



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ZAMORA

III PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD

-AYUNTAMIENTO DE ZAMORA-



Índice

- IntroducciónPág. 2.
- Contexto sociodemográfico.....Pág. 3-13.
- Marco normativo contextualPág.14-21.
- Principios rectoresPág. 22-23.
- Áreas/Objetivos estratégicosPág.24-45.
 - Transmisión de valores y actitudes igualitariasPág.24.
 - Empleo. Conciliación de la vida familiar y laboral.....Pág. 28.
 - Participación social y empoderamientoPág. 31.
 - Salud y calidad de vidaPág. 33.
 - DeportePág. 35.
 - Mujeres en situación de especial vulnerabilidadPág. 36.
- EjecuciónPág. 45.
- Evaluación y seguimientoPág.46.
- Anexo IPág.47-77.



Introducción

A pesar de todos los avances que en materia de igualdad se han producido en los últimos años, y de su amplio reconocimiento en nuestro ordenamiento jurídico, la vida diaria sigue mostrando situaciones en las que las mujeres y los hombres no disfrutan de los mismos derechos y oportunidades.

El Ayuntamiento de Zamora, consciente de las barreras que aún persisten, trabaja activamente para remover los obstáculos que impiden alcanzar la igualdad de hecho y lograr una sociedad más justa, más cohesionada e igualitaria.

En este sentido es prioridad del Ayuntamiento de Zamora, impulsar iniciativas y medidas concretas que contribuyan a crear las condiciones y las estructuras sociales para lograr la consecución de la igualdad real y efectiva. Avanzar en este empeño y continuar el camino emprendido, partiendo de estudios demográficos de la población zamorana y de las evaluaciones realizadas de los planes anteriores, así como del consenso y la gran participación de las diversas fuerzas sociales y políticas. Se trata de implicar al conjunto de la sociedad para alcanzar altas cotas de participación, favoreciendo la presencia equitativa de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida social, cultural y política, conciliando la vida familiar y profesional.

El III Plan Municipal de Igualdad del Ayuntamiento de Zamora, plantea nuevas políticas transversales y de acción positiva, como marco de referencia para desarrollar ese compromiso institucional con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El presente plan tiene como principios inspiradores la transversalidad de género, el empoderamiento de la mujer, la participación social y política, la corresponsabilidad ante la igualdad, la paridad y la equidad, la igualdad de trato, así como el enfoque integral y las acciones positivas. Institucionalizar el enfoque de género en las políticas públicas, teniendo en cuenta el impacto de género que las mismas tienen en la vida de la ciudadanía.

Las materias a abordar desde este Plan son la transmisión de valores y actitudes igualitarias, el empleo y la conciliación familiar-laboral, la participación equilibrada en las políticas municipales, la salud y la calidad de vida, el deporte, y las mujeres de colectivos más vulnerables como las mujeres discapacitadas, las de la tercera edad, aquellas que pertenecen a algún colectivo minoritario, aquellas que ejercen o ejercieron la prostitución o las que padecen algún tipo de adicción.



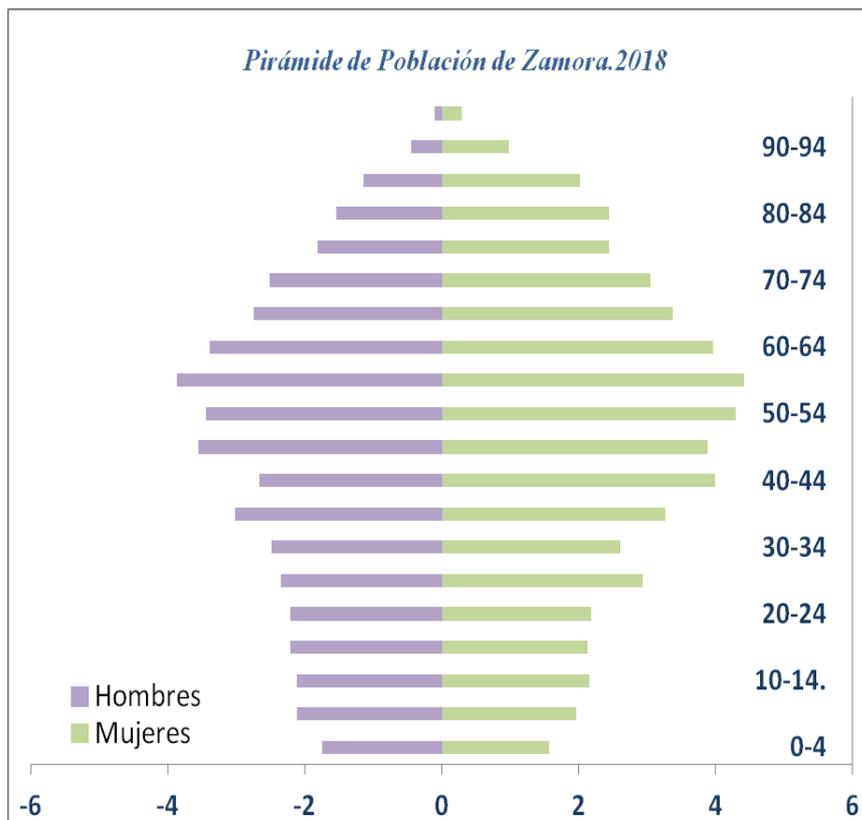
Contexto Sociodemográfico

Datos demográficos

La población de Zamora registrada a fecha de 1 enero de 2019, según datos del servicio del padrón del Ayuntamiento de Zamora, asciende a 61.923 habitantes, de los cuales 28.821 son hombres (47%) y 33.102 son mujeres (53 %). El mayor grupo de población se concentra en el intervalo de 55-59 años, donde siguen siendo más mujeres que hombres, manteniendo el porcentaje general. Pero a medida que avanzamos en los rangos de edad, también aumenta el porcentaje de mujeres frente al de los hombres. A partir de los 80 años las mujeres superan en un 38% a los hombres, a los 95-99 años en un 26% y en un 89% cuando nos acercamos a los 100 años de edad.

Distribución de la población de Zamora, por intervalos de edad y en función del sexo. Año 2018

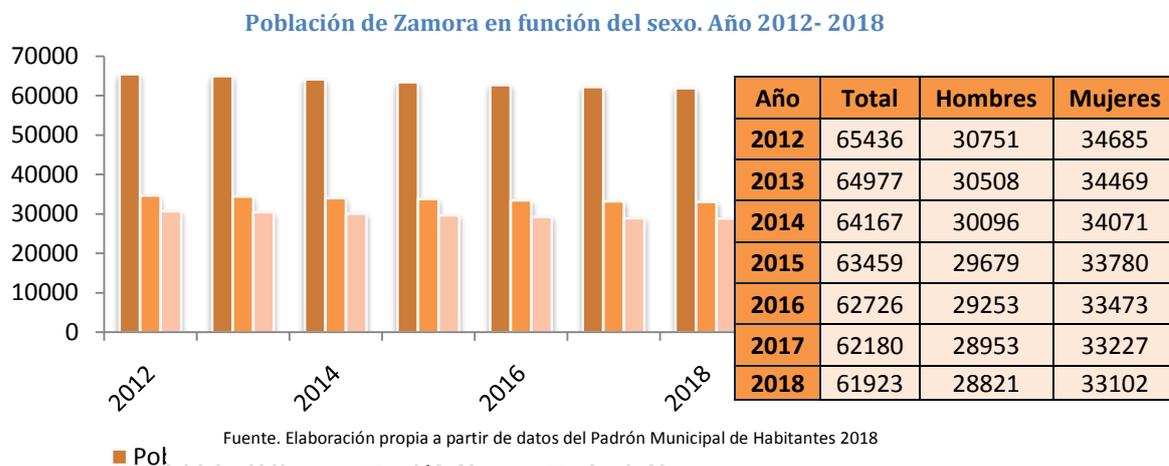
Intervalo de Edad	Hombres	Mujeres
0-4	1081	971
5-9	1307	1212
10-14	1317	1333
15-19	1373	1321
20-24	1369	1351
25-29	1460	1481
30-34	1537	1619
35-39	1871	2022
40-44	2268	2471
45-49	2203	2402
50-54	2139	2654
55-59	2393	2732
60-64	2099	2457
65-69	1705	2087
70-74	1560	1881
75-79	1125	1519
80-84	955	1519
85-89	708	1250
90-94	281	605
95-99	66	185
>=100	4	30
Subtotal	28.821	33.102
Total	61.923	



Fuente. Elaboración propia a partir de datos del Padrón Municipal de Habitantes 2018



Es de destacar, en descenso progresivo que presenta la población de Zamora a lo largo de los años. Tomando como referencia los datos de los años 2012-2018, Zamora ha perdido de media 586 habitantes por año. El porcentaje de habitantes por sexo se mantiene estable a lo largo de los años en un 53% de mujeres, frente un 47% de hombres.



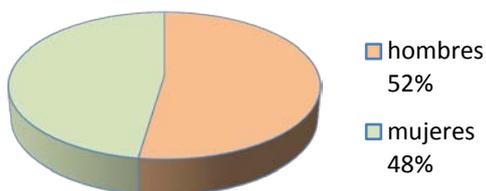
La tasa de natalidad de Zamora sigue descendiendo progresivamente desde el año 2013, situándose en 6,5 en el año 2017, bastante por debajo de los valores obtenidos a nivel estatal, que se sitúa en 8,41, según el Instituto Nacional de Estadística.





En referencia al sexo, de los nacidos en 2017 en Zamora, el 52% son hombres y el 48% mujeres.

Nacimientos por sexo. Zamora. Año 2017

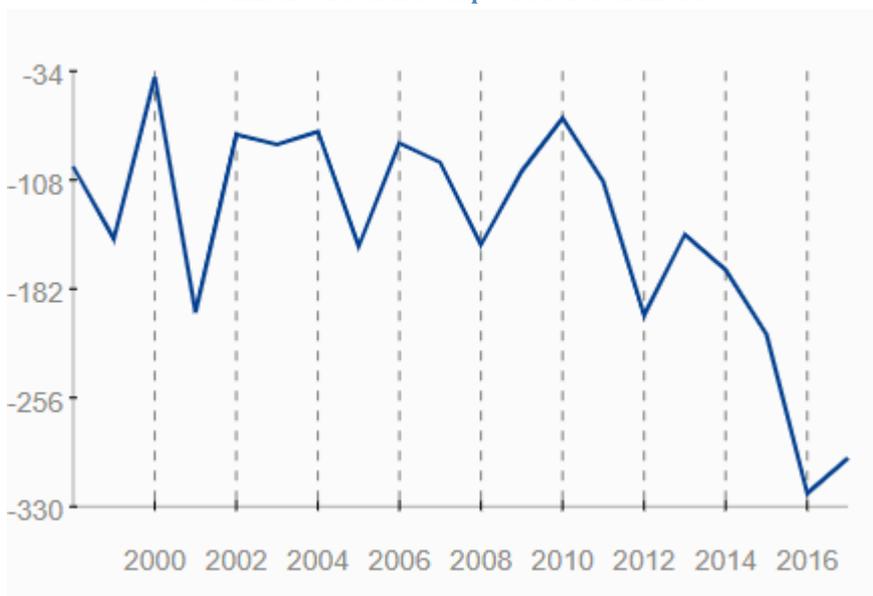


Nacimientos Zamora. Año 2017		
Hombres	Mujer	Total
473	431	904

Fuente. Elaboración propia a partir de datos del INE y Padrón Municipal de Habitantes 2017

El crecimiento natural de la población de Zamora esta en valores negativos desde el año 2013, presentando un crecimiento interanual de -7,5%, según datos del Observatorio Urbano del Ayuntamiento de Zamora. El número de nacimientos en la ciudad de Zamora en el año 2017 fue de 473, mientras que el número de defunciones fue de 752, esto produce una diferencia de -297, y se traduce en un envejecimiento paulatino de la población, al haber un mayor número de defunciones que de nacimientos.

Crecimiento natural de la población de Zamora



Fuente: Observatorio Urbano Ayuntamiento de Zamora



Esperanza de vida al nacimiento de los Zamoranos en 2017, se establece en 80 años para los hombres y en 85 años en el caso de las mujeres.

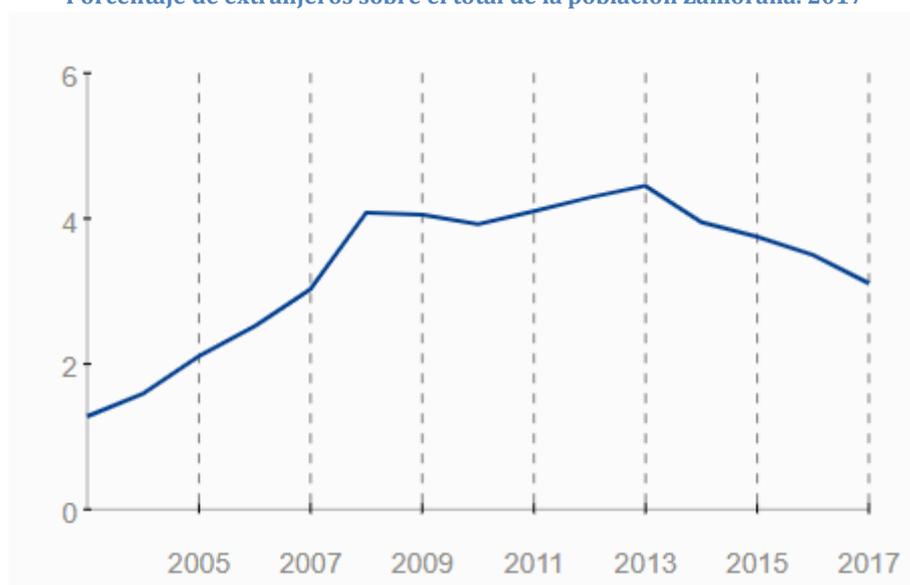
Esperanza de vida al nacimiento de los Zamoranos

	2017	2016	2015
Ambos Sexos	83,05	83,22	83,60
Hombre	80,49	80,47	80,67
Mujer	85,80	86,16	86,75

En base a los datos del servicio del padrón del Ayuntamiento de Zamora, la población de Zamora es en su mayoría española (96,33 %). En cuanto a la población extranjera que reside en Zamora, que representa solamente un 3,67 %, proceden principalmente de Bulgaria (0,51%), Portugal (0,47%), Rumania (0,40%), Marruecos (0,34%), China (0,23%), República Dominicana (0,22%), Venezuela (0,21%), Colombia (0,21%) y Brasil (0,13%).

