

PLAN DE ACCIÓN PARA LA IMPLANTACIÓN Y EL DESARROLLO DE LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

Ayuntamiento de El Escorial

INTRODUCCIÓN

Las autoridades locales, como las esferas de gobierno más próximas a la ciudadanía, representamos uno de los niveles de intervención más adecuados para fomentar una sociedad verdaderamente igualitaria.

Desde la Administración Local debemos promover las condiciones para que mujeres y hombres puedan ejercer plenamente sus derechos, de forma que la brecha entre igualdad formal e igualdad real se reduzca hasta llegar a desaparecer.

En este sentido, nuestro Ayuntamiento ha participado en un programa de la Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Madrid para la implantación y desarrollo de la transversalidad de género en el ámbito municipal.

El Consejo de Europa define esta estrategia como la “Organización (reorganización), mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos, a todos los niveles y en todas las etapas, por todos los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas”.

Por lo tanto, la transversalidad de género pretende situar el principio de igualdad de oportunidades en la “corriente principal” de las políticas públicas, más allá de las políticas específicas, que siguen siendo un instrumento político

imprescindible. En este sentido, se habla de una Estrategia Dual en la que se complementan políticas específicas de igualdad y políticas transversales de género.

En nuestro Ayuntamiento ya contamos con un Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Este Plan de Acción para la implantación y desarrollo de la transversalidad de género complementa a dicho Plan, al introducir actuaciones dirigidas a la estructura organizacional del propio Ayuntamiento, a los procesos de elaboración de políticas públicas y a la plantilla municipal. En este sentido, las actuaciones recogidas en el Plan de Acción contribuyen a incrementar la eficacia y la eficiencia de la gestión pública, y a aprovechar el potencial y las capacidades de todas las personas que forman parte de nuestro Ayuntamiento.

NORMATIVA EN MATERIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

La transversalidad de género es una estrategia respaldada por las Naciones Unidas y por la Unión Europea, así como por la legislación española, en particular por la Constitución, la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y la Ley 7/2007, Estatuto Básico del Empleado Público.

Ámbito internacional

El concepto de mainstreaming de género aparece en la III Conferencia Mundial sobre la Mujer de Naciones Unidas, celebrada en Nairobi en 1985.

Es en la IV Conferencia Mundial de Beijing de 1995 donde se consolida la transversalidad de género como estrategia necesaria para lograr la igualdad entre mujeres y hombres. Así, la *Plataforma para la Acción de Beijing*, surgida de esta Conferencia, invita a los gobiernos y demás agentes a “integrar la perspectiva de género en todas las políticas y los programas para analizar sus consecuencias en mujeres y hombres, respectivamente, antes de tomar decisiones”.

Ámbito de la Unión Europea

En 1996, un año después de la Conferencia de Beijing, la Unión Europea institucionalizó el mainstreaming de género a través de la *Comunicación de la Comisión, de 21 de febrero de 1996*, cuyo objetivo era integrar la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias.

El *Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010*, reafirma el enfoque dual, que combina las acciones específicas con medidas transversales, con el fin de promover la igualdad de género en todas las áreas y actividades políticas.

Ámbito estatal

Además de asumir toda la legislación comunitaria desde su entrada en la Comunidad Europea en 1986, el Estado español ha desarrollado legislación propia en esta materia.

La *Constitución Española* señala en su artículo 9.2 que “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

En el artículo 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”.

La *Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* incluye un artículo específico sobre la transversalidad del principio de igualdad. Este artículo 15 establece que las Administraciones Públicas deben integrar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Además, en su artículo 14, esta Ley enumera los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

- × El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.
- × La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.

- × La colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.
- × La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.
- × La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- × La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva.
- × La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.
- × El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.
- × El fomento de instrumentos de colaboración entre las distintas Administraciones públicas y los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.
- × El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares.
- × La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

En su artículo 21.2., la Ley establece que “las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones públicas”.

Finalmente, la *Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público* establece en su Disposición Adicional Octava que las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. En particular, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

Ámbito autonómico: Comunidad de Madrid

El Estatuto de Autonomía establece en el artículo 1 de su título preliminar, que la Comunidad de Madrid, al facilitar la más plena participación de la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social, aspira a hacer realidad los principios de libertad, justicia e igualdad para toda la población madrileña. Además, precisa en su artículo 7, que “corresponde a los poderes públicos de la Comunidad de Madrid, en el ámbito de su competencia, promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran 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”.

En el *IV Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres de la Comunidad de Madrid*, vigente en el momento de aprobación de este Plan de Acción, se recoge “un criterio transversal a todas las áreas, que desde un enfoque integrador en todas las fases de dirección, coordinación, planificación, desarrollo y evaluación, junto a la selección de prioridades en cada momento y la aplicación de una metodología correcta para la implementación y el seguimiento, permita asegurar una mayor efectividad de las acciones previstas”.

Ámbito local

El IV Plan de Igualdad de nuestro municipio recoge también la necesidad de trabajar desde la estrategia de la transversalidad de género. De hecho, entre las medidas que contempla, se recogen actuaciones concretas orientadas al impulso de esta estrategia. El presente Plan de Acción, por tanto, es un paso más en el empeño de nuestro Ayuntamiento por fomentar la igualdad real y efectiva entre las mujeres y hombres de nuestro municipio.

METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN

Este Plan de Acción se ha elaborado en el marco del Programa de Implantación y Desarrollo de la Transversalidad de Género en la Administración Local, de la Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Madrid.

El primer paso del Programa consistió en la elaboración de un diagnóstico de género para detectar el punto en que se encuentra nuestro Ayuntamiento en relación a la integración de la transversalidad de género. En la medida en que

identificamos y definimos las necesidades y problemas reales de nuestro municipio respecto a la igualdad entre mujeres y hombres, así como sus posibles causas y consecuencias, podemos proponer soluciones ajustadas a los mismos, aumentando así la eficacia y la eficiencia de nuestra actuación.

Se delimitaron tres ejes principales en los que se consideró necesario conocer la situación de partida:

- × Eje 1: Situación de la Ciudadanía
- × Eje 2: Integración del Principio de Igualdad en las Políticas Locales
- × Eje 3: Integración del Principio de Igualdad en la Estructura Organizacional del Ayuntamiento

Una vez finalizado el informe de diagnóstico, las distintas Concejalías y áreas de nuestro Ayuntamiento, coordinadas desde la Concejalía de Igualdad/Mujer y en colaboración con la asistencia técnica del Programa, definieron las áreas y actuaciones a abordar en el Plan de Acción. Para ello, se tuvo en cuenta, además del informe de diagnóstico, el trabajo previo realizado en materia de igualdad y el contenido de nuestro Plan de igualdad municipal.

ESTRUCTURA DEL PLAN

El Plan de Acción para la Implantación y Desarrollo de la Transversalidad de Género está estructurado en dos bloques, que agrupan un total de seis áreas.

A. La integración del principio de igualdad en las políticas locales

- × Área 1: El compromiso del Ayuntamiento con la igualdad
- × Área 2: Investigación y conocimiento
- × Área 3: Programas, proyectos y actuaciones municipales
- × Área 4: Lenguaje y comunicación

B. La integración del principio de igualdad en la gestión de los recursos humanos

- × Área 5: Composición y características de la plantilla del Ayuntamiento
- × Área 6: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal del Ayuntamiento

Una buena parte de las actuaciones que se incluyen en este segundo bloque deben ser negociadas con la representación legal de las personas trabajadoras del Ayuntamiento. Por lo tanto, el compromiso del Ayuntamiento en relación con estas actuaciones que vienen señaladas en el Plan, se refiere a su negociación y, en la medida de lo posible, a su acuerdo con dicha representación legal de las personas trabajadoras.

De la misma manera, cabe destacar que varias de las actuaciones recogidas en el segundo bloque del Plan de Acción, responden de manera directa al deber legal de elaborar y aplicar un plan de igualdad en el marco del convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo, tal y como establece la *Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público* (ver arriba).

Cada área del Plan de Acción comienza con un objetivo general y con una justificación teórica y normativa sobre la necesidad de trabajar en dicha área. Además, se han establecido cuáles con los objetivos específicos que se pretenden conseguir, así como las actuaciones necesarias para ello.

