

OFICINA TÉCNICA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

MEMORIA 2017

1.- INFORMACIÓN GENERAL

a) Denominación del órgano que formaliza la memoria.

La Oficina Técnica para la Transversalidad de Género (OTTG) surge de la necesidad de crear una “infraestructura básica” como punto de partida para la implantación de la estrategia de transversalidad de género en las políticas municipales. Dentro de la estructura municipal, la Oficina Técnica de Transversalidad de Género ha sido ubicada en el Área de Derechos Sociales dependiente de la Coordinación General de la misma área.

Esta Oficina es la encargada de promover de forma planificada la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro del Ayuntamiento de Zaragoza lo cual requiere de una actuación intencionada, planificada, sistemática e integral.

A la OTTG le corresponde el impulso, promoción y coordinación de la estrategia de transversalidad, asesorando técnicamente al conjunto de las áreas municipales para la integración de la igualdad de género en sus respectivos ámbitos competenciales. Todas las áreas municipales han de convertirse en elementos activos y asumir su responsabilidad de trabajar por la igualdad entre mujeres y hombres desde sus propias actuaciones.

b) Título genérico de la memoria

OFICINA TÉCNICA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO. MEMORIA 2017

c) Normativa y acuerdos que justifican la gestión

A nivel estatal, la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece el marco general de intervención de todos los poderes públicos con relación a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y define su artículo 15 que la **Transversalidad** del principio de Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter general, la actuación de todos los poderes públicos. *"Las administraciones Públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades"*.

El Decreto de Alcaldía de 6 de noviembre de 2015 crea la Comisión Delegada de Igualdad del Ayuntamiento de Zaragoza. Dicho Decreto recoge que la Comisión dispondrá de una Oficina Técnica, con funciones de asistencia técnica, compuesta por la Jefatura de la Unidad de Igualdad, dos técnicos de igualdad del Plan municipal de igualdad de empresa y el personal que la Presidenta estime oportuno.

Sus **líneas de actuación** vienen marcadas en el Decreto de 6 de noviembre de 2015 y son las siguientes:

1. -Introducir la perspectiva de género en las distintas áreas y políticas municipales.
2. -Desarrollar un plan de formación del funcionariado para poder desarrollar la integración de la perspectiva de género de forma progresiva.
3. -Potenciar el Plan de Igualdad para empleadas y empleados municipales así como la Comisión de Igualdad (CIEM) de la que depende dicho Plan.
4. -Inclusión de la perspectiva de género en la contratación municipal.
5. -Introducir el análisis de presupuestos con enfoque de género en los distintos departamentos.

Estas cinco líneas estratégicas inicialmente marcadas tienen una misma finalidad: Promover de forma planificada la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las distintas políticas municipales.

d) Descripción sucinta del proceso de producción de los servicios municipales o las actividades.

La Comisión Delegada de Igualdad reúne a los coordinadores de las áreas municipales y está presidida por la Concejala de Educación e Integración que asume las competencias de igualdad de género en el Ayuntamiento.

La Comisión Delegada de Igualdad marca las líneas estratégicas de actuación a seguir y desde la Oficina Técnica de Transversalidad se elaboran los programas y proyectos para su consecución que posteriormente son aprobados y respaldados por la propia Comisión Delegada de Igualdad.

Debido a que la finalidad es conseguir la transversalidad de género en toda la institución municipal, las actuaciones y proyectos de la Oficina Técnica de Transversalidad de Género (OTTG) frecuentemente son diseñados y elaborados para sensibilizar y formar a profesionales de distintos servicios municipales para que estos a su vez introduzcan la perspectiva de género en sus actuaciones.

e) Forma o formas de gestión del servicio

La gestión de la OTTG es exclusivamente con personal municipal y su ámbito de actuación es el personal municipal y los distintas áreas y servicios municipales.

2.- RECURSOS CONSUMIDOS

a) Personal adscrito a la unidad

La Oficina Técnica de Transversalidad de Género ubicada en la Casa Consistorial de la Plaza del Pilar, se ha creado con tres puestos de trabajo:

- 1 Jefa de Unidad de Igualdad.
- 2 Agentes de Igualdad.

b) Aplicaciones presupuestarias

La OTTG tiene consignada la partida IGL 2317.22000 “Oficina transversalización políticas de género” con dotación presupuestaria de 10.000 €

Durante el año 2017, el presupuesto asignado se ha dedicado principalmente a realizar medidas enmarcadas en el Plan de Igualdad para empleadas y empleados municipales:

- Diseño y edición de una guía sobre el uso de un lenguaje inclusivo y no discriminatorio en la administración.
- Diseño y edición de un folleto divulgativo sobre el Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Zaragoza.
- Diseño y edición del documento que recoge el texto completo del Protocolo de Acoso Sexual
- Diseño, producción y divulgación de cartelería para una campaña de sensibilización en los espacios municipales bajo el lema “*Espacios municipales en igualdad*”.

Así mismo otras medidas que se han abordado presupuestariamente han sido los gastos originados por la realización de diferentes sesiones formativas también enmarcadas en el Plan de Igualdad y que han ido dirigidas a la representación sindical en el Ayuntamiento y al personal de Conservación de Infraestructuras.

c) Servicios recibidos de gestión centralizada

Todos los necesarios: Luz, agua, limpieza, teléfono, fotocopidora etc. puesto que la ubicación es el edificio consistorial de la Plaza del Pilar.

d) Recursos patrimoniales

Ninguno

3.- INGRESOS

Ninguno

4.- PRODUCTOS Y SERVICIOS

a) Descripción detallada de los productos, servicios o actividades desarrolladas u obtenidas.

Tal como se ha explicado anteriormente el 6 de noviembre de 2015 se crea con un Decreto de Alcaldía la Comisión Delegada de Igualdad del Ayuntamiento de Zaragoza porque *resulta necesario establecer instrumentos que garanticen la integración de la perspectiva de género en todas las políticas municipales*. El Decreto también recoge que la Comisión dispondrá de una Oficina Técnica con las funciones de asistencia técnica.