En cuanto a la distribución por sexo de la población extranjera de Zamora, hay mayor presencia de hombres (una media de 0,04%) procedentes de China, Portugal y Marruecos. Sin embargo contamos con un mayor número de mujeres (0,03% de media) procedentes de Bulgaria, Rumania, República Dominicana, Brasil, Colombia o Venezuela.

Porcentaje de extranjeros sobre el total de la población Zamorana. 2017



Fuente: Observatorio Urbano Ayuntamiento de Zamora



Educación

Tomando como referencia datos estadísticos de la Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León, del curso 2017-2018, hemos de destacar que hay una mayor presencia de mujeres (208.076 alumnas) que de hombres (206.512 alumnos) matriculados en las etapas no universitarias en Castilla y León. Los hombres superan en número de matriculaciones en los estudios de ESO, Grado medio o Grado superior, pero en los estudios de Bachiller, Enseñanzas Especiales (música, y artes plásticas o diseño principalmente) y en Adultos son las féminas las que destacan.

Alumnos/as matriculados/as en estudios no universitarios. Castilla y León. Curso 2017/2018			
Etapas Educativas		Hombres	Mujeres
Enseñanzas de régimen general	Infantil Primer Ciclo	5.807	5.466
	Infantil Segundo Ciclo	28.345	26.210
	Primaria	64.298	60.200
	Educación Especial	850	474
	E.S.O.	43.234	41.024
	Bachillerato diurno	13.949	15.925
	Bachillerato distancia	1.120	1.076
	Bachillerato nocturno	687	629
	C.F. Grado Medio (Presencial)	8.481	6.603
	C.F. Grado Medio (Distancia)	804	802
	C.F. Grado Superior (Presencial)	9.847	7.064
	C.F. Grado Superior (Distancia)	897	1.464
	C. Formación Profesional Básica (Todos)	3.061	1.290
	Total	181.380	168.227
Enseñanzas de régimen especial	Enseñanza idiomas	7.083	12.321
	Enseñanza idiomas a distancia	752	1.302
	Enseñanzas danza	56	514
	Enseñanzas musicales	9.498	10.975



Enseñanzas de régimen especial	C.F. Artes plásticas y diseño. Grado medio	53	96
	C.F. Artes plásticas y diseño. Grado superior	306	408
	Enseñanzas Deportivas	227	51
	Otras Enseñanzas Artísticas	235	530
	Total	18.210	26.197
Adultos		6.922	13.652
Total		206.512	208.076

Fuente: Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León

En cuanto a estudios universitarios, de un total de matriculados/as de 72.088, las mujeres representan el 56,17 %.

Alumnos/as matriculados/as en estudios universitarios. Castilla y León. Curso 2017/2018		
Hombres	Mujeres	Total
31.603	40.485	72.088

Fuente: Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León

Respecto a la especialización de los estudios, es de destacar que se mantiene una cierta segregación en función del sexo del alumnado. Las ramas técnicas y científicas están más copadas por hombres, optando las mujeres en su mayoría por estudios sociales y humanidades. En términos generales, en cuanto a estudios universitarios se refiere, las mujeres se decantan, principalmente, por Enfermería, Educación Infantil o Primaria, Psicología, y los hombres por Ingeniería mecánica, Medicina y Arquitectura. En la formación laboral, las mujeres se matriculan más en Imagen Personal, Sanidad, Administración y campos relacionados con Servicios Socioculturales y a la Comunidad; los hombres optan más por ramas relacionadas con la Automoción, la Electricidad, la Electrónica, la Informática o las actividades Agrarias.



Mercado de trabajo

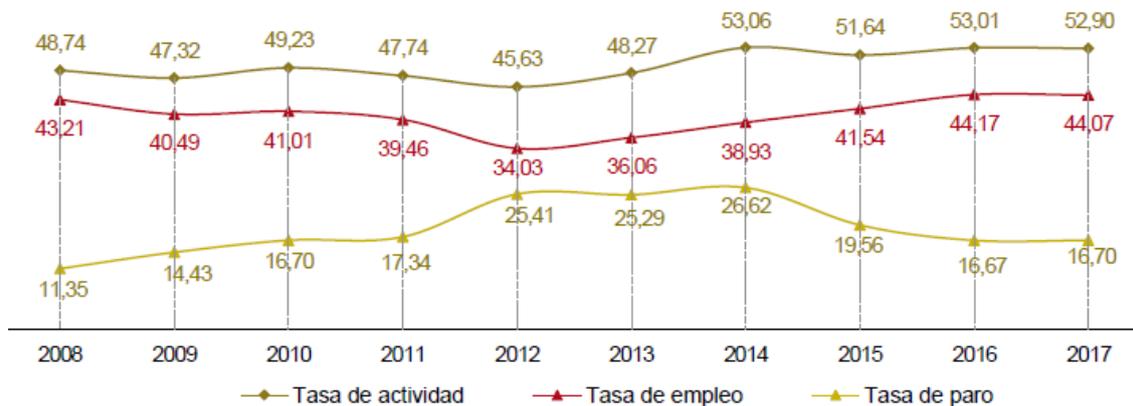
Según los datos obtenidos del Informe del Mercado de Trabajo de la Provincia de Zamora, publicado por el Servicio Público Estatal de Empleo, la población activa zamorana disminuyó en 2017 en 1.500 personas, lo que supone un 1,80% con respecto al año 2016. La tasa de actividad de la provincia de Zamora se sitúa un 1,5% por debajo de la autonómica y prácticamente 6 puntos por debajo de la estatal. Por sexos, decir que la población activa de en hombres aumentó en 1.700 personas (3,79% en términos relativos), pero entre las mujeres se produjo un descenso de 3.300 personas (8,57% en términos relativos).

En cuanto al paro de la población Zamorana, de 2016 a 2017 se produjo un decremento de 2,16%. Se registraron 13.600 parados, 300 menos que el año anterior. La tasa de paro estimada por la EPA aumentó el último año hasta situarse en el 16,70%, superior a la de Castilla y León que fue del 13,71%. En el caso de las mujeres descendió el paro en 1.200 personas un 13,64% menos que el año anterior y en el caso de los hombres aumentó el paro en 1.000 personas un 20% en términos relativos.

Se produce un decremento del 2,02% de trabajadores en Zamora, al perder 1.400 trabajadores en 2017, niveles superiores a la media obtenida en Castilla y León, que se establece en un 0,73%. Cifras que chocan con las de nivel estatal, donde se aprecia aumentó en el número de trabajadores un 2,65%.

En cuando a la tasa de empleo estimada por la EPA para Zamora, disminuyó ligeramente hasta situarse en el 44,07%, inferior a la de Castilla y León que se sitúa en 46,94% y al contrario que a nivel estatal aumentó hasta el 49,07%. Por sexos, aumentó el empleo entre los hombres un 2,02%, 800 trabajadores más que en 2016, y en las mujeres por el contrario se registraron 2.000 trabajadoras menos que supusieron un decremento de la ocupación femenina del 6,76%.

Evolución de las tasas de actividad, empleo y paro en Zamora



Fuente: Informe del Mercado de Trabajo de la Provincia de Zamora. Servicio Público Estatal de Empleo. 2017

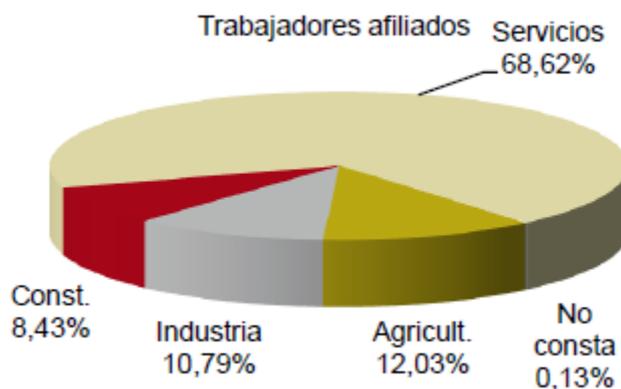


En cuanto al perfil de la los trabajadores y trabajadoras Zamoranas, en el 2017, el Régimen General incluyó el 65,08% de los trabajadores afiliados, de los cuales el 49,61% son hombres y el 50,38% mujeres. Los autónomos representaron cerca del 31% del total de afiliados de la provincia, de los cuales los varones representaron el 69,64% y las mujeres solo el 30,36%. En el Régimen Especial Agrario se incluyeron el 2,26% de los afiliados, de los cuales tan solo las mujeres representan el 14%. Sin embargo en el Sistema Especial de Empleados de Hogar, que representa un 1,72% de las afiliaciones en Zamora.

Perfil del trabajador		Total de trabajadores	Régimen General			Régimen Especial
			Régimen General	Sistema especial agrario	Sistemas especial empleados/as del hogar	Autónomos/as
sexo	hombre	31.659	18.308	1.103	27	12.221
	mujer	25.040	18.592	177	942	5.329

Fuente: Informe del Mercado de Trabajo de la Provincia de Zamora. Servicio Público Estatal de Empleo. 2017

Por sectores económicos, en Zamora predomina el sector servicios con el 68,62 % de los afiliados/as (5.737 empresas y 38.909 trabajadores/as afiliados/as). Le sigue el sector de la agricultura con un 12,03 % de afiliados/as, la industria con 10,79 % y la construcción con 8,43%.



Fuente: Informe del Mercado de Trabajo de la Provincia de Zamora. Servicio Público Estatal de Empleo. 2017



En cuanto al tipo de contrato, el 56,53 % de los trabajadores afiliados al Régimen General en 2017 en Zamora tuvieron un contrato indefinido y el 32,29 % de trabajadores tienen contratos temporales. La mayor parte de estos contratos indefinidos, el 52%, se realizaron a hombres, frente a los contratos temporales que son en su mayoría, 51%, realizados a mujeres.

Los contratos a jornada completa representan el 63,35 %, de los cuales el 59,06 % fueron firmados por varones, mientras que el 24,09 % de la contratación se produjo a tiempo parcial. Los hombres son los mayores beneficiarios de la contratación a jornada completa con un 59%, al contrario que en la contratación parcial que las mujeres representan casi el 67%.

Tomando como referencia el sexo y la edad de los trabajadores y trabajadoras, destacar que en el intervalo de 45 y 54 años se registraron más contratos a mujeres que a hombres, entre 25 y 34 años el número de contratos entre ambos sexos se asemeja bastante y en el resto de los intervalos de edad los hombres presentan mayor contratación.

Si tenemos en cuenta el nivel educativo, resaltar que el 35,93% de los contratos correspondieron a personas con estudios primarios o sin acreditación y el 31,58% a los que cuentan con la educación secundaria obligatoria, y tan solo el 9,87% a personas universitarias. En referencia a la contratación por sexos y nivel formativo, decir que a los hombres se les formalizaron mayor número de contratos en los niveles formativos más bajos, el 52% de los contratos de los de enseñanza secundaria obligatoria, a diferencia de las mujeres que para el 67,51 % de los contratos precisaban titulación universitaria se realizaron a mujeres.

Contratación según nivel formativo y sexo

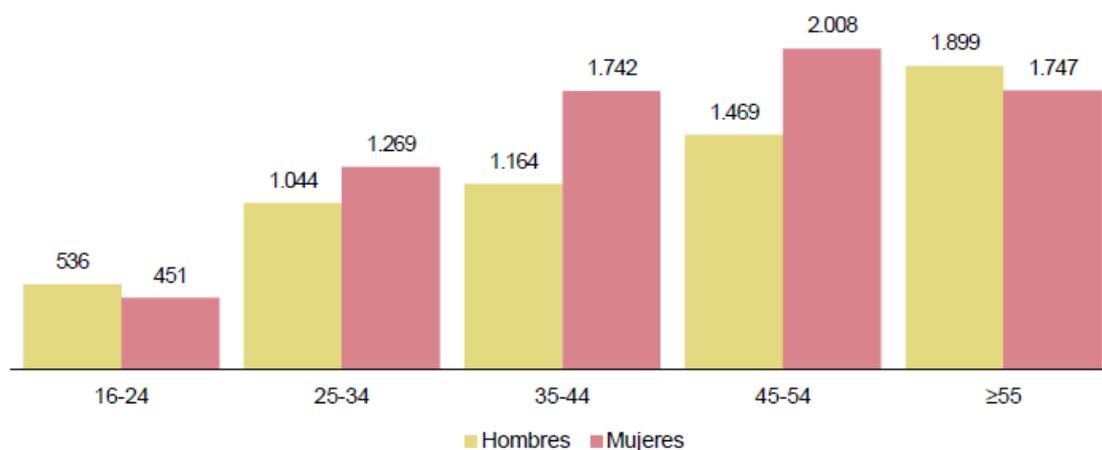
Nivel formativo	Total de contratos	Hombres	Mujeres
Estudios primarios/sin acreditar	19.774	11.967	7.807
Educación Secundaria Obligatoria	17.381	9.040	8.341
Bachillerato	3.946	1.740	2.206
Grado Medio FP	4.300	1.704	2.596
Grado Superior FP	4.146	1.649	2.497
Universitario	5.430	1.824	3.606
Indeterminado	62	1	61
Total	55.039	27.925	27.114

Fuente: Informe del Mercado de Trabajo de la Provincia de Zamora. Servicio Público Estatal de Empleo. 2017



El perfil más frecuente del demandante de empleo en Zamora es el de la mujer (54% de probabilidad frente a los varones), generalmente perteneciente al intervalo de 45-54 años. Solamente el desempleo es mayor en los hombres que en las mujeres una vez que sobrepasamos el intervalo de mayores de 55 años. Sin embargo, en ambos casos, las tasas más bajas de paro se dan en el intervalo de entre 16 y 24 años.

Demandantes parados según sexo y edad. Zamora 2017



Fuente: *Informe del Mercado de Trabajo de la Provincia de Zamora*. Servicio Público Estatal de Empleo. 2017

Conciliación de vida laboral y familiar, el ocio y tiempo libre

Tomando como referencia la *Encuesta sobre el empleo del tiempo 2009-10* realizada por el *Instituto Nacional de Estadística (INE)* y su publicación sobre la situación social en España de las mujeres y los hombres 2011, hemos de destacar que las diferencias existentes en el empleo del tiempo de hombres y mujeres continúan siendo significativas.

La participación de las mujeres en el trabajo remunerado, pese haber aumentado paulatinamente en los últimos años, aún se sitúa a más de 10 puntos de diferencia respecto a la participación masculina (38,7% y 28,2%, respectivamente). Además el tiempo medio diario dedicado al trabajo remunerado por los hombres supera en más de una hora al de las mujeres.