Para facilitar la implementación de las actuaciones, se ha definido para cada una de ellas la metodología, técnica y/o herramienta a utilizar. También se precisa cuáles son los y las agentes responsables de su implementación, así como el plazo previsto para su realización.

SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y la evaluación son procesos indispensables para poder valorar el impacto y la efectividad del Plan de Acción. Asimismo, proporcionan información valiosa sobre las dificultades encontradas en el proceso de implementación, datos que nos permiten realizar los ajustes y rectificaciones necesarios para garantizar el mayor impacto posible del plan.

El sistema de seguimiento y evaluación pretende valorar tanto el grado de ejecución del plan, como los cambios conseguidos en relación a los objetivos generales y específicos marcados. En este sentido, medirá tres aspectos principales:

- ✘ El grado de realización de las diferentes actuaciones, a través de indicadores de realización.
- ✘ Los resultados inmediatos obtenidos, a través de indicadores de resultados.
- ✘ El impacto a medio y largo plazo, a través de *indicadores de impacto*.

ÁREAS DE ACTUACIÓN

A. LA INTEGRACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LAS POLÍTICAS LOCALES

- ✓ ÁREA 1: EL COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO CON LA IGUALDAD
- ✓ ÁREA 2: INVESTIGACIÓN Y CONOCIMIENTO
- ✓ ÁREA 3: PROGRAMAS, PROYECTOS Y ACTUACIONES MUNICIPALES
- ✓ ÁREA 4: LENGUAJE Y COMUNICACIÓN

B. LA INTEGRACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

- ✓ ÁREA 5: COMPOSICIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO
- ✓ ÁREA 6: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DEL PERSONAL



ÁREA 1

EL COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO CON LA IGUALDAD

El primer paso para aplicar una estrategia de transversalidad de género con éxito es que la igualdad entre mujeres y hombres se sitúe, como una prioridad, en el centro de la actuación de nuestro Ayuntamiento.

La plena participación política tanto de mujeres como de hombres es una estrategia central en la construcción de la igualdad de género y en la profundización de la democracia. Tanto mujeres como hombres formamos parte de la ciudadanía y por lo tanto, las personas de ambos sexos tenemos derecho a la representación en los órganos democráticos y de decisión.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante Ley de Igualdad) regula de manera específica la representación de mujeres y hombres en los órganos y cargos de responsabilidad en la Administración Pública. Así, dispone en su artículo 14, que “la participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones” debe ser un criterio general de actuación de los Poderes Públicos. Asimismo, establece en su artículo 16, que éstos deben “atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad.”

De igual manera, la Ley de Igualdad consagra el principio de presencia equilibrada de ambos sexos en las listas electorales para todos los municipios con una población superior a los tres mil habitantes. Modificando la Ley Orgánica 5/1985 del Régimen Electoral General, establece que las candidaturas que se presenten para las elecciones municipales “deberán tener una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que en el conjunto de la lista los candidatos de cada uno de los sexos supongan como mínimo el cuarenta por ciento. Cuando el número de puestos a cubrir sea inferior a cinco, la proporción de mujeres y hombres será lo más cercana posible al equilibrio de numérico”. Además, “se mantendrá la proporción mínima del cuarenta por ciento en cada tramo de cinco puestos.”¹

Por otra parte, el compromiso con la igualdad debe ir acompañado de una estructura organizativa que permita llevar a la práctica el principio de igualdad. La creación de mecanismos de coordinación es necesaria para la implementación práctica del principio de transversalidad de género. Debemos tener en cuenta que el género es un asunto transversal que debe ser tenido en cuenta en todas las áreas municipales.

También es imprescindible que el personal de nuestro Ayuntamiento conozca sus responsabilidades y funciones en la implementación de este principio. De esta forma, se evita la marginalización del género como un tema del que sólo se debe preocupar a la Concejalía de Igualdad/Mujer.

¹ Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, disposición adicional segunda.

OBJETIVO GENERAL

El principio de igualdad entre mujeres y hombres está situado en el centro de la actuación y de la estructura del Ayuntamiento.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- El compromiso político del Ayuntamiento con la igualdad entre hombres y mujeres es firme y explícito.
- Los órganos democráticos del Ayuntamiento cuentan con una composición equilibrada por sexo.
- La estructura organizativa del Ayuntamiento facilita la introducción de la transversalidad de género a nivel municipal.
- El personal político y técnico del Ayuntamiento, la ciudadanía y agentes claves del municipio, conoce la estrategia municipal para la implantación y el desarrollo de la transversalidad de género.

ÁREA 1: EL COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO CON LA IGUALDAD

Objetivo general: El principio de igualdad entre mujeres y hombres está situado en el centro de la actuación y de la estructura del Ayuntamiento.

Objetivo específico 1: El compromiso político del Ayuntamiento con la igualdad entre hombres y mujeres es firme y explícito.

Actuación		Metodología, Herramienta, Técnica	Agentes Responsables	Temporalización
1.1	Asignar recursos suficientes a la Concejalía de Mujer/Igualdad para cumplir con sus funciones y, en particular con su función de asesoramiento al resto de áreas en materia de igualdad.	Identificación de los recursos materiales y humanos suficientes a la Concejalía de Mujer/Igualdad para cumplir con sus funciones. Inclusión de los recursos en el borrador de los Presupuestos Municipales conformados por la Alcaldía-Presidencia. Aprobación por el Pleno Municipal.	Alcaldía/Comisión de Gobierno/Comisión Especial de Cuentas.	Oct'09 –Nov'10

ÁREA 1: EL COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO CON LA IGUALDAD

Objetivo general: El principio de igualdad entre mujeres y hombres está situado en el centro de la actuación y de la estructura del Ayuntamiento.

Objetivo específico 2: Los órganos democráticos del Ayuntamiento cuentan con una composición equilibrada por sexo.

Actuación		Metodología, Herramienta, Técnica	Agentes Responsables	Temporalización
2.1	Garantizar una representación equilibrada por sexo en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad del Ayuntamiento, de forma que cada uno de los sexos tenga una presencia mínima del cuarenta por ciento. Cuando el número de	Aplicación del criterio por el órgano responsable en cada caso.	Pleno municipal, Alcaldía.	Oct'09 – Sept'11

	puestos a cubrir sea inferior a cinco, la proporción de mujeres y hombres será lo más cercana posible al equilibrio numérico. Esta norma se aplicará en relación a los cargos señalados a continuación: <ul style="list-style-type: none"> × Personas responsables de concejalías × Tenencia de Alcaldía × Junta de Gobierno × Comisiones informativas 	Seguimiento por parte de la comisión o figura designada (ver medida 2.2)		
2.2	Fomentar la creación de redes de mujeres con cargos de responsabilidad a nivel local.	Propuesta de creación de red en el Pleno Municipal.	Concejala de Igualdad de Oportunidades.	Oct'09 – Abril'10

ÁREA 1: EL COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO CON LA IGUALDAD

Objetivo general: El principio de igualdad entre mujeres y hombres está situado en el centro de la actuación y de la estructura del Ayuntamiento.

Objetivo específico 3: La estructura organizativa del Ayuntamiento facilita la introducción de la transversalidad de género a nivel municipal.

Actuación	Metodología, Herramienta, Técnica	Agentes Responsables	Temporalización
3.1 Constituir un grupo de trabajo, coordinado por la Concejalía de Mujer/Igualdad, con representantes de todas las Concejalías y/o Áreas del Ayuntamiento. Al constituirse este grupo, se especificarán las funciones concretas que tendrá y se formalizará un calendario de reuniones. Entre las funciones del grupo, estarán al menos las siguientes: <ul style="list-style-type: none"> × Realizar reuniones periódicas de coordinación, asesoría y formación para unificar criterios y aspectos metodológicos. × Examinar periódicamente las actuaciones realizadas y los resultados obtenidos en la introducción de la transversalidad de género. 	Constitución del grupo de trabajo. Especificación por escrito de funciones. Desarrollo de calendario de reuniones para el año en curso.	Coordinación: Concejalía de Igualdad de Oportunidades. Participación: Todas las áreas/concejalias implicadas en el Plan de Acción.	Oct'09 – Feb'10
3.2 Incluir de forma explícita, entre las funciones de la Concejalía de Igualdad/Mujer, la de prestar asesoramiento al resto de áreas en la incorporación de la perspectiva de género y promover que todas las políticas públicas municipales sean igualitarias.	Actualización del documento de atribuciones.	Concejalía de Igualdad de Oportunidades.	Oct'09 – Sept'11

3.3	Introducir el criterio de representación equilibrada en los reglamentos que regulan los órganos y/o mecanismos (mixtos) de participación ciudadana.	Desarrollo y aplicación de criterios.	Concejalía de Participación Ciudadana Concejalía de Mujer/Igualdad	Oct'09 – Sept'11
-----	---	---------------------------------------	---	------------------

ÁREA 1: EL COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO CON LA IGUALDAD

Objetivo general: El principio de igualdad entre mujeres y hombres está situado en el centro de la actuación y de la estructura del Ayuntamiento.

