

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

Ayuntamiento de
Velilla de San Antonio

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. El presente Plan de Acción para la implantación y desarrollo de la transversalidad de género complementa a dicho Plan de Igualdad, 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 III Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Velilla de San Antonio incluye en su marco teórico la necesidad de trabajar desde la estrategia de la transversalidad de género. De hecho, entre sus áreas de actuación hay varias actuaciones dedicadas a la implantación de esta estrategia. Así mismo, se establecen estructuras de coordinación, como la Comisión Técnica Interáreas, desde la que se realiza la coordinación, desarrollo, seguimiento y evaluación de la aplicación del Plan de Igualdad.

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.

En este proceso ha participado el personal político y técnico de nuestro Ayuntamiento, con la asistencia técnica de un equipo de trabajo experto en la estrategia de la transversalidad.

El primer paso para su elaboración fue la presentación del Programa ante la Comisión Técnica Interáreas, en el que ha participado el personal técnico de las distintas concejalías del Ayuntamiento, coordinado desde la Concejalía de Igualdad.

De forma paralela, se han realizado sesiones de sensibilización y capacitación del personal político y técnico, con el fin de aportar claves, instrumentos y conceptos que faciliten la implementación de la transversalidad de género.

El siguiente paso fue 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 unos 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

Una vez finalizado el informe de diagnóstico, la Concejalía de Igualdad, junto con Alcaldía, 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 un único bloque, que agrupa un total de cuatro áreas:

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

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.

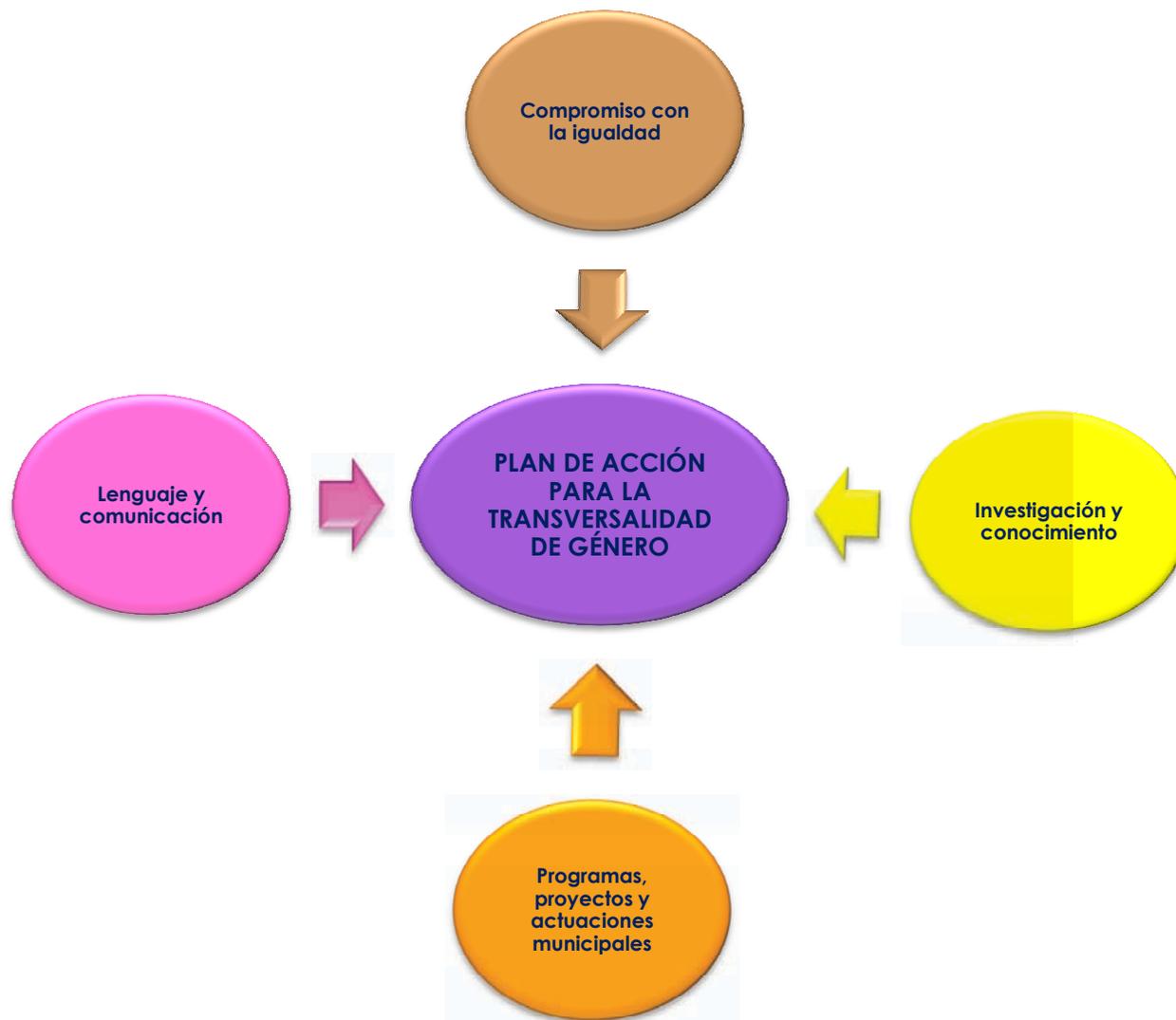
El sistema de seguimiento y evaluación pretende valorar tanto el grado de ejecución del plan, como los cambios conseguidos en relación a los objetivos generales y específicos marcados. En este sentido, medirá tres aspectos principales:

- × 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

LA INTEGRACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LAS POLÍTICAS LOCALES

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



LA INTEGRACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LAS POLÍTICAS LOCALES

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. Esta prioridad se debe concretar en un compromiso político firme y explícito con la igualdad.

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, este 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.

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 y con la transversalidad de género 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 y con la transversalidad de género es firme y explícito.

	Actuación	Metodología, Herramienta, Técnica	Agentes Responsables	Temporalización
1.1	Incluir la igualdad de oportunidades de manera explícita entre los objetivos generales del Plan de Trabajo Anual a desarrollar desde el Ayuntamiento.	Elaboración de propuesta para el siguiente plan anual.	Concejalía de Igualdad	Sept'09-Feb'10
1.2	Presentar el Plan de Acción para la implantación y el desarrollo de la transversalidad de género en el Pleno Municipal del Ayuntamiento para su aprobación.	Presentación por la Concejalía de Igualdad	Concejalía de Igualdad	Sept'09-Feb'10
1.3	<p>Elaborar un documento de compromiso con el Plan de Acción que firmará Alcaldía y cada una de las Concejalías implicadas, e incluirlo en los documentos básicos del Ayuntamiento. El documento de compromiso debe ser claro al señalar:</p> <ul style="list-style-type: none"> × Los objetivos de la participación. × Las acciones que va a emprender la Concejalía en la implementación, el seguimiento y la evaluación del Plan. × Las personas que asigna la Concejalía para participar en el grupo de trabajo. × Los medios que se pone a disposición del proyecto. × El calendario para la ejecución del Plan de Acción. 	<p>Desarrollo del documento de compromiso, que será firmado por el Concejal o la Concejalía responsable de cada una de las Concejalías.</p> <p>Inclusión del compromiso en la documentación básica del Ayuntamiento.</p>	<p>Elaboración y difusión de la carta: Concejalía de Igualdad.</p> <p>Firma: Concejales y concejalas</p>	Sept'09-Feb'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
<p>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 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> × Personas responsables de concejalías × Tenencia de Alcaldía × Junta de Gobierno × Comisiones informativas 	<p>Aplicación del criterio por el órgano responsable en cada caso.</p> <p>Seguimiento por parte de la comisión o figura designada.</p>	<p>Pleno municipal, Alcaldía.</p>	<p>Inicio Sept'09</p> <p>Continua</p>
<p>2.2 Proporcionar información y asesoramiento técnico a los diferentes partidos políticos, sobre la aplicación práctica de la Ley de Igualdad y la necesidad de garantizar la participación de ambos sexos en el pleno municipal así como en los demás órganos de decisión del Ayuntamiento.</p>	<p>Desarrollo de sesiones informativas. Desarrollo y divulgación de material de información.</p> <p>Designación de persona responsable de asesoramiento técnico en la Concejalía de Igualdad.</p>	<p>Alcaldía/ Concejalía de Igualdad</p>	<p>Sept'09</p> <p>Continua</p>