Sin embargo, en cuanto a la participación masculina en las actividades de hogar y el cuidado familia, sigue habiendo una diferencia de 17 puntos porcentuales a cargo de las mujeres (74,7% los hombres y 91,9% las mujeres). Las mujeres dedican de media diaria a estas cuestiones dos horas más que los varones.

En cuanto al tiempo dedicado al Voluntariado, hay más de cinco puntos de diferencia en la participación de las mujeres respecto a los varones. (9,4% en los hombres y 14,8% en las mujeres). Si tenemos en cuenta la media diaria que se les dedica al voluntariado, la diferencia es de tan solo media hora, a favor de las féminas.



Los hombres participan más en actividades de tiempo libre (casi 6 puntos más) y durante más tiempo (20 minutos de media diaria), especialmente en Deportes y actividades al aire libre.

En cuanto a la dedicación a las aficiones y la informática, también son los varones los que se sitúan por delante, casi 12 puntos más, si tenemos en cuenta que la participación en estos ámbitos se establece en 35,8% para los hombres y en 23,9 % para las mujeres. Aunque las diferencias en cuanto al tiempo medio diario se reducen a aproximadamente 20 minutos, respecto de las mujeres.

No obstante, hay actividades en las que ambos sexos participan de forma similar, como en las cuidados personal, las de vida social y diversión o de atención a los medios de comunicación. En cuanto a estas actividades de similar participación, decir que diariamente de media los hombres dedican 17 minutos más a los medios de comunicación, y las mujeres 11 minutos más a la vida social.

Empleo del tiempo de la Población Española en función del sexo

Actividades Principales	Total de Personas		Hombres		Mujeres	
	% personas	Duración media diaria	% personas	Duración media diaria	% personas	Duración media diaria
Cuidados personales	100,0	11:30	100,0	11:33	100,0	11:26
Trabajo Remunerado	33,3	7:24	38,7	7:55	28,2	6:43
Estudios	12,6	5:09	12,5	5:13	12,7	5:05
Hogar y Familia	83,4	3:38	74,7	2:32	91,9	4:29
Voluntariado y reuniones	12,1	1:58	9,4	2:10	14,8	1:51
Vida social y diversión	57,7	1:49	56,0	1:54	59,3	1:43
Deportes y actividades al aire libre	39,8	1:52	42,7	2:03	36,9	1:40
Aficiones e informática	29,7	1:54	35,6	2:05	23,9	1:38
Medios de comunicación	88,3	2:57	88,0	3:06	88,7	2:49
Trayectos y tiempo no especificado	84,2	1:23	86,8	1:25	81,6	1,21

Fuente: INE. Encuesta sobre el empleo del tiempo 2009-10



Marco normativo contextual

El contexto jurídico en el que se fundamenta el III PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ZAMORA es el siguiente:

CONTEXTO INTERNACIONAL

- **Carta de las Naciones Unidas.** (1945): Establece los derechos de las mujeres como un principio básico.
- **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW).** (1979), ratificada por España en 1983. Se declara que la discriminación contra las mujeres vulnera los principios de igualdad de derechos y de respeto a la dignidad humana, dificultando la plena participación de las mujeres en la vida política, social, económica y cultural.
- **Declaración Universal de los Derechos Humanos** (1948): Art. 1. “toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamadas en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo”. “Todos los seres humanos nacen libres y en igualdad de dignidad y derechos”
- **Conferencias Mundiales sobre las Mujeres:** destacan la transversalidad de género y la representación equilibrada de mujeres y hombres.

Especial mención a la **IV Conferencia Mundial de la Mujer de Beijing** (1995). Se introdujo la estrategia de mainstreaming de género como mandato intergubernamental. En su seno aflora la Declaración y Plataforma de Acción para la Igualdad, el Desarrollo y la Paz, referente en materia de igualdad para la elaboración de políticas públicas.

Periódicamente la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW) se reúne para analizar los avances logrados desde que se adoptó la Plataforma de Acción de Beijing. Destacamos **Beijing + 15, New York** (2010) seno de la creación de la entidad ONU – Mujer.

- **ONU Mujeres** (2010). Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer. Destacar el Convenio de Asociación Estratégica entre ONU Mujeres y España para promover los derechos de las mujeres y la igualdad de género. (2015)
- **Agenda 2030 para el desarrollo sostenible.** Plan de acción, creado por la Asamblea General de la ONU, a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, que también tiene la intención de fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia



CONTEXTO EUROPEO

- **Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales del Consejo de Europa** (1950): Art. 14. Expresamente fórmula de la igualdad y no discriminación por razón de sexo.

- **Tratado de Roma** (1957). En su art 119 establece que los Estados miembro velaran por la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo.

- **Tratado de la Unión Europea**, (Maastricht, 1992). En su art. 6 establece que el principio de igualdad no obstará para que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.

- **El Tratado de Ámsterdam** (1997). Insiste en el principio de Igualdad como valor fundamental, siendo uno de los objetivos a alcanzar por parte de todos los Estados Miembros.

- **Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea** (2000). En su art. 20 establece la Igualdad de todas las personas ante la ley. Ya en su art. 21 destaca la no discriminación, especialmente por razón de sexo, entre otros muchos aspectos. También establece en su Art.23 la Igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de empleo, trabajo y retribución. Resalta que el principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.

- **Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres** (2001-2005). Su objetivo es contribuir a combatir las desigualdades entre hombres y mujeres en la vida económica, política, civil y social, integrando la perspectiva de género en todas las políticas comunitarias y desarrollando medidas de acción específicas a favor de las mujeres.

- **Tratado de la Constitución Europea** (2004). En su Art. I-2 incluye la igualdad entre mujeres y hombres como un valor de la Unión. Así mismo en el Art. I-3 establece que la Unión fomentará la igualdad entre mujeres y hombres. Concretamente en el Art. II-81 de No Discriminación, prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.

- **Directivas de la Unión Europea.**

Directiva 92/85/CEE, relativa a la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz, o esté en período de lactancia.

Directiva 97/80/CE, invierte la carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo.



Directiva 2002/73/CE, 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/CE, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

- **Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local.** (2005-2006). Destinada a los gobiernos locales y regionales de Europa, invitándoles a firmarla y a adoptar una postura pública sobre el principio de igualdad de mujeres y hombres, y a aplicar en su territorio los compromisos definidos en ella.

- **Plan de trabajo de la Unión Europea para la igualdad entre las mujeres y los hombres.** (2006-2010). Destaca la importancia de trabajar en la conciliación de la vida laboral y familiar, la persistencia de estereotipos sexistas y el desigual reparto de las responsabilidades familiares.

- **Carta de la Mujer** (marzo 2010), un compromiso reforzado en favor de la igualdad entre mujeres y hombres, que insiste en la necesidad de incorporar la igualdad de trato y oportunidades, de forma transversal, en todas sus políticas.

- **Plan estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015.** Recoge las prioridades definidas por la Carta de la Mujer y describe las acciones claves en este período y los objetivos de la Unión Europea en materia de igualdad que consisten en garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre ambos sexos y en luchar contra toda discriminación basada en el sexo.

- **Convenio sobre la Prevención y la Lucha contra la Violencia hacia las Mujeres y la Violencia Doméstica.** (2011). Crea un marco legal integral para prevenir la violencia y para proteger a las víctimas, tratando de garantizar que los abusos no queden impunes. Presta especial consideración a varias formas de violencia contra las mujeres, como son la mutilación genital, el matrimonio forzado, el acoso sexual o la violencia física y psicológica contra las mujeres.

- **II Pacto Europeo por la Igualdad de Género** (2011-2020). Incide en reducir las desigualdades en cuanto a empleo y protección social; promover un mejor equilibrio entre vida laboral y vida privada para mujeres y hombres; y combatir todas las formas de violencia contra la mujer.



ÁMBITO ESTATAL

- **Constitución Española.** Consagra, en el art. 1.1., como valor superior del ordenamiento jurídico entre otros, la justicia y la igualdad. Así mismo en el Art. 14., establece que “Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. Además “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social” (Art. 9.2.)

- **Ley 39/99, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.** Introduce cambios legislativos en el ámbito laboral, para que los trabajadores y trabajadoras puedan participar de la vida familiar. Destacar que se introducen modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores en lo relativo a permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, paternidad y el cuidado de la familia; se amplía el derecho a la reducción de jornada y excedencia a los trabajadores que tengan que ocuparse de personas mayores y enfermas; modificaciones en la regulación de los permisos por adopción y acogimiento permanente y preadoptivo; se incluyen el riesgo durante el embarazo, las enfermedades causadas por el mismo, el parto y la lactancia como supuestos justificados de ausencia de trabajo.

- **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 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.** Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria. (Art1.)

Prevé un instrumento muy valioso para propiciar la consecución de este objetivo: los planes de igualdad. Definidos en su artículo 46 como "un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados".



Planes de Igualdad de Oportunidades.

I Plan de Igualdad de Oportunidades (1988-1990)

II Plan de Igualdad de Oportunidades (1993-1996)

III Plan de Igualdad de Oportunidades (1997-2000)

IV Plan de Igualdad de Oportunidades (2003-2006)

- Planes Estratégicos.

I Plan Estratégico de Igualdad Oportunidades (2008-2011)

II Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2014-2016)

Es de destacar las Leyes contra la violencia de género:

- **Ley 27/2003, reguladora de la orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica.**

- **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la Violencia de género.** Cuyo objetivo es actuar contra la violencia por razón de género que sufren las mujeres como una manifestación clara de la discriminación de manera integral y multidisciplinar.

- **Pacto de Estado contra la Violencia de Género.** Aprobado el 28 de septiembre de 2017 y ratificado por todas las Comunidades Autónomas y Ciudades con Estatuto de Autonomía y la Federación Española de Municipios y Provincias. Supone la unión de un gran número de instituciones, organizaciones y personas expertas en la formulación de medidas para la erradicación de la violencia sobre las mujeres, tras identificar la situación en la que se encuentra actualmente la lucha contra la violencia de género en nuestro país.

Para el desarrollo del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, se aprobó el **Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género**, que modifica la Ley de Bases del Régimen Local, la Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y el Código Civil. Se fortalece la tutela judicial, así como el acceso a la justicia y a los recursos de asistencia a las víctimas de violencia de género, ya que se amplía más allá de la sentencia o resolución judicial tal acreditación. Se transmite a los municipios las competencias en igualdad y de la erradicación de la violencia de género. Es de destacar también, la modificación relativa a la patria potestad en cuanto a la atención y la asistencia psicológica que de los hijos, cuando cualquiera de los progenitores esté incurso en un proceso penal por atentar contra la vida, la integridad física, la libertad, la integridad moral o la libertad e indemnidad sexual del otro progenitor o de los hijos e hijas de ambos.



Comunidad Autónoma de CASTILLA Y LEÓN

- **Estatuto de Autonomía de Castilla y León, aprobado por la Ley Orgánica 4/1983, de 25 de febrero, reformado** por la Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre.

Establece en su Art. 8.2., que corresponde a los poderes públicos de Castilla y León, promover las condiciones de libertad e igualdad de los individuos. Así mismo en su Art 14., se establece el Derecho a la no discriminación por razón de género. Se prohíbe cualquier discriminación de género u orientación sexual, ya sea directa o indirecta; y se insta a los Poderes Públicos de Castilla y León a garanticen la transversalidad del principio de igualdad de género en todas sus políticas, promoviendo acciones positivas para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Destacar también que se establece la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular atención a las mujeres víctimas de violencia de género, como competencia exclusiva autonómica. (Art. 70.1.11a).

- **Decreto 300/1999, de 25 de noviembre, por el que se regula la Comisión Interconsejerías para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.** Tiene por finalidad estudiar, promover y coordinar la introducción de políticas dirigidas a conseguir la igualdad de oportunidades en las actuaciones de la Junta de Castilla y León.

- **Decreto 171/2000 de 13 de julio por el que se regula el Consejo Regional de la Mujer.** Órgano colegiado de participación y consulta adscrito a la Consejería con competencias en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- **Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León.** Constituye el marco jurídico en el que se encuadran, de modo integral, todas aquellas actuaciones relacionadas con la mujer en torno a la promoción de la igualdad y la asistencia a la mujer.

- **Decreto 30/2005, de 21 de abril, por el que se crea y regula el Observatorio de Género de Castilla y León.** Órgano colegiado encargado de estudiar y hacer visibles las diferencias y discriminaciones en función de género para así recabar, analizar y difundir información periódica y sistemática sobre la situación de las mujeres.

- **Pacto Social contra la Violencia de Género de Castilla y León.** (2008). Documento abierto a toda la sociedad Castellana y Leonesa, para que pueda manifestar su adhesión y apoyo en la erradicación de esta lacra social.

- **Ley 13/2010 Contra la Violencia de Género en Castilla y León.** Contiene disposiciones específicas sobre prevención y sensibilización en la sociedad, señalando la importancia de la atención integral a las víctimas y amplía este concepto a todas las personas dependientes de ella.



- **Ley 1/2011, de 1 de marzo, de Evaluación del Impacto de Género en Castilla y León.** Determina la obligatoriedad de evaluar el impacto de género en leyes y demás disposiciones administrativas.

- **Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Castilla y León. 2013/2018.** Instrumento de planificación integral, con el objetivo de tratar de eliminar la discriminación que pueden sufrir las mujeres en cualquiera de los ámbitos de su vida. Distribuido en seis áreas de intervención: política institucional de género; participación y empoderamiento; educación, cultura y deporte; economía y empleo; salud y calidad de vida; y atención integral a las víctimas de violencia de género. Desde cada una de esas áreas se hace hincapié en la prevención e información, la sensibilización y la formación, y la atención directa o indirecta a víctimas de violencia de género.

-**II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020.** Coordina la acción de todas las consejerías de la Administración implicadas en la ejecución de las políticas activas de empleo. Se estructura en cuatro planes, siendo uno de ellos, el Plan de Igualdad y Conciliación.



ÁMBITO LOCAL. ZAMORA.

- I Plan Municipal contra la Violencia de Género del Excmo Ayuntamiento de Zamora.

Sus líneas estratégicas son: Prevención, educación, sensibilización y detección; Atención y protección integral a las víctimas; Coordinación y participación institucional; Sistemas de información e investigación sociológica y Hacer visibles las violencias contra las mujeres.