Objetivo específico 4: El personal político y técnico del Ayuntamiento, la ciudadanía y agentes claves del municipio, conoce la estrategia municipal para la implantación y el desarrollo de la transversalidad de género.

Actuación	Metodología, Herramienta, Técnica	Agentes Responsables	Temporalización
4.1 Presentar el Plan a las personas con responsabilidad política directamente implicadas en la ejecución del mismo. (Es recomendable que la presentación la realice el alcalde o la alcaldesa).	Presentación en el Pleno Municipal. Presentación en la Junta de Gobierno.	Presentación por parte del Alcalde/la Alcaldesa.	Oct'09 – Ene'10
4.2 Presentar el Plan al personal técnico y administrativo de la plantilla.	Presentación en cada Concejalía o área por parte del Concejal o Concejala.	Todas las áreas/concejalías implicadas en el Plan de Acción.	Oct'09 – Ene'10
4.3 Difundir el Plan de Acción al conjunto del personal del Ayuntamiento vía internet.	Publicación del plan en internet.	Personal responsable del internet.	Oct'09 – Ene'10
4.4 Distribuir carteles y folletos sobre los contenidos del Plan de Acción entre el personal político y técnico del Ayuntamiento.	Elaboración y distribución vía los canales habituales del Ayuntamiento.	Concejalía de Igualdad de Oportunidades.	Oct'09 – Abril'10
4.5 Comunicar al personal de cada área las tareas y funciones concretas que le corresponde asumir en la implementación de la estrategia de la transversalidad de género.	Comunicación a través de las reuniones habituales de trabajo.	Concejal/a Responsable y/o director/a de área.	Oct'09 – Abril'10
4.6 Distribuir el Plan a la ciudadanía, así como a agentes clave del municipio, tales como partidos políticos, sindicatos, asociaciones empresariales, asociaciones por la igualdad y de mujeres u ONG.	Edición del plan en formato papel y electrónico. Distribución en las	Edición del plan: Concejalía de Igualdad de Oportunidades.	Oct'09 – Feb'10

		Concejalías y a través de otros canales.	Distribución: Todas las áreas/concejalías implicadas en el Plan de Acción.	
4.7	Incluir el texto del Plan de Acción en la página web del Ayuntamiento.	Publicación del plan en la página web.	Concejalía de Igualdad de Oportunidades.	Oct'09 – Feb'10
4.8	Realizar, a través de los distintos medios de comunicación municipal, la difusión de las acciones y de los resultados más significativos que se obtengan de la implementación del Plan de Acción.	Inclusión de noticias en los distintos medios de comunicación.	Personal responsable de los diferentes medios de comunicación de titularidad municipal.	Oct'09 – Sept'11

ÁREA 1: EL COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO CON LA IGUALDAD																									
ACTUACIÓN	2009			2010												2011									
	10	11	12	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	01	02	03	04	05	06	07	08	09	
1.1		X												X											
2.1			X												X								X		
2.2							X																		
3.1					X																				
3.2			X												X								X		
3.3			X												X								X		
4.1				X																					
4.2				X																					
4.3				X																					
4.4							X																		
4.5							X																		
4.6					X																				
4.7					X																				
4.8			X												X								X		

 Periodo de ejecución de la actuación.

 Seguimiento y evaluaciones periódicas previstas de la ejecución de la actuación.

ÁREA 2

INVESTIGACIÓN Y CONOCIMIENTO

Sabemos que la ciudadanía no es un todo homogéneo, sino que múltiples factores, entre ellos el género, influyen en las condiciones de vida y las oportunidades de las personas que la conforman. En la medida en que aumentamos el conocimiento sobre las condiciones de vida y necesidades de la población, podemos proponer soluciones que se ajusten a la realidad y garanticen que mujeres y hombres se beneficien y accedan a los servicios que se ofrecen desde nuestro Ayuntamiento en igualdad de condiciones.

Los datos y estadísticas que hacen referencia a personas indiferenciadas, sin desagregar por sexo, invisibilizan las desigualdades existentes en la situación y posición de mujeres y hombres como consecuencia de los roles de género y las relaciones de género. Por ello, cualquier investigación deberá tener en cuenta la variable sexo, a fin de aproximarse a la realidad de la situación de hombres y mujeres y, en consecuencia, poder desarrollar políticas públicas con perspectiva de género.

La Ley de Igualdad, en su artículo 20, establece que los poderes públicos deberán integrar la perspectiva de género en su actividad ordinaria de elaboración de estudios y estadísticas y, en concreto, a “Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo”, así como a “explotar los datos de que disponen de

modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.”

La colaboración con los agentes sociales, nos ayudan a profundizar en el conocimiento de la realidad de las personas que habitan en nuestro municipio. De nuevo, la Ley de Igualdad, incluye entre los criterios de actuación de los poderes públicos del artículo 14, el “fomento de instrumentos de colaboración entre las distintas Administraciones públicas y los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.”

Finalmente, la implantación de la estrategia de la transversalidad de género en nuestro Ayuntamiento requiere que el personal político, técnico y operativo tenga formación en igualdad entre mujeres y hombres, así como conocimientos sobre cómo integrar esta estrategia en su trabajo diario.

OBJETIVO GENERAL

El Ayuntamiento ha incrementado su conocimiento sobre la situación de mujeres y hombres en el municipio y su personal cuenta con la capacidad necesaria en materia de igualdad y transversalidad de género.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- El Ayuntamiento cuenta con información desagregada por sexo y analizada desde una perspectiva de género en las distintas áreas municipales.
- El Ayuntamiento recoge de forma sistemática las demandas de las mujeres y los hombres del municipio.
- El personal político y técnico del Ayuntamiento tiene la sensibilización y la capacidad técnica necesarias para aplicar la perspectiva de género en su trabajo.

ÁREA 2: INVESTIGACIÓN Y CONOCIMIENTO.

Objetivo general: El Ayuntamiento ha incrementado su conocimiento sobre la situación de mujeres y hombres en el municipio y su personal cuenta con la capacidad necesaria en materia de igualdad y transversalidad de género.

Objetivo específico 1: El Ayuntamiento cuenta con información desagregada por sexo y analizada desde una perspectiva de género en las distintas áreas municipales.

Actuación	Metodología, Herramienta, Técnica	Agentes Responsables	Temporalización
<p>1.1 Utilizar datos de naturaleza cuantitativa y cualitativa, desagregados por sexo, y por otras variables relevantes (edad, nacionalidad, discapacidad, etc.), en todos los estudios e investigaciones que se realizan normalmente en el ámbito municipal.</p>	<p>Inclusión de la variable sexo y otras relevantes en: herramientas de recogida de información, estudios e investigaciones.</p>	<p>Todas las áreas/concejalías implicadas en el Plan de Acción.</p>	<p>Oct'09 – Sept'11</p>
<p>1.2 Valorar la posibilidad de realizar estudios sobre la realidad del municipio en relación a la igualdad entre mujeres y hombres en distintas áreas. En estos estudios, se deben tener en cuenta aspectos como los que se señalan a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> * las diferentes perspectivas, roles, necesidades, costumbres e intereses de las mujeres y hombres del municipio, prestando especial atención a las necesidades prácticas y estratégicas de género. * las diferencias entre mujeres y hombres con respecto al acceso y al control de los recursos, beneficios y su participación en los procesos de decisión. Además de detectar las diferencias, se debe analizar cómo éstas pueden incidir en desigualdades en el disfrute de los derechos por parte de hombres y mujeres. * las limitaciones sociales y culturales, oportunidades y puntos de inserción que permiten reducir las desigualdades de género y promover las relaciones igualitarias entre mujeres y hombres. 	<p>Realización de estudios.</p>	<p>Concejalía de la Igualdad de Oportunidades. Concejalía de Juventud. Concejalía de Deportes.</p>	<p>Oct'09 – Nov'10</p>

ÁREA 2: INVESTIGACIÓN Y CONOCIMIENTO.