A lo largo del año 2017 la Comisión Delegada de Igualdad integrada por la Concejala Delegada de Educación e Inclusión, a la que corresponde la Presidencia, y los Coordinadores Generales de las Áreas, se ha reunido en dos ocasiones: el siete de febrero y el 13 de junio. En ellas se han aprobado las actividades a desarrollar a lo largo del año y se ha dado cuenta de las actuaciones realizadas. Así los principales temas abordados en esta Comisión Delegada a lo largo del año 2017 son:

- Aprobación de la memoria del año 2016
- Aprobación de las actuaciones para el año 2017
- Iniciación del debate sobre la necesidad de crear o determinar en cada área, departamento o estructura, una persona que tenga la función de impulsar la perspectiva de género en su ámbito competencial. (Sesión de siete de febrero).
- Incorporación y nombramiento de Teresa Ibarz como nueva secretaria de la Comisión Delegada de Igualdad. Anteriormente había ejercido Javier Badal.
- Principales acciones realizadas desde el mes de enero: Guía para el uso de un lenguaje inclusivo y no discriminatorio en documentos administrativos del Ayuntamiento. Acreditación administrativa para personas transexuales. Difusión del Protocolo del Acoso Sexual.
- Seguimiento de las cláusulas sociales de género en la contratación municipal, por áreas, patronatos y sociedades.
- Dificultades en el seguimiento del Plan de Igualdad para empleadas y empleados municipales. Designación de Alfredo Berges Saldaña en representación de Recursos Humanos para su impulso.

Es necesario subrayar en la memoria del presente año el esfuerzo realizado sobre la necesidad de crear una red de personas, en cada una de las áreas municipales, para la implementación de la transversalidad de género en las políticas municipales

desarrolladas en las mimas. Se ha iniciado la designación de una persona por área o departamento en función de unos criterios dados en la Comisión de Igualdad.

De las cinco líneas de trabajo marcadas por la Comisión de Igualdad (CIA) para el 2017 se han priorizado tres:

- 1. Introducción de la transversalidad de género en las políticas municipales**
- 2. Seguimiento de las cláusulas de género en la contratación municipal.**
- 3. Impulso del plan de igualdad para empleadas y empleados municipales.**

Las otras dos líneas:

- *Introducir el análisis y seguimiento de los presupuestos con enfoque de género en todos los departamentos.* Se va a empezar con la sensibilización del personal con responsabilidad en el tema para ser abordado en años sucesivos.
- *Desarrollar un plan de formación del funcionariado para poder desarrollar la integración de la perspectiva de género de forma progresiva,* se considera, tal como se recogió en la memoria del año pasado, que debe ser abordada dentro del Plan de Igualdad para empleadas y empleados.

El aspecto formativo para la integración de la perspectiva de género en las políticas municipales que se asume desde la OTTG se ha realizado a través de la primera línea de trabajo *Introducción de la transversalidad de género en las políticas municipales* la cual se expone a continuación.

INTRODUCCIÓN DE LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LAS POLITICAS MUNICIPALES

En el año 2017 esta línea de trabajo ha estado centrada en tres objetivos básicos:

- 1) Impulsar la formación y sensibilización para la igualdad adaptada a las necesidades prácticas de colectivos, áreas y centros municipales seleccionados.**
- 2) Hacer extensiva a todas las áreas municipales la utilización de un lenguaje inclusivo y no discriminatorio**
- 3) Poner en marcha de los mecanismos necesarios para la divulgación y la implementación del *Protocolo de actuación contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo o por orientación sexual del Ayuntamiento de Zaragoza*.**

Para cubrir cada uno de estos objetivos se han llevado a cabo diferentes actuaciones:

- 1) Formación y sensibilización para la igualdad adaptada a las necesidades prácticas de colectivos, áreas y centros seleccionados.**

1.A) Formación para integrar la perspectiva de género en los Centros Cívicos.

Se ha continuado la formación y asesoramiento (iniciadas en 2016) con el grupo de responsables de 10 centros cívicos y su jefatura de sección que están trabajando en la incorporación de la perspectiva de género en sus respectivos centros de trabajo.

Para ello se ha revisado, entre otros, el documento “Ejes estratégicos de la programación de los Centros Cívicos”.

Con el objetivo de proporcionar los conocimientos y herramientas necesarios se propuso realizar el curso: **La perspectiva de género en proyectos municipales socioculturales**, con los siguientes contenidos:

- De la acción positiva al “mainstreaming”. La estrategia dual. La transversalidad de género en programas y proyectos.
- El diagnóstico: Variables básicas e indicadores de género. Análisis de situaciones modificables.
- El plan de trabajo: Fijar objetivos, estrategias, metodología, fases temporales. Asignación y disponibilidad de recursos.
- Impacto de género e indicadores de evaluación

El curso fue impartido por personal de la OTTG durante el último trimestre en cinco sesiones de trabajo (28/9, 18/10, 8/11, 29/11 y 14/12) de 3 horas de duración cada una. (15 horas presenciales y 10 horas de lectura de materiales y elaboración de proyecto: 25 horas en total)

Las 8 participantes (mujeres) elaboraron cuatro proyectos socioculturales con

perspectiva de género que se han aplicado en sus correspondientes centros en el primer trimestre de 2018. La relación de los proyectos es la siguiente:

- *El vagón de teatro infantil*, (Centro Cívico. Estación del Norte) -
- *Jornadas de sensibilización sobre la violencia de género*, (C. Cívico Sta. - Isabel) -
- *Programaciones musicales en femenino*, (CC. CC. Tío Jorge y Torrero) -
- *La brecha de género en el Servicio Municipal de los CC. CC.*, (Jefatura de - Sección) -

Por otro lado, se vio que seguir integrando la perspectiva de género en el trabajo diario de los centros cívicos requiere designar a determinadas personas técnicas pertenecientes al servicio como responsables de la implantación transversal de la igualdad en las actuaciones y programaciones.

Así mismo se acordó continuar los contactos entre los CC.CC. y la Oficina de Transversalidad de Género para coordinar e intercambiar experiencias sobre los proyectos iniciados.

De todo ello se informó desde la OTTG a las jefaturas del área de "Transparencia y participación" de la que dependen los Centros Cívicos, solicitando apoyo para la tarea realizada por este equipo.

1.B) Formación de los y las responsables de las secciones sindicales municipales.

La OTTG programó la Jornada de formación: ***Negociación colectiva y género***, dirigida a los y las responsables de las siete secciones sindicales municipales con el objetivo de iniciar la introducción de la perspectiva de género en la estructura sindical municipal y en sus principales funciones.