- II Plan Municipal de Igualdad Excmo Ayuntamiento de Zamora. (2009/2011)

Cuyas áreas de actuación son: La conciliación de la Vida Familiar y Laboral, empleo y formación; Salud, bienestar físico, psíquico y social, urbanismo, medioambiente, educación y cultura; Medios de Comunicación; Participación activa de la mujer en la ciudad y representación paritaria en todos los ámbitos sociales y Mujeres con problemática específica (mujeres que ejercen la prostitución, drogodependientes, ludópatas, alcohólicas, inmigrantes, discapacitadas, etnia gitana, mayores, viudas y homosexuales)



Principios Rectores

El III Plan Municipal de Igualdad del Excmo. Ayuntamiento de Zamora se inspira en una serie de principios rectores básicos, que instan el documento con el fin de alcanzar los objetivos que en él se definen y que enmarcan la estrategia a seguir para la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

-Transversalidad de género

El compromiso de las Administraciones Públicas en combatir la desigualdad entre mujeres y hombres desde todos los ámbitos de actuación. Introducir la perspectiva de género en la elaboración, la gestión y la evaluación de las políticas y acciones municipales, para así promover e impulsar la igualdad real y efectiva.

-Enfoque integral

Concientizar de las múltiples dimensiones de género desde donde afloran las desigualdades entre mujeres y hombres, que muchas veces pasan inadvertidas en el contexto sociocultural en el que nos encontramos. Por ello es de vital importancia garantizar las actuaciones de prevención y sensibilización, así como la atención a esas desigualdades que se respaldan en el mero aspecto del género de las personas.

-Participación social y política

Compromiso político y técnico para garantizar una mayor responsabilidad institucional con la igualdad real entre hombres y mujeres. El Plan se ha elaborado de forma participativa, ya que han tomado parte en su diseño, tanto el personal técnico como los diferentes grupos políticos, así como los agentes sociales y del movimiento asociativo de Zamora. Esta intervención conjunta también busca optimizar los recursos y mejorar, cualitativa y cuantitativamente, la atención de los ciudadanos.



-Acción positiva

Tratamiento diferenciado cuyo objetivo es crear las condiciones necesarias para derribar las barreras y obstáculos que impiden y dificultan la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

- Empoderamiento

Es de vital importancia concienciar del poder de cambio social que reside en cada uno de los hombres y mujeres, así como de su responsabilidad con la erradicación de la desigualdad de género, para la consecución de una sociedad más justa e igualitaria.

-Corresponsabilidad ante la igualdad

La consecución de la igualdad real y efectiva de género no se trata de una cuestión de mujeres y para mujeres, se trata de un compromiso social genérico, de una corresponsabilidad en la que es esencial también el apoyo de la población masculina.

- Igualdad de trato

Ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, en cualquier ámbito de la vida política, social o económica.

-Paridad y equidad

Igualdad sustantiva entre los sexos, buscando la participación equilibrada en la toma de decisiones pública y política y la corresponsabilidad en el ámbito privado y familiar.



Áreas /Objetivos Estratégicos

1. Transmisión de valores y actitudes igualitarias

Es necesario afianzar la igualdad de género en las políticas públicas del Ayuntamiento de Zamora, y garantizar la transversalidad de la perspectiva de género en el funcionamiento de la administración.

Así mismo es de vital necesidad modificar comportamientos y valores sociales de los Zamoranos. Eliminar “micromachismos”/ estereotipos, a través de: La educación, los medios de comunicación y la cultura, ya que son los principales mecanismos a través de los cuales se transmite, se difunde y se consolidan “esos valores”.

La Administración

Es de especial necesidad promover la implicación de la propia institución en la adopción del mainstreaming de género, que implicará la organización o reorganización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de tal forma que se incorpore en todas las políticas del Ayuntamiento de Zamora. Por ello, desde el presente plan se resaltan los siguientes objetivos:

- ✓ Garantizar y fomentar la perspectiva de género en el funcionamiento de la Administración del Ayuntamiento de Zamora.

-Fomentar y normalizar el uso del lenguaje inclusivo, así como la utilización de imágenes no estereotipadas desde la propia administración.

-Incrementar la formación en materia de género del personal de la Administración.

-Aumentar la orientación y el asesoramiento en materia de perspectiva de género a los distintos órganos del Ayuntamiento de Zamora.

-Intensificar la elaboración de datos desagregados por sexo de los diferentes estudios y estadísticas que desde los diferentes órganos de la propia administración se realicen.

- ✓ Promover la cooperación entre los diferentes organismos públicos e instituciones en los aspectos relacionados con la Igualdad de Género, evitando la duplicidad de servicios, unificar criterios y mejorar así su eficacia.

-Fomentar el intercambio de experiencias e información entre los diferentes organismos relacionados con el ámbito de la igualdad.

-Elaborar mecanismos de coordinación y protocolos de actuación.



Educación

La educación en valores de igualdad de oportunidades y de trato se posiciona como una de las piezas clave para seguir avanzando socialmente. Es necesario, prestar atención primordial a la educación familiar y en el hogar, así como a la educación en el colegio, ya que son los principales agentes socializadores.

Por ello desde el presente plan, se establecen los siguientes objetivos específicos, desarrollados por medidas concretas.

- ✓ Fomentar y potenciar los valores de igualdad de género y de oportunidades, y resaltar la importancia de prevenir la violencia de género, a través de la Comunidad Escolar.

-Jornadas de sensibilización del alumnado, sobre la igualdad de género y de oportunidades, a través de programas culturales (teatro, cine, actividades artísticas y literarias, etc.).

-Participación y colaboración del alumnado de los centros educativos en los actos municipales del Día de la Mujer (8 de marzo) y Día Internacional de la Violencia de Género (25 de noviembre).

-Inclusión de la perspectiva de género en el material didáctico y en los programas educativos.

-Talleres y actividades de coeducación destinadas al alumnado y a las AMPAS.

-Utilización del lenguaje inclusivo y no sexista en los centros educativos.

-Campañas coeducativas en los procesos de orientación educativa y/o profesional.

-Incorporar la perspectiva coeducativa y el enfoque de género en los planes de formación y reciclaje profesional del profesorado.

-Actividades deportivas desvinculadas de los roles tradicionales.

- ✓ Fomentar la adecuación de la educación de personas adultas al principio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

-Actividades dirigidas a potenciar la corresponsabilidad de los hombres en las actividades domésticas y familiares.

-Introducir la perspectiva coeducativa en el diseño las actividades dirigidas a la formación de personas adultas.



- ✓ Fomentar el cambio de valores para la adquisición de modelos socioeducativos y culturales basados en la igualdad y la tolerancia.

-Difundir investigaciones y estadísticas sobre la situación de las mujeres para tomar conciencia de la misma.

-Campañas de sensibilización sobre la necesidad de la coeducación y la eliminación de estereotipos de género.

-Fomentar juegos y juguetes no sexistas a través de talleres y campañas de sensibilización.

Medios de comunicación

Los medios de comunicación son tanto reproductores como creadores de modelos y roles estandarizados femeninos y masculinos, llegando a influir notablemente en los distintos ámbitos de la vida social.

Pese a los cambios normativos, los medios de comunicación y la publicidad siguen presentando, en numerosas ocasiones, una imagen de las mujeres altamente estereotipada y desigualaría.

Por ello desde el presente plan se establece:

- ✓ Promover una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de los hombres y las mujeres en los medios de información y comunicación.

-Realización de un decálogo de buenas prácticas consensuado con los medios de comunicación locales.

-Campañas de sensibilización sobre la importancia de denunciar la publicidad sexista y los estereotipos denigratorios de los medios de comunicación.

-Mayor visualización del papel de la mujer en los avances tecnológicos.

-Talleres orientados a lograr un mayor y mejor uso de las nuevas tecnologías.



Cultura

La cultura como marco de nuestros pensamientos, afecta a la percepción y al comportamiento de la sociedad. En la actualidad, todavía podemos observar como las mujeres han estado infravaloradas e invisibilizadas por la transmisión de la cultura androcéntrica dominante.

Partiendo de la vital importancia de incidir en la transmisión de valores culturales igualitarios, desde este plan insistimos en la consecución de los siguientes objetivos:

- ✓ Introducir la perspectiva de género en el ámbito cultural.
- Participación equilibrada por sexo de ponentes y/o personas significativas en las jornadas, exposiciones, festivales y demás actos culturales.
- Desarrollo de actividades culturales y de ocio en las que se tenga en cuenta las necesidades y preferencias de las mujeres.
- Campañas de sensibilización en valores de igualdad entre mujeres y hombres en las actividades culturales.
- Incluir en la programación de los servicios culturales actividades para mujeres, atendiendo a las necesidades e intereses concretos de las mismas.
- Incorporar la perspectiva de género como criterio de valoración en las contrataciones y subvenciones públicas del ámbito cultural.
- Desarrollar actividades culturales en la conmemoración del día de la mujer.
- Concursos de actividades culturales relacionados con la promoción de la igualdad.
- ✓ Potenciar y divulgar las iniciativas culturales y artísticas que tengan como protagonistas a las mujeres.
- Recuperar y transmitir la aportación histórica de las mujeres al ámbito cultural, a través de exposiciones y campañas divulgativas.
- Reconocer los logros culturales alcanzados por mujeres zamoranas.
- Apoyo y divulgación de los trabajos e iniciativas culturales protagonizados por mujeres.



2. Empleo. Conciliación de la vida familiar y laboral.

Hoy en día la igualdad real en el ámbito laboral, sigue siendo una utopía. Es evidente la necesidad de impulsar la ocupación femenina, ya que siguen siendo las mujeres quienes, en mayor medida siguen en situación de desempleo. También es importante tener en cuenta que sigue manteniéndose una feminización de los empleos relacionados con el cuidado, perpetuando la segregación ocupacional, por ello es importante desterrar los roles de género, y apostar por la concientización de la corresponsabilidad familiar.

La normalización de la incorporación de las mujeres al mercado laboral es un pilar básico para avanzar hacia la igualdad de oportunidades, puesto que la independencia económica, permite la autonomía y la capacidad de decisión propia. Así mismo, también es muy necesario concienciar a sobre el reparto equitativo y negociado de las responsabilidades familiares y domésticas, para liberar las mujeres de este lastre heredado de la sociedad patriarcal.

A través de esta área se trata de impulsar una serie de medidas que contribuyan a conseguir la igualdad real en el acceso, la permanencia y la promoción profesional, así como de la conciliación de la vida familiar y laboral.

Conseguir la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, permanencia y promoción profesional.

- ✓ Desarrollar programas de información, formación y orientación laboral que faciliten el acceso, permanencia y promoción profesional de las mujeres evitando por tanto la segregación ocupacional.

-Realización de cursos formativos sobre TIC's (tecnologías de la información y de la comunicación) para la búsqueda de empleo y el reciclaje profesional.

-Realización de cursos formativos en nuevos yacimientos de empleo.

-Talleres formativos para la adquisición de competencias profesionales en los sectores en los que las mujeres estén infrarrepresentadas.

-Aplicar las cuotas de reserva para mujeres en proyectos formativos dirigidos a colectivos de difícil inserción

- ✓ Impulsar la iniciativa emprendedora y el autoempleo femenino.

-Seminarios de formación para emprendedoras.



-Apoyar iniciativas de empleo dirigidas a mujeres con problemática específica: víctimas de violencia de género, discapacidad, minorías étnicas, etc.

-Dotación de incentivos económicos para la creación de empresas gestionadas por mujeres y para en apoyo al autoempleo femenino.

- ✓ Aumentar la sensibilización para la contratación de mujeres en el municipio

-Beneficios sociales por contratación de mujeres.

-Presencia equilibrada en la contratación de personal en los Planes de Empleo Municipales.

-Sensibilizar al empresariado y al personal responsable de la selección de personal para la eliminación de estereotipos que dificultan el acceso y promoción de las mujeres en el mundo laboral.

-Colaboración con las asociaciones y organizaciones sociales que desarrollan acciones para fomentar la integración laboral de las mujeres en situación de especial vulnerabilidad.

- ✓ Introducción de la perspectiva de género en los procesos selectivos.

-Fomentar la contratación equitativa.

-Inclusión del lenguaje no sexista en los procesos de selección.

- ✓ Mecanismos para combatir la brecha salarial.

-Revisar que los complementos aplicados al salario básico sean igualitarios independiente del sexo de las personas.

- ✓ Incorporar la perspectiva de género en la negociación colectiva.

-Promover la presencia de mujeres en las secciones sindicales y en los comités de empresa.

-Protocolos de acción ante el acoso laboral por razón de sexo.

-Informar a las mujeres sobre derechos laborales.

Conciliación del ámbito laboral y familiar.

- ✓ Fomentar la corresponsabilidad en las tareas y responsabilidades familiares

-Campañas de sensibilización sobre la importancia económica y social del trabajo doméstico, eliminando los micromachismos a los que se asocia.



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ZAMORA

-Fomentar los permisos parentales.

✓ Impulsar medidas para promover la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

-Campañas informativas sobre conciliación vida laboral/familiar

-Fomentar los incentivos (certificados, distintivos, etc.) a las empresas que faciliten la conciliación.

-Adaptación actividades extraescolares al periodo laboral de los padres.

-Campañas de sensibilización y apoyo a la no discriminación laboral asociada a la maternidad.

-Crear un servicio municipal de respiro familiar cuidador/a de personas dependientes.

-Fomentar el trabajo a distancia.

✓ Desarrollar servicios socio comunitarios

-Realización de actividades lúdico-educativas fuera del horario escolar/periodo vacacional.

-Elaboración y difusión de una guía de recursos socio-comunitarios municipales.

-Creación de espacios de “bienestar infantil” con flexibilidad horaria.

-Ayudas económicas para cuidados de hijos durante los periodos de formación.



3. Participación social y empoderamiento.

Habitualmente la participación femenina es una práctica social silenciosa, que tiene un escaso reconocimiento social y político. Si bien es cierto que en los últimos años la presencia de la mujer ha ido aumentando de manera paulatina, todavía hoy en día podemos observar en ciertos ámbitos, ese techo de cristal y la segregación laboral.

El empoderamiento de las mujeres y su plena participación social en condiciones de igualdad, es esencial para erradicar la discriminación y contribuir a la consecución de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida.

Los obstáculos con los que se encuentran las mujeres ante la participación plena en la vida pública son diversos y tienen su origen en aspectos culturales y sociales, derivados de la influencia patriarcal.

Desde este plan se establecen una serie de objetivos y medidas para hacer avanzar la participación y el liderazgo de las mujeres, insistiendo en la importancia de su involucración y participación social.

- ✓ Sensibilizar a la sociedad zamorana sobre la importancia de la participación y la involucración social de la mujer, para la consecución de la igualdad de oportunidades.
- Realizar y difundir estudios sobre la presencia y la participación de las mujeres en la esfera social.
- Campañas para promover una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de los hombres y las mujeres.