Objetivo general: El Ayuntamiento ha incrementado su conocimiento sobre la situación de mujeres y hombres en el municipio y su personal cuenta con la capacidad necesaria en materia de igualdad y transversalidad de género.

Objetivo específico 2: El Ayuntamiento recoge de forma sistemática las demandas de las mujeres y los hombres del municipio.

Actuación		Metodología, Herramienta, Técnica	Agentes Responsables	Temporalización
2.1	Colaborar con las asociaciones que trabajan por la igualdad y con las asociaciones de mujeres existentes en el municipio con el fin de poder contar con información sobre sus necesidades y demandas.	Reuniones periódicas con el Consejo de Mujeres/ asociaciones. Realización fichas de recogida información.	Concejalía de Igualdad de Oportunidades.	Oct'09 – Sept'11
2.2	Introducir la variable sexo en los mecanismos existentes para la recogida de demandas y quejas de la ciudadanía, tales como líneas telefónicas, página web, ventanillas, buzones o cuestionarios de evaluación.	Identificación de los mecanismos existentes. Adaptación de los mismos para que incluyan la variable sexo. Puesta a disposición de la ciudadanía.	Todas las áreas/concejalías implicadas en el Plan de Acción.	Oct'09 – Sept'11

ÁREA 2: INVESTIGACIÓN Y CONOCIMIENTO

Objetivo general: El Ayuntamiento ha incrementado su conocimiento sobre la situación de mujeres y hombres en el municipio y su personal cuenta con la capacidad necesaria en materia de igualdad y transversalidad de género.

Objetivo específico 3: El personal político y técnico del Ayuntamiento tiene la sensibilización y la capacidad técnica necesarias para aplicar la perspectiva de género en su trabajo.

Actuación		Metodología, Herramienta, Técnica	Agentes Responsables	Temporalización
3.1	Incluir, en otras acciones formativas del Ayuntamiento que no sean específicas sobre igualdad, materia sobre la integración del principio de igualdad en el área de que se trate.	Diseño e inclusión de un módulo sobre la materia en las acciones formativas.	Recursos Humanos /Todas las áreas/concejalías implicadas en el Plan de Acción.	Oct'09 – Sept'11
3.2	Realizar sesiones de intercambio de experiencias, información, recursos y buenas prácticas relacionadas con la igualdad entre las distintas áreas municipales.	Reuniones periódicas del Grupo de Trabajo. Elaboración de un Informe de las experiencias, información, recursos y buenas prácticas, destacables.	Concejalía de Igualdad de Oportunidades. Grupo de trabajo.	Oct'09 – Sept'11

ÁREA 2: INVESTIGACIÓN Y CONOCIMIENTO																									
ACTUACIÓN	2009			2010												2011									
	10	11	12	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	01	02	03	04	05	06	07	08	09	
1.1			X												X								X		
1.2														X											
2.1			X			X			X						X			X					X		
2.2			X												X								X		
3.1			X												X								X		
3.2			X												X								X		

 Periodo de ejecución de la actuación.

 Seguimiento y evaluaciones periódicas previstas de la ejecución de la actuación.

ÁREA 3

PROGRAMAS, PROYECTOS Y ACTUACIONES MUNICIPALES

Las políticas municipales deben atender a las condiciones de vida y necesidades de ambos sexos con el fin de garantizar que toda la población, mujeres y hombres, se beneficie y acceda a los servicios que se ofrecen desde el Ayuntamiento en igualdad de oportunidades.

El artículo 15 de la Ley de Igualdad establece que las Administraciones Públicas deben integrar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

De acuerdo con el artículo 69 de esta misma Ley, todas las personas físicas o jurídicas que suministren bienes o servicios en el sector público deben cumplir con el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, evitando discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

La incorporación de la perspectiva de género en la metodología de trabajo para el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas y actuaciones municipales contribuye a cumplir con la legislación. Asimismo, incrementa la

eficacia de la gestión municipal, previendo el impacto de las actuaciones que se ponen en marcha y corrigiendo con antelación las posibles consecuencias negativas de las mismas.

OBJETIVO GENERAL

Los programas, proyectos y actuaciones municipales, así como la metodología de trabajo de las diferentes áreas municipales, incorporan la perspectiva de género.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- El personal del Ayuntamiento cuenta con herramientas concretas para poder incorporar una perspectiva de género en su metodología habitual de trabajo.
- La metodología de trabajo para la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de programas, proyectos y/o actuaciones municipales incluye una perspectiva de género.

ÁREA 3: PROGRAMAS, PROYECTOS Y ACTUACIONES MUNICIPALES

Objetivo general: Los programas, proyectos y actuaciones municipales, así como la metodología de trabajo de las diferentes áreas municipales, incorporan la perspectiva de género.

Objetivo específico 1: El personal del Ayuntamiento cuenta con herramientas concretas para poder incorporar una perspectiva de género en su metodología habitual de trabajo.

Actuación	Metodología, Herramienta, Técnica	Agentes Responsables	Temporalización
<p>1.1 Desarrollar un manual metodológico para facilitar la aplicación práctica de la perspectiva de género en programas, proyectos y/o actuaciones que se realizan desde las distintas áreas municipales. El manual incluirá indicaciones específicas para todas las áreas municipales y en relación a todas las diferentes fases de una intervención (planificación, ejecución, seguimiento y evaluación). Incluirá indicaciones al menos respecto a los temas que se señalan a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Realización de análisis previos y/o estudios de línea base * Desarrollo de objetivos sensibles al género * Planificación y ejecución de actividades * Desarrollo de indicadores de género para seguimiento y evaluación * Realización de informes de impacto de género 	<p>Designación de persona responsable del desarrollo del manual.</p> <p>Desarrollo del manual.</p>	<p>Concejalía de Igualdad de Oportunidades.</p>	<p>Oct'09 – Abril'11</p>
<p>1.2 Elaborar una lista de verificación autoaplicable, para asegurar la incorporación de la perspectiva de género en programas, proyectos y/o actuaciones que se realizan desde las distintas áreas municipales. La lista se basará en el manual desarrollado y tendrá contenidos específicos para cada área municipal.</p>	<p>Elaboración de la lista de verificación.</p>	<p>Concejalía de Igualdad de Oportunidades.</p>	<p>Oct'09 – Abril'11</p>
<p>1.3 Difundir el manual y la lista de verificación entre el personal del Ayuntamiento a través de los canales que se especifican a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> * El portal de género del Ayuntamiento. * Envío por correo electrónico a las personas responsables de cada área para su posterior distribución entre todo el personal. 	<p>Elaboración de un documento de presentación de las herramientas.</p> <p>Organización de reuniones.</p>	<p>Concejalía de Igualdad de Oportunidades.</p>	<p>Oct'09 – Mayo'11</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ✘ Reuniones presenciales en cada área municipal. 	Selección de canales para difundir las herramientas, publicación y/o envío de las mismas.		
1.4	<p>Desarrollar una herramienta metodológica autoaplicable que permita, al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Identificar el porcentaje del presupuesto total de cada Concejalía que se destina a hombres y el que se destina a mujeres. ✘ Identificar el porcentaje del presupuesto total de cada Concejalía que se destina al fomento de la igualdad entre mujeres y hombres. ✘ Analizar en qué medida los recortes de gastos, así como las tasas y precios públicos, pueden tener un impacto diferente en mujeres y hombres. 	<p>Designación de personas/equipo responsable del desarrollo de la herramienta.</p> <p>Desarrollo de la herramienta.</p>	Concejalía de Economía y Hacienda, en colaboración con la Concejalía de Igualdad de Oportunidades.	Oct'09 –Mayo'11

ÁREA 3: PROGRAMAS, PROYECTOS Y ACTUACIONES MUNICIPALES

Objetivo general: Los programas, proyectos y actuaciones municipales, así como la metodología de trabajo de las diferentes áreas municipales, incorporan la perspectiva de género.

