

PROGRAMA MUNICIPIOS POR LA IGUALDAD



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

PARA LA IMPLANTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD EN AYUNTAMIENTOS



PROGRAMA MUNICIPIOS POR LA IGUALDAD

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA IMPLANTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD EN AYUNTAMIENTOS

Proyecto ELOISA



Proyecto ELOISA (Estrategia Local por la Igualdad de Oportunidades en el Empleo)

Iniciativa Comunitaria EQUAL (Fondo Social Europeo)

Contenidos: Fundación MUJERES

Elaboración: Isabel López Fajardo

Coordinación: Natividad Gomáriz Moraga

Colaboran:

Oficina Técnica Equal:	Isabel Méndez Sánchez Susana Cortés Bohorquez
Unidad Local de Los Baldíos:	Inmaculada Agúndez Solano M ^a José Gutiérrez González
Unidad Local de Campiña Sur:	Mercedes Gallego Cano Victoria Eugenia Luna Ortiz
Unidad Local de Las Hurdes:	Nuria García Gallardo Puerto Rodicio Bertólez
Unidad Local de Río Bodión:	Eugenia Baena Muñoz Sonia Gómez Asensio
Unidad Local de Sierra de Montáchez:	Ana M ^a Moreno Yende Antonio Vega Ávila
Unidad Local de Las Villuercas:	Clara Sayabera Roncero Joaquín Sánchez García

Maquetación y diseño: PardeDÓS

Diciembre 2007

Índice

	Pág.
Introducción	5
El Proyecto Eloisa (Iniciativa Comunitaria EQUAL) y los Protocolos de Actuación para el desarrollo de la igualdad de oportunidades en el ámbito local	5
¿En qué consisten los Protocolos de Actuación para la implantación de Planes de Igualdad de Oportunidades en las organizaciones?	6
¿Qué es el Protocolo de Actuación del Programa “Municipios por la Igualdad”?	7
¿A quién se dirige el protocolo? /¿Quién puede aplicar el protocolo de actuación para la implantación de planes de igualdad en el ámbito local?	8
<hr/>	
Primera fase: Formalización del compromiso del ayuntamiento con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	11
A. Toma de contacto con el ayuntamiento	13
B. Constitución del Comité de Igualdad	19
C. Difusión pública del compromiso adoptado por el ayuntamiento	23
<hr/>	
Segunda fase: Autodiagnóstico	29
A. Formación inicial al Comité de Igualdad	30
B. Recogida y análisis de la información	35
C. Difusión de los resultados del autodiagnóstico	57
<hr/>	
Tercera fase: Diseño del plan de igualdad	59
A. Diseño del Plan de Igualdad	60
B. Puesta en marcha del Plan	65
<hr/>	
Bibliografía recomendada y recursos web	69
A. Bibliografía recomendada	69
B. Recursos web	71
Ayuntamientos y entidades locales participantes en la validación del protocolo de actuación	72

Introducción

El Proyecto Eloisa (Iniciativa Comunitaria EQUAL) y los Protocolos de Actuación para el desarrollo de la igualdad de oportunidades en el ámbito local

El proyecto ELOISA (Estrategia Local por la Igualdad de Oportunidades en el Empleo) plantea como objetivo general intervenir en el ámbito local a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo, implicando a los diferentes actores relacionados en el mercado laboral y en la elección de opciones profesionales.

Para ello el proyecto propone una batería de actuaciones que conforman un plan integrado de actuación a favor de la igualdad de oportunidades en el acceso de las mujeres al empleo en el ámbito local, interviniendo en los diferentes ámbitos del entorno local rural y sobre los diferentes actores con incidencia en el acceso al empleo de las mujeres. Las actuaciones están orientadas hacia **el desarrollo e implantación de planes de promoción de la igualdad de oportunidades y la participación laboral de las mujeres** y se llevan a cabo en cinco ámbitos de intervención, a través de:

➤ Cuatro programas experimentales de desarrollo de la igualdad de oportunidades en las organizaciones:

Ámbito de intervención:	Programa:
<input type="checkbox"/> Administración pública local:	Municipios por la Igualdad
<input type="checkbox"/> Ámbito empresarial:	Igualdad en las Empresas
<input type="checkbox"/> Sistema educativo:	Escuelas para la Igualdad
<input type="checkbox"/> Organizaciones Sociales:	Organizaciones Sociales por la Igualdad

➤ y un programa de integración laboral para mujeres en situación de inactividad laboral y desempleadas de larga duración:

- Participación laboral de las mujeres: Programa Más Mujeres Activas

A través de estos programas, el proyecto ELOISA ha experimentado métodos de trabajo y capacitación para la intervención a favor de la igualdad de oportunidades en los diferentes ámbitos citados, que se

estructuran en torno a 4 protocolos de actuación específicos para el desarrollo de la igualdad de oportunidades en organizaciones (ayuntamientos, empresas, centros educativos y organizaciones sociales), y un protocolo de actuación para la animación a la participación laboral de las mujeres. Todos ellos están planteados de manera que, en conjunto, constituyen una estrategia de intervención, estructurada en cinco ejes que permiten a una entidad pública local abordar el desarrollo de la igualdad de oportunidades, actuando en 5 ámbitos clave: la comunidad educativa, el ámbito asociativo, el mercado de trabajo (actuando sobre el empresariado y sobre diferentes colectivos de mujeres) y la propia entidad local, como organización laboral, y como gestora de políticas y servicios para la ciudadanía.

¿En qué consisten los Protocolos de Actuación para la implantación de Planes de Igualdad de Oportunidades en las organizaciones?

Los protocolos para la implantación de planes de igualdad de oportunidades en las organizaciones plantean la intervención a través de tres tipos de actuaciones:

- Actuaciones de formación y cualificación de agentes en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Actuaciones de acompañamiento y apoyo que permiten la identificación y prevención de los obstáculos que dificultan la incorporación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el funcionamiento y en la actividad de las organizaciones.
- Actuaciones de acompañamiento y apoyo en:
 - La incorporación de criterios relacionados con la igualdad de oportunidades en el diseño de las políticas públicas y la elaboración de planes de igualdad de oportunidades municipales.
 - El desarrollo de modelos de intervención educativos desde la igualdad de oportunidades, la puesta en marcha de programas de prevención de la exclusión social de las mujeres, la diversificación profesional de chicas y chicos y el reparto de las responsabilidades familiares y las tareas domésticas.
 - El desarrollo de planes de igualdad de oportunidades en las empresas, incluyendo el diseño de métodos de trabajo especialmente adaptados a las pequeñas y medianas empresas.

El proceso que articula cada protocolo de actuación se basa en un trabajo interno por parte de la entidad participante, en concreto, por parte de un Comité de Igualdad creado en el seno de la propia entidad, formado y acompañado desde el inicio por una oficina o equipo que hace la función de tutoría del proceso.

El acompañamiento o tutoría y la formación la realizan, en el caso del proyecto Eloisa, equipos locales que han recibido una formación de especialización en este tipo de intervenciones, las **Unidades Locales de Apoyo a la Igualdad de Oportunidades**. Estos equipos, a su vez, son acompañados por la entidad de la Agrupación de Desarrollo especialista y encargada de la elaboración de los métodos y materiales de los cinco programas. Esta entidad realiza un seguimiento del funcionamiento de la metodología y materiales en los territorios en los que se está llevando a cabo la experimentación, con el fin de ir introduciendo los ajustes necesarios para garantizar su adaptación a las características de las entidades en diferentes tipos de entornos rurales.

¿Qué es el Protocolo de Actuación del Programa “Municipios por la Igualdad”?