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
<p>3.1 Designar como grupo de trabajo a la Comisión Técnica Interáreas, coordinada por la Concejalía de Igualdad, con representantes de todas las Concejalías y/o Áreas del Ayuntamiento. Al designarse 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:</p> <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. * Visibilizar dentro de cada Concejalía y/o Área municipal, las desigualdades existentes en sus ámbitos de actuación. 	<p>Designación del grupo de trabajo.</p> <p>Especificación por escrito de funciones.</p> <p>Desarrollo de calendario de reuniones para el año en curso.</p>	<p>Coordinación: Concejalía de Igualdad.</p> <p>Participación: Todas las áreas/concejalías implicadas en el Plan de Acción.</p>	<p>Inicio Sept'09</p> <p>Continua</p>
<p>3.2 Definir las funciones y la participación en la toma de decisiones a nivel municipal del Consejo de Mujeres, donde están representadas todas las asociaciones que trabajan por la igualdad de género y las asociaciones de mujeres existentes en el municipio.</p>	<p>Definición de funciones y participación.</p>	<p>Concejalía de Participación Ciudadana Concejalía de Igualdad.</p>	<p>May'10-May'11</p>
<p>3.3 Introducir el criterio de representación equilibrada en los reglamentos que regulan los órganos y/o mecanismos (mixtos) de participación ciudadana.</p>	<p>Desarrollo y aplicación de criterios.</p>	<p>Concejalía de Participación Ciudadana Concejalía de Igualdad.</p>	<p>Inicio Sept'09</p> <p>Continua</p>

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.	Sept'09-Feb'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.	Sept'09-Feb'10
4.3	Difundir el Plan de Acción al conjunto del personal del Ayuntamiento vía intranet.	Publicación del plan en intranet.	Personal responsable del intranet.	Sept'09-Feb'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.	Sept'09-Feb'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.	Sept'09-Feb'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 Concejalías y a través de otros canales.	Edición del plan: Concejalía de Igualdad. Distribución: Todas las áreas/concejalías implicadas en el Plan de Acción.	Sept'09-Feb'10
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.	Sept'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.	Sept'09-Feb'10
4.9	<p>Crear un espacio dentro de la web municipal, que recoja al menos los documentos y la información que se detallan a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Protocolos de actuación en materia de igualdad. ✘ Difusión de actos, cursos, noticias o entrevistas en materia de igualdad. ✘ Otra documentación relativa a la implementación del Plan de Acción 	<p>Creación del espacio.</p> <p>Actualización periódica por parte de cada Concejalía o área municipal.</p>	<p>Responsable de la creación y el seguimiento al portal: Concejalía de Igualdad.</p> <p>Actualización: Todas las áreas/concejalías implicadas en el Plan de Acción.</p>	<p>Inicio Sept'09</p> <p>Continúa</p>

ÁREA 1: EL COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO CON LA IGUALDAD																					
ACTUACIÓN	2009				2010												2011				
	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5
1.1																					
1.2																					
1.3																					
2.1																					
2.2																					
3.1																					
3.2																					
3.3																					
4.1																					
4.2																					
4.3																					
4.4																					
4.5																					
4.6																					
4.7																					
4.8																					
4.9																					

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.”