- ✓ Promover la participación activa de las mujeres en todos los ámbitos públicos.
- Impulsar la implantación de medidas de acción positiva que favorezcan la participación equilibrada y/o paritaria de las mujeres, especialmente en los niveles de responsabilidad.
- Desarrollo de foros de debate, charlas, mesas redondas, etc., con la presencia de mujeres destacadas.
- Apoyar la realización de actividades que reconozcan y den visibilidad a la labor de las mujeres zamoranas.



- ✓ Favorecer la adquisición de la autonomía y empoderamiento de la mujer.
- Realización de talleres de liderazgo y empoderamiento.
- ✓ Impulsar la participación y el acceso de las mujeres a las estructuras de poder y a los procesos de toma de decisiones.
- Potenciar el desarrollo de habilidades y capacidades técnicas y organizativas en mujeres, a través de cursos formativos, para favorecer el acceso a puestos de mayor responsabilidad.
- Garantizar la transparencia y la igualdad de trato en los procesos de promoción y en los ascensos.
- ✓ Garantizar que los procesos de participación ciudadana desarrollados en el municipio incorporen la perspectiva de género.
- Priorizar los contratos con empresas que fomenten la contratación no discriminatoria.



4. Salud y Calidad de Vida

En la actualidad sabemos que las enfermedades que más aquejan a hombres y mujeres no sólo vienen determinadas por el sexo, sino que en gran medida también están relacionadas con los roles y estereotipos sociales. Ejemplo de ello es el gran número de consecuencias negativas a nivel de salud y bienestar en las mujeres, que supone el papel como cuidadora principal de las personas dependientes del entorno familiar.

En esta área se plantean medidas dirigidas a mejorar la salud de las zamoranas en las diferentes etapas de su ciclo biológico, desde un enfoque integral.

- ✓ Visibilizar los problemas sanitarios específicos y de mayor incidencia de las mujeres.

-Campañas de sensibilización sobre enfermedades de mayor incidencia en las mujeres.

-Introducir la perspectiva de género en los estudios e investigaciones relacionados con la salud.

-Apoyo técnico y económico a asociaciones de autoayuda que desarrollen su labor en el ámbito de la prevención y tratamiento de enfermedades que afectan especialmente a las mujeres.

- ✓ Adecuar los servicios y programas socio-sanitarios a las demandas y necesidades específicas de las mujeres.

-Incorporar el enfoque de género en el diseño, ejecución y evaluación de programas de prevención y promoción de la salud y el bienestar social.

-Elaborar programas de información, educación y atención afectivo-sexual, desde una perspectiva de género, dirigidos a las diferentes edades y grupos de población.

- ✓ Mejorar la salud y calidad de vida de las mujeres, promoviendo conductas y hábitos de vida saludables.

-Sensibilización sobre las enfermedades de transmisión sexuales y los métodos de prevención de embarazos no deseados.

-Realizar campañas de sensibilización entre las mujeres sobre la importancia del auto cuidado, la prevención y la detección precoz de las enfermedades.



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ZAMORA

-Divulgación de hábitos de vida saludables en el climaterio-menopausia, a través de material didáctico, charlas, etc.

- ✓ Profundizar en las consecuencias para la salud derivadas del cuidado continuo y prolongado de personas dependientes en el ámbito familiar, tarea que suele recaer en las mujeres.

-Analizar los riesgos para la salud derivados de la sobrecarga del cuidado de otras personas dependientes.

-Intervención psicosocial dirigida a mujeres con cargas familiares y en situación de especial dificultad socio-familiar.

-Identificar las necesidades de las personas cuidadoras en el entorno familiar, y a partir de ellas diseñar programas y servicios orientados al asesoramiento y el apoyo al cuidador.

- ✓ Introducir la perspectiva de género en la política de salud laboral

-Campañas de prevención y protocolos de actuación sobre el acoso por razón de sexo.

-Incluir la temática igualdad en los cursos de prevención de riesgos laborales.



5. Deporte

La distinción de roles según sexo implica también que las actividades que realicen mujeres y hombres en su tiempo libre, como por ejemplo el deporte, sean diferentes. Además en cuanto a la competición deportiva, todavía es muy notable la infrarrepresentación del sexo femenino en muchos deportes, así como la menor transcendencia de los logros deportivos profesionales de las féminas. Por ello en el III Plan Municipal de Igualdad del Ayuntamiento de Zamora, se plantean los siguientes objetivos, con el fin de lograr la plena igualdad entre mujeres y hombres en el campo del deporte.

✓ Incentivar la práctica y el interés deportivo de las mujeres.

-Campañas de promoción de vida activa y el deporte en mujeres.

-Aumentar número de actividades deportivas destinadas a mujeres.

✓ Incluir la perspectiva de género en el ámbito deportivo.

-Incluir la variable sexo en las estadísticas y bases de datos de estudios de las actividades deportivas

-Incluir el enfoque de género en la formación de monitores deportivos

-Visualización de los logros de las mujeres deportistas a través de la prensa local.

-Apoyo a las asociaciones deportivas femeninas.

-Promover valores de igualdad a través de los campamentos deportivos infantiles

-Promoción de los equipos mixtos deportivos en edad infantil.

-Campañas de sensibilización que fomenten la diversidad deportiva eliminando los roles deportivos



6. Mujeres en situación de especial vulnerabilidad

La desigualdad entre hombres y mujeres resulta más difícil de erradicar en el caso de aquellas personas o colectivos que además sufren una discriminación múltiple. Colectivos susceptibles, que no sólo se encuentran en situación de discriminación por razón del género sino que además se ven afectadas por otra serie de condicionantes que las hacen partir de una situación aún mas desventajosa.

Entre estos colectivos se encuentran las víctimas de violencia de género, las mujeres con discapacidad, aquellas personas que ejercen la prostitución o aquellas que tienen algún problema de adicciones, las mujeres mayores, mujeres pertenecientes a minorías étnicas, mujeres homosexuales o transexuales, etc.

Es de especial necesidad, luchar contra esta lacra de desigualdad que afecta a estos colectivos de mujeres que se encuentran en situación de especial vulnerabilidad. Por ello, desde esta área, se han diseñado una serie de medidas destinadas a paliar los efectos de esta múltiple discriminación y mejorar su situación en los diferentes ámbitos de su vida de las mujeres zamoranas.

- **Mujeres homosexuales / transgénero**

Vivir libremente la orientación sexual o la identidad de género, y poder expresarla sin temor, son derechos que deberían ser respetados para la lograr una sociedad justa e igualitaria.

Las mujeres homosexuales/transexuales, son objeto de discriminación por su preferencia sexual, además de por los prejuicios ligados a su sexo, lo que las lleva a ser un colectivo aún más vulnerable en cuanto a la igualdad de oportunidades en numerosos ámbitos de la vida social.

Desde este plan se lucha por promover el respeto y la tolerancia de la diversidad sexual y de género, para eliminar así las desigualdades y las violencias que se derivan tanto de los prejuicios a la orientación sexual, como de la identidad de género o de las diferencias en el desarrollo sexual. Luchamos para la consecución de los siguientes objetivos, que permitan la plena integración social a las mujeres homosexuales/transexuales zamoranas.



- ✓ Sensibilizar y visualizar sobre la realidad de las personas LGTBI para lograr una plena aceptación de la diversidad sexual y de género en la sociedad zamorana.
- Impulsar la realización de estudios sobre la realidad de la comunidad homosexual/transexual en Zamora.
- Campañas de sensibilización para el fomento de la igualdad y de rechazo a la LGTBifobia.
- Jornadas informativas sobre la diversidad sexual dirigidas a la ciudadanía.
- Talleres de sensibilización sobre los estereotipos de género vinculados con la orientación sexual y la identidad de género, en los ámbitos educativos.
- Utilización e material documental (folletos, cartelería, etc.) y administrativo (impresos, solicitudes, etc.) inclusivo.
- Apoyo institucional del Ayuntamiento de Zamora al colectivo LGTB a celebrar el 17 de mayo “Día Internacional contra la Homofobia y la Transfobia” y el 28 de junio “Día Internacional del Orgullo LGTB”.

- ✓ Prevención, detección y protección de situaciones de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y diversidad del desarrollo sexual.
- Elaboración de un protocolo municipal contra el acoso al colectivo LGTBI.
- Apoyo a las actuaciones contra el acoso laboral enfundado por aspectos relacionados con la diversidad sexual y de género, llevadas a cabo por los sindicatos.
- Formación del profesorado sobre mecanismos de detección del acoso homofóbico escolar.

- ✓ Apoyo a las entidades que respalden y ayuden al colectivo LGTBI.
- Colaboración con las campañas de concienciación sobre la diversidad sexual y de género, que realicen las diferentes asociaciones zamoranas.
- Elaboración de convenios de colaboración para la realización de diversas actividades culturales que ayuden a visualizar y sensibilizar sobre importancia del respeto a la diversidad sexual.

- ✓ Incluir la perspectiva de la diversidad sexual y de género en el ámbito laboral.
- Adecuar permisos familiares especiales atendiendo a los nuevos modelos de familia.



- Asegurar que procesos de selección y promoción de puestos de trabajo queden exentos de cualquier tipo de discriminación laboral basada en la diversidad sexual/género.
- Mecanismos de prevención y erradicación de situaciones de rechazo/acoso laboral por orientación sexual/ expresión de género.
- ✓ Garantizar la atención integral a las víctimas de violencia LGTBIfobia.
- Cursos de formación específica en materia de diversidad sexual para el personal sanitario y los cuerpos de seguridad, que garanticen un servicio de atención especializada.
- Creación de un servicio de apoyo psicológico municipal.
- Asesoría jurídica gratuita ante los procesos judiciales de delitos de odio y rechazo LGTBI.

• **Mujer que ejerce la prostitución**

El hecho de que las personas en situación de prostitución sean mayoritariamente mujeres y niñas y que las personas que “consumen” prostitución, con independencia de que esta sea masculina o femenina, sean mayoritariamente hombres, hace necesario que la situación se aborde aplicando la perspectiva de género.

Dentro de la violencia de género y de la desigualdad entre hombres y mujeres, la trata con fines de explotación sexual, la prostitución y otras formas de explotación sexual, tienen una especial gravedad pues suponen la reducción máxima de una persona a un mero objeto, y con ello la posibilidad de estar más expuesta a un trato vejatorio e incluso violento.

La prostitución, no es una expresión de libertad sexual de la mujer, sino más bien una manifestación de violencia, marginación, las dificultades económicas y, sobre todo, de la cultura sexista y patriarcal. La libertad sexual la tiene el cliente que compra un servicio, no la mujer que lo suministra.

Desde el presente plan se establecen los siguientes objetivos y medidas prestando especial consideración a este colectivo de mujeres que se encuentran en mayor desventaja social.

- ✓ Conocer la realidad de prostitución de Zamora.
- Realizar investigaciones y/o estudios que identifiquen las características, problemáticas, tipologías y evolución de la prostitución en Zamora.
- ✓ Sensibilizar a la población zamorana sobre el problema de la prostitución, la trata y otras formas de explotación sexual.
- Elaborar materiales divulgativos e informativos que disuadan la demanda de prostitución.



-Organizar seminarios sobre la violencia de género con especial referencia a la trata, la prostitución y otras formas de explotación sexual.

-Realización de campañas de sensibilización para evitar la marginación y la estigmatización de este colectivo de mujeres.

-Organizar puntos de encuentro y foros para el intercambio de experiencias y apoyo mutuo de mujeres que ejerzan o hayan ejercido la prostitución.

- ✓ Incrementar la atención integral a las mujeres en situación de prostitución en la ciudad de Zamora, así como posibilitarle otras opciones de vida.

-Creación de talleres educativos y trípticos informativos sobre prevención de enfermedades de transmisión sexual y embarazos no deseados.

-Elaboración de programas de formación para fomentar su integración socio-laboral.

- ✓ Colaborar con las asociaciones que apoyan a este colectivo.

-Establecer convenios de colaboración entre el Ayuntamiento de Zamora y las diferentes entidades, para llevar a cabo actividades formativas y de sensibilización.

-Conocer de primera mano las necesidades de este colectivo de mujeres más vulnerables, aprovechando su mayor afinidad con ellas.

• **Mujeres drogodependientes, ludópatas y/o alcohólicas.**

Las mujeres que presentan o han presentado algún tipo de adicción, por lo general, sufren un mayor rechazo social que los hombres que se encuentran en esa misma situación, y un menor apoyo familiar durante los procesos de rehabilitación. También son más vulnerables de sufrir algún episodio o situación de violencia de género.

Desde este plan apostamos por mejorar las condiciones de vida de las mujeres drogodependientes, alcohólicas, ludópatas o con cualquier tipo de adicción, fomentando los procesos de desintoxicación, y favoreciendo su integración sociolaboral. Por ello planteamos:

- ✓ Conocer la realidad de las mujeres zamoranas que presentan adicciones.

-Impulsar la realización de estudios e investigaciones sobre el origen, incidencia y consecuencias de este tipo de adicciones en las mujeres de Zamora.

- ✓ Fomentar la inserción social y laboral de este colectivo de mujeres.



-Realizar campañas de sensibilización dirigidas a la sociedad zamorana para evitar la marginalización y estigmatización que sufren estas mujeres.

-Introducir la perspectiva de género en los programas de prevención y rehabilitación de las diferentes adicciones en las mujeres, así como en la formación de los profesionales que las atiendan.

-Realización de talleres formativos destinados a aquellas mujeres que se encuentren en un proceso de rehabilitación.

-Crear grupos de autoayuda e intercambio de experiencias, con el fin de lograr un mayor empoderamiento de estas mujeres.

- ✓ Colaborar técnica y económicamente con las asociaciones que tienen entre sus objetivos el apoyo y la inserción socio laboral de mujeres con alguna adicción.

-Establecer convenios de colaboración, y respaldar institucionalmente las iniciativas sociales que surjan desde las diferentes asociaciones.

• **Mujeres con discapacidad**

En el caso de las mujeres con discapacidad, la afectación social resulta aun mayor si tenemos en cuenta la doble condición de vulnerabilidad a la que se encuentran expuestas. La desigualdad de género se hace más incipiente aun en el caso de mujeres discapacitadas.

Se trata de un colectivo tradicionalmente muy aislado y segregado, que aunque en los últimos años se ha logrado una mayor visibilidad y participación en el espacio público y social, todavía es necesario, sobretudo, superar los hándicaps culturales y actitudinales asociados a este colectivo.

Superar la falta de equidad y las barreras que actualmente impiden que las mujeres con discapacidad puedan participar plena y equitativamente en la sociedad, es todavía hoy en día una tarea tendiente. Por ello desde este plan se plantean las siguientes medidas.

- ✓ Apoyo a aquellos organismos y asociaciones que luchan a favor de este colectivo.