Objetivo específico 2: La metodología de trabajo para la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de programas, proyectos y/o actuaciones municipales incluye una perspectiva de género.

Actuación	Metodología, Herramienta, Técnica	Agentes Responsables	Temporalización
2.1	<p>En cada una de las diferentes fases de los programas, proyectos y actuaciones municipales que se dirigen a un público mixto, promover una representación equilibrada por sexo en los equipos y grupos de trabajo, tanto si éstos están compuestos por personal del Ayuntamiento como por la ciudadanía o por entidades externas.</p>	<p>Aplicación del criterio de representación equilibrada por sexo, de forma que cada uno de los sexos tenga una presencia mínima del cuarenta por ciento. Cuando el número total de personas sea inferior a 5, la proporción de mujeres y hombres será lo más cercana posible al</p>	<p>Todas las áreas/concejales implicadas en el Plan de Acción.</p> <p>Oct'09 – Sept'11</p>

		equilibrio numérico.		
2.2	Incluir la variable sexo en las herramientas de recogida de datos (bases de datos, cuestionarios, formularios, etc.) sobre el acceso de la ciudadanía a los recursos municipales, tales como instalaciones, servicios y actividades. Dependiendo del recurso en cuestión, estas herramientas también deben incluir otras variables relevantes, tales como edad, nacionalidad o discapacidad.	Identificación de las herramientas municipales para la recogida de datos. Inclusión de la variable sexo, y otras relevantes, en las mismas.	Todas las áreas/concejalías implicadas en el Plan de Acción.	Oct'09 – Sept'11
2.3	Al desarrollar nuevas medidas y actuaciones desde las diferentes áreas municipales, establecer, siempre que sea posible, objetivos desagregados para mujeres y para hombres dependiendo de sus necesidades prácticas y estratégicas en el ámbito en cuestión.	Desarrollo de objetivos de acuerdo con la metodología desarrollada (Ver Área 3, Objetivo 1).	Todas las áreas/concejalías implicadas en el Plan de Acción.	Oct'09 – Sept'11
2.4	Al desarrollar nuevas medidas y actuaciones desde las diferentes áreas municipales, establecer objetivos específicos en materia de igualdad de oportunidades para corregir las desigualdades existentes en el ámbito de actuación.	Desarrollo de objetivos de acuerdo con la metodología desarrollada (Ver Área 3, Objetivo 1).	Todas las áreas/concejalías implicadas en el Plan de Acción.	Oct'09 – Sept'11
2.5	Dar prioridad al sexo infrarrepresentado en todas las actividades municipales en las que la participación de uno de los dos sexos sea inferior al cuarenta por ciento, excepto cuando la actividad o servicio en cuestión se dirija de forma exclusiva a hombres o a mujeres.	Identificación de actividades en las que puede haber un sexo infrarrepresentado (por ejemplo, en base a ediciones anteriores). Inclusión de prioridad al sexo infrarrepresentado en las condiciones de acceso a actividades. Aplicación de esta prioridad en el proceso de adjudicación de plazas.	Todas las áreas/concejalías implicadas en el Plan de Acción.	Oct'09 – Sept'11
2.6.	Para la adjudicación de plazas en actividades y la prestación de servicios, recursos y ayudas municipales, definir y aplicar criterios de baremación sensibles al género. Los criterios se adaptarán a cada actividad o servicio en particular, así como a cada área municipal.	Definición de criterios. Inclusión de criterios en las condiciones de acceso a actividades, servicios,	Todas las áreas/concejalías implicadas en el Plan de Acción. Definición de criterios en	Oct'09 – Sept'11

		recursos y ayudas. Aplicación de los criterios en el proceso de baremación y adjudicación.	colaboración con la Concejalía de Igualdad de Oportunidades.	
2.7	En la realización de actividades municipales, adaptar los lugares de encuentro a las necesidades específicas de mujeres y de hombres, teniendo en cuenta aspectos como los que se señalan a continuación: <ul style="list-style-type: none"> × Accesibilidad y comunicación × Iluminación × Seguridad 	Establecimiento de lugares de encuentro de acuerdo con la metodología desarrollada (Ver Área 3, Objetivo 1).	Todas las áreas/concejalías implicadas en el Plan de Acción.	Oct'09 – Sept'11
2.8	Equilibrar la participación de mujeres y hombres, tendiendo a la paridad, en todos los jurados y otros foros de decisión públicos o privados en los que de algún modo colabore el Ayuntamiento.	Aplicación del criterio de representación equilibrada por sexo, de forma que cada uno de los sexos tenga una presencia mínima del cuarenta por ciento. Cuando el número total de personas sea inferior a 5, la proporción de mujeres y hombres será lo más cercana posible al equilibrio numérico.	Todas las áreas/concejalías implicadas en el Plan de Acción.	Oct'09 – Sept'11
2.9	Para el seguimiento y la evaluación de las medidas y actuaciones puestas en marcha desde cada área municipal, desarrollar indicadores desagregados por sexo, siempre que sea posible.	Desarrollo de indicadores de acuerdo con la metodología desarrollada (Ver Área 3, Objetivo 1).	Todas las áreas/concejalías implicadas en el Plan de Acción.	Oct'09 – Sept'11
2.10	Para el seguimiento y la evaluación de las medidas y actuaciones puestas en marcha desde cada área municipal, desarrollar indicadores que midan el impacto de las mismas en el fomento de la igualdad.	Desarrollo de indicadores de acuerdo con la metodología desarrollada (Ver Área 3, Objetivo 1).	Todas las áreas/concejalías implicadas en el Plan de Acción.	Oct'09 – Sept'11
2.11	En la evaluación final de las diferentes medidas y actuaciones puestas en marcha desde cada área municipal, valorar, de forma desagregada por sexo, el efecto de las mismas en mujeres y en hombres así como en el fomento de la igualdad.	Realización de informe de evaluación final a través de los indicadores, así como de la metodología desarrollada	Todas las áreas/concejalías implicadas en el Plan de Acción.	Oct'09 – Sept'11

		(Ver Área 3, Objetivo 1).		
2.12	Al realizar estudios o informes sobre el grado de satisfacción de la ciudadanía con los servicios que se prestan desde el Ayuntamiento, incluir indicadores de género así como la variable sexo y otras variables relevantes como, por ejemplo, edad, nacionalidad o discapacidad.	Identificación de estudios o informes municipales sobre el grado de satisfacción de la ciudadanía. Inclusión de la variable sexo, y otras relevantes, en los mismos.	Todas las áreas/concejalías implicadas en el Plan de Acción.	Oct'09 – Sept'11

ÁREA 3: PROGRAMAS, PROYECTOS Y ACTUACIONES MUNICIPALES																								
ACTUACIÓN	2009			2010												2011								
	10	11	12	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	01	02	03	04	05	06	07	08	09
1.1																			X					
1.2																			X					
1.3																				X				
1.4																				X				
2.1			X												X								X	
2.2			X												X								X	
2.3			X												X								X	
2.4			X												X								X	
2.5			X												X								X	
2.6			X												X								X	
2.7			X												X								X	
2.8			X												X								X	
2.9			X												X								X	
2.10			X												X								X	
2.11			X												X								X	
2.12			X												X								X	

 Periodo de ejecución de la actuación.

 Seguimiento y evaluaciones periódicas previstas de la ejecución de la actuación.

ÁREA 4

LENGUAJE Y COMUNICACIÓN

El lenguaje es un elemento fundamental en la construcción del pensamiento y de la cultura, ya que la lengua transmite valores, conocimiento del mundo y leyes de interpretación de la realidad. En nuestra lengua, los usos lingüísticos y gramaticales predominantes han reflejado la centralidad del varón y del masculino, invisibilizando a las mujeres y a lo femenino en el discurso.

De acuerdo con el artículo 14 de la Ley de Igualdad, los poderes públicos estamos obligados a utilizar un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y a fomentar su uso en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

Los medios de comunicación social, como la prensa escrita, la radio, la televisión, etc., no son meros transmisores de informaciones sino que configuran la opinión de la población, e influyen claramente en las pautas de conducta y en la interpretación de la realidad.

En su artículo 36, la Ley de Igualdad, establece que "los medios de comunicación social de titularidad pública velarán por la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad, y promoverán el conocimiento y la difusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres."