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.
- Las personas que participan en la toma de decisiones y en la elaboración de políticas y actuaciones públicas, cuentan con información fácilmente accesible sobre la situación de mujeres y hombres en el 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
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.	Inclusión de la variable sexo y otras relevantes en: herramientas de recogida de información, estudios e investigaciones.	Todas las áreas/concejalías implicadas en el Plan de Acción.	Inicio Sept'09 Continua
1.2 Crear mecanismos que incluyan la variable sexo para la recogida de demandas y quejas de la ciudadanía, tales como líneas telefónicas, página web, ventanillas, buzones o cuestionarios de evaluación.	Elaboración fichas de recogida de demandas/quejas que incluyan la variable sexo. Creación de mecanismos y puesta a disposición de ciudadanía.	Todas las áreas/concejalías implicadas en el Plan de Acción.	Inicio Sept'09 Continua

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: Las personas que participan en la toma de decisiones y en la elaboración de políticas y actuaciones públicas, cuentan con información fácilmente accesible sobre la situación de mujeres y hombres en el municipio.

Actuación		Metodología, Herramienta, Técnica	Agentes Responsables	Temporalización
2.1	Incluir en la página web del Ayuntamiento los resultados más significativos de las actuaciones y actividades que se realizan en cada área municipal, en el marco del programa.	Inclusión de resultados. Realización de actualizaciones periódicas.	Concejalía de Igualdad y área de periodismo	Inicio Sept'09 Continua
2.2	Incluir en la adquisición de los fondos documentales de las distintas áreas municipales, documentación sobre igualdad de oportunidades y sobre la aplicación de la transversalidad de género.	Adquisición de documentación en materia de igualdad en relación a cada área/Concejalía	Todas las áreas/concejalías implicadas en el Plan de Acción.	May'10-May'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	Realizar jornadas formativas de profundización, dirigidas tanto al personal político como al personal técnico y administrativo del Ayuntamiento, con diferentes niveles de especialización acorde a	Identificación de los diferentes niveles de especialización necesarios	Recursos Humanos.	May'10-May'11

	<p>las necesidades de los diferentes puestos de trabajo y áreas. La formación deberá incluir:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Formación, dirigida a todo el personal, para la utilización de un lenguaje verbal y visual inclusivo y no sexista. ✘ Capacitación, dirigida al personal técnico, para la integración del principio de igualdad en las fases de planificación, ejecución y evaluación y seguimiento de las políticas locales. ✘ Capacitación para la elaboración de indicadores de género propios en cada área municipal. ✘ Sensibilización y capacitación, dirigida al personal político y técnico, para la integración del principio de igualdad en los presupuestos públicos: presupuestos de género. 	<p>y de las necesidades de los diferentes puestos de trabajo y áreas.</p> <p>Organización de los talleres: definición de contenidos, selección del personal docente, difusión de la convocatoria.</p> <p>Realización de los talleres.</p>		
3.2	Realizar una Guía de buenas prácticas relacionadas con la igualdad, realizadas por organismos e instituciones y difundirla a todas las Concejalías y/o áreas municipales.	Elaboración de la Guía de experiencias y buenas prácticas, destacables. Difusión de la Guía.	Concejalía de Igualdad.	May'10-May'11
3.3	Incluir en el temario de las convocatorias de empleo público, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la estrategia de la transversalidad de género.	Elaboración de un temario mínimo en la materia. Inclusión de materia en el temario.	Recursos Humanos.	May'10-May'11

ÁREA 2: INVESTIGACIÓN Y CONOCIMIENTO																					
ACTUACIÓN	2009				2010												2011				
	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5
1.1																					
1.2																					
2.1																					
2.2																					
3.1																					
3.2																					
3.3																					

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

- La metodología de trabajo y herramientas para la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de programas, proyectos y/o actuaciones municipales incluyen una perspectiva de género.
- Los procesos de contratación y de subvención públicas del Ayuntamiento, incorporan la perspectiva de género en su lenguaje y comunicación.

