producción de contenido discriminatorio.
	3.1.4. Impulsar la colaboración con los medios de comunicación de la ciudad para erradicar tratamientos discriminatorios y modelos estereotipados de hombres y mujeres
	3.1.5. Implicar a los medios de comunicación en defensa de las políticas municipales de la igualdad entre hombres y mujeres.

## EVALUACION

Durante todos y cada uno de los años de vigencia de este Plan de Igualdad, la Comisión Técnica llevará a cabo una evaluación paralela al trabajo de su ejecución y de su programación, la cual se concretará en un informe de periodicidad anual. Se trata, pues, de que ambos ejercicios se complementen, de tal forma que las recomendaciones que pueda efectuar el equipo evaluador sirvan para mejorar la calidad de la programación.

Para la evaluación se establecerán tres niveles de análisis:

- A. Seguimiento de la ejecución del Plan
- B. Análisis cualitativo de esa ejecución
- C. Análisis cuantitativo de la evolución de la situación de las mujeres y los hombres.

A) El seguimiento de la puesta en marcha y ejecución del Plan de Igualdad tiene el objetivo fundamental de conocer el grado de cumplimiento de los objetivos, así como el número de actividades que se han priorizado y valorado como necesarias para llevar a cabo las actuaciones correspondientes a estos objetivos.

El método o procedimiento a utilizar consistirá en la recogida de una información tipo para todas las actividades desarrolladas. A tal efecto, se elaborará por parte de la Comisión Técnica una ficha-marco que recoja los indicadores necesarios (incluidos los obligados por las entidades subvencionadoras), para evaluar la calidad y la consistencia de las actividades programadas.

Asimismo, se incluirán indicadores del grado de atención y la concentración de recursos asignados, para todas y cada una de las actuaciones del presente Plan. Su cumplimentación, realizada anualmente, informará sistemática y sintéticamente de la ejecución de cada actuación.

B) El análisis cualitativo se basará en la valoración que hagan de la ejecución del Plan y de su coherencia con otras políticas o necesidades relacionadas, tanto las personas integrantes del Consejo de Igualdad, como las personas representantes de las distintas entidades y colectivos implicados en cada actuación. Igualmente se recogerá la pertinente valoración de los

grupos de mujeres y hombres que hayan sido blanco especial de las actuaciones.

La metodología para este nivel de análisis consistirá en la realización de encuestas y entrevistas en profundidad a toda la cadena de agentes participantes. Asimismo se recabará información sobre las necesidades, recursos y métodos más adecuados para la continuidad de las actividades.

C) El análisis cuantitativo, por su parte, tiene como objetivo medir el impacto de género de las diferentes actuaciones. Dicho análisis se realizará a través de cuestionarios dirigidos a proporcionar información de la situación de los grupos de mujeres y hombres, blanco especial de las actividades, en un momento dado y a lo largo del periodo de vigencia del Plan de Igualdad.

Con estos cuestionarios se podrá elaborar una base de datos que, durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad, permita estudiar la evolución de la situación de las mujeres. En dicha base de datos se priorizarán aspectos como Educación, Empleo, Salud, Violencia, Conciliación de la vida familiar y laboral, Uso del tiempo y Calidad de vida.

La combinación de estos tres niveles de análisis deberá proporcionar una evaluación integral de los objetivos a corto y medio plazo, así como la valoración de la idoneidad de los recursos económicos y humanos, asignados a la implementación del presente Plan de Igualdad.

## IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN

Tal como se ha dicho en la introducción del Plan la finalidad última del mismo es conseguir una ciudad más igualitaria entre mujeres y hombres, a la vez que hacer de la Institución municipal un modelo y ejemplo de implementación del "Mainstreaming" de género para ello es absolutamente imprescindible, la voluntad, el compromiso y el consenso político que impulsen las medidas necesarias.

En esa línea, los órganos de gestión y asesoramiento directamente implicados en la implementación del Plan serían los siguientes:

1.- COMISION INFORMATIVA MUNICIPAL (ya existente) Este es un órgano de impulso político, y como tal debe estar integrado por los representantes de los Grupos Políticos Municipales que conforman el Pleno del Ayuntamiento.