Esta Jornada, además, contribuye a la implementación el Plan de Igualdad para empleadas y empleados del Ayto. de Zgz, cuya acción 2 del objetivo 4 establece *“realización de una sesión formativa en materia de igualdad y no discriminación específica para los delegados y delegadas sindicales, componentes de la Junta de Personal y del Comité de Empresa”* (área III, 4.6.3.3.)

La Jornada de 7 horas de duración fue impartida por Begoña Marugán, (Socióloga, profesora de la U. Complutense de Madrid y sindicalista) el 19 de Diciembre.

En ella se analizaron algunas estrategias dirigidas a concienciar a los afiliados y afiliadas sindicales de la importancia de integrar el principio de igualdad en la negociación colectiva

Del total de 22 personas inscritas en la jornada (tres de la dirección de cada sección sindical) asistieron finalmente 18.

Asistentes jornada: <i>Negociación colectiva y género.</i>															
CSL		CCOO		UGT		CSIF		OSTA		CGT		STAZ		Totales	
M.	H.	M.	H.	M.	H.	M.	H.	M.	H.	M.	H.	M.	H.	M.	Total
1	2	2	2	2	1	---	4	---	1	1	2	---	---	6	18

Se concluyó con el compromiso de poner en marcha diversas acciones que pusieran en valor una perspectiva igualitaria en la práctica sindical diaria.

1.C) Campaña de sensibilización “*Espacios municipales en igualdad*”

Objetivo: fomentar un trato personal respetuoso y en igualdad en los espacios municipales.

Para realizar esta campaña de sensibilización sobre "relaciones personales en igualdad" se elaboraron 1.200 carteles de tres modelos diferentes (900 de tamaño A3 y 300 de tamaño A4)

Los carteles, además de las ilustraciones adecuadas, incluían las leyendas siguientes:

- En este centro mujeres y hombres nos relacionamos en igualdad.*
- Espacio libre de comentarios machistas*
- Construyamos un clima de respeto e igualdad entre hombres y mujeres.*

El objetivo de la campaña es sensibilizar sobre la importancia de la igualdad en todos los contextos y situaciones y exigir que en los espacios municipales las relaciones entre géneros sean de respeto y reconocimiento.

DIFUSIÓN: Los carteles (uno de cada modelo) han sido distribuidos a todos los centros municipales.

Además de la difusión general se han enviado 38 carteles A3 y 8 carteles A4 a los centros que lo han solicitado.

Adjuntamos los tres modelos de carteles:



2) Hacer extensivo a todo el Ayuntamiento el uso de un lenguaje inclusivo y no discriminatorio.

2.A) Elaboración de la Guía: Lenguaje inclusivo y no discriminatorio en los documentos administrativos del Ayuntamiento de Zaragoza.

Elaborada para dar cumplimiento al objetivo 3 del área III, acción 1: “Difusión, a través del Portal Corporativo, de un Manual de estilo administrativo sobre el uso no sexista del Lenguaje”, dicha Guía se aprobó a través del decreto de fecha 03/02/17.

La Guía detalla los problemas más habituales que aparecen a la hora de redactar un documento que incluya a ambos géneros y algunas de las soluciones que se pueden dar a los mismos.

Todas las indicaciones que ofrece este documento están basadas en el *Informe sobre lenguaje no sexista del Parlamento Europeo*, (febrero de 2008) así como en las recomendaciones que marca sobre este tema la *Ley Orgánica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres* (3/2007)

2.B) Elaboración del documento: *Inclusión de Géneros no binarios*

Esta Instrucción aprobada el 21/04/17 hace referencia a la inclusión de todas las identidades de género en aquellos formularios, solicitudes e instancias del Ayuntamiento, en los que los usuarios y usuarias deben consignar el sexo.

Su objetivo es incluir en la documentación municipal a aquellas personas que por

diversas causas no se sienten identificadas con la opción genérica binaria “masculino y femenino” (transexuales, transgénero, intersexuales...). Para ello en las solicitudes, formularios y aquellos documentos en los que sea necesario introducir datos personales, en el apartado de la identidad sexual se ofrece junto a masculino y femenino la opción “otros”.

En este mismo documento también se incluye la posibilidad de nombrar a todo tipo de familias (nucleares, monoparentales, homoparentales, reconstituidas...) que conforman hoy nuestra sociedad, al objeto de contribuir a la visibilización y normalización de la actual diversidad familiar.

DIFUSIÓN:

Se realizó la difusión de ambos documentos a través del Portal Corporativo, insertados en la pestaña de “Igualdad” y, posteriormente, en “Normativa”.

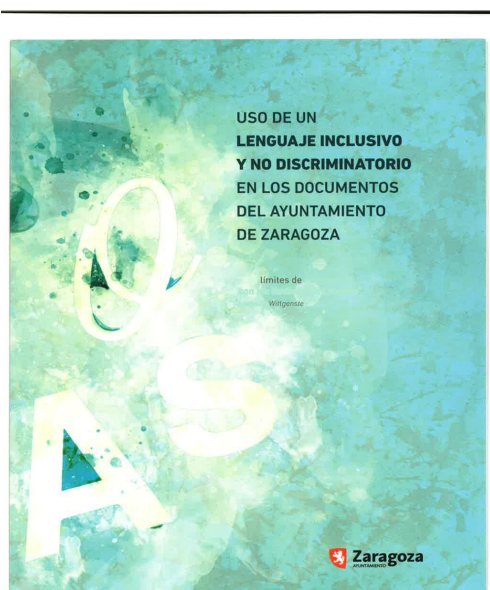
RUEDA DE PRENSA:

El 15 de mayo se dieron a conocer ambos documentos. Para ello elaboró una nota de prensa y se hizo la presentación correspondiente ante los medios de comunicación. La noticia fue recogida en 5 artículos de prensa de los periódicos (2, Heraldo, 1 El Periódico de Aragón, 1 El diario.es y 1 el ABC-digital Aragón)

2.C) Edición del Folleto: Uso de un lenguaje inclusivo y no discriminatorio en los documentos del Ayto. de Zaragoza.

La Oficina Técnica de Transversalidad de Género ha editado un folleto (2.000 ejemplares) *Guía de lenguaje inclusivo y no discriminatorio en los documentos del Ayuntamiento de Zaragoza* que recoge los dos documentos elaborados para el uso del lenguaje inclusivo.