-Colaborar técnica y económicamente con las asociaciones que tienen entre sus objetivos apoyar al colectivo de mujeres con discapacidad.

-Difusión y publicidad de las actividades y proyectos sobre la integración de las mujeres con discapacidad realizados por las asociaciones u organismos sin ánimo lucro.



- ✓ Adaptación de los programas de actuación de Violencia de Género en función de las necesidades específicas concretas de las mujeres discapacitadas.
- Adecuación de la guía de recursos municipales para víctimas de violencia de género que posibilite el acceso normalizado de las personas con discapacidad.
- ✓ Eliminación de prejuicios y estereotipos hacia las mujeres con discapacidad, desterrar la sobreprotección y fomentar la plena autonomía de la mujer discapacitada.
- Elaboración de campañas de sensibilización, que promuevan una imagen normalizadora e integradora de las mujeres con discapacidad, y conciencien de los perjuicios de su sobreprotección.
- Apoyo de proyectos culturales que refuercen la imagen cotidiana y positiva de las mujeres con discapacidad.
- Fomentar el uso del lenguaje inclusivo y respetuoso.
- Realización de talleres destinados a las mujeres con discapacidad, para promover su empoderamiento y potenciar su autonomía e independencia.
- ✓ Integrar la perspectiva de género y de discapacidad para fomentar la igualdad de trato y de oportunidades en el mercado de trabajo.
- Analizar las dificultades con las que se encuentran las mujeres con discapacidad para incorporarse al mercado laboral de Zamora.
- Fomentar la adaptación de los puestos de trabajo a las diferentes discapacidades de las mujeres.
- Impulsar la compatibilidad trabajo parcial-pensión no contributiva.
- Prevención, detección y erradicación de las posibles conductas de acoso/ discriminación laboral derivadas por la situación de discapacidad.
- Promoción del teletrabajo para mujeres con discapacidad, ofreciendo programas de formación adaptados a las necesidades según el tipo de discapacidad.
- Fomentar la formación y el uso de las nuevas comunicaciones como mecanismos para lograr la plena inclusión laboral de las mujeres con discapacidad a través de talleres.
- Incentivar la contratación de mujeres con discapacidad, a través de acciones positivas, como distintivos y acreditación de buenas prácticas.
- Organizar encuentros de grupos de autoayuda de mujeres con discapacidad, con el objetivo de intercambiar opiniones y experiencias y así reforzar la autoestima.



- ✓ Eliminar las barreras para el acceso a la planificación familiar.

• **Mujer minorías étnicas/ mujer inmigrante y mujer gitana**

El género unido al factor de pertenecer a una minoría étnica supone, en la mayoría de las ocasiones una doble fuente de discriminación. En estos colectivos, los valores patriarcales suelen estar muy presentes, lo que conlleva a que la mayoría de las mujeres se vean relegadas al ámbito doméstico y a las funciones del cuidado, abandonando tempranamente sus estudios y su formación laboral.

Muchas de estas mujeres se ven en la difícil tesitura, de tratar de congeniar la responsabilidad de contribuir al mantenimiento de los roles y tradiciones que conforman su identidad dentro de su cultura, y la realización profesional y la promoción social.

Desde este plan, se establecen unos objetivos y unas medidas, con el fin de alcanzar una igualdad real y una mayor inclusión social de este grupo de mujeres tan vulnerable.

- ✓ Conocer la realidad de las mujeres zamoranas pertenecientes a minorías étnicas, y fomentar una mayor visibilización, para promover su aceptación y su inclusión en la sociedad zamorana.

-Impulsar la realización de estudios e investigaciones sobre la realidad y las necesidades de las mujeres de minorías étnicas en Zamora.

-Realizar campañas de sensibilización dirigidas a la sociedad zamorana para evitar la marginalización y estigmatización que sufren estas mujeres.

-Formar a los profesionales que trabajen con este colectivo de mujeres, en igualdad de género dentro del contexto sociocultural de estas minorías étnicas.

-Potenciar la figura del mediador intercultural.

- ✓ Promover la participación de las mujeres de minorías étnicas en los ámbitos laboral y social.

-Establecer puntos de encuentro en los cuales las mujeres de estos colectivos puedan transmitir sus avances y experiencias a otras mujeres.

-Realización de talleres formativos dirigidos en exclusiva a las mujeres de minorías étnicas, para fomentar la adquisición de destrezas, habilidades sociales y de comunicación, mejorando su desarrollo personal y su empoderamiento.

-Fomentar la formación académica y laboral de las mujeres de minorías étnicas, a través de cursos y talleres, para facilitar su inclusión en el mercado de trabajo.



- ✓ Apoyo a aquellos organismos y asociaciones que luchan a favor de la integración de las mujeres pertenecientes a minorías étnicas.

-Colaborar técnica y económicamente con las asociaciones que tienen entre sus objetivos apoyar al colectivo de mujeres de minorías étnicas.

-Favorecer un ambiente de confianza y comunicación con estas asociaciones, para establecer mecanismos de mediación aprovechando su cercanía y proximidad hacia estas mujeres.

- ✓ Fomentar el uso de los recursos existentes por parte de las mujeres de este colectivo.

-Desarrollar campañas informativas y material divulgativo, sobre los recursos existentes dirigidas a las mujeres de minorías étnicas de Zamora, haciendo especial hincapié en los referentes al ámbito sanitario, y educativo.

• Mujeres en la tercera edad

Las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres se hacen más notorias a medida que avanzamos en los rangos de edad. Normalmente las situaciones de discriminación que sufren las mujeres, se multiplican en la vejez, lo que hace que se encuentren en una situación mucho muy vulnerable.

Por lo general, nos encontramos ante un colectivo de mujeres que a pesar de su jubilación, siguen ocupándose de las tareas del hogar y del cuidado de otras personas. La brecha de género se perpetúa, y normalmente las féminas suelen tener menores recursos económicos. Aunque si bien es cierto que las mujeres son más longevas que los hombres, no gozan por lo general de mejor calidad de vida, y suelen presentar una mayor soledad y aislamiento social.

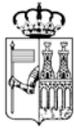
Desde este plan se establecen una serie de objetivos y medidas en aras a conseguir la plena integración social de las mujeres mayores, en condiciones de igualdad en la sociedad zamorana.

- ✓ Conocer la realidad de las mujeres zamoranas de la tercera edad.

-Impulsar la realización de estudios e investigaciones sobre la situación y necesidades de las mujeres de la tercera edad en la sociedad Zamorana.

- ✓ Adecuar los recursos municipales existentes a las necesidades de las mujeres de la tercera edad.

-Formar al personal de los servicios sociales, para que en el diseño y planificación de programas para el envejecimiento activo incorporen la perspectiva de género



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ZAMORA

-Difundir y realizar campañas de información sobre salud, sexualidad, ocio, cuidado... específicas para las mujeres mayores.

- ✓ Colaborar técnica y económicamente con asociaciones que tiene entre sus objetivos apoyar a este colectivo de mujeres.

-Apoyar la realización de talleres lúdico-educativos, actividades culturales y deportivas que desde estas organizaciones se lleven a cabo.



Ejecución

[INFORMACION DEL ANTERIOR PLAN:

La ejecución de las medidas contenidas en el presente Plan Municipal de Igualdad será responsabilidad de los Órganos de Gobierno del Excmo. Ayuntamiento de Zamora competentes por razón de la materia, con el impulso y apoyo de la Concejalía de Igualdad, y bajo la coordinación del Comité Interconcejalias para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Zamora.

Cada Concejalía designará una persona responsable del Plan en su ámbito competencial. La ejecución del presente Plan se efectuará en el marco de la Programaciones Anuales de Ejecución elaboradas por la Concejalía de Igualdad, y aprobadas por el Comité Interconcejalias para la Igualdad.

Las Programaciones Anuales de Ejecución desarrollarán los objetivos y medidas que se pondrán en marcha durante el correspondiente año natural, reflejando el compromiso presupuestario de cada Concejalía para ese año y los indicadores necesarios para la evaluación del Plan.]



Evaluación y seguimiento

Los objetivos y las acciones recogidos en el III Plan Municipal de Igualdad del Ayuntamiento de Zamora, requieren de un proceso de evaluación que mide el cumplimiento de las actuaciones planteadas y su impacto en la sociedad zamorana.

-Evaluación previa.

A modo de diagnóstico para la preparación del plan. Se realizará un contexto socio-demográfico para contextualizar la realidad de la sociedad Zamora.

-Evaluación intermedia.

Se llevará a cabo a través de los indicadores planteados, para medir los resultados alcanzados durante el periodo de ejecución del plan.

*Indicadores de proceso → vinculados a las acciones planteadas. Permiten medir en que medida se está cumpliendo las acciones planteadas. (ANEXO I)

*Indicadores de resultado → vinculados a los objetivos planteados. Permiten medir en que medida se ha ido modificando la realidad social que se pretende modificar, si las acciones planteadas son las correctas para alcanzar los objetivos planteados.

-Evaluación final.

Una vez finalizado el periodo de aplicación del presente plan, se llevará a cabo una valoración del grado de consecución de los objetivos. A partir de ella, se plantearán nuevas estrategias de planificación.



-ANEXO I-

Transmisión de valores y actitudes igualitarias	
La Administración	
✓ Garantizar y fomentar la perspectiva de género en el funcionamiento de la Administración del Ayuntamiento de Zamora.	
Medidas	Indicadores
-Fomentar y normalizar el uso del lenguaje inclusivo, así como la utilización de imágenes no estereotipadas desde la propia administración.	-Nº de acciones realizadas para la normalización del uso de un lenguaje y la utilización de imágenes inclusivas.
-Incrementar la formación en materia de género del personal de la Administración.	-Nº de cursos realizados en materia de igualdad destinados a personal del Ayuntamiento.
-Aumentar la orientación y el asesoramiento en materia de perspectiva de género a los distintos órganos del Ayuntamiento de Zamora.	-Nº de asesoramientos sobre perspectiva de género en los diferentes departamentos del propio Ayuntamiento.
-Intensificar la elaboración de datos desagregados por sexo de los diferentes estudios y estadísticas que desde los diferentes órganos de la propia administración se realicen.	-Nº de estudios, informes, estadísticas y materiales publicados con datos segregados por sexo.
✓ Promover la cooperación entre los diferentes organismos públicos e instituciones en los aspectos relacionados con la Igualdad de Género, evitando la duplicidad de servicios, unificar criterios y mejorar así su eficacia.	
Medidas	Indicadores



-Fomentar el intercambio de experiencias e información entre los diferentes organismos relacionados con el ámbito de la igualdad.	-Nº de encuentros o reuniones entre los diferentes organismos.
-Elaborar mecanismos de coordinación y protocolos de actuación	-Nº de actuaciones conjuntas y de protocolos de coordinación.

Transmisión de valores y actitudes igualitarias	
Educación	
<p>✓ Fomentar y potenciar los valores de igualdad de género y de oportunidades, y resaltar la importancia de prevenir la violencia de género, a través de la Comunidad Escolar.</p>	
Medidas	Indicadores
-Jornadas de sensibilización del alumnado, sobre la igualdad de género y de oportunidades, a través de programas culturales (teatro, cine, actividades artísticas y literarias, etc.).	-Nº de actividades de sensibilización del alumnado en materia de igualdad de género y de oportunidades entre mujeres y hombres.
-Participación y colaboración del alumnado de los centros educativos en los actos municipales del Día de la Mujer (8 de marzo) y Día Internacional de la Violencia de Género (25 de noviembre).	-Nivel de participación y colaboración del alumnado en las actividades realizadas en conmemoración del Día de la Mujer (8 de marzo) y Día Internacional de la Violencia de Género (25 de noviembre).
-Inclusión de la perspectiva de género en el material didáctico y en los programas educativos.	-Al menos el 80% de los materiales didácticos y los programas educativos incluyan la perspectiva de género, antes de la finalización del plan.
-Talleres y actividades de coeducación destinadas al alumnado y a las AMPAS.	-Nº de actividades coeducativas realizadas.



-Utilización del lenguaje inclusivo y no sexista en los centros educativos.	-Nivel de normalización del lenguaje inclusivo y no sexista.
-Campañas coeducativas en los procesos de orientación educativa y/o profesional.	-Nº de actividades realizadas para fomentar la elección profesional, desvinculada de los roles de género tradicionales.
-Incorporar la perspectiva coeducativa y el enfoque de género en los planes de formación y reciclaje profesional del profesorado.	-Al menos el 60% de los procesos de reciclaje profesional del profesorado incluyan aspectos relacionados con la coeducación.
-Actividades deportivas desvinculadas de los roles tradicionales.	-Nº de actividades deportivas realizadas, al margen de los estereotipos de género
<p>✓ Fomentar la adecuación de la educación de personas adultas al principio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.</p>	
Medidas	Indicadores
-Actividades dirigidas a potenciar la corresponsabilidad de los hombres en las actividades domésticas y familiares.	-Nº de actividades realizadas. -Nº de personas que participan en las actividades.
-Introducir la perspectiva coeducativa en el diseño las actividades dirigidas a la formación de personas adultas.	-Nº de actividades coeducativas realizadas. -Nº de participantes a las actividades.
<p>✓ Fomentar el cambio de valores para la adquisición de modelos socioeducativos y culturales basados en la igualdad y la tolerancia.</p>	
Medidas	Indicadores
-Difundir investigaciones y estadísticas sobre la situación de las mujeres para tomar conciencia de la misma.	-Nº de investigaciones y estadísticas realizadas. -Al menos se realice un estudio sobre la realidad de la situación de las mujeres zamoranas, y se



	divulgue antes del fin de vigencia del plan.
-Campañas de sensibilización sobre la necesidad de la coeducación y la eliminación de estereotipos de género.	-Nº de campañas que se realicen.
-Fomentar juegos y juguetes no sexistas a través de talleres y campañas de sensibilización.	-Nº de actividades realizadas.

Transmisión de valores y actitudes igualitarias	
Medios de comunicación	
<p>✓ Promover una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de los hombres y las mujeres en los medios de información y comunicación.</p>	
Medidas	Indicadores
-Realización de un decálogo de buenas prácticas consensuado con los medios de comunicación locales.	-Elaboración y difusión del decálogo antes del fin de la vigencia del presente plan. -Nº de medios de comunicación que se comprometen a cumplir el decálogo.
-Campañas de sensibilización sobre la importancia de denunciar la publicidad sexista y los estereotipos denigratorios de los medios de comunicación.	-Nº de campañas realizadas. -Nº de denuncias sobre publicidad y comunicaciones sexistas.
-Mayor visualización del papel de la mujer en los avances tecnológicos.	-Nº de publicaciones en los medios de comunicación locales.
-Talleres orientados a lograr un mayor y mejor uso de las nuevas tecnologías.	-Nº de talleres realizados. -Nº de participantes.