El Programa Municipios por la Igualdad es uno de los cinco programas que conforman el proyecto ELOISA (Estrategia Local por la Igualdad de Oportunidades en el Empleo) y en él se enmarca este Protocolo de Actuación.

El programa se ha centrado en la experimentación del método de trabajo y capacitación para la intervención a favor de la igualdad de oportunidades en el ámbito de la **administración pública local**, buscando fomentar el desarrollo de planes municipales a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en relación con el empleo.

Este método de trabajo se fundamenta en la reflexión interna de las entidades locales acerca de cómo se sitúa la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su agenda de prioridades, en sus objetivos, en la forma de planificar, desarrollar y evaluar sus políticas, en la forma de comunicarse interna y externamente, así como en su propia gestión como organización laboral. Los resultados de esta reflexión interna sientan las bases para la realización de un autodiagnóstico de la entidad local en materia de igualdad, y para el diseño y puesta en marcha de planes locales de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, adaptados a la realidad de cada entidad local.

El Protocolo de Actuación para el Desarrollo de la Igualdad de Oportunidades en Ayuntamientos se ha experimentado en el marco del proyecto ELOISA (I.C. EQUAL) con 44 ayuntamientos de seis comarcas de Extremadura, tres en la provincia de Cáceres y otras tres en la de Badajoz:

- Las Hurdes
- Las Villuercas
- Sierra de Montánchez
- Los Baldíos
- Campiña Sur
- Río Bodión

El documento que presentamos plasma los resultados de esta experimentación, y presenta el método adaptado a las características de las entidades locales participantes, introduciendo, además, orientaciones para su puesta en práctica que se desprenden de la experiencia, así como algunos ejemplos de cómo se ha realizado la aplicación del protocolo en los ayuntamientos participantes.

La finalidad de la publicación de este documento es difundir el protocolo de actuación al resto de ayuntamientos y a otras entidades locales de la Comunidad Autónoma (diputaciones provinciales y mancomunidades de municipios) como instrumento para la puesta en marcha de procesos de integración de la igualdad de oportunidades en la actuación pública local que conducen a la puesta en marcha de planes de igualdad municipales.

La aplicación del protocolo “Municipios por la Igualdad” permite a las entidades locales

- Obtener una formación y capacitación, tanto a nivel teórico como instrumental, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Profundizar en la reflexión acerca de sus posibles puntos débiles o carencias en relación con su obligación de hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de los servicios que presta y de las políticas que desarrolla.
- Contar con un procedimiento y unos materiales de trabajo que apoyan el debate y reflexión interna sobre cómo integra la entidad local en general y cada agente implicado en particular la igualdad de oportunidades.
- Identificar sus posibilidades de intervención en esta materia, así como descubrir de qué manera la igualdad de oportunidades contribuye a un mejor gobierno y por qué supone un elemento de mejora de la calidad de su gestión.
- Obtener un diagnóstico de su situación en materia de igualdad que abarca todas sus facetas como entidad pública.
- Elaborar planes de desarrollo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a nivel local, basados en su realidad concreta.
- Evaluar y hacer un seguimiento de su Plan de Igualdad y realizar futuras actualizaciones del mismo.

¿A quién se dirige el protocolo? /¿Quién puede aplicar el protocolo de actuación para la implantación de planes de igualdad en el ámbito local?

Como se ha dicho en la introducción, la aplicación de este protocolo de actuación se ha realizado en el marco del proyecto ELOISA, de la Iniciativa Comunitaria EQUAL. Con el fin de experimentar los métodos de trabajo y capacitación para el desarrollo de la igualdad de oportunidades en el ámbito local, el proyecto crea en los territorios de actuación unos equipos locales de apoyo a la igualdad de oportunidades (las Unidades Locales), que son los encargados de difundir la iniciativa en los municipios de las seis zonas de actuación, obtener los compromisos de participación en el programa Municipios por la Igualdad por parte de los ayuntamientos, así como de formarles, acompañarles y tutorizar el proceso de autodiagnóstico de la situación del ayuntamiento y la elaboración y puesta en marcha de los planes de igualdad, basados en las conclusiones del autodiagnóstico.

El protocolo de actuación está pensado para que pueda ser implantado por iniciativa de una estructura similar: una oficina central que coordina a los equipos locales encargados de aplicar los protocolos de actuación en los territorios, de manera que, por ejemplo, una diputación o una mancomunidad, o cualquier otra agrupación de municipios o de agentes que actúan en el ámbito local, puede ofrecer la formación y el acompañamiento, tal como se definen en el protocolo, siempre que esté dotada de un equipo de coordinación y dirección técnica, y de equipos territoriales, ambos adecuadamente capacitados para dirigir y desarrollar el proceso de tutorización de los ayuntamientos.

Pero por otro lado, la iniciativa puede surgir del propio ayuntamiento, directamente de la alcaldía, o también puede surgir de la concejalía competente en materia de igualdad o de un grupo de técnicos/ as municipales, en todo caso, siempre es necesario un equipo de técnico que acompañe y tutorice el proceso.

Al margen del tipo de iniciativa que respalde la aplicación del protocolo, éste puede adaptarse a la situación concreta en la que se enmarque; por esa razón, incorporamos al documento las claves para el desarrollo de las actuaciones que se desprenden de su experimentación en los territorios ELOISA y, sobre todo, las alternativas de aplicación que se han experimentado en el desarrollo del proyecto, de manera que el documento facilita la adaptación del procedimiento de trabajo a la diversidad de situaciones que podemos encontrarnos entre las entidades locales.

En cualquier caso, el método de trabajo presenta dos elementos básicos, que son:

- ❑ El compromiso de toda la institución, materializado en la creación de un grupo de trabajo interno en el ayuntamiento, que coordine el proceso desde dentro de la institución y que implique a toda la estructura: el **Comité de Igualdad**.
- ❑ El acompañamiento al Comité de Igualdad por parte de un **equipo técnico** especializado: la Unidad Local, en el caso del proyecto ELOISA.

Este protocolo de actuación, por lo tanto, es un documento que se dirige a guiar ese acompañamiento especializado, **proporcionando al equipo técnico** los procedimientos de actuación para desarrollar cada una de las fases para la implantación de planes de igualdad en el ámbito local.

Además este documento se complementa con otros materiales elaborados en el marco del proyecto ELOISA:

- Un cuaderno explicativo del protocolo de actuación, elaborado con la finalidad de facilitar una primera aproximación al protocolo, que presenta de manera esquemática en qué consiste, cómo se va a desarrollar el proceso, y cuál es el papel de las partes implicadas. Es un cuaderno breve que también sirve como material de apoyo a la fase de difusión de la iniciativa entre los ayuntamientos.
- Una Guía para el diagnóstico y la incorporación de medidas de igualdad de oportunidades en el ámbito local, dirigida a los Comités de Igualdad. La guía está planteada como herramienta dirigida a complementar el trabajo de la Unidad Local, proporcionando a los Comités de Igualdad de los ayuntamientos orientaciones relacionadas con los elementos de interés para el autodiagnóstico, la forma de obtener información al respecto, y las diferentes actuaciones que pueden poner en marcha (incluyéndolas en el Plan de Igualdad, por ejemplo) para dar respuesta a las necesidades que se vayan detectando.