El folleto va dirigido al personal municipal que tiene entre sus funciones redactar documentos. El objetivo es el de facilitar la utilización de un lenguaje inclusivo ofreciendo una herramienta en la que se ha adaptado el contenido de la Instrucción a un formato manejable y accesible para un uso personalizado.



DIFUSIÓN.

-Por correo interno. Se han enviado varias muestras del folleto a todas las áreas y servicios municipales (945 ejemplares)

-También se han enviado 194 ejemplares solicitados.

2.D) Acreditación de la identidad elegida por las personas transexuales para los servicios ciudadanos.

Respondiendo a la solicitud de asociaciones de familiares y personas transexuales de favorecer una mejor integración y evitar situaciones de sufrimiento por exposición pública o discriminación se facilitará a las personas transexuales, a efectos administrativos, la acreditación de la identidad elegida por ellas en todos aquellos servicios municipales (tarjetas, carnets, uso de instalaciones municipales) en los que se necesite una identificación.

Para ello se ha elaborado un modelo de solicitud al que se accede tanto desde la Web municipal como a través del portal corporativo y aprobado en 07/07/17. Así, cuando una persona empadronada en Zaragoza presente dicha solicitud será atendida sin necesidad de pedir ningún otro documento. En aquellos casos en que sea necesario presentar el DNI o NIE se registrará su número aunque el nombre de identificación jurídica no coincida con el nombre solicitado y elegido por la persona transexual.

2.E) Revisión de documentos municipales

Durante este año se han llevado a cabo, a petición de los servicios correspondientes, revisiones de la redacción y el lenguaje de varios documentos municipales para adaptarlos a un lenguaje inclusivo y no discriminatorio.

Dicha revisión, además viene a cumplir la acción 3, objetivo 3 del área III del PIEM, que dice: “Revisión de todos los documentos administrativos, solicitudes, impresos y formularios utilizados por el personal municipal y por la ciudadanía para adecuarlos a las normas del lenguaje no sexista.”

Los documentos revisados son los siguientes:

- Documentación completa de las Escuelas Infantiles (interna y dirigida a los usuarios/as).
- Documentación de las Bibliotecas Municipales (interna y dirigida a los usuarios/as)
- Documentación del reglamento interno y para la ciudadanía de los Centros

- Cívicos.
- Borrador del Plan de movilidad urbana sostenible de Zaragoza.
- Documento de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT)

3) Puesta en marcha de los mecanismos necesarios para ejecutar el Protocolo de actuación contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo y por orientación sexual.

3.A) Difusión y presentación a los medios de comunicación del *Protocolo de actuación contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo y por orientación sexual*.

- **Coordinación** del acto (rueda de prensa, 07/06/2017) en el que se dio a conocer el citado “*Protocolo*” de forma conjunta por la Concejalía de Educación e Inclusión y los representantes sindicales de la Junta de Personal, del Comité de Empresa y del grupo de trabajo de la Comisión de Igualdad que lo elaboró.
- **Elaboración** del comunicado municipal conjunto que se hizo público en el acto de presentación a los medios de comunicación.



Difusión de los folletos y los carteles informativos del Protocolo a través de:

- El Portal Corporativo-Intranet en diferentes pestañas: Igualdad, Prevención y Salud, Asuntos Laborales y en Destacamos.
- Por correo interno a todas las áreas y servicios (en total 4.000 folletos y 300 carteles).

3.B) Formación específica sobre el Protocolo de acoso sexual, acoso por

razón de sexo y por orientación sexual para la Asesoría confidencial y delegados/as de prevención de riesgos laborales.

La formación estuvo dirigida a un grupo de 20 personas formado mayoritariamente por delegadas y delegados de prevención de riesgos laborales, por las personas que componen la Asesoría Confidencial y por una representación del Servicio de prevención y salud.

El objetivo es que este grupo pueda desarrollar las siguientes tareas de prevención:

- Detectar posibles casos de acosos sexuales, discriminación por razón de sexo y orientación sexual en sus respectivos ámbitos laborales,
- Actuar de contacto entre los lugares de trabajo y la Asesoría Confidencial
- Ser referencia en este tema dentro de su sección sindical.

Durante este año 2017 se han realizado con este grupo un total de 43 horas de formación presencial distribuidas de la siguiente manera:

- 25 h. del curso *“Prevención y atención al acoso sexual con perspectiva de género y resolución de conflictos”*
- 2 h. *Análisis del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual del Ayuntamiento de Zaragoza.*
- 4 h. Tipos de acoso y su influencia en el ámbito laboral.
- 8 h. Psicología de la víctima y perfil del agresor
- 2 h. La prueba del delito en el acoso sexual

Hay que contar aparte la formación sobre el Plan de Igualdad y sobre Lenguaje inclusivo que el mismo grupo recibió como reciclaje en igualdad, en dos sesiones de 5 horas cada una (10 h.)

Total: 51 horas de formación.

3.C) Formación específica de carácter práctico para las diez personas que componen la Asesoría Confidencial.

Además de las 51 horas de formación detalladas en el apartado anterior se realizó con La Asesoría Confidencial una formación de carácter exclusivamente práctico.

Esta formación fue de 10 horas de duración, y sus contenidos se distribuyeron en 4 sesiones de 2:30 horas cada una, en las fechas: 3 de mayo, 29 de mayo, 12 de junio y 16 de octubre.

En dichas sesiones se profundizó en los pasos a seguir desde el momento en que se produce una denuncia por acoso hasta que el caso analizado se resuelve.

Los contenidos tratados son los siguientes:

- La Asesoría Confidencial y sus funciones.
- Rol de los asesores y asesoras confidenciales.
- La primera entrevista: acogimiento y escucha activa.
- Valoración de los casos y procedimientos de actuación.
- Aspectos clave de las denuncias.

En el año 2017 las/los integrantes de la Asesoría Confidencial han realizado 61 horas de formación para poder implementar *el Protocolo prevención y actuación frente al Acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual*.

SEGUIMIENTO DE LAS CLÁUSULAS DE GÉNERO EN LA CONTRATACIÓN MUNICIPAL

En el año 2016 se elaboró a través de un grupo técnico interdepartamental la instrucción municipal para la inclusión de las cláusulas sociales de género, pero como los

procesos de contratación se dilatan varios meses en su elaboración, a lo largo de ese año solo salieron a licitación dos contratos con cláusulas de género en su pliego de condiciones. Por tanto, el 2017 ha sido el primer año en el que se puede hacer un seguimiento de dichas cláusulas.