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: La metodología de trabajo y herramientas para la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de programas, proyectos y/o actuaciones municipales incluyen una perspectiva de género.

Actuación		Metodología, Herramienta, Técnica	Agentes Responsables	Temporalización
1.1	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 tendrá contenidos específicos para cada área municipal.	Elaboración de la lista de verificación.	Concejalía de Igualdad.	May'10-May'11
1.2	Difundir la lista de verificación entre el personal del Ayuntamiento a través de los canales que se especifican a continuación: <ul style="list-style-type: none"> * Envío por correo electrónico a las personas responsables de cada área para su posterior distribución entre todo el personal. * Reuniones de la Comisión Técnica Interáreas. 	Elaboración de un documento de presentación de la herramienta. Difundir las herramientas, publicación y/o envío de las mismas. Organización de reuniones.	Concejalía de Igualdad.	May'10-May'11
1.3	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.	Sept'09-Feb'10

1.4	<p>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.</p>	<p>Identificación de actividades en las que puede haber un sexo infrarrepresentado (por ejemplo, en base a ediciones anteriores).</p> <p>Inclusión de prioridad al sexo infrarrepresentado en las condiciones de acceso a actividades.</p> <p>Aplicación de esta prioridad en el proceso de adjudicación de plazas.</p>	<p>Todas las áreas/concejalías implicadas en el Plan de Acción.</p>	<p>May'10-May'11</p>
1.5	<p>En la realización de actividades municipales, adaptar los horarios de encuentro a las necesidades específicas de mujeres y de hombres, teniendo en cuenta aspectos como los que se señalan a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> × Posibles diferencias en relación a los horarios laborales × Posibles diferencias en relación a las responsabilidades y tareas domésticas y familiares × Posibles diferencias en relación a las percepciones de seguridad × Posibles diferencias en relación al tiempo de ocio 	<p>Establecimiento de horarios de encuentro teniendo en cuenta los aspectos señalados.</p>	<p>Todas las áreas/concejalías implicadas en el Plan de Acción.</p>	<p>Inicio Sept'09</p> <p>Continúa</p>
1.6	<p>Durante el desarrollo de las diferentes actividades municipales, facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por ejemplo a través de las medidas que se señalan a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> × Servicio de guardería o de cuidado de personas mayores. × Horarios que coincidan con el horario de servicios municipales que facilitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. 	<p>Valoración de demanda y de viabilidad de prestar servicios de guardería o de cuidado durante las actividades.</p> <p>Identificación de los horarios de servicios municipales de conciliación y elección de horarios coincidentes con</p>	<p>Todas las áreas/concejalías implicadas en el Plan de Acción, en colaboración con la Concejalía de Igualdad.</p>	<p>Inicio Sept'09</p> <p>Continúa</p>

		los mismos.		
1.7	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.	Inicio Sept'09 Continua

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: Los procesos de contratación y de subvención públicas del Ayuntamiento, incorporan la perspectiva de género en su lenguaje y comunicación.

Actuación	Metodología, Herramienta, Técnica	Agentes Responsables	Temporalización	
2.1	Utilizar un lenguaje no sexista e inclusivo en el texto de los pliegos de condiciones técnicas y administrativas para la contratación pública municipal.	Revisión del texto de los pliegos de acuerdo con el protocolo de actuación (Ver Área 4, Objetivo 1).	Todas las áreas/concejalías implicadas en el Plan de Acción.	May'10-May'11
2.2	Utilizar un lenguaje no sexista e inclusivo en el texto de las bases reguladoras de subvenciones y ayudas públicas.	Revisión del texto de las bases de acuerdo con el protocolo de actuación (Ver Área 4, Objetivo 1).	Todas las áreas/concejalías implicadas en el Plan de Acción.	May'10-May'11