Tenemos, por tanto, tres materiales diferentes, pero relacionados, y dirigidos cada uno a un agente clave en el proceso:

- El cuaderno explicativo, dirigido a las alcaldías y Juntas de Gobierno de las entidades locales.
- El protocolo de actuación, dirigido al equipo técnico encargado del acompañamiento y tutorización de los ayuntamientos
- La guía de orientaciones para el diagnóstico y la incorporación de medidas de igualdad, que se dirige a los Comités de Igualdad

Además, el proyecto ha generado otros protocolos de actuación para la implantación de planes de igualdad en centros educativos, empresas y organizaciones sociales y para la motivación a la participación laboral de mujeres en situación de inactividad que, a su vez, constituyen herramientas para el desarrollo de los Planes de Igualdad municipales, ya que permiten a las entidades locales pautar el desarrollo de la igualdad de oportunidades en cuatro ámbitos clave.

Primera fase:

Formalización del compromiso del ayuntamiento con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

El objeto fundamental de las actuaciones a desarrollar en esta fase es el logro de un **compromiso** de implantación de un Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres por parte del ayuntamiento, que debe concretarse en la firma de un documento y en su comunicación a toda la entidad local, a la ciudadanía y a los agentes clave del municipio.

📌 El compromiso del ayuntamiento y su difusión:

Uno de los elementos previos necesarios para la implantación de un Plan de Igualdad municipal es la existencia de una voluntad política, que se materialice en un compromiso explícito por parte de la alcaldía, claramente expresado y hecho público mediante su declaración y comunicación a todos los agentes implicados en el proceso.

El protocolo de actuación incluye, en su fase inicial, una serie de acciones encaminadas a formalizar ese compromiso, reflejándolo en un documento que recoge los contenidos del compromiso que adopta el ayuntamiento y también los que, en contrapartida, debe adoptar la entidad o el agente que promueve la iniciativa. De esta manera, se establece un **acuerdo de colaboración** entre ambas partes que debe tener al menos los siguientes contenidos:

Por parte del ayuntamiento:

- ✓ Designar una persona responsable del proceso y un equipo impulsor del programa en el ayuntamiento (Comité de Igualdad).
- ✓ Facilitar al Comité de Igualdad y a la Unidad Local todos los recursos e información necesarios para la elaboración de un diagnóstico de la situación de la entidad en relación con la igualdad de oportunidades, y para el diseño e implantación de un Plan de Igualdad de oportunidades, basado en las conclusiones del diagnóstico. Este punto incluye la creación de las condiciones necesarias para que el Comité de Igualdad pueda tener una adecuada implicación en el proceso, al margen de cuál sea su posición en el organigrama del ayuntamiento, y sin que ello suponga una sobrecarga de tareas.
- ✓ Comunicar al personal del ayuntamiento y a cuantas instituciones, entidades o personas deban implicarse en el proceso, la decisión del ayuntamiento de poner en marcha un Plan de Igualdad para el municipio, asumiendo un compromiso firme de promoción activa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- ✓ Establecer un calendario para la elaboración y ejecución del Plan de Igualdad de Oportunidades.
- ✓ Analizar el impacto de las medidas desarrolladas en el marco del Plan de Igualdad.
- ✓ Participar en acciones formativas en materia de igualdad de oportunidades.

Por parte de la entidad o agente promotor:

- ✓ Prestar acompañamiento especializado al ayuntamiento, asistiendo al Comité de Igualdad en la realización de un autodiagnóstico de la institución desde una óptica de género.
- ✓ Apoyar al Comité de Igualdad en la elaboración del informe de autodiagnóstico sobre la información cuantitativa y cualitativa analizada, relativo al funcionamiento y actividad del ayuntamiento, que incluya orientaciones y recomendaciones de buenas prácticas de cara al diseño e implantación del Plan de Igualdad.
- ✓ Impartir una formación en igualdad de oportunidades que facilite el desarrollo del trabajo del Comité de Igualdad.
- ✓ Apoyar al Comité de Igualdad en el diseño y planificación de un plan de acciones que incluya medidas concretas para impulsar la igualdad de oportunidades en el funcionamiento y en la actividad del ayuntamiento (Plan de Igualdad).

En el Proyecto Eloisa...

En el marco del proyecto ELOISA, los compromisos adoptados por los ayuntamientos se reflejaron en el ACUERDO DE COLABORACIÓN ENTRE EL AYUNTAMIENTO Y EL PROYECTO ELOISA (I.C. EQUAL) PARA EL DESARROLLO DEL PROGRAMA “MUNICIPIOS POR LA IGUALDAD”. En este documento se formalizan los compromisos adoptados por los ayuntamientos y los que adopta, en contrapartida, el proyecto. Así, a los aspectos anteriormente señalados, se añade:

Por parte del ayuntamiento:

- ✓ El compromiso de participar en otras actividades previstas dentro del proyecto ELOISA y del programa Municipios por la Igualdad (tales como seminarios, talleres y foros temáticos e interterritoriales, y acciones formativas o de sensibilización).

Por parte del proyecto ELOISA:

- ✓ Conceder al ayuntamiento una placa distintiva como entidad participante en el proyecto ELOISA y mencionarlo siempre que proceda en todas las jornadas, actos y documentos públicos relativos al proyecto.

📌 Desarrollo de esta fase:

Los pasos para la formalización del compromiso del ayuntamiento son los siguientes:

A. Toma de contacto con el ayuntamiento:

1. Contacto con la concejalía o área municipal competente en materia de igualdad con el fin de obtener su colaboración.
2. Reunión con la alcaldía para la firma del compromiso de participación en el programa o iniciativa.

B. Constitución del equipo impulsor de la igualdad o Comité de Igualdad.

C. Comunicación a la plantilla del ayuntamiento y a los agentes implicados en el proceso.

A. Toma de contacto con el ayuntamiento:

I. Contacto con la concejalía o área municipal competente en materia de igualdad con el fin de obtener su colaboración:

El primer paso en el proceso de implantación de planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los municipios es conseguir la colaboración de la persona o personas de referencia en el ayuntamiento en materia de igualdad de oportunidades: concejalía de igualdad, mujer, servicios sociales, o cualquier otro departamento municipal que tenga asignadas las competencias en esta materia. Para ello se concertará una reunión con la persona responsable del departamento en cuestión.

Los contenidos de la reunión con la Concejalía de Igualdad o de la Mujer serán los siguientes:

- Si la aplicación del protocolo de actuación en ese ayuntamiento se enmarca dentro de un programa o de un proyecto más amplio, es necesario dedicar un espacio en esta reunión a la explicación del mismo.
- Explicación del proceso de aplicación del protocolo de actuación: objetivos y contenidos de cada fase, procedimiento de trabajo, papel que debe adoptar cada una de las partes implicadas además de una breve referencia a los resultados esperados.
- Explicación de los compromisos que adoptarían las partes: el ayuntamiento y el programa —o iniciativa, organización...— para el desarrollo del proceso.
- Petición de la colaboración de la concejalía. Su papel en el programa sería:
 - Facilitar a la Unidad Local el contacto con la alcaldía y órgano competente para tomar la decisión de adoptar el compromiso de elaboración y puesta en marcha del Plan de Igualdad.
 - Facilitar información y asesoramiento en la identificación de agentes clave en el municipio con los que contactar para el desarrollo de la igualdad de oportunidades en los diferentes ámbitos de interés del proyecto, que puedan apoyar al ayuntamiento en el desarrollo del proceso.

- Acompañar a la alcaldía en los actos de difusión de la iniciativa y en las reuniones con los agentes clave, así como en todas las en las comunicaciones públicas relacionadas con el proyecto de elaboración y puesta en marcha del plan.
- Acompañar el desarrollo del proceso de implantación de un Plan de Igualdad Municipal, proporcionando información y asesoramiento al propio ayuntamiento, participando en el Comité de Igualdad y en las actividades que se programen, en el marco de la iniciativa.
- Colaborar en el seguimiento y la evaluación del proceso.