El seguimiento que se puede realizar a lo largo del año 2017 es un seguimiento exclusivamente cuantitativo en relación al número de contratos que han incluido las cláusulas de género. De nuevo la dilatación en el tiempo de la contratación municipal impide saber la respuesta de las empresas en relación a la ejecución de dichas cláusulas, por lo que es necesario posponer el análisis cualitativo para los próximos años.

Los objetivos de esta línea de trabajo son:

- 1. Sensibilizar y asesorar sobre la importancia de incluir las cláusulas de género en el proceso de contratación entre los y las profesionales municipales que intervienen en el mismo.**
- 2.- Sensibilizar a las empresas que licitan con el Ayuntamiento sobre la importancia de su colaboración en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.**
- 3.- Seguimiento cuantitativo sobre la inclusión de las cláusulas de género en los contratos realizados por el ayuntamiento.**
- 4.- Seguimiento cuantitativo sobre la inclusión de las cláusulas de género en los organismos autónomos y entidades del sector público municipal.**

Para cubrir estos objetivos se han realizado las siguientes actuaciones:

- 1. Sensibilizar y asesorar sobre la importancia de incluir las cláusulas de género en el proceso de contratación entre los y las profesionales municipales que intervienen en el mismo.**

1.A) A través de los coordinadores generales de las Áreas

La Comisión Delegada de Igualdad integrada por los seis coordinadores generales de las áreas son el primer eslabón de la cadena para sensibilizar a los profesionales de los distintos servicios y departamentos que intervienen en el proceso de contratación municipal. Por ello a lo largo del año 2017, en las dos reuniones realizadas, se ha informado sobre el grado de implementación de las cláusulas de género en la contratación municipal aportando sendos documentos sobre el seguimiento realizado de las mismas.

Además se ha instado a los coordinadores y coordinadora para que los patronatos y sociedades que dependen de cada área presentasen en sus consejos de administración la adhesión de las cláusulas sociales de género para ser introducidas en todas las contrataciones realizadas desde cada sociedad o patronato municipal.

1.B) Difusión y accesibilidad a las cláusulas a través del portal corporativo y

la web municipal.

En el Portal corporativo puede acceder el personal municipal a través del siguiente enlace: <http://intranet.red.zaragoza.es/ciudad/intranet/economia/> en el perfil del contratante.

En la Web municipal pueden acceder el personal de Sociedades y Patronatos municipales y las empresas interesadas en contratar con el Ayuntamiento a través del siguiente enlace: <http://www.zaragoza.es/ciudad/gestionmunicipal/contratos/>

1.C) Atención individualizada a los servicios municipales que lo han solicitado:

- Se han atendido consultas realizadas por los Servicios de Igualdad y Urbanismo, Patronato de Educación y bibliotecas y Patronato de Turismo.
- Se revisaron los pliegos Técnicos y Administrativos de los contratos del Servicio de Juventud:
- Al Servicio de Juventud a través de un contrato menor sobre "dinamización de grupos de trabajo del Plan Joven" que introdujo como línea transversal de trabajo con los grupos, la perspectiva de género.
- Animación de Casas de Juventud y PíEE: Los pliegos Técnicos y administrativos para esta contratación incluyeron las cláusulas sociales de género específicas para los contratos que tienen como objetivo la igualdad entre mujeres y hombres.

1.D) Sesiones de trabajo del mes de noviembre

Con el objetivo de realizar un seguimiento de la puesta en práctica de las cláusulas sociales de género en la contratación municipal se vio la necesidad de convocar a las distintas áreas municipales y a los patronatos y sociedades para analizar las dificultades o dudas encontradas en la aplicación de las mismas.

Agrupando las áreas en función del volumen de contrataciones realizadas a lo largo del año, así como en la homogeneidad de los procedimientos de contratación se realizaron tres reuniones:

- Derechos Sociales, con fecha 17 de noviembre, a la que acuden 8 profesionales del área con responsabilidad en la elaboración y seguimiento de contratos (siete mujeres y un hombre).
- Áreas de Participación y Transparencia, Cultura y Economía y el área de Servicios Públicos y Personal, con fecha 24 de noviembre (diez personas, cinco mujeres y cinco hombres).

- Patronatos y Sociedades, con fecha el 27 de noviembre, participando en la misma los patronatos de Educación, Turismo, y las sociedades de Vivienda, Deporte y Cultura (cinco personas, tres hombres y dos mujeres).

Áreas, Sociedades o Patronatos	Mujeres	Hombres	Total
Derechos sociales	7 -	1	8
Participación y Transparencia, Cultura y Economía y Servicios Públicos y Personal	5 -	5	10
Sociedades y Patonatos	2 -	3	5
Totales	14 -	9	23

(No se ha podido realizar la reunión con el área de Urbanismo, quedando pendiente para el próximo año).

Podemos afirmar que al menos 23 profesionales municipales que intervienen directamente en la elaboración de pliegos de condiciones están informados y formados sobre las cláusulas de género y su seguimiento.

2.- Sensibilizar a las empresas que licitan con el Ayuntamiento sobre la importancia de su colaboración en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

Tal como se ha señalado anteriormente y a pesar de no poder evaluar los resultados de las acciones de igualdad incluidas en las contrataciones municipales, se constata que se ha trabajado en el objetivo de sensibilizar a las empresas que licitan con el Ayuntamiento.

No podemos presentar datos cuantitativos porque las empresas hablan con los diferentes servicios gestores, pero estos han transmitido a la OTTG su interés y las numerosas consultas realizadas por las empresas en relación a las cláusulas de género.

Solamente dos empresas se han puesto en contacto directo con la OTTG, derivadas de los propios servicios gestores.

2.A) Sensibilización empresarial: la propia inclusión de cláusulas de género en la contratación.

Está sirviendo para que las empresas se interesen, se asesoren y busquen información específica en la Ley 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La inclusión de estas cláusulas de género está inspirada en dicha *Ley Orgánica del año 2007* y en directivas europeas anteriores, sin embargo, al no ser exigidas las obligaciones legales por las administraciones públicas, las empresas en general no

cumplen las normativas por lo que, bien están reproduciendo las desigualdades de género en el ámbito laboral o en el mejor de los casos, no están contribuyendo a impulsar la igualdad entre mujeres y hombres en nuestra sociedad.