Transmisión de valores y actitudes igualitarias	
Cultura	
✓ Introducir la perspectiva de género en el ámbito cultural.	
Medidas	Indicadores
-Participación equilibrada por sexo de ponentes y/o personas significativas en las jornadas, exposiciones, festivales y demás actos culturales.	-Nº de participantes por cada sexo. -Cumplimiento del criterio de paridad (40%-60%)
-Desarrollo de actividades culturales y de ocio en las que se tenga en cuenta las necesidades y preferencias de las mujeres.	-Nº de actividades realizadas. -Nº de participantes.
-Campañas de sensibilización en valores de igualdad entre mujeres y hombres en las actividades culturales.	-Nº de campañas realizadas.
-Incluir en la programación de los servicios culturales actividades para mujeres, atendiendo a las necesidades e intereses concretos de las mismas.	-Nº de actividades culturales realizadas destinadas a mujeres. -Nivel de satisfacción de las destinatarias.
-Incorporar la perspectiva de género como criterio de valoración en las contrataciones y subvenciones públicas del ámbito cultural.	-Nº de contrataciones en función del sexo.
-Desarrollar actividades culturales en la conmemoración del día de la mujer.	-Nº de actividades realizadas.
-Concursos de actividades culturales relacionados con la promoción de la igualdad.	-Nº de concursos realizados.



✓ Potenciar y divulgar las iniciativas culturales y artísticas que tengan como protagonistas a las mujeres.	
Medidas	Indicadores
-Recuperar y transmitir la aportación histórica de las mujeres al ámbito cultural, a través de exposiciones y campañas divulgativas.	-Nº de exposiciones y campañas realizadas.
-Reconocer los logros culturales alcanzados por mujeres zamoranas.	-Nº de logros culturales reconocidos y difundidos.
-Apoyo y divulgación de los trabajos e iniciativas culturales protagonizados por mujeres.	-Nº de trabajos e iniciativas promocionadas.



Empleo. Conciliación de la vida familiar y laboral	
Igualdad en el acceso, la permanencia y la promoción del empleo	
✓ Desarrollar programas de información, formación y orientación laboral que faciliten el acceso, permanencia y promoción profesional de las mujeres evitando por tanto la segregación ocupacional.	
Medidas	Indicadores
-Realización de cursos formativos sobre TIC's (tecnologías de la información y de la comunicación) para la búsqueda de empleo y el reciclaje profesional.	-Nº de cursos formativos realizados por mujeres-
-Realización de cursos formativos en nuevos yacimientos de empleo.	-Nº de cursos realizados.
-Talleres formativos para la adquisición de competencias profesionales en los sectores en los que las mujeres estén infrarrepresentadas.	-Nº de talleres realizados. -Nº de mujeres asistentes.
-Aplicar las cuotas de reserva para mujeres en proyectos formativos dirigidos a colectivos de difícil inserción.	-Nº de mujeres que han accedido a los proyectos formativos y que se han incorporado a los sectores laborales de mayor presencia masculina.
✓ Impulsar la iniciativa emprendedora y el autoempleo femenino.	
Medidas	Indicadores
-Seminarios de formación para emprendedoras.	-Nº de mujeres asistentes a estos seminarios. -Nº de mujeres emprendedoras después de la



	asistencia a las actividades realizadas.
-Apoyar iniciativas de empleo dirigidas a mujeres con problemática específica: víctimas de violencia de género, discapacidad, minorías étnicas, etc.	-Nº de actividades realizadas para fomentar el empleo de las mujeres que se encuentran en una situación más vulnerable.
-Dotación de incentivos económicos para la creación de empresas gestionadas por mujeres y para en apoyo al autoempleo femenino.	-Nº y tipo de incentivos concedidos.
✓ Aumentar la sensibilización para la contratación de mujeres en el municipio	
Medidas	Indicadores
-Beneficios sociales por contratación de mujeres.	-Nº y tipo de beneficios sociales concedidos.
-Presencia equilibrada en la contratación de personal en los Planes de Empleo Municipales.	-Cumplimiento de la paridad (40%/60%) en la contratación de personal desde los planes de empleo municipales.
-Sensibilizar al empresariado y al personal responsable de la selección de personal para la eliminación de estereotipos que dificultan el acceso y promoción de las mujeres en el mundo laboral.	-Nº de actividades de concientización.
-Colaboración con las asociaciones y organizaciones sociales que desarrollan acciones para fomentar la integración laboral de las mujeres en situación de especial vulnerabilidad	-Nº de asociaciones y organizaciones con las que se colabora.
✓ Introducción de la perspectiva de género en los procesos selectivos.	



Medidas	Indicadores
-Fomentar la contratación equitativa.	- Cumplimiento de la paridad (40%/60%) en la contratación de personal
-Inclusión del lenguaje no sexista en los procesos de selección.	-Nº de procesos de selección en los que se utilice un lenguaje no sexista.

✓ Mecanismos para combatir la brecha salarial.	
Medidas	Indicadores
-Revisar que los complementos aplicados al salario básico sean igualitarios independiente del sexo de las personas.	-Análisis de los complementos aplicados en función del sexo
✓ Incorporar la perspectiva de género en la negociación colectiva.	
Medidas	Indicadores
-Promover la presencia de mujeres en las secciones sindicales y en los comités de empresa.	-Lograr la paridad de sexos en las secciones sindicales y en los comités de empresa.
-Elaboración de un Protocolo común de acción ante el acoso laboral por razón de sexo.	-Aprobación del protocolo antes de la finalización de la vigencia del presente plan de Igualdad
-Informar a las mujeres sobre derechos laborales.	-Nº de mujeres asesoradas



Empleo. Conciliación de la vida familiar y laboral	
Conciliación del ámbito laboral y familiar	
✓ Fomentar la corresponsabilidad en las tareas y responsabilidades familiares	
Medidas	Indicadores
-Campañas de sensibilización sobre la importancia económica y social del trabajo doméstico, eliminando los micromachismos a los que se asocia.	-Nº de campañas realizadas.
-Fomentar los permisos parentales.	-Nº de permisos solicitados. -Nº de permisos concedidos.
✓ Impulsar medidas para promover la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.	
Medidas	Indicadores
-Campañas informativas sobre conciliación vida laboral/familiar	-Nº de campañas realizadas
-Fomentar los incentivos (certificados, distintivos, etc.) a las empresas que faciliten la conciliación.	-Nº de incentivos concedidos.
-Adaptación actividades extraescolares al periodo laboral de los padres.	-Nº de actividades extraescolares adaptadas al periodo laboral.
-Campañas de sensibilización y apoyo a la no discriminación laboral asociada a la	-Nº de campañas realizadas.



maternidad.	
-Crear un servicio municipal de respiro familiar cuidador/a de personas dependientes.	-Puesta en marcha del servicio antes de la finalización del vigor del presente plan de igualdad.
-Fomentar el trabajo a distancia.	-Nº de trabajadores y trabajadoras que desempeñan sus actividad laboral a distancia.
✓ Desarrollar servicios socio comunitarios	
Medidas	Indicadores
-Realización de actividades lúdico-educativas fuera del horario escolar/periodo vacacional.	-Nº de actividades realizadas.
-Elaboración y difusión de una guía de recursos socio-comunitarios municipales.	-Nº de guías elaboradas y difundidas.
-Creación de espacios de “bienestar infantil” con flexibilidad horaria.	-Nº de espacios creados.
-Ayudas económicas para cuidados de hijos durante los periodos de formación.	-Nº de ayudas concedidas.



Participación social y empoderamiento	
✓ Sensibilizar a la sociedad zamorana sobre la importancia de la participación y la involucración social de la mujer, para la consecución de la igualdad de oportunidades.	
Medidas	Indicadores
-Realizar y difundir estudios sobre la presencia y la participación de las mujeres en la esfera social.	-Nº de estudios realizados.
-Campañas para promover una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de los hombres y las mujeres	-Nº de campañas realizadas.
✓ Promover la participación activa de las mujeres en todos los ámbitos públicos.	
Medidas	Indicadores
-Impulsar la implantación de medidas de acción positiva que favorezcan la participación equilibrada y/o paritaria de las mujeres, especialmente en los niveles de responsabilidad.	-Nº de acciones positivas realizadas. -Nº de mujeres que han alcanzado puestos de responsabilidad como consecuencia de estas medidas.
-Desarrollo de foros de debate, charlas, mesas redondas, etc., con la presencia de mujeres destacadas.	-Nº de actividades realizadas.
-Apoyar la realización de actividades que reconozcan y den visibilidad a la labor de las mujeres zamoranas.	-Nº de actividades.



✓ Favorecer la adquisición de la autonomía y empoderamiento de la mujer.	
Medidas	Indicadores
-Realización de talleres de liderazgo y empoderamiento.	-Nº de actividades realizadas.
✓ Impulsar la participación y el acceso de las mujeres a las estructuras de poder y a los procesos de toma de decisiones.	
Medidas	Indicadores
-Potenciar el desarrollo de habilidades y capacidades técnicas y organizativas en mujeres, a través de cursos formativos, para favorecer el acceso a puestos de mayor responsabilidad.	-Nº de mujeres beneficiadas.
-Garantizar la transparencia y la igualdad de trato en los procesos de promoción y en los ascensos.	-Nº de ascensos y contrataciones realizados a hombre y a mujeres.
✓ Garantizar que los procesos de participación ciudadana desarrollados en el municipio incorporen la perspectiva de género.	
Medidas	Indicadores
-Priorizar los contratos con empresas que fomenten la contratación no discriminatoria.	-Nº de contactos realizados.



Salud y calidad de vida

- ✓ **Visibilizar los problemas sanitarios específicos y de mayor incidencia de las mujeres.**

Medidas	Indicadores
-Campañas de sensibilización sobre enfermedades de mayor incidencia en las mujeres.	-Nº de campañas realizadas.
-Introducir la perspectiva de género en los estudios e investigaciones relacionados con la salud.	-Nº de estudios sobre la salud en los que esta introducida la transversalidad de género.
-Apoyo técnico y económico a asociaciones de autoayuda que desarrollen su labor en el ámbito de la prevención y tratamiento de enfermedades que afectan especialmente a las mujeres.	-Nº de asociaciones a las que se respaldan desde el Ayuntamiento.

- ✓ **Adecuar los servicios y programas socio-sanitarios a las demandas y necesidades específicas de las mujeres.**

Medidas	Indicadores
-Incorporar el enfoque de género en el diseño, ejecución y evaluación de programas de prevención y promoción de la salud y el bienestar social.	-Nº de programas de prevención y promoción de la Salud y el bienestar social en los cuales se ha introducido la perspectiva de género.
-Elaborar programas de información, educación y atención afectivo-sexual, desde una perspectiva de género, dirigidos a las diferentes edades y grupos de población.	-Programas elaborados. -Nº de grupos de personas a las que afecta.



✓ Mejorar la salud y calidad de vida de las mujeres, promoviendo conductas y hábitos de vida saludables.	
Medidas	Indicadores
-Sensibilización sobre las enfermedades de transmisión sexuales y los métodos de prevención de embarazos no deseados.	-Nº de actividades de sensibilización realizadas.
-Realizar campañas de sensibilización entre las mujeres sobre la importancia del auto cuidado, la prevención y la detección precoz de las enfermedades.	-Nº de campañas llevadas a cabo.
-Divulgación de hábitos de vida saludables en el climaterio-menopausia, a través de material didáctico, charlas, etc.	-Nº de actuaciones realizadas
✓ Profundizar en las consecuencias para la salud derivadas del cuidado continuo y prolongado de personas dependientes en el ámbito familiar, tarea que suele recaer en las mujeres.	
Medidas	Indicadores
-Analizar los riesgos para la salud derivados de la sobrecarga del cuidado de otras personas dependientes.	-Nº de riesgos detectados.
-Intervención psicosocial dirigida a mujeres con cargas familiares y en situación de especial dificultad socio-familiar.	-Nº de mujeres atendidas.
-Identificar las necesidades de las personas cuidadoras en el entorno familiar, y a partir de ellas diseñar programas y servicios orientados al asesoramiento y el apoyo al cuidador.	-Nº de cuidadores asesorados.



✓ Introducir la perspectiva de género en la política de salud laboral.	
Medidas	Indicadores
-Campañas de prevención del acoso por razón de sexo.	-Nº de campañas realizadas.
-Incluir la temática igualdad en los cursos de prevención de riesgos laborales	-Al menos el 30% de los contenidos en los cursos de prevención incluyan temática referente a igualdad.



Deporte	
✓ Incentivar la práctica y el interés deportivo de las mujeres	
Medidas	Indicadores
-Campañas de promoción de vida activa y el deporte en mujeres.	-Nº de campañas realizadas.
-Aumentar número de actividades deportivas destinadas a mujeres.	-Nº de actividades realizadas.
✓ Incluir la perspectiva de género en el ámbito deportivo.	
Medidas	Indicadores
-Incluir la variable sexo en las estadísticas y bases de datos de estudios de las actividades deportivas	-Al menos el 60% de los estudios sobre las actividades deportivas incluyan datos desagregados por sexo.
-Incluir el enfoque de género en la formación de monitores deportivos	-Al menos el 30% del temario incluya aspectos relativos a igualdad de género.
-Visualización de los logros de las mujeres deportistas a través de la prensa local.	-Nº de noticias publicadas.
-Apoyo a las asociaciones deportivas femeninas.	-Nº de asociaciones con las que se colabora
-Promover valores de igualdad a través de los campamentos deportivos infantiles	-



Mujeres en situación de especial vulnerabilidad

Mujeres homosexuales / transgénero

- ✓ **Sensibilizar y visualizar sobre la realidad de las personas LGTBI para lograr una plena aceptación de la diversidad sexual y de género en la sociedad zamorana.**

Medidas	Indicadores
-Impulsar la realización de estudios sobre la realidad de la comunidad homosexual/transsexual en Zamora.	-Elaboración y difusión de al menos un estudio antes de la finalización del plazo de vigor del presente plan.
-Campañas de sensibilización para el fomento de la igualdad y de rechazo a la LGTBIfobia.	-Realización de al menos una campaña al año.
-Jornadas informativas sobre la diversidad sexual dirigidas a la ciudadanía.	-Realización de al menos una jornada informativa al año.
-Talleres de sensibilización sobre los estereotipos de género vinculados con la orientación sexual y la identidad de género, en los ámbitos educativos.	-Nº de talleres realizados. -Nº de personas que asisten a los talleres.
-Utilización de material documental (folletos, cartelería, etc.) y administrativo (impresos, solicitudes, etc.) inclusivo.	-El 100% del material documental y administrativo sea inclusivo para este colectivo antes de la finalización del plazo de vigor del presente plan.
-Apoyo institucional del Ayuntamiento de Zamora al colectivo LGTB a celebrar el 17 de mayo "Día Internacional contra la Homofobia y la Transfobia" y el 28 de junio "Día	-Nº de actividades realizadas.