Los resultados esperados de la reunión son:

- Obtención del compromiso por parte de la concejalía de prestar su colaboración al programa
- La concejalía asumirá un papel activo en la realización de las gestiones necesarias para la firma del compromiso de elaboración e implantación del plan por parte de la alcaldía.
- Se establecerá un plazo para la realización de la reunión con la alcaldía dentro de los diez días siguientes

En el Proyecto Eloisa...

Primer contacto con el ayuntamiento: reunión con la concejalía de igualdad/ mujer

- ✓ En algunos de los ayuntamientos en los que se ha desarrollado el programa no existía una delegación específica de igualdad, ni las competencias sobre igualdad de oportunidades/ mujer estaban asignadas a un área concreta. En estos casos el contacto se realizó con la alcaldía, bien de forma directa o bien procurando el acompañamiento de un técnico o técnica de alguno de los servicios del ayuntamiento: agencia de desarrollo local, servicio social de base, etc.
- ✓ Otra de las alternativas experimentadas fue el acuerdo político: la representante del Instituto de la Mujer de Extremadura, acompañada de la directora del proyecto, realizó una ronda de presentación del proyecto directamente a los alcaldes y alcaldesas, aprovechando los Plenos de las Mancomunidades participantes. Esta fórmula vino a reforzar las gestiones previas realizadas por las Unidades Locales, en las localidades en las que no había concejalía responsable de Igualdad de oportunidades, y dio lugar a la firma de la mayor parte de los acuerdos con los ayuntamientos.

Orientaciones para el desarrollo de esta fase

- La implicación en el proceso de aplicación del protocolo de actuación de la Concejalía de la Mujer o de Igualdad:** en aquellos ayuntamientos en los que exista, es un paso fundamental que no debe dejar de darse en ningún caso, ya que para un adecuado desarrollo de la igualdad de oportunidades en el municipio en general, y en particular en la institución como tal, es necesario abordar determinados procesos, que deben incorporarse al funcionamiento de la institución y deben consolidarse en el tiempo, por lo que es necesario que se emprendan y se coordinen desde dentro y por un agente que posea la especialización necesaria, que sea buen conocedor del funcionamiento de la institución y que pueda darles continuidad. Es, por lo tanto, conveniente que la concejalía competente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres forme parte del Comité de Igualdad.

Documentación que puede aportarse a la reunión:

- Materiales de difusión general del programa o iniciativa, si procede.
- Esquema del protocolo de actuación, o bien el “Cuaderno Explicativo sobre el Protocolo de Actuación Municipios por la Igualdad”
- Índice de los aspectos que se analizarán en la fase de diagnóstico
- Modelo de documento de **compromiso con el programa** que se dará a la alcaldía para su firma.
- Orientaciones acerca de la constitución del equipo impulsor o Comité de Igualdad.

2. Reunión con la alcaldía para la firma del compromiso de participación en el programa:

Con el aval y colaboración de la concejalía, se organizará una reunión con la alcaldía que tiene como finalidad obtener el compromiso de participación del ayuntamiento en la iniciativa. Es conveniente que en esa reunión participen además otros agentes, como los grupos políticos con representación en el ayuntamiento (ya que los acuerdos del Pleno van a ser relevantes en todo el futuro desarrollo del proceso), la concejalía puede asesorar y apoyar a la Unidad Local en la convocatoria y en la organización de esa reunión, e incluso la convocatoria misma puede hacerse desde la propia concejalía.

Los contenidos de esta reunión serán similares a los de la reunión con la concejalía de la mujer o de igualdad:

- Explicación, si procede, del proyecto o programa en el que se enmarca la iniciativa de elaboración e implantación de un Plan de Igualdad en el municipio.
- Explicación de los compromisos que deben adoptar las partes: el ayuntamiento y el programa –o iniciativa, organización...– para el desarrollo del proceso.
- Explicación del proceso de aplicación del protocolo de actuación: objetivos y contenidos de cada fase, procedimiento de trabajo, papel que debe adoptar cada una de las partes implicadas, además de una breve referencia a los resultados esperados.
- Necesidad de designar un / una responsable del proceso dentro del ayuntamiento que se encargue de canalizar las comunicaciones entre la Unidad Local y el Comité de Igualdad, así como de coordinar el trabajo del comité y de informar a la alcaldía.
- Necesidad de designar un equipo de trabajo impulsor o Comité de Igualdad, y explicación de su papel en el desarrollo del proceso de autodiagnóstico e implantación del Plan de Igualdad, así como de cuál debe ser su composición.
- Planificación del proceso: calendario para el desarrollo de cada fase (la planificación del proceso es previsible que tenga que postergarse a un momento posterior, cuando ya esté constituido el comité y se conozca su disponibilidad, pero al menos puede fijarse ahora la fecha para los grandes hitos del proceso como son la formación inicial al Comité, el inicio y finalización del autodiagnóstico, la elaboración del Plan de Igualdad y el inicio de las actuaciones que contenga el mismo)
- Necesidad de comunicar interna y externamente el compromiso adoptado por el ayuntamiento: a todo el personal al servicio del ayuntamiento y a sus representantes la decisión de participar en el programa, así como a los partidos políticos y agentes clave del municipio, si no han participado en esta reunión.

Resultados esperados de la reunión:

- Se obtendrá el compromiso o acuerdo de participación firmado por la alcaldía o se fijará una fecha cercana para su firma.
- Designación de una persona responsable del proceso dentro del ayuntamiento.
- Se designará el Comité de Igualdad, o se adoptará un acuerdo en relación con:
 - La fecha en que quedará designado
 - Cuál será su composición: si será posible la participación de una persona de cada área de competencia, nivel de responsabilidad, capacidad de toma de decisiones, creación de las condiciones para que desarrollen su trabajo adecuadamente
- El Alcalde o la alcaldesa se comprometerá a emitir el comunicado de participación en el proyecto dirigido a todos los grupos y personas individuales implicados/as, previa identificación de los mismos en colaboración con el Comité de Igualdad, la Concejalía de Igualdad o de la Mujer y la Unidad Local.

De esta primera reunión con la alcaldía se desprenden los compromisos necesarios para la puesta en marcha y desarrollo del proceso. Será necesario continuar manteniendo reuniones con la alcaldía hasta completar todos los pasos precisos para el arranque del proceso, que quedarían resumidos en:

- 1º. Firma del Compromiso de Participación en la iniciativa
- 2º. Designación de una persona responsable dentro del ayuntamiento y Constitución del Comité de Igualdad (con el asesoramiento de la Concejalía de Igualdad y de la Unidad Local)
- 3º. Planificación del proceso (con la colaboración de la Unidad Local, el Comité de Igualdad y la Concejalía de Igualdad)
- 4º. Identificación de agentes clave cuya implicación es necesaria en el desarrollo de la igualdad de oportunidades en el ámbito local
- 5º. Celebración de actos públicos de difusión del compromiso (internamente: a todo el personal del ayuntamiento) y externamente (a todos los agentes clave locales)

Orientaciones para el desarrollo de estas actuaciones:

📌 **Aclarar los puntos fundamentales del proceso:**

En esta reunión con la alcaldía es muy importante asegurarse de que el ayuntamiento comprende bien **cuáles serán las fases de desarrollo del proceso**, en qué consiste cada una de ellas y cuál es el significado de los compromisos que adopta, para ello el Cuaderno Explicativo del Protocolo de Actuación es un documento de apoyo muy útil, porque explica paso por paso el protocolo y cuál es el papel que debe adoptar cada parte (Comité de Igualdad/ ayuntamiento, por un lado, y Unidad Local/ proyecto ELOISA, / entidad promotora, por otro).