El carácter obligatorio de las cláusulas sociales de género favorece la actitud proactiva de las empresas en el tema.

2.B) Facilitar la reflexión sobre la igualdad a través de la documentación que tienen que presentar y acreditar su seguimiento.

Un hecho diferenciador de las cláusulas de género de la contratación municipal del Ayuntamiento de Zaragoza, es la documentación elaborada para poder realizar el seguimiento de la implantación de las mismas. Toda empresa adjudicataria de un contrato municipal tiene que presentar periódicamente distintos documentos que acrediten el cumplimiento de las cláusulas de género, ello obliga a estar pendiente de las medidas a realizar en los plazos convenidos.

En cada empresa es necesario que intervengan distintas personas además de las que intervienen en el proceso de contratación, trabajadores y trabajadoras de la misma y también los sindicatos de cada empresa. Ello obliga a la reflexión y la difusión de las medidas de igualdad a aplicar en cada empresa con un efecto multiplicador en cuanto al número de personas que intervienen en el tema.

2.C) Potenciar nuevas medidas para la igualdad

En la mayoría de los contratos se obliga a la implementación de medidas que tienen que ver con:

- Lenguaje e imágenes
- Nuevas medidas de conciliación
- Elaboración e implementación de un Plan de Igualdad
- Nuevas contrataciones
- Medidas para la prevención y atención del acoso sexual en el ámbito laboral.

No obstante en estos primeros años de introducir las cláusulas de género, los objetivos van más dirigidos a generar hábitos en las empresas que se plantean hacer una nueva contratación como, por ejemplo, cuál es la modificación que hay que hacer en ese nuevo contrato para facilitar la igualdad entre mujeres y hombres. Es decir interesa más la reflexión sobre el tema que una medida aislada sin reflexión.

3.- Seguimiento cuantitativo sobre la inclusión de las cláusulas de género en los contratos realizados por el ayuntamiento.

Los datos que a continuación se presentan se han extraído de la intranet y la sede

electrónica a través del "Perfil del Contratante" y hacen referencia a los contratos realizados en 2017, para ello se han revisado los textos de los contratos procedentes de cada área clasificándolos en función de los tipos de contrato (por obra, servicio o suministro). También se analizan los contratos menores realizados en el mismo periodo de tiempo.

Contratos no menores		
Tipo de contrato	Nº de contratos	Inclusión de Cláusulas de Género
Obra	25	100% inclusión Cláusulas Género
Servicio	40	100% inclusión Cláusulas Género
Suministro	34	100% inclusión Cláusulas Género
Total	99	100% de contratos han incluido las Cláusulas Género

Como se puede observar a lo largo del año 2017 se han incluido las cláusulas de género en el cien por cien de los contratos realizados en el Ayuntamiento, en un total de 99 contratos. Esto ha sido así porque se introducen en los pliegos administrativos como condiciones especiales de ejecución desde el Servicio de Contratación que es la dependencia que tramita los expedientes de contratación.

En relación a los Contratos menores, tal como se recoge en el siguiente cuadro, y debido a que estos contratos no se llevan a cabo por el mismo procedimiento, en la primera parte del año tan apenas se incorporaron las cláusulas de género, es a partir del 15 de junio cuando se introduce una cláusula específica de género en el documento: Memoria Técnica que se establece en TRAMITA para contratos menores.

Contratos menores		
Tipo de contrato	Nº de contratos	Inclusión de Cláusula de Género
Obra	115	Generalmente se incluye la cláusula específica para Contratos Menores a través del modelo predeterminado: Ficha Técnica que se cumplimenta en TRAMITA a partir del 15 de junio de 2017.
Servicio	130	
Suministro	118	
Total	363	Del total de contratos menores realizados solamente el 22 % han incorporado la cláusulas de género

Por todo ello, del total de 363 contratos menores realizados en 2017 en el Ayuntamiento de Zaragoza, se ha incorporado la cláusula de género en el 22%.

También, durante 2017, se ha intentado sensibilizar a diferentes servicios municipales para elaborar pliegos de condiciones que integren la Igualdad entre mujeres y hombres en el objeto del contrato, así se ha elaborado el Pliego de Condiciones de Casas de Juventud y PIES que han incluido las Cláusulas Sociales específicas para contratos que tienen como finalidad la Igualdad.

4.- Seguimiento cuantitativo sobre la inclusión de las cláusulas de género en los organismos autónomos y entidades del sector público municipal.

La introducción de cláusulas de género en estos organismos y entidades es más compleja puesto que cada una se rige y aprueba sus contratos en su respectivo Consejo de Administración. Se ha enviado en varias ocasiones la información correspondiente, se les ha citado a la jornada de formación y a través de su Coordinador de Área responsable se les ha hecho llegar de nuevo, la documentación generada. Los resultados obtenidos son los siguientes:

Contratos no menores					
Sociedad/ Patronato	Tipo de contrato			Nº de contratos	Inclusión de Cláusulas de Género %
	Obra	Servicio	Suministro		
Ecociudad	2	6	1	9	100% inclusión Cláusulas Género, excepto en Suministros
Educación y Bibliotecas	0	3	1	4	100% inclusión Cláusulas Género, excepto en Suministros
Artes Escénicas e Imagen	0	1	1	2	0% inclusión Cláusulas Género
Zaragoza Cultural	0	7	2	9	100% inclusión Cláusulas Género
Zaragoza Deporte	0	6	2	8	0% inclusión Cláusulas Género
Zaragoza Dinámica	0	1	0	1	100% inclusión Cláusulas Género
Zaragoza Turismo	0	5	0	5	100% inclusión Cláusulas Género
Zaragoza Vivienda	5	3	1	9	0% inclusión Cláusulas Género
Total	7	32	8	47	El 59,6 de los contratos incluyen las Cláusulas de Género.

Como se puede apreciar el resultado es muy desigual entre las diferentes entidades y sociedades.

No obstante, de un total de 47 contratos se han introducido las cláusulas de género en el 59,6 % por lo que podemos concluir que la evaluación global de este primer año de inclusión de las cláusulas sociales de género es muy satisfactoria.

