

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	
LÍNEA 1. COMUNICACIÓN Y CULTURA PARA LA IGUALDAD		AREA III. CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN	
OBJETIVO 1: Promover la igualdad de género en el ámbito de la comunicación.		APARTADO 3: Comunicación, sensibilización y participación	
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 empleados 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.
		AREA I. APARTADO 3: Formación	
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.