OBJETIVO GENERAL

La comunicación municipal se realiza desde una perspectiva de género.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- El Ayuntamiento utiliza un lenguaje verbal y visual inclusivo y no sexista.
- Las distintas áreas municipales incorporan el principio de igualdad en la difusión de sus actividades y servicios a la ciudadanía.
- Los medios de comunicación de titularidad municipal fomentan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

ÁREA 4: LENGUAJE Y COMUNICACIÓN

Objetivo general: La comunicación municipal se realiza desde una perspectiva de género.

Objetivo específico 1: El Ayuntamiento utiliza un lenguaje verbal y visual inclusivo y no sexista.

Actuación	Metodología, Herramienta, Técnica	Agentes Responsables	Temporalización
<p>1.1 Elaborar un protocolo de actuación para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje verbal y visual en las declaraciones públicas y en la documentación del Ayuntamiento, en que se incluyan estrategias concretas para:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ La utilización de un lenguaje verbal inclusivo y no sexista. ✘ La representación de mujeres y de hombres de manera equitativa en las imágenes y los textos. ✘ La representación de mujeres y de hombres de manera no estereotipada en las imágenes y los textos, mostrando una realidad cambiante hacia modelos igualitarios basados en la corresponsabilidad doméstica y social. <p>Este protocolo se aplicará tanto a la documentación interna como externa del Ayuntamiento, en particular a: notas de prensa, convocatorias de subvenciones, convocatorias de empleo público, pliegos para contrataciones, materiales de difusión, revista municipal, formularios e instancias, etc.</p> <p>Se designará como una de las funciones del Grupo de Trabajo evaluar en qué medida se está cumpliendo con este protocolo en las distintas áreas municipales.</p>	<p>Designación de la persona responsable de desarrollar el protocolo.</p> <p>Desarrollo del protocolo.</p> <p>Incluir entre las funciones del Grupo de Trabajo la evaluación del mismo.</p>	<p>Concejalía de Igualdad de Oportunidades.</p>	<p>Oct'09 – Dic'10</p>
<p>1.2 Llevar el protocolo al Pleno Municipal para su aprobación, presentarlo y difundirlo entre el personal político y técnico del Ayuntamiento, incidiendo en el carácter obligatorio del mismo.</p>	<p>Presentación del protocolo en el Pleno.</p> <p>Aprobación del mismo en el Pleno.</p> <p>Difusión a través de una sesión informativa.</p>	<p>Concejalía de Igualdad de Oportunidades.</p>	<p>Oct'09 – Ene'11</p>

		Distribución entre el personal político y técnico por correo electrónico.		
1.3	Instalar en los equipos informáticos del Ayuntamiento un programa de corrección del lenguaje sexista.	Selección/desarrollo de un programa de corrección del lenguaje sexista que se adapte a las necesidades del Ayuntamiento. Instalación en todos los equipos informáticos.	Concejalía de Igualdad de Oportunidades. Instalación a cargo de Régimen interior (Área de Informática).	Oct'09 – Feb'10
1.4	Revisar, al menos, los siguientes documentos administrativos utilizados en la gestión municipal con el objetivo de corregir aquellos que no hagan uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en su redacción: <ul style="list-style-type: none"> * Formularios * Instancias * Relación de puestos de trabajo * Convenio colectivo * Bases reguladoras de subvenciones y ayudas públicas. * Pliegos de condiciones técnicas y administrativas para la contratación pública municipal. 	Selección de los documentos administrativos que deben ser revisados. Revisión de los mismos de acuerdo con el protocolo de actuación, y con ayuda del programa informático de corrección del lenguaje no sexista.	Todas las áreas/concejalías implicadas en el Plan de Acción.	Oct'09 –Junio'10
1.5	Analizar los contenidos de la página web del Ayuntamiento, con el objetivo de corregir aquellos que no hagan uso de un lenguaje, y de una iconografía, inclusivos y no sexistas.	Identificación de aquellos contenidos de la web que no hagan uso de un lenguaje, y de una iconografía, inclusivos y no sexistas. Revisión de los mismos de acuerdo con el protocolo de actuación, y con ayuda del programa informático de corrección del lenguaje no sexista.	Todas las áreas/concejalías implicadas en el Plan de Acción.	Oct'09 - Dic'10

1.6	Aceptar únicamente publicidad que utilice un lenguaje, visual y verbal, inclusivo y no sexista, en los soportes municipales (marquesinas, revista municipal, etc.).	<p>Establecimiento de los criterios específicos para que el lenguaje, visual y verbal, sea inclusivo y no sexista.</p> <p>Revisión de la publicidad de acuerdo a los criterios.</p> <p>Autorización únicamente a publicidad no sexista.</p>	Concejalía/Área responsable de autorizar y gestionar el uso de instalaciones oficiales o vías públicas por parte de empresas u otros organismos públicos para fines publicitarios.	Oct'09 - Dic'10
-----	---	---	--	-----------------

ÁREA 4: LENGUAJE Y COMUNICACIÓN

Objetivo general: La comunicación municipal se realiza desde una perspectiva de género.

Objetivo específico 2: Las distintas áreas municipales incorporan el principio de igualdad en la difusión de sus actividades y servicios a la ciudadanía.

Actuación	Metodología, Herramienta, Técnica	Agentes Responsables	Temporalización
<p>2.1 Diversificar los canales de difusión de la información con el fin de llegar a mujeres y a hombres por igual, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ A través del buzoneo y de las asociaciones municipales. ✘ A través de la pagina web, de la revista municipal, de las radios y televisiones locales. ✘ En lugares como paradas y medios de transporte, centros deportivos, centros educativos, centros culturales, centros sanitarios, lugares de compra, etc. 	Selección de diferentes canales para difundir la información que elabora normalmente cada área/concejalía.	Todas las áreas/concejalías implicadas en el Plan de Acción.	Oct'10 –Mayo'11
<p>2.2 Incluir mensajes, en los materiales de difusión, que inviten explícitamente a la participación de las personas del sexo infrarrepresentado en la actividad en cuestión.</p>	Identificación de si puede existir un sexo infrarrepresentado en la actividad que se va a difundir (por ejemplo, en base a ediciones anteriores).	Todas las áreas/concejalías implicadas en el Plan de Acción.	Oct'10 –Mayo'11

		<p>Desarrollo de mensajes que inviten explícitamente a la participación de las personas del sexo infrarrepresentado en la actividad.</p> <p>Inclusión de los mensajes en los materiales de difusión.</p>		
--	--	--	--	--

ÁREA 4: LENGUAJE Y COMUNICACIÓN

Objetivo general: La comunicación municipal se realiza desde una perspectiva de género.

Objetivo específico 3: Los medios de comunicación de titularidad municipal fomentan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Actuación		Metodología, Herramienta, Técnica	Agentes Responsables	Temporalización
3.1	Incluir en la revista municipal y en la página web, y en su caso en la emisora de radio y/o canal de televisión municipal, espacios sobre igualdad, con difusión de actos, cursos, noticias, entrevistas, etc.	<p>Creación de un espacio sobre igualdad en cada medio de comunicación municipal.</p> <p>Selección de contenidos para los espacios sobre igualdad.</p> <p>Inclusión de los contenidos en los espacios sobre igualdad.</p>	Concejalía/Área responsable de medios de comunicación de titularidad municipal. Para la selección de contenidos se contará con la colaboración de la Concejalía de Igualdad de Oportunidades.	Oct'09 – Sept'11

ÁREA 4: LENGUAJE Y COMUNICACIÓN																									
ACTUACIÓN	2009			2010												2011									
	10	11	12	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	01	02	03	04	05	06	07	08	09	
1.1															X										
1.2																X									
1.3					X																				
1.4									X																
1.5															X										
1.6															X										
2.1								X												X					
2.2								X												X					
3.1			X												X							X			

 Periodo de ejecución de la actuación.

 Seguimiento y evaluaciones periódicas previstas de la ejecución de la actuación.