POTENCIAR EL PLAN DE IGUALDAD PARA EMPLEADAS Y EMPLEADOS MUNICIPALES (PIEM) Y SU COMISIÓN DE IGUALDAD (CIEM)

Durante el año 2017 la OTTG ha dedicado una gran cantidad de tiempos y energías a esta línea de trabajo. En el año anterior los esfuerzos y objetivos fueron de carácter organizativo, mientras que a lo largo del año 2017 se han centrado en la implementación de medidas del PIEM a través de los grupos de trabajo creados, así como

en el establecimiento de indicadores de evaluación y en el diseño de la memoria evaluativa. Todo ello debe permitir hacer un seguimiento sistemático del propio Plan de igualdad.

La Comisión de Igualdad del Plan de Igualdad de empleadas y empleados municipales se ha reunido a lo largo del año 2017 un total de cinco sesiones ordinarias y dos sesiones de trabajo y formativas preparadas y dirigidas por la OTTG.

Se puede acceder a los órdenes del día y a las actas de dichas reuniones a través del siguiente enlace <http://intranet.red.zaragoza.es/ciudad/intranet/igualdad/agenda>

El papel desempeñado por la OTTG en dicha Comisión va desde la preparación de la misma, elaboración de materiales, propuestas de trabajo, impulso de las medidas, convocatorias de reuniones de grupos de trabajo, dinamización de los grupos ... hasta la elaboración de la memoria del año 2017.

Los objetivos generales de la OTTG esta línea de trabajo han sido tres:

- 1) Dinamizar la Comisión de Igualdad de Empleadas y Empleados (CIEM)**
- 2) Potenciar el avance de las medidas del PIEM**
- 3) Difundir el PIEM entre las empleadas y empleados municipales**

1) Dinamizar la Comisión de Igualdad

1.A) Impulsar una nueva metodología de trabajo compartido en la CIEM.

Después de haber iniciado en 2016 el trabajo grupal interdisciplinar en la metodología de trabajo del PIEM, los objetivos del año 2017 se han centrado en facilitar a los grupos de trabajo herramientas para una sistematización del trabajo desarrollado que permita evaluar los resultados obtenidos.

Para ello se han trabajado los siguientes elementos:

- Priorizar las medidas a desarrollar en el año 2017.
Se desarrolló una sesión extraordinaria el día 22 de febrero en la que las personas integrantes de la CIEM repartidas en grupos de interés fijaron los criterios para seleccionar las medidas del PIEM a implementar en el año 2017. Todo ello sobre documentos elaborados por la OTTG.
- Realización de una sesión de formación de tres horas, el 25 de octubre, sobre indicadores de evaluación de género para poder tener un lenguaje común en la evaluación. Los contenidos de dicha sesión fueron impartidos por la OTTG.
- Elaboración de un cuadro de indicadores de evaluación sobre las medidas priorizadas en el año 2017 para ser utilizado por los grupos de trabajo con la supervisión posterior de la OTTG.

1.B) Sistematizar las reuniones de la CIEM

Con el objetivo de facilitar el desarrollo y la operatividad de las reuniones así como dar transparencia al trabajo desarrollado en la Comisión de Igualdad se han introducido y consolidado a lo largo del año 2017 las siguientes tareas:

- Elaboración de órdenes del día, para lo cual se ha establecido una reunión previa entre Recursos Humanos y la OTTG.
- Recogida de actas de las reuniones de la CIEM estableciendo un turno rotatorio entre los componentes de la Comisión, empezando por los Sindicatos.
- Publicación de las actas en el Portal Corporativo.

1.C) Recogida sistemática de las acciones del PIEM

El objetivo es crear hábitos de recogida de las tareas realizadas en los distintos grupos de trabajo para poder presentar resultados de forma homogénea y sistemática. Para ello:

- Diseño de una ficha de evaluación para las acciones ejecutadas del PIEM que permite una lectura rápida y clara de las tareas desarrolladas para implementar cada una de las acciones.
- Diseño de un modelo de memoria evaluativa sencilla y participativa para el año 2017 que permita dar cuenta de la labor desarrollada por la CIEM, así como valorar y determinar el estado de las acciones del PIEM.

2) Potenciar el avance de las medidas del PIEM

2.A) Priorización de las medidas a ejecutar en el año 2017

Los criterios adoptados para realizar esa priorización fueron fundamentalmente dos:

- Que las acciones tuvieran posibilidades claras de realización desde la CIEM.
- Que se determinase un órgano gestor responsable de su ejecución.

Las medidas a ejecutar en el año 2017 se priorizaron en una sesión extraordinaria, del mes de febrero, mediante trabajo grupal de todas las personas que componen la Comisión de Igualdad.

Finalmente de las 72 medidas que comprende el Plan de Igualdad fueron

priorizadas 45: 15 del área I, 15 del área II y 16 del área III.

2.B) Asumir un trabajo activo en los grupos:

- Se han impulsado los grupos de trabajo de la Comisión de Igualdad participando en todos ellos personal dependiente de la Oficina Técnica de Transversalidad de Género. Para ello, ha sido necesario convocar las reuniones, prepararlas, diseñar los materiales necesarios, recoger las aportaciones, redactar los documentos en cada grupo etc.
- A lo largo del año han venido funcionando cinco grupos de trabajo con un total de 23 reuniones y una participación constante de 20 personas en los grupos. Además hay que sumar las dos sesiones extraordinarias de la Comisión en las que ha habido que realizar un trabajo especial de preparación de documentos sobre los que trabajar y dar sesiones formativas.

2.C) Apoyar a Recursos Humanos en la gestión de la CIEM.

Durante el año 2017 ha sido necesario convocar varias reuniones desde la OTTG con RR.HH. para preparar las de la Comisión, elaborar órdenes del día, hacer propuestas y tener una visión de la marcha de la Comisión a medio y largo plazo.

El número total de reuniones ha sido: 10

Fechas: 18 de enero, 31 de enero, 17 de febrero, 3 de marzo, 21 de marzo, 28 de abril, 15 de mayo, 3 de julio, 18 de septiembre y 12 de diciembre.

2.D) Resultados cuantitativos de las medidas realizadas.

Resumen de resultados cuantitativos de las acciones del Plan que ha hecho directamente la OTTG.