2.- CONSEJO DE IGUALDAD (de nueva creación) Formado por los agentes sociales de la ciudad, especialmente, las asociaciones de mujeres y sindicatos, así como otros colectivos ciudadanos implicados en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

3.- COMISION TECNICA, de asesoramiento y control para la implementación y evaluación del Plan.

Esta Comisión Técnica se constituirá tras la aprobación del Plan Municipal de Igualdad y tendrá las siguientes características :

1. Representación equilibrada de mujeres y hombres.
2. Interdepartamental (este requisito se hace necesario por ser la transversalidad una de las estrategias fundamentales de este Plan, lo cual obliga a una adecuación de la Administración al principio de igualdad a través de los distintos departamentos, especialmente de aquellos con una mayor implicación en el tema como son Cultura, Educación, Participación Ciudadana, Servicios Comunitarios y todos aquellos recursos municipales que velen por una mejor calidad de vida ciudadana).

Las funciones encomendadas a esta Comisión Técnica son las siguientes:

- Estudiar y ejecutar con las dependencias municipales afectadas los objetivos y actividades propuestas en este Plan.
- Impulsar todas las medidas contempladas en el Plan.
- Impulsar la creación de una comisión representativa de todos los Servicios Municipales con el fin de introducir la perspectiva de género en el diseño, impulso y evaluación de todas las políticas a desarrollar en su ámbito competencial.
- Trabajar y colaborar con el aparato político, administrativo y sindical del Ayuntamiento para la aplicación de cuantas leyes y normas se hayan promulgado y favorezcan la igualdad.
- Diseñar los indicadores precisos para la evaluación del Plan.

## ANEXO I

## EUROPA:

## Naciones Unidas

- 1945, clausura de la primera Asamblea General de la ONU
- 1948, Declaración Universal sobre los Derechos Humanos
- 1979 Aprobación de la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
- Conferencias mundiales de Naciones Unidas
- Unión Europea
- 5 programas de acción comunitaria: por la igualdad de oportunidades (1982-1985), a favor de la igualdad (1986-1990), para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (1991-1995) y estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres
- Directiva 2002/73 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de Septiembre del 2002, de modificación de la Directiva 76/207, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.
- Directiva 2004/113, del Consejo, del 13 de diciembre del 2004, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y suministros
- Informe sobre la igualdad entre mujeres y hombres de la Comisión de las Comunidades Europeas. Año 2006
- Conferencias Internacionales de Mujeres

## ESTADO ESPAÑOL:

- Constitución Española de 1978
- Planes de Igualdad de 1988-90, 1993-95, 1997-2000, 2003-06.
- Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la Conciliación de la vida familiar laboral de las personas trabajadoras
- Ley 30/2003, de 13 de Octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno

- Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género
- Ministerio de Administraciones Públicas, Orden APU/526/2005, de 7 de marzo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, por el que se aprueba el Plan para la Igualdad de género en la Administración General del Estado.
- Ley 39/2006 de Promoción y Autonomía personal y Atención a las personas en situación de dependencia
- Proyecto de Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres; publicado en el Boletín Oficial de las Cortes Generales el 2 de enero del 2007.
- Gobierno de Aragón
- Acuerdo del 18 de diciembre del 2001, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el tercer Plan de Acción Positiva para las mujeres en Aragón.
- Orden del 2 de abril de 2004 del Departamento de Servicios Sociales y Familia por la que se da publicidad al acuerdo de 24 de febrero de 2004, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el Plan Integral para la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres en Aragón

## ANEXO II

- Participación Municipal, concretamente:
- Política: grupos políticos presentes en el Gobierno Municipal
- Sindical: Sindicatos presentes en el Ayuntamiento
- Técnica: que ha incluido a profesionales de la Casa de la Mujer, y de los Servicios Sociales Comunitarios y Especializados, así como a responsables de diferentes áreas municipales
- Participación Social. La participación de los diferentes agentes sociales y económicos de la Ciudad se organizó agrupándolos en 4 grupos de trabajo, por similitudes. Participaron las siguientes entidades:
  - Grupo de trabajo número 1: Federación de Asociaciones de Barrios de Zaragoza (FABZ), AA.VV. de Las Fuentes, Picarral Salvador Allende, Manuel Viola-Delicias, y Colectivo Towanda.
  - Grupo de trabajo número 2: Instituto Aragonés de Empleo (INAEM), C.R.E.A., CEPYME-ARAGÓN, Fundación Cultura y Empresa (CEPYME), Cámara de Comercio de Zaragoza, A.R.A.M.E., Secretaría de la Mujer de CC.OO., de U.G.T. y Departamento de la Mujer de U.S.O.
  - Grupo de trabajo número 3: Centro Alba, Amasol, Asociación de Mujeres Separadas y Divorciadas, Cáritas Diocesana.
  - Grupo de trabajo número 4: E.U. de Estudios Sociales ( Master de Género), Seminario de Investigación en temas de mujer (SIEM), Vicerrectorado de Proyección Social y Cultural, Servicio Provincial de Educación.