Internacional del Orgullo LGTB”	
✓ Prevención, detección y protección de situaciones de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y diversidad del desarrollo sexual.	
Medidas	Indicadores
-Elaboración de un protocolo municipal contra el acoso al colectivo LGTBI.	-Puesta en marcha del protocolo antes de que finalice la vigencia del presente plan.
-Apoyo a las actuaciones contra el acoso laboral enfundado por aspectos relacionados con la diversidad sexual y de género, llevadas a cabo por los sindicatos.	-Nº de actuaciones en colaboración con los sindicatos.
-Formación del profesorado sobre mecanismos de detección del acoso homofóbico escolar.	-Realización de al menos un curso acreditado para el profesorado, antes del 2021.
✓ Apoyo a las entidades que respalden y ayuden al colectivo LGTBI.	
Medidas	Indicadores
-Colaboración con las campañas de concienciación sobre la diversidad sexual y de género, que realicen las diferentes asociaciones zamoranas.	-Nº de campañas elaboradas.
-Elaboración de convenios de colaboración para la realización de diversas actividades culturales que ayuden a visualizar y sensibilizar sobre importancia del respeto a la diversidad sexual	-Nº de actividades de concientización sobre la diversidad sexual.



✓ **Incluir la perspectiva de la diversidad sexual y de género en el ámbito laboral.**

Medidas	Indicadores
-Adecuar permisos familiares especiales atendiendo a los nuevos modelos de familia.	-Nº de permisos familiares concedidos a este colectivo de personas.
-Asegurar que procesos de selección y promoción de puestos de trabajo queden exentos de cualquier tipo de discriminación laboral basada en la diversidad sexual/género.	
-Mecanismos de prevención y erradicación de situaciones de rechazo/acoso laboral por orientación sexual/ expresión de género	-Nº de actuaciones y medidas llevadas a cabo.

✓ **Garantizar la atención integral a las víctimas de violencia LGTBIfobia.**

Medidas	Indicadores
-Cursos de formación específica en materia de diversidad sexual para el personal sanitario y los cuerpos de seguridad, que garanticen un servicio de atención especializada.	-Nº de cursos formativos realizados.
-Creación de un servicio de apoyo psicológico municipal.	-Puesta en marcha del servicio de apoyo psicológico municipal, antes del fin de vigencia del presente plan.
-Asesoría jurídica gratuita ante los procesos judiciales de delitos de odio y rechazo LGTB	-Nº de casos de asesoramientos jurídicos realizados.



Mujeres en situación de especial vulnerabilidad	
<i>Mujeres que ejerce la prostitución</i>	
✓ Conocer la realidad de prostitución de Zamora.	
Medidas	Indicadores
-Realizar investigaciones y/o estudios que identifiquen las características, problemáticas, tipologías y evolución de la prostitución en Zamora.	-Elaboración y difusión de al menos un estudio antes del fin del periodo de vigencia del presente plan.
✓ Sensibilizar a la población zamorana sobre el problema de la prostitución, la trata y otras formas de explotación sexual.	
Medidas	Indicadores
-Elaborar materiales divulgativos e informativos que disuadan la demanda de prostitución.	-Nº de ejemplares difundidos.
-Organizar seminarios sobre la violencia de género con especial referencia a la trata, la prostitución y otras formas de explotación sexual.	-Nº de seminarios realizados.
-Realización de campañas de sensibilización para evitar la marginación y la estigmatización de este colectivo de mujeres.	-Nº de campañas realizadas.



-Organizar puntos de encuentro y foros para el intercambio de experiencias y apoyo mutuo de mujeres que ejerzan o hayan ejercido la prostitución	-Nº de encuentros realizados. -Nº de asistentes.
✓ Incrementar la atención integral a las mujeres en situación de prostitución en la ciudad de Zamora, así como posibilitarle otras opciones de vida.	
Medidas	Indicadores
-Creación de talleres educativos y trípticos informativos sobre prevención de enfermedades de transmisión sexual y embarazos no deseados.	-Nº de talleres realizados. -Nº de asistentes a los talleres. -Nº de trípticos divulgados.
-Elaboración de programas de formación para fomentar su integración socio-laboral	-Elaboración del programa antes del fin del periodo de vigencia del presente plan.
✓ Colaborar con las asociaciones que apoyan a este colectivo.	
Medidas	Indicadores
-Establecer convenios de colaboración entre el Ayuntamiento de Zamora y las diferentes entidades, para llevar a cabo actividades formativas y de sensibilización.	-Nº de actividades realizadas. -Nº de participantes.
-Conocer de primera mano las necesidades de este colectivo de mujeres más vulnerables, aprovechando su mayor afinidad con ellas.	-Información obtenida.



Mujeres en situación de especial vulnerabilidad	
<i>Mujeres drogodependientes, ludópatas y/o alcohólicas</i>	
✓ Conocer la realidad de las mujeres zamoranas que presentan adicciones.	
Medidas	Indicadores
-Impulsar la realización de estudios e investigaciones sobre el origen, incidencia y consecuencias de este tipo de adicciones en las mujeres de Zamora.	-Elaboración y difusión de al menos un estudio antes del fin del periodo de vigencia del presente plan.
✓ Fomentar la inserción social y laboral de este colectivo de mujeres.	
Medidas	Indicadores
-Realizar campañas de sensibilización dirigidas a la sociedad zamorana para evitar la marginalización y estigmatización que sufren estas mujeres.	-Nº de campañas realizadas.
-Introducir la perspectiva de género en los programas de prevención y rehabilitación de las diferentes adicciones en las mujeres, así como en la formación de los profesionales que las atiendan.	-Nº de actividades formativas en igualdad de género realizadas por los profesionales. -Nº de programas y actividades que tengan en cuenta la perspectiva de género.
-Realización de talleres formativos destinados a aquellas mujeres que se encuentren en un proceso de rehabilitación.	-Nº de talleres realizados. -Nº de asistentes a los talleres.



-Crear grupos de autoayuda e intercambio de experiencias, con el fin de lograr un mayor empoderamiento de estas mujeres.	-Nº de encuentros realizados.
✓ Colaborar técnica y económicamente con las asociaciones que tienen entre sus objetivos el apoyo y la inserción socio laboral de mujeres con alguna adicción.	
Medidas	Indicadores
-Establecer convenios de colaboración, y respaldar institucionalmente las iniciativas sociales que surjan desde las diferentes asociaciones.	-Nº de actividades realizadas en colaboración con las asociaciones que respaldan a este colectivo de mujeres.



Mujeres en situación de especial vulnerabilidad	
<i>Mujeres con discapacidad</i>	
✓ Apoyo a aquellos organismos y asociaciones que luchan a favor de este colectivo.	
Medidas	Indicadores
-Colaborar técnica y económicamente con las asociaciones que tienen entre sus objetivos apoyar al colectivo de mujeres con discapacidad.	-Nº de asociaciones con las que se colabora.
-Difusión y publicidad de las actividades y proyectos sobre la integración de las mujeres con discapacidad realizados por las asociaciones u organismos sin ánimo lucro.	-Nº de actuaciones realizadas a favor de la integración de las mujeres con discapacidad.
✓ Adaptación de los programas de actuación de Violencia de Género en función de las necesidades específicas concretas de las mujeres discapacitadas.	
Medidas	Indicadores
-Adecuación de la guía de recursos municipales para víctimas de violencia de género que posibilite el acceso normalizado de las personas con discapacidad.	-Realización de las adaptaciones necesarias antes del que finalice la vigencia del presente plan.
✓ Eliminación de prejuicios y estereotipos hacia las mujeres con discapacidad, desterrar la sobreprotección y fomentar la plena	



autonomía de la mujer discapacitada.	
Medidas	Indicadores
-Elaboración de campañas de sensibilización, que promuevan una imagen normalizadora e integradora de las mujeres con discapacidad, y conciencien de los perjuicios de su sobreprotección.	-Nº de campañas realizadas.
-Apoyo de proyectos culturales que refuercen la imagen cotidiana y positiva de las mujeres con discapacidad.	-Nº de proyectos culturales realizados.
-Fomentar el uso del lenguaje inclusivo y respetuoso.	- Al menos el 80% de las comunicaciones y la documentación incluyan el lenguaje inclusivo.
-Realización de talleres destinados a las mujeres con discapacidad, para promover su empoderamiento y potenciar su autonomía e independencia.	-Nº de talleres realizados. -Nº de asistentes.

✓ Integrar la perspectiva de género y de discapacidad para fomentar la igualdad de trato y de oportunidades en el mercado de trabajo.	
Medidas	Indicadores
-Analizar las dificultades con las que se encuentran las mujeres con discapacidad para incorporarse al mercado laboral de Zamora.	-
-Fomentar la adaptación de los puestos de trabajo a las diferentes discapacidades de las mujeres.	-Nº de puestos adaptados.



-Impulsar la compatibilidad trabajo parcial-pensión no contributiva.	-Nº de trabajos parciales compatibles con las pensiones no contributivas.
-Prevención, detección y erradicación de las posibles conductas de acoso/discriminación laboral derivadas por la situación de discapacidad.	-Nº de actuaciones realizadas en contra del acoso /discriminación laboral de las mujeres con discapacidad.
-Promoción del teletrabajo para mujeres con discapacidad, ofreciendo programas de formación adaptados a las necesidades según el tipo de discapacidad.	-Nº de mujeres que realizan teletrabajo.
-Fomentar la formación y el uso a de las nuevas comunicaciones como mecanismos para lograr la plena inclusión laboral de las mujeres con discapacidad a través de talleres.	-Nº de actividades formativas realizadas. -Nº de participantes.
-Incentivar la contratación de mujeres con discapacidad, a través de acciones positivas, como distintivos y acreditación de buenas prácticas.	-Nº de mujeres contratadas.
-Organizar encuentros de grupos de autoayuda de mujeres con discapacidad, con el objetivo de intercambiar opiniones y experiencias y así reforzar la autoestima.	-Nº de encuentros realizados.
✓ Eliminar las barreras para el acceso a la planificación familiar.	
Medidas	Indicadores



Mujeres en situación de especial vulnerabilidad	
<i>Mujer minorías étnicas/inmigrante/gitana</i>	
✓ Conocer la realidad de las mujeres zamoranas pertenecientes a minorías étnicas, y fomentar una mayor visibilización, para promover su aceptación y su inclusión en la sociedad zamorana.	
Medidas	Indicadores
-Impulsar la realización de estudios e investigaciones sobre la realidad y las necesidades de las mujeres de minorías étnicas en Zamora.	-Elaboración y difusión de al menos un estudio antes del fin del periodo de vigencia del presente plan.
-Realizar campañas de sensibilización dirigidas a la sociedad zamorana para evitar la marginalización y estigmatización que sufren estas mujeres.	-Nº de campañas realizadas.
-Formar a los profesionales que trabajen con este colectivo de mujeres, en igualdad de género dentro del contexto sociocultural de estas minorías étnicas.	-Nº de actividades formativas en igualdad realizadas por los profesionales.
-Potenciar la figura del mediador intercultural	-
✓ Promover la participación de las mujeres de minorías étnicas en los ámbitos laboral y social.	
Medidas	Indicadores
-Establecer puntos de encuentro en los cuales las mujeres de estos colectivos puedan transmitir sus avances y experiencias a otras	-Nº de puntos de encuentro establecidos.



mujeres.	
-Realización de talleres formativos dirigidos en exclusiva a las mujeres de minorías étnicas, para fomentar la adquisición de destrezas, habilidades sociales y de comunicación, mejorando su desarrollo personal y su empoderamiento.	-Nº de talleres realizados. -Nº de mujeres asistentes a los talleres.
-Fomentar la formación académica y laboral de las mujeres de minorías étnicas, a través de cursos y talleres, para facilitar su inclusión en el mercado de trabajo	-Nº de actividades formativas realizadas. -Nº de mujeres que acuden a las actividades formativas.
✓ Apoyo a aquellos organismos y asociaciones que luchan a favor de la integración de las mujeres pertenecientes a minorías étnicas.	
Medidas	Indicadores
-Colaborar técnica y económicamente con las asociaciones que tienen entre sus objetivos apoyar al colectivo de mujeres de minorías étnicas.	-Nº de asociaciones con las que se colabora.
-Favorecer un ambiente de confianza y comunicación con estas asociaciones, para establecer mecanismos de mediación aprovechando su cercanía y proximidad hacia estas mujeres.	
✓ Fomentar el uso de los recursos existentes por parte de las mujeres de este colectivo.	
Medidas	Indicadores
-Desarrollar campañas informativas y material divulgativo, sobre los recursos existentes dirigidas a las mujeres de minorías étnicas de Zamora, haciendo especial hincapié en los	-Nº de campañas realizadas. -Nº de ejemplares informativos divulgados.



referentes al ámbito sanitario, y educativo.

Mujeres en situación de especial vulnerabilidad

Mujer en la tercera edad

✓ Conocer la realidad de las mujeres zamoranas de la tercera edad.

Medidas	Indicadores
-Impulsar la realización de estudios e investigaciones sobre la situación y necesidades de las mujeres de la tercera edad en la sociedad Zamorana.	-Elaboración y difusión de al menos un estudio antes del fin del periodo de vigencia del presente plan.

✓ Adecuar los recursos municipales existentes a las necesidades de las mujeres de la tercera edad.

Medidas	Indicadores
-Formar al personal de los servicios sociales, para que en el diseño y planificación de programas para el envejecimiento activo incorporen la perspectiva de género	-Nº de actividades formativas realizadas por los profesionales. -Nº de programas en los que se incluya la perspectiva de género.
-Difundir y realizar campañas de información sobre salud, sexualidad, ocio, cuidado... específicas para las mujeres mayores.	-Nº de campañas realizadas.



✓ Colaborar técnica y económicamente con asociaciones que tiene entre sus objetivos apoyar a este colectivo de mujeres.	
Medidas	Indicadores
-Apoyar la realización de talleres lúdico-educativos, actividades culturales y deportivas que desde estas organizaciones se lleven a cabo.	-Nº de asociaciones con las que se colabore. -Nº de actividades realizadas.