Acciones priorizadas en el 2017	No Iniciadas	Iniciadas en Proceso	En Proceso Permanente	Ejecutadas y Acabadas	Asumidas sin estar priorizadas	Totales
Área I	5	6	3	1		15
Área II	5	4	3	2		14
Área III	3	2	8	6	(3)	19
Totales	13	12	14	9	(3)	48

El balance del trabajo de la Comisión de Igualdad en cuanto al número de acciones realizadas a lo largo del año 2017 es el siguiente:

- Para el año 2017 se priorizaron 45 acciones, sin embargo por distintos motivos se han abordado tres más, por lo que el balance se realiza sobre un total de 48

acciones.

- El total de acciones realizadas bien sean iniciadas en proceso, iniciadas en proceso permanente, o terminadas es de 35 acciones sobre un total de 48 acciones. Por lo que se puede decir que se **ha realizado el 73% de las acciones previstas**.
- Si sumamos las 12 acciones iniciadas en proceso con las 14 acciones iniciadas en proceso permanente, nos encontramos con 26 acciones sobre las que hay que seguir trabajando a lo largo del año 2018.
- Tenemos 7 acciones ya terminadas, sobre las que no hay que volver.
- Por último, hay 13 acciones que no han sido iniciadas este año y estaba previsto abordarlas.

3) Difundir el PIEM entre las empleadas y empleados municipales.

3.A) Reciclaje básico para todo el personal municipal.

Durante 2017 se realizaron 30 ediciones del curso programado por la OTTG, en el área de Servicios Públicos y Personal cuyos contenidos incluían la información del Plan de Igualdad, así como la información sobre el *Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y por orientación sexual*. La gestión de estos cursos se ha realizado desde el Centro de formación municipal.

Los/las participantes han sido 450, de los cuales 188 mujeres (47,77%) y 262 hombres (52,22%).

3.B) Sensibilizar a las Secciones Sindicales del Ayuntamiento sobre la importancia del Plan de Igualdad.

Reuniones:

- Se realizaron 2 reuniones de 2 horas de duración con las 7 secretarías generales de las secciones sindicales los días 9 de Junio y 5 de Octubre.

Resultados:

- Se analizaron las dificultades encontradas para introducir la perspectiva de género en la actuación sindical.
- Se concluyó la importancia de la Formación en género para las afiliadas y afiliados, así como lo indispensable de incorporar la igualdad en negociación colectiva.
- Finalmente se acordó realizar una jornada de formación sobre el tema de la Negociación colectiva para los/las sindicalistas que toman parte en la misma.

Jornada de formación:

- Se realizó en 19 de diciembre. (Los datos sobre esta Jornada se pueden

encontrar en la pág. 8 de esta Memoria)

Resultados:

- Se ve la importancia de mantener el contacto secciones sindicales - OTTG para introducir la perspectiva de género en su estructura y dinámica de trabajo.
- Se ha iniciado un debate en las ejecutivas sobre la necesidad de crear una figura delegada de igualdad en las secciones sindicales municipales.

Detalle numérico de los productos, servicios o actividades desarrolladas u obtenidas, con expresión de los diferentes indicadores cuantitativos utilizados en la gestión del servicio o actividad de las líneas de trabajo.

A continuación se adjuntan cuadros de indicadores por áreas trabajadas desde la OTTG tratando de resumir datos cuantitativos utilizados en la gestión de las líneas de trabajo.

1) INTRODUCCIÓN A LA TRANSVERSALIDAD EN LAS POLÍTICAS MUNICIPALES.

INDICADOR	Nº	Participación total	Mujeres	Hombres
Cursos impartidos	1	7	7	
Grupos de trabajo creados de forma estable	1	9	9	
Sesiones de formación-sensibilización impartidas	5	17	10	7
Jornadas de formación diseñadas	3	52	26	26
Cursos de formación programados	1	20	13	7
Documentos revisados	5			
Documentos elaborados	6			
Campañas de sensibilización	1	1200 carteles		

2) CONTRATACIÓN PÚBLICA CON ENFOQUE DE GÉNERO.

INDICADORES	Nº	Participación -	Mujeres	Hombres
Sesiones de trabajo.	3	23 -	14	9
Servicios/Departamentos asistentes a las sesiones.	22			
Documentos elaborados.	1			
Asesoramiento a Servicios Municipales.	5			
Asesoramiento a empresas.	1			
Sociedades y Patronatos que han informado en los Consejos de Administración de las Cláusulas de Género.	4			

INCLUSIÓN DE LAS CLÁUSULAS DE GÉNERO EN LOS CONTRATOS.

Contratos realizados durante 2017		Contratos por Procedimiento Abierto	Contratos Menores
	Nº de contratos realizados	99	363

Contratos realizados por el Ayuntamiento	Nº de contratos que incluyen las cláusulas	99	83
	Porcentaje de contratos que incluyen cláusulas de Género	100%	22%
Contratos realizados por Sociedades y Patronatos	Nº de contratos realizados	47	117
	Nº de contratos que incluyen las cláusulas	28	31
	Porcentaje de contratos que incluyen cláusulas de Género	60%	26,5%

3) IMPULSO DEL PLAN DE IGUALDAD PARA EMPLEADAS Y EMPLEADOS MUNICIPALES (PIEM) Y SU COMISIÓN DE IGUALDAD (CIEM)

Dinamizar La comisión de Igualdad (CIEM)

Indicadores	Nº	Participación total	Mujeres	Hombres
Grupos de trabajo	5	20	18	2
Reuniones grupos de trabajo	23	20	18	2
Sesiones extraordinarias CIEM	2	38	30	8
Documentos elaborados	7	OTTG	3	
Documentos revisados	5	OTTG	3	

Potenciar el avance de las medidas del PIEM

Medidas Priorizadas	Medidas Realizadas	Porcentaje
45	35	77%

Difundir el PIEM entre las empleadas y empleados municipales

Indicadores	Nº	Participación total	Mujeres	Hombres
-------------	----	---------------------	---------	---------

Cursos de reciclaje	30	450	188	262
Reuniones con sindicatos	2	21	6	15
Jornadas de formación sobre transversalidad de género	1	18	6	12

Al analizar tanto cuantitativa como cualitativamente la tarea abordada por la OTTG es importante recordar los recursos humanos existentes en la misma y hacer hincapié sobre la necesidad de incrementar los mismos, pero muy especialmente sobre la necesidad de crear una red de personas por áreas municipales que asuman la transversalidad de género en las diferentes áreas.