Además de las fases de desarrollo del proceso, hay una serie de puntos que deben aclararse bien en esta reunión previa a la firma del compromiso de participación, de manera que el ayuntamiento tenga toda la información necesaria para sopesar la decisión de participar o no; estos puntos son los siguientes:

✓ **Responsabilidades:**

El protocolo de actuación se basa en una metodología en la que el propio ayuntamiento es protagonista activo del cambio que se espera producir en la institución, la Unidad Local, por su parte, adopta un papel de agente facilitador del proceso, por ello, la responsabilidad, tanto en la fase de autodiagnóstico, como en la de elaboración y puesta en marcha del plan, es fundamentalmente del propio ayuntamiento.

Si se trata de ayuntamientos sin experiencia en la materia, es previsible que, sobre todo en los momentos iniciales del proceso, el Comité de Igualdad demande más apoyo a la Unidad Local, e incluso un papel directivo. La Unidad Local, por su parte, debe estar capacitada para atender estas demandas y las necesidades específicas de cada ayuntamiento. Sin embargo, el protocolo define un método de capacitación de los comités de igualdad, por lo que a medida que el proceso avance, la Unidad Local debería poder ir cediendo progresivamente más protagonismo al Comité de Igualdad.

✓ **Disponibilidad del Comité de Igualdad:**

Para que pueda producirse este “trasvase” de papeles, es necesario que el Comité de Igualdad pueda desarrollar su función en unas condiciones adecuadas, sobre todo, en lo relativo al tiempo de dedicación a la tarea, sin que la participación en este grupo de trabajo suponga para las personas integrantes del mismo una sobrecarga de trabajo.

Esto significa que en esta reunión con la alcaldía, deberemos darle los datos necesarios para que pueda hacer una estimación del tiempo que las personas que formarán parte del Comité deberán dedicar al programa, para ello puede tomarse como referencia la duración de la formación inicial, el número, y duración de las reuniones y actividades presenciales, además del tiempo de trabajo interno del comité, que dependerá del volumen de información que tenga que manejar.

✓ **Planificación del proceso:**

La necesidad de realizar una buena planificación del proceso por parte del ayuntamiento es otro de los contenidos básicos de esta reunión. No se trata de realizar la planificación en esta reunión inicial, pero sí de subrayar su importancia y de aclarar que ésta es una tarea que le corresponde al ayuntamiento y al Comité de Igualdad, y que para ello van a contar con el asesoramiento de la Unidad Local. La Unidad Local, por su parte, puede incluso aportar en esta primera reunión una propuesta de cronograma para el desarrollo del proceso, que deberá ser estudiada por la alcaldía y el Comité de Igualdad, una vez que éste esté constituido.

El proceso puede ser más rápido o más lento, en función de las necesidades del ayuntamiento, de si tiene poco o mucho personal, y por tanto, de qué tipo de comité puede organizarse, depende también de la accesibilidad de la información necesaria para el diagnóstico, de si hay o no un trabajo previo aprovechable (por ejemplo estudios y análisis socioeconómicos, con información desagregada por sexo), y depende en buena parte de la composición del comité: si las personas que lo integran tienen un buen conocimiento de la institución, el proceso puede ser más rápido, si tienen alguna formación previa en igualdad de oportunidades, también se agilizará el avance de los trabajos.

El ayuntamiento, en todo caso, puede elegir si quiere un desarrollo rápido (y en ese caso, tiene que saber que el número de horas de dedicación semanal del Comité de Igualdad deberá ser mayor) o si necesita que el Comité dedique una menor cantidad de horas semanales a estas tareas (en este caso será un proceso más dilatado en el tiempo).

✓ Información:

También es esencial que este grupo tenga fácil acceso a la información que será necesario manejar para la realización del autodiagnóstico. Hay que señalar, además, que la información facilitada para la realización del diagnóstico es absolutamente confidencial y que no será utilizada para ningún fin diferente de los estrictamente señalados en el acuerdo firmado por las partes.

✓ Composición del comité:

Más adelante se darán más detalles acerca de cuál debe ser la composición del comité y su papel en el desarrollo del proceso. En esta reunión con la alcaldía debe quedar claro que es necesario que dicho grupo refleje todas las áreas de competencia del ayuntamiento, que es fundamental la participación de la concejalía de igualdad y de una persona con responsabilidades en el área de personal, y que las personas integrantes del comité deben tener una trayectoria previa en la entidad, ya que un buen conocimiento del funcionamiento de la misma facilitará su trabajo en el comité.

✓ Incentivar la participación del ayuntamiento:

Como ya se ha dicho, la finalidad de esta reunión es lograr la participación del ayuntamiento, para ello es preciso poner sobre la mesa en esta reunión inicial argumentos relacionados con los beneficios que supone para una entidad pública local el desarrollo de la igualdad de oportunidades, así como hacer referencia a los artículos 14 y 15 de la **Ley Orgánica 3/ 2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** (Título II). Si la iniciativa se enmarca en un programa o proyecto más amplio, y están previstos actos públicos de reconocimiento a los ayuntamientos participantes y de visibilización de su implicación, es conveniente mencionarlo también en esta reunión ya que, sin ser un elemento determinante, posiblemente constituirá un incentivo para la participación de los ayuntamientos en el proceso.

□ Documentación que puede aportarse a la reunión:

- Materiales de difusión general del programa o iniciativa, si procede.
- Esquema del protocolo de actuación, o bien el “Cuaderno Explicativo sobre el Protocolo de Actuación Municipios por la Igualdad”
- Índice de los aspectos que se analizarán en la fase de diagnóstico
- Modelo de documento de **compromiso con el programa** que se dará a la alcaldía para su firma.
- Orientaciones acerca de la constitución del equipo impulsor o Comité de Igualdad.
- Propuesta de cronograma para el desarrollo del proceso

En el Proyecto Eloisa...

Reunión con la alcaldía:

- ✓ En esta reunión se aconsejó a la alcaldía someter al Pleno del Ayuntamiento la decisión de participar en el programa, con el fin de que el proceso partiera de un consenso general que garantizara la continuidad de sus resultados. De esta manera, además, el

proceso es transparente y participativo desde sus inicios. Más tarde, ya en la fase previa a la elaboración de los planes de igualdad, se pidió a todos los ayuntamientos participantes la ratificación del acuerdo en el Pleno municipal, ya que los planes de igualdad iban a contener actuaciones cuya puesta en marcha debía someterse de todas formas a la aprobación por parte de éste órgano.

B. Constitución del Comité de Igualdad:

Para llevar a cabo el proceso de autodiagnóstico, elaboración e implantación del Plan de Igualdad es necesario contar, dentro del ayuntamiento, con un equipo de trabajo impulsor que se responsabilice de la coordinación y ejecución de las actividades. **Este equipo será designado directamente por la alcaldía**, y es conveniente que cumpla una serie de requisitos¹:

- Debe estar formado por **personas que ocupen puestos influyentes** y que tengan capacidad de decisión dentro del ayuntamiento. Estamos hablando de concejales/as delegados/as de cada una de las áreas de competencia municipal, o de otras personas que, por el tipo de puesto que ocupan, tengan cierta responsabilidad y capacidad de decisión dentro de cada área.
- **Debe existir una representación de cada área de competencia municipal**, porque esto facilitará un diagnóstico completo de la situación de la entidad en materia de igualdad de oportunidades y facilitará también la implicación de todas las áreas en el desarrollo del Plan de Igualdad.
- Interesa especialmente la presencia de una persona con **responsabilidades en el área de gestión de personal**, así como de la **representación legal de trabajadoras y trabajadores**, si la hay.
- Si existe una **concejalía, departamento u oficina de igualdad o de la mujer** debe también formar parte de ese comité, ya que aporta especialización y experiencia, y es por lo tanto un agente clave que está llamado a liderar el proceso, conjuntamente con la alcaldía y el propio Comité de Igualdad.
- Debe ser un equipo conformado por **mujeres y hombres**, con el fin de evitar que la igualdad de oportunidades siga considerándose como un asunto exclusivo de las mujeres.