Bloque B

LA INTEGRACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

ÁREA 5 **COMPOSICIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA DEL** **AYUNTAMIENTO**

Fomentar la igualdad real entre mujeres y hombres en el ámbito laboral no es sólo una cuestión de justicia social, sino también una estrategia imprescindible para garantizar una mayor eficiencia en la gestión municipal. Así, la incorporación de una perspectiva de género en los procesos relacionados con el acceso de hombres y mujeres al empleo público así como en la gestión de los recursos humanos, nos permite aprovechar el potencial, las capacidades, las habilidades y la preparación de todas las personas que forman parte de la plantilla.

El primer paso para poder incorporar de manera eficaz una perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos es conocer, de manera detallada, las características de los trabajadores y trabajadoras municipales. La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante Estatuto Básico del Empleado Público) establece en su artículo 71 que cada Administración Pública debe constituir un registro en el que se inscribirán los datos relativos al personal funcionario y al personal laboral. Estos registros también pueden disponer de información agregada sobre los restantes recursos humanos.² Para la incorporación de una perspectiva de género, sería recomendable que estos registros incluyan la variable sexo y que recojan información relevante desde el enfoque de género, ateniéndose en cada momento a lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

² Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, Artículo 71.

El Estatuto Básico del Empleado Público también establece que las Administraciones Públicas deben respetar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.³ Asimismo, el artículo 51 de la Ley de Igualdad señala que corresponde a las administraciones públicas a “remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional”.

En este mismo artículo, también se establece que las Administraciones Públicas deben “promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración” así como “establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo”.⁴

³ Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, Disposición Adicional Octava “Planes de igualdad”.

⁴ Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Artículo 51 a,d,f.

OBJETIVO GENERAL

El Ayuntamiento cuenta con una composición equilibrada por sexo de la plantilla y garantiza la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo público.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- El Ayuntamiento cuenta con información sistematizada sobre las características y las necesidades de hombres y mujeres que forman parte de la plantilla del Ayuntamiento.
- El Convenio Colectivo y/u otros reglamentos aplicables en el Ayuntamiento están adaptados a la normativa vigente y existen mecanismos para garantizar la incorporación de una perspectiva de género en los mismos.
- El Ayuntamiento garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso de mujeres y hombres al empleo público, específicamente en los procesos relacionados con la elaboración de ofertas, la selección y la contratación.
- El Ayuntamiento aplica una perspectiva de género en la promoción continua del personal.

ÁREA 5: COMPOSICIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO

Objetivo general: El Ayuntamiento cuenta con una composición equilibrada por sexo de la plantilla y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombre en el empleo público

Objetivo específico 1: El Ayuntamiento cuenta con información sistematizada sobre las características y las necesidades de hombres y mujeres que forman parte de la plantilla del Ayuntamiento

Actuación	Metodología, Herramienta, Técnica	Agentes Responsables	Temporalización
<p>1.1 Desarrollar una base de datos que incluya la variable sexo, a fin de poder recopilar información relativa a la composición y estructura de la plantilla del Ayuntamiento. Esta base de datos incluirá información en relación a temas como los que se especifican a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> × Edad × Nivel de formación × Dedicación en horas a la semana × Antigüedad × Categoría y grupo profesional × Responsabilidades familiares × Uso de medidas y permisos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. × Participación en cursos de formación 	Desarrollo de una nueva base de datos.	Recursos Humanos.	Oct'09 – Dic'10
<p>1.2 Realizar de forma periódica un estudio de necesidades formativas que incluya, de manera desagregada por sexo, los intereses formativos de mujeres y de hombres.</p>	<p>Elaboración de herramientas de recogida de información, desagregada por sexos.</p> <p>Realización estudio.</p>	Recursos Humanos.	Oct'09 –Mayo'11

ÁREA 5: COMPOSICIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO

Objetivo general: El Ayuntamiento cuenta con una composición equilibrada por sexo de la plantilla y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombre en el empleo público

Objetivo específico 2: El Convenio Colectivo y/u otros reglamentos aplicables en el Ayuntamiento están adaptados a la normativa vigente y existen mecanismos para garantizar la incorporación de una perspectiva de género en los mismos

Actuación		Metodología, Herramienta, Técnica	Agentes Responsables	Temporalización
2.1	Revisar las novedades introducidas por la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres y por la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público con el fin de negociar su inclusión en el Convenio Colectivo y/u otros reglamentos aplicables en el Ayuntamiento.	Revisión de las novedades introducidas. Negociación y acuerdo con la Representación legal de la Plantilla.	Recursos Humanos.	Oct'09 – Mayo'11
2.2	Negociar la inclusión en el convenio colectivo o acuerdo similar de una cláusula específica expresando el compromiso con la Igualdad entre mujeres y hombres.	Negociación y acuerdo con la Representación Legal de la Plantilla. Inclusión de cláusula.	Recursos Humanos.	Oct'09 – Sept'11

ÁREA 5: COMPOSICIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO

Objetivo general: El Ayuntamiento cuenta con una composición equilibrada por sexo de la plantilla y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombre en el empleo público

Objetivo específico 3: El Ayuntamiento garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso de mujeres y hombres al empleo público, específicamente en los procesos relacionados con la elaboración de ofertas, la selección y la contratación

Actuación		Metodología, Herramienta, Técnica	Agentes Responsables	Temporalización
3.1	Utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista en las convocatorias y anuncios de ofertas de empleo, tanto en relación a la denominación del puesto ofertado como en las referencias a las funciones, tareas y responsabilidades del puesto.	Revisión de las convocatorias y anuncios de acuerdo con el protocolo de actuación para el uso no sexista e inclusivo del lenguaje y/o	Recursos Humanos.	Oct'09 – Sept'11

		utilización del programa informático de corrección del lenguaje sexista.		
3.2	<p>Ampliar los canales de difusión de las ofertas de empleo del Ayuntamiento, asegurando una amplia difusión de las mismas entre mujeres y hombres. En este sentido, se pueden considerar canales no tradicionales como los que se especifican a continuación</p> <ul style="list-style-type: none"> × Centros educativos. × Centros de salud. × Mercados. × La radio. 	Revisión de los canales actuales de difusión y elaboración de un listado de canales complementarios que tengan en cuenta la máxima difusión entre mujeres y hombres.	Recursos Humanos.	Oct'09 – Sept'11
3.3	<p>Realizar un análisis de la relación de puestos de trabajo, dirigido a eliminar descripciones sexistas o estereotipadas de las responsabilidades, funciones, tareas y requisitos de acceso. Este análisis debe tener en cuenta aspectos como los que se especifican a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> × Carencia de contenidos relativos a: la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. × Existencia de requisitos de acceso que sean excluyentes por sexo o que supongan una ventaja para uno u otro sexo. × Existencia de requisitos que no tengan una relación objetiva y directa con el puesto de trabajo. × Existencia de descripciones sexistas o estereotipadas. × Uso de un lenguaje sexista. 	<p>Creación de criterios de análisis.</p> <p>Revisión de la relación de puestos de trabajo según los criterios establecidos.</p> <p>Desarrollo de propuestas de actualizaciones en función del análisis realizado.</p>	Recursos Humanos en colaboración con la Concejalía de Mujer/Igualdad.	Oct'09 – Sept'11
3.4	En función del análisis realizado, definir o actualizar la relación de puestos de trabajo, así como los criterios de selección, eliminando de los mismos aquellos que no tengan una relación objetiva y directa con la finalidad del puesto.	Posible negociación y acuerdo con la Representación Legal de la Plantilla para introducir los cambios.	Recursos Humanos.	Oct'09 – Sept'11

3.5	Garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales de selección y/u otros órganos análogos para el acceso a la función pública del Ayuntamiento. ⁵	Aplicación del criterio de representación equilibrada por sexo, de forma que cada uno de los sexos tenga una presencia mínima del cuarenta por ciento. Cuando el número total de personas sea inferior a cinco, la proporción de mujeres y hombres será lo más cercana posible al equilibrio numérico.	Recursos Humanos.	Oct'09 – Sept'11
-----	--	--	-------------------	------------------

ÁREA 5: COMPOSICIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO

Objetivo general: El Ayuntamiento cuenta con una composición equilibrada por sexo de la plantilla y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombre en el empleo público

Objetivo específico 4: El Ayuntamiento aplica una perspectiva de género en la promoción continua del personal.