## **PRESUPUESTOS Y TEMPORALIZACIÓN**

Siguiendo las líneas del Plan, los presupuestos y la temporalización que aquí se presentan se ordenan por líneas estratégicas, áreas, objetivos y actuaciones, así como por ejercicios económicos., concretamente los 4 años contemplados para la ejecución del Plan.

Los presupuestos contemplan el gasto derivado de recursos humanos y de actividad. Respecto a los primeros han sido estimados para el desarrollo de varias actuaciones, pertenecientes, incluso, a diferentes líneas estratégicas, áreas y objetivos, aunque su importe haya sido reflejado en una actividad concreta. En relación con las actuaciones no presupuestadas, se debe a que solo precisan para su desarrollo del recurso humano.

En todas las actuaciones se han reflejado las fuentes de financiación prevista tanto propia (Ayuntamiento) como externa. Se hace referencia a la financiación del Fondo Social Europeo, puesto que ya ha sido propuesto por el Gobierno de Aragón y al Instituto Aragonés de la Mujer. Además de esta vía de financiación se contemplen otras posibles como la del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

En cuanto a la temporalización, y dado tanto el carácter transversal del Plan como la interrelación existente entre las líneas estratégicas, las áreas, objetivos y las propias actuaciones se ha tenido en cuenta el ritmo de implementación de cada actividad, de manera que se sucedan o encadenen, en el tiempo, con la lógica que requiere cada actuación en relación con la globalidad del Plan.

Finalmente incidir en la flexibilidad, ya mencionada en el documento del Propuestas del Plan. La interconexión de las actuaciones en una lógica interna pueden aconsejar el adelanto o retraso en la ejecución de alguna de ellas por las posibles incidencias que se hayan presentado en otras.

## RESUMEN PRESUPUESTARIO

- TEMPORALIZACIÓN: 2007 - 2011.
- PRESUPUESTO TOTAL DEL PLAN: 5.223.900 €
- PRESUPUESTO POR EJERCICIOS ECONÓMICOS:
  - 2008: 749.800 €
  - 2009: 1.285.800 €
  - 2010: 1.693.000 €
  - 2011: 1.495.300 €
- PRESUPUESTO POR LÍNEAS ESTRATÉGICAS Y ÁREAS

### Línea estratégica 1: Corregir desigualdades

Presupuesto total: 3.442.900 €

#### Presupuesto por áreas:

- Educación y cultura: 1.220.800 €
- Formación y acceso al empleo: 1.074.000 €
- Conciliación de la vida personal, laboral y familiar: 494.000 €
- Salud y bienestar social: 654.100 €

### Línea estratégica 2 : Impulsar cambios culturales y sociales que consigan y consoliden la igualdad

Presupuesto total: 1.327.000 €

#### Presupuesto por áreas:

- Educación y cultura: 627.000 €
- Calidad y optimización del empleo: 237.600 €
- Participación social y empoderamiento: 342.400 €
- Calidad de vida y medio urbano: 120.000 €

**Línea estratégica 3 : Introducir la perspectiva de género en todas las actuaciones del Ayuntamiento de Zaragoza**

Presupuesto total: 54.000

IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN: 400.000 ( contabilizado en el presupuesto total y en los presupuestos anuales, no en los desgloses por líneas estratégicas y áreas)

FINANCIACIÓN EXTERNA:

Fondo Social Europeo: 1.800.000 € en los 4 años

Instituto Aragonés de la Mujer: 200.000 € en los 4 años.