Una adecuada composición y funcionamiento de este equipo de trabajo interno es esencial, ya que lo que se pretende con la aplicación de este protocolo es favorecer y acompañar un proceso de reflexión interna del ayuntamiento que otorgue calidad y transparencia a las medidas que se adopten, y que suponga para el propio ayuntamiento un aprendizaje en la materia que pueda rentabilizar en acciones futuras.

Este equipo de trabajo impulsor de la igualdad de oportunidades, que llamamos Comité de Igualdad, es un grupo de trabajo permanente, que se responsabilizará de la coordinación y ejecución de las actividades a llevar a cabo en el desarrollo de cada una de las fases del programa dentro del ayuntamiento.

Esto supone que en cada una de dichas fases deberá asumir las siguientes funciones:

1. Las orientaciones que se dan en este apartado son las que se proporcionarán a la alcaldía en la reunión inicial.

0. Preparación del proceso:

- Colaborar con la alcaldía en la identificación inicial de agentes clave
- Participar en la planificación del desarrollo del proceso en el ayuntamiento

1. Fase de autodiagnóstico:

- La participación en los talleres iniciales de capacitación para comités de igualdad de oportunidades
- La asistencia a las reuniones presenciales (tutorías) con la Unidad Local y con otros Comités de Igualdad, si procede.
- La búsqueda y análisis de la información necesaria para una valoración de la situación del ayuntamiento en relación con la igualdad de oportunidades
- La elaboración de un informe de autodiagnóstico que incluya dicha valoración de la situación del ayuntamiento en relación con la igualdad de oportunidades, así como orientaciones y propuestas de medidas a adoptar por el ayuntamiento para promover la igualdad de oportunidades y corregir las desigualdades que se detecten

2. Fase de elaboración y puesta en marcha del Plan de Igualdad de Oportunidades:

- El diseño de una propuesta de Plan de Igualdad de Oportunidades basada en las conclusiones y recomendaciones que figuren en el informe de autodiagnóstico
- Coordinar e involucrarse en la ejecución de las acciones contempladas en el Plan, una vez aprobado por el Pleno del Ayuntamiento, relacionadas con su área de competencia, y del seguimiento y evaluación de las mismas

3. A lo largo del desarrollo del proceso (de forma paralela a ambas fases):

- Mantener informado al personal y agentes implicados acerca del desarrollo del proceso y favorecer su participación, canalizando y valorando las propuestas que provengan de estos actores, solicitándoles información, involucrándolos en el proceso de autodiagnóstico
- Participar en las actividades, relacionadas con sus funciones, que se organicen en el marco de la iniciativa o programa en que se enmarque el proceso: talleres de capacitación, sesiones de trabajo grupal, trabajo individual tutorizado, foros de intercambio de experiencias, acciones de sensibilización a actores clave....

A lo largo de todo el proceso, este Comité **es acompañado y apoyado de forma permanente por el equipo especializado** en la integración de la igualdad de oportunidades en el ámbito local (la Unidad Local).

Es recomendable que además se designe, dentro del Comité, una persona responsable de su coordinación y de la canalización de las comunicaciones con la Unidad Local, entre otras funciones de representación.

Por otro lado, no hay que olvidar que el acuerdo firmado por el ayuntamiento compromete a todas las áreas municipales, personal político, técnico y administrativo y no exclusivamente al Comité de Igualdad. Todas las personas y agentes vinculados al ayuntamiento deberán colaborar con el comité en el desarrollo de las funciones indicadas. Una responsabilidad fundamental del Comité de Igualdad, por lo tanto, es la de mantener informados e involucrar a todos los agentes clave en el proceso.

En el Proyecto Eloisa...

✓ Un obstáculo frecuente en los diferentes ayuntamientos participantes en el proyecto ha sido la constitución de los comités, especialmente en ayuntamientos en los que se contaba con poco personal y con pocos recursos, porque, por un lado, no había suficiente personal técnico que pudiera asumir estas responsabilidades y hacerlas compatibles con su trabajo en el ayuntamiento, y por otro lado, en la mayor parte de los casos los ayuntamientos no tenían concejales/ as liberados/ as, por lo que éstos/as tenían que compatibilizar sus responsabilidades laborales (fuera del ayuntamiento) con su responsabilidad política, lo que limitaba mucho su disponibilidad a la hora de participar en el comité. No se podía pensar, por tanto, en comités compuestos sólo por personal político o sólo por personal técnico. Ante esta situación, se optó por diferentes fórmulas de constitución de los comités y de funcionamiento de los mismos:

- Comités compuestos sólo por personal técnico (aunque no siempre incluyeran trabajadores/ as de todas las áreas de competencia)
- Comités mixtos: han aglutinado tanto a personal técnico como político.
- Comités compuestos sólo por personal político (alcaldías)

Las dos primeras fórmulas de constitución han sido las más frecuentes en los ayuntamientos participantes, especialmente la fórmula mixta. Se ha dado un caso de comité compuesto exclusivamente por las alcaldías de los ayuntamientos, que en conjunto constituyeron un solo grupo, en una mancomunidad en la que los municipios eran muy pequeños (la mayoría con menos de 1000 habitantes y en muchos casos con menos de 500) y no era posible constituir comités individuales. Sin embargo, por esa misma razón (por tratarse de ayuntamientos pequeños), eran los alcaldes o alcaldesas quienes tenían asumida la responsabilidad respecto a prácticamente todos los ámbitos de competencia municipal (urbanismo, cultura, deporte, transporte...), en estos casos, además, se ha obtenido la colaboración del personal técnico y administrativo de los ayuntamientos, cuando el desarrollo del proceso así lo ha requerido (principalmente en lo que se refería a la obtención de datos y estadísticas municipales) También en estos casos, el acompañamiento prestado por la Unidad Local ha sido más estrecho y constante.

✓ Otra de las dificultades encontradas, relacionada en gran medida con la anterior, ha sido la disponibilidad de las personas que integraban los Comités de Igualdad. Esta dificultad se ha solventado organizando el trabajo de los Comités de manera que una o dos personas con mejor disponibilidad, eran las encargadas de mantener las reuniones con la Unidad Local y llevar el peso de las tareas de diagnóstico y elaboración de los planes de igualdad, informando periódicamente a sus compañeros/as del Comité de Igualdad, contrastando la información e integrando sus aportaciones a las conclusiones y propuestas de actuación.

Orientaciones para el desarrollo de estas actuaciones:

- Aunque la alcaldía es quien debe designar a los miembros del Comité de Igualdad e informarles de cuáles son sus funciones, es conveniente que se organice **una primera reunión entre el comité**

recién designado, la alcaldía y la Unidad Local, precisamente para tratar con detalle las funciones del comité, aclarar todas las posibles dudas al respecto, explicarles cuál será su papel en el desarrollo de cada una de las fases del proceso en el que se van a implicar, y sobre todo, identificar y valorar los obstáculos que puedan interferir con un adecuado desarrollo de las mismas, y buscar las soluciones.