Actuación	Metodología, Herramienta, Técnica	Agentes Responsables	Temporalización	
4.1	Utilizar canales que garanticen una amplia difusión entre mujeres y hombres de las vacantes y procesos de promoción interna, por ejemplo adjuntando información sobre las vacantes a la nómina del personal.	Revisión de los canales actuales de difusión y elaboración de un listado de canales complementarios que tengan en cuenta la máxima difusión entre mujeres y hombres.	Recursos Humanos.	Oct'09 – Sept'11
4.2	Garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales de promoción u órganos análogos, y en el caso de que	Aplicación del criterio de representación equilibrada	Recursos Humanos.	Oct'09 – Dic'10

⁵ Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Artículo, 51 Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, Artículo 60, 61.

	estos estén regulados por escrito, incluir una cláusula al respecto.	por sexo, de forma que cada uno de los sexos tenga una presencia mínima del cuarenta por ciento. Cuando el número total de personas sea inferior a cinco, la proporción de mujeres y hombres será lo más cercana posible al equilibrio numérico.		
4.3	Dar preferencia, en igualdad de condiciones, a la promoción del sexo infrarrepresentado, teniendo en cuenta el puesto de trabajo a cubrir.	Aplicación de los criterios desarrollados (medida 3.8).	Recursos Humanos.	Oct'09 – Dic'10

ÁREA 5: COMPOSICIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO																								
ACTUACIÓN	2009			2010												2011								
	10	11	12	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	01	02	03	04	05	06	07	08	09
1.1															X									
1.2																				X				
2.1																				X				
2.2			X											X								X		
3.1			X											X								X		
3.2			X											X								X		
3.3			X											X								X		
3.4			X											X								X		
3.5			X											X								X		
4.1			X											X								X		
4.2														X										
4.3														X										

 Periodo de ejecución de la actuación.

 Seguimiento y evaluaciones periódicas previstas de la ejecución de la actuación.

ÁREA 6

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Tanto mujeres como hombres tenemos derecho a encontrar un equilibrio entre las diferentes facetas de nuestras vidas. Sin duda, las políticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral son claves para poder compatibilizar de forma equilibrada nuestro trabajo remunerado, nuestras responsabilidades familiares y nuestro tiempo libre.

La implementación de medidas de conciliación constituye una estrategia beneficiosa no únicamente para las trabajadoras y los trabajadores, sino también para la propia entidad local. Estudios demuestran que la aplicación sistemática de este tipo de medidas conlleva un aumento de la motivación del personal, una mejora de la salud física y mental de la plantilla, una mejora del clima de trabajo, la reducción del absentismo laboral y de las bajas por enfermedad y un aumento de la productividad y del rendimiento económico.

Las Administraciones Locales deben, por un lado, facilitar la tarea de conciliación de su personal y, por otro, promover que hombres y mujeres compartan de manera equitativa tanto el trabajo remunerado como las tareas y responsabilidades domésticas.

Así, la Ley de Igualdad especifica en su artículo 14, apartado 8, que serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos “el establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia”. Asimismo, establece en su artículo 51.b), que las administraciones públicas deben facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, “sin menoscabo de la promoción profesional”.

OBJETIVO GENERAL

El Ayuntamiento facilita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los hombres y las mujeres que forman parte de su personal y fomenta la corresponsabilidad en las tareas y responsabilidades domésticas y familiares.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- El Ayuntamiento tiene conocimiento sobre las necesidades específicas de mujeres y de hombres de la plantilla respecto a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y el uso que hacen de las medidas de conciliación existentes.
- El Ayuntamiento ofrece medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a su personal y fomenta la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en relación a las tareas y responsabilidades domésticas y familiares.
- El personal conoce las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral existentes en el Ayuntamiento.

ÁREA 6: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo general: El Ayuntamiento facilita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los hombres y las mujeres que forman parte de su personal y fomenta la corresponsabilidad en las tareas y responsabilidades domésticas y familiares.

Objetivo específico 1: El Ayuntamiento tiene conocimiento sobre las necesidades específicas de mujeres y de hombres de la plantilla respecto a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y el uso que hacen de las medidas de conciliación existentes.

Actuación		Metodología, Herramienta, Técnica	Agentes Responsables	Temporalización
1.1	Incluir un fichero en la base de datos, en el que se recoge el uso por parte del personal, según sexo, de los permisos y licencias vinculados a la conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales.	Diseño e inclusión del fichero en la base de datos.	Recursos Humanos.	Oct'09 - Sept'11
1.2	Realizar un estudio o una encuesta bianual sobre las necesidades específicas de mujeres y hombres de la plantilla respecto a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.	Diseño y difusión de encuesta/estudio. Análisis de resultados.	Recursos Humanos.	Oct'09 - Sept'11

ÁREA 6: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo general: El Ayuntamiento facilita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los hombres y las mujeres que forman parte de su personal y fomenta la corresponsabilidad en las tareas y responsabilidades domésticas y familiares.

Objetivo específico 2: El Ayuntamiento ofrece medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a su personal y fomenta la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en relación a las tareas y responsabilidades domésticas y familiares.

Actuación		Metodología, Herramienta, Técnica	Agentes Responsables	Temporalización
2.1	Elaborar un documento que recoja todas las medidas de conciliación personal, familiar y laboral existentes en el Ayuntamiento.	Diseño y difusión del documento.	Recursos Humanos.	Oct'09 - Sept'11

2.2	<p>Flexibilizar el horario laboral y el lugar de trabajo, contemplando las medidas que se especifican a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y salida del trabajo. ✘ Dar la posibilidad de jornada continua en todos los casos que sea posible. 	Negociación y acuerdo con la Representación Legal de la Plantilla para determinar las medidas concretas a introducir.	Recursos Humanos.	Oct'09 - Sept'11
2.3	Convocar todas las reuniones de trabajo dentro del horario laboral.	Información al personal responsable de cada área de la política del Ayuntamiento en relación a las reuniones.	<p>Información: Recursos Humanos.</p> <p>Implementación: Personal responsable en cada área o Concejalía.</p>	Oct'09 - Sept'11
2.4	<p>Negociar la ampliación de los permisos establecidos legalmente en materia de conciliación:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Permiso de maternidad. ✘ Permiso de paternidad. ✘ Permiso de lactancia. ✘ Reducciones de jornada. ✘ Excedencias. 	Negociación y acuerdo con la Representación Legal de la Plantilla para determinar las medidas a introducir.	Recursos Humanos.	Oct'09 - Sept'11
2.5	<p>Introducir beneficios sociales y extrasalariales que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Establecer ayudas económicas por estudio de hijas o hijos ✘ Facilitar anticipos para gastos imprevistos 	Negociación y acuerdo con la Representación Legal de la Plantilla para determinar las medidas a introducir.	Recursos Humanos.	Oct'09 - Sept'11
2.6	Introducir ayudas para el personal que tenga personas dependientes a su cargo.	Negociación y acuerdo con la Representación Legal de la Plantilla para determinar las medidas a introducir.	Recursos Humanos.	Oct'09 - Sept'11

ÁREA 6: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo general: El Ayuntamiento facilita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los hombres y las mujeres que forman parte de su personal y fomenta la corresponsabilidad en las tareas y responsabilidades domésticas y familiares.

Objetivo específico 3: El personal conoce las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral existentes en el Ayuntamiento.

Actuación	Metodología, Herramienta, Técnica	Agentes Responsables	Temporalización
<p>3.1 Informar al personal acerca de la política de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del Ayuntamiento a través de los siguientes medios:</p> <ul style="list-style-type: none"> × Reuniones periódicas con el personal/sesiones de información × Medios de comunicación internos (por ejemplo Intranet) × Folletos × Circulares × Distribuir ejemplares de la política de conciliación entre el personal. 	<p>Información al personal a través de los medios especificados en la medida.</p>	<p>Recursos Humanos.</p>	<p>Oct'09 –Mayo'11</p>

ÁREA 6: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL																									
ACTUACIÓN	2009			2010												2011									
	10	11	12	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	01	02	03	04	05	06	07	08	09	
1.1			X												X									X	
1.2			X																					X	
2.1							X																	X	
2.2			X												X									X	
2.3			X												X									X	
2.4			X												X									X	
2.5			X												X									X	
2.6			X												X									X	
3.1							X																X		

 Periodo de ejecución de la actuación.

 Seguimiento y evaluaciones periódicas previstas de la ejecución de la actuación.

Asistencia técnica