2.3	Divulgar ampliamente las convocatorias de subvención pública, por ejemplo, a través de su difusión en los medios de comunicación municipal (revista, etc.) y de su publicación en la página web del Ayuntamiento.	Selección de canales para difundir las herramientas. Publicación y/o envío de las mismas.	Todas las áreas/concejalías implicadas en el Plan de Acción. Recursos materiales y humanos	May'10-May'11
-----	---	--	---	---------------

ÁREA 3: PROGRAMAS, PROYECTOS Y ACTUACIONES MUNICIPALES																					
ACTUACIÓN	2009				2010												2011				
	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5
1.1																					
1.2																					
1.3																					
1.4																					
1.5																					
1.6																					
1.7																					
2.1																					
2.2																					
2.3																					

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 una Guía 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 la Guía.</p> <p>Desarrollo de la Guía.</p> <p>Incluir entre las funciones del Grupo de Trabajo (Comisión Interáreas) la evaluación del mismo.</p>	<p>Concejalía de Igualdad.</p>	<p>May'10-May'11</p>
<p>1.2 Realizar un taller práctico sobre el uso no sexista del lenguaje con el personal técnico del Ayuntamiento, en el que se trabaje con documentación municipal de cada área.</p>	<p>Organización del taller: definición de contenidos, selección del personal docente, difusión de la convocatoria.</p> <p>Realización del taller.</p>	<p>Concejalía de Igualdad.</p>	<p>May'10-May'11</p>

1.3	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.	<p>Identificación de aquellos contenidos de la web que no hagan uso de un lenguaje, y de una iconografía, inclusivos y no sexistas.</p> <p>Revisión de los mismos de acuerdo con el protocolo de actuación, y con ayuda del programa informático de corrección del lenguaje no sexista.</p>	Todas las áreas/concejalías implicadas en el Plan de Acción.	May'10-May'11
1.4	Aceptar únicamente publicidad que utilice un lenguaje, visual y verbal, inclusivo y no sexista, en los soportes municipales (revista municipal, folletos, carteles, 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.	May'10-May'11

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. 	<p>Selección de diferentes canales para difundir la información que elabora normalmente cada área/concejalía.</p>	<p>Todas las áreas/concejalías implicadas en el Plan de Acción.</p>	<p>May'10-May'11</p>
<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>	<p>Identificación de si puede existir un sexo infrarrepresentado en la actividad que se va a difundir (por ejemplo, en base a ediciones anteriores).</p> <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>	<p>Todas las áreas/concejalías implicadas en el Plan de Acción.</p>	<p>May'10-May'11</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	Promover la adopción de acuerdos de autorregulación que contribuyan al cumplimiento de la legislación en materia de igualdad por parte de los medios de comunicación de titularidad municipal, como la revista municipal.	<p>Identificación de la legislación en materia de igualdad que afecta a los medios de comunicación de titularidad municipal.</p> <p>Desarrollo de una propuesta de código de conducta para el cumplimiento de la legislación.</p> <p>Firma por parte de las personas responsables de los medios de comunicación de titularidad municipal del código de conducta.</p>	Concejalía/Área y personas responsables de los medios de comunicación de titularidad municipal, en colaboración con la Concejalía de Igualdad.	May'10-May'11
3.2	Incluir en la revista municipal y en la página web, 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</p>	Concejalía/Área responsable de medios de comunicación de titularidad municipal. Para la selección de contenidos se contará con la colaboración de	May'10-May'11

		igualdad. Inclusión de los contenidos en los espacios sobre igualdad.	la Concejalía de Igualdad.	
--	--	--	-------------------------------	--

ÁREA 4: LENGUAJE Y COMUNICACIÓN																					
ACTUACIÓN	2009				2010												2011				
	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5
1.1																					
1.2																					
1.3																					
1.4																					
2.1																					
2.2																					
3.1																					
3.2																					

Asistencia técnica