- El Comité de Igualdad puede estar formado por personal político o por personal técnico, o por los dos. En muchos ayuntamientos no existe suficiente personal técnico como para conformar un grupo que represente a todas las áreas de competencia municipal, y el personal político no tiene la disponibilidad requerida. En esos casos, habría que conseguir configurar un Comité de Igualdad que representara a todas las áreas, aunque estuviera integrado por personal técnico y político. Esto puede representar una ventaja: hace posible que tengamos integradas en el mismo grupo no sólo a las diferentes áreas de competencia, sino además a los diferentes niveles: el de decisión (el político) el de coordinación y planificación (personal técnico con estas responsabilidades, que además frecuentemente es también personal con suficiente trayectoria en la institución como para gozar de cierto reconocimiento, además de tener posibilidades de permanencia en la misma, de manera que el conocimiento generado en el proceso puede permanecer en la entidad local), e incluso es posible integrar en el comité personal más relacionado con la ejecución de las políticas e iniciativas municipales, que aportará un conocimiento más directo de los diferentes grupos destinatarios de las mismas. La contrapartida es que pueden crearse comités muy heterogéneos desde el punto de vista de su ámbito de participación en la gestión de las políticas municipales, lo que conlleva también diferentes niveles de acceso a la información y de capacidad de influencia en las decisiones municipales. Por eso es importante —y debe quedar así reflejado entre los compromisos que adopta el ayuntamiento— que la alcaldía garantice las condiciones necesarias para que el Comité de Igualdad cumpla adecuadamente sus funciones. Por otra parte, una de las principales responsabilidades de la Unidad Local, en estos casos, es tener en cuenta y valorar las diferencias que presente el grupo, y encontrar estrategias que permitan a cada miembro cumplir sus funciones en el seno del Comité, con independencia de cuál sea su papel en el ayuntamiento, por ejemplo sugiriendo la realización de entrevistas para completar la información de la que dispone el Comité, o estableciendo hitos, a lo largo del proceso, para el contraste de las conclusiones y propuestas de actuación que vaya generando el grupo.

En el Proyecto Eloisa...

- Uno de los mecanismos de validación de este protocolo de actuación ha sido la organización de foros en los que los Comités de Igualdad de los diferentes ayuntamientos participantes han analizado su experiencia en el proyecto, valorado los diferentes elementos del proceso y argumentado propuestas de mejora. Una de estas propuestas ha sido la integración en los comités de igualdad de otros agentes clave municipales: representantes del ámbito asociativo, de la comunidad educativa, y del tejido empresarial fundamentalmente, de manera que esa implicación de agentes a la que venimos haciendo referencia se hiciera efectiva de un modo más directo, adquiriendo estos actores un mayor protagonismo en todo el proceso, que quedaría abierto a sectores externos al propio ayuntamiento. Esta puede ser una fórmula muy interesante de cara a la posterior consecución de Pactos Locales por la Igualdad de Oportunidades que, liderados por los ayuntamientos, favorezcan el desarrollo de la igualdad de oportunidades en otros sectores del ámbito municipal (educativo, empresarial y asociativo).



Hay que aclarar que el modelo de Plan de Igualdad que se propone a los ayuntamientos en el marco del proyecto es, sobre todo, un modelo que se dirige a iniciar un proceso de mejora en la gestión interna del ayuntamiento en relación con la igualdad de oportunidades, y de mejora de la capacidad de la entidad local para integrar del enfoque de género en el diseño, planificación, gestión y evaluación de las políticas públicas locales. La proyección externa de estos planes se basa en la introducción de cambios en la prestación de los servicios y en la adecuación de las políticas e iniciativas municipales al objetivo de producir un beneficio equivalente en mujeres y hombres. Por lo tanto, se trata fundamentalmente de planes internos de mejora de la entidad local desde una óptica de género, que han de complementarse con los planes que se elaboren en el seno de otras organizaciones clave en el entorno local (Planes de Igualdad en las empresas, en las organizaciones sociales y en los centros educativos).

Esto es posible en el marco de un proyecto amplio que, como el proyecto ELOISA, lleva a cabo procesos paralelos que persiguen la puesta en marcha de Planes de Igualdad en los diferentes ámbitos clave para el desarrollo de la igualdad de oportunidades en el ámbito local. Fuera de este marco de actuación, la implicación estrecha de actores externos en el propio plan del ayuntamiento –tal como se plantea en el foro de Comités de Igualdad– puede ser una fórmula adecuada para promover cambios necesarios en el resto de sectores.

C. Difusión pública del compromiso adoptado por el ayuntamiento:

Comunicación a todo el personal de ayuntamiento y a los agentes implicados en el proceso:

Una vez firmado el acuerdo de participación en el programa o iniciativa y constituido el Comité de Igualdad, es necesario hacerlo público, comunicando los términos del compromiso adoptado, los objetivos que se persiguen con la participación en el programa, cómo se desarrollará el proceso, el papel de cada una de las personas que participarán en el mismo, y la necesidad de que exista una implicación activa por parte de todo el ayuntamiento.

Es importante también que todas las personas y entidades que puedan implicarse en un mejor desarrollo del proceso emprendido por el ayuntamiento, o que puedan llegar a verse afectadas por él², conozcan este compromiso, así como la intención de poner en marcha un Plan de Igualdad por parte del ayuntamiento, con el fin de lograr su implicación en todo el proceso y garantizar la transparencia del mismo. Por ello, esta comunicación se hará efectiva a:

- Trabajadores y trabajadoras municipales (a todo el personal funcionario, laboral y eventual) y sus representantes

2. Nos referimos, por ejemplo, a las empresas, que pueden ser destinatarias de algunas acciones del Plan de Igualdad, o cuya colaboración puede ser requerida por el ayuntamiento para el desarrollo de algunas de las actividades, que además pueden verse afectadas por medidas tales como la incorporación de cláusulas relacionadas con la igualdad de oportunidades a los pliegos de condiciones de los contratos administrativos, nos referimos también a organizaciones sociales, colaboradoras naturales de los planes de igualdad, que además pueden implicarse activamente en el diagnóstico y en la elaboración del plan, y verse afectadas por el desarrollo del mismo en un sentido similar a las empresas.

- Grupos políticos
- Todos los agentes que pudieran verse afectados por el proceso (como por ejemplo las empresas adjudicatarias de concesiones municipales, comunidad educativa, organizaciones sociales que mantienen convenios con el ayuntamiento o que reciben de él subvenciones, colaboran o podrían colaborar en sus actividades etc, medios de comunicación, entidades u organizaciones supramunicipales de las que el ayuntamiento forme parte, otras administraciones que presten servicios en el territorio).
- Población en general

Esta comunicación pública del compromiso adoptado por el ayuntamiento tiene la finalidad de:

- Favorecer la implicación de todo el personal de la corporación, agentes clave y población en general, en el proceso que se ha emprendido.
- Contribuir a la transparencia de dicho proceso, que debe mantenerse a lo largo de todo su desarrollo.
- Hacer visible la voluntad política de incluir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como una de las prioridades del ayuntamiento y de liderar un proceso de mejora de la situación del municipio en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que va a extenderse a otros ámbitos (empresa, tejido asociativo, comunidad educativa)

La comunicación debe partir de la alcaldía y hacerse a través de los canales formales de comunicación utilizados por el ayuntamiento (reuniones informativas, tablones de anuncios, comunicados internos, actos de difusión general o específicamente dirigidos a agentes determinados, noticias en prensa local...), garantizando siempre que la información llega tanto a hombres como a mujeres en todos los grupos destinatarios de esta comunicación.

En el Proyecto Eloisa...

Con el fin de proporcionar la más amplia difusión al compromiso político con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en el marco del proyecto se organizó un acto público de firma de los acuerdos de participación de todos los ayuntamientos, que se celebró en la ciudad de Mérida y que fue ampliamente difundido en medios de comunicación. El objetivo era dar visibilidad a la implicación de los ayuntamientos en un proyecto de estas características, de forma que se animara a otros ayuntamientos a sumarse a la experiencia y al mismo tiempo se obtuviera la colaboración de agentes clave del territorio. También se trataba de ofrecer a estos ayuntamientos un reconocimiento público de su compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, reconocimiento que se ha mantenido a lo largo de todo el proyecto con la entrega de una placa distintiva como ayuntamiento participante, y su mención expresa en documentos y actos públicos relacionados con el proyecto.

Esta comunicación pública del compromiso debe suponer en realidad la **apertura de un canal de comunicación entre el ayuntamiento y los agentes clave que debe ser permanente**, tanto en las fases de autodiagnóstico y elaboración del plan, como en la puesta en marcha y desarrollo del mismo. Aunque la primera comunicación pública debe partir directamente de la alcaldía, el flujo permanente

de información y la garantía de la transparencia a lo largo de todo el proceso es una responsabilidad del ayuntamiento que recae en el Comité de Igualdad. Éste debe ocuparse de articular con cada grupo destinatario el sistema más adecuado de comunicación y participación.

Orientaciones para el desarrollo de estas actuaciones:

- En relación con las acciones de difusión pública del compromiso con la igualdad de oportunidades adoptado por el ayuntamiento, el acompañamiento especializado por parte de la Unidad Local debe centrarse sobre todo en los siguientes aspectos:
 - Colaboración con la alcaldía y el Comité de Igualdad en la identificación de los agentes clave del municipio a los que es preciso dirigir la información. Conviene tener en cuenta que una vez realizado el diagnóstico de la situación del ayuntamiento en relación con la igualdad de oportunidades será más fácil identificar qué agentes deben implicarse en el desarrollo del Plan de Igualdad, por lo que debe pensarse en realizar en este momento una nueva comunicación pública, completando la inicial con aquellos nuevos agentes que el diagnóstico aconseje involucrar en el proceso.
 - Orientación a la alcaldía y el Comité de Igualdad acerca del desarrollo de las diferentes fases, el nivel de complejidad de cada una de ellas y el tiempo necesario para completarlas, con el fin de proporcionarles apoyo en la planificación del proceso.
 - Asesoramiento en relación con los contenidos y modalidades de comunicación más adecuadas con cada uno de ellos.
 - Acompañamiento a la alcaldía en todos los actos de comunicación y difusión pública del compromiso adoptado.
 - Asesoramiento desde una óptica de género sobre los canales más adecuados, con la finalidad de garantizar el acceso de hombres y mujeres a esta información. Es importante tener en cuenta que debe garantizarse el acceso de hombres y mujeres a esta información, por lo que la Unidad Local deberá asegurarse de que los canales utilizados son accesibles tanto para hombres como para mujeres, cualquiera que sea su posición dentro del ayuntamiento o dentro del municipio. Este asesoramiento incluiría, además, el apoyo en la redacción de los mensajes, de manera que se garantice un uso no sexista del lenguaje, e incluso puede optarse por proporcionarle modelos, como referencia para la elaboración de su propio comunicado.

Resumen de esta fase:

Resumen de la Fase I: formalización del compromiso del ayuntamiento con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

A. Toma de contacto con el ayuntamiento:

1. Contacto de la Unidad Local (o de la entidad o agente promotor) con la concejalía o área municipal competente en materia de igualdad con el fin de obtener su colaboración:

- Explicación de la iniciativa.
- Explicación del proceso de aplicación del protocolo de actuación
- Explicación de los compromisos que adoptarían las partes.
- Petición de la colaboración de la concejalía.

🔗 Papel de la concejalía:

- Facilitar a la Unidad Local el contacto con la alcaldía.
- Acompañar a la Unidad Local en la puesta en marcha del proceso
- Asesorar a la alcaldía en la constitución del Comité de Igualdad

Como miembro del Comité de Igualdad:

- Facilitar información, asesoramiento y apoyo en la identificación de agentes clave en el municipio con los que contactar para el desarrollo de la igualdad de oportunidades en los diferentes ámbitos de interés del proyecto.
- Acompañar a la alcaldía en los actos de difusión de la iniciativa y en las reuniones con los agentes clave, así como en todas las comunicaciones públicas relacionadas con el proyecto de elaboración y puesta en marcha del plan.
- Acompañar el desarrollo del proceso de implantación de un Plan de Igualdad Municipal, proporcionando información y asesoramiento al propio ayuntamiento, participando en el Comité de Igualdad (la concejalía debería desempeñar un papel de liderazgo dentro del mismo) y en las actividades que se programen, en el marco de la iniciativa.
- Colaborar en el seguimiento y la evaluación del proceso.

2. Reunión con la alcaldía para la firma del compromiso de participación en el programa o iniciativa. Contenidos:

- Explicación de la iniciativa.
- Explicación de los compromisos que deben adoptar las partes
- Explicación del proceso de aplicación del protocolo de actuación: objetivos y contenidos de cada fase, procedimiento de trabajo, papel que debe adoptar cada una de las partes implicadas, además de una breve referencia a los resultados esperados.
- Necesidad de designar un / una responsable del proceso dentro del ayuntamiento.
- Necesidad de designar un equipo de trabajo impulsor o Comité de Igualdad, y explicación de su papel en el desarrollo del proceso de autodiagnóstico e implantación del Plan de Igualdad, así como de cuál debe ser su composición.
- Planificación del proceso: calendario para el desarrollo de cada fase
- Necesidad de comunicar interna y externamente el compromiso adoptado por el ayuntamiento.



📌 **Papel de la alcaldía y pasos en la puesta en marcha del proceso:**

- 1º. Firma del Compromiso de Participación en la iniciativa
- 2º. Designación de la persona responsable del proceso dentro del ayuntamiento y constitución del Comité de Igualdad (con el asesoramiento de la Concejalía de Igualdad y de la Unidad Local)
- 3º. Planificación del proceso (con la colaboración de la Unidad Local, el Comité de Igualdad y la Concejalía de Igualdad)
- 4º. Identificación de agentes clave cuya implicación es necesaria en el desarrollo de la igualdad de oportunidades en el ámbito local con la colaboración de la Unidad Local, El Comité de Igualdad y la Concejalía de Igualdad.
- 5º. Celebración de actos públicos de difusión del compromiso (internamente: a todo el personal del ayuntamiento) y externamente (a todos los agentes clave locales)

Durante todo el desarrollo del proceso:

- Debe mantener vigente y firme su compromiso con la igualdad de oportunidades y con el adecuado desarrollo del proceso
- Debe apoyar y avalar al Comité de Igualdad en todas sus presentaciones públicas, así como contribuir a un óptimo funcionamiento de este grupo de trabajo
- Debe implicarse en el autodiagnóstico de la situación del ayuntamiento en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- Debe involucrarse en todo el proceso, contrastando y analizando las conclusiones y propuestas del Comité de Igualdad y liderando el desarrollo del Plan de Igualdad del ayuntamiento

B. Constitución del equipo impulsor de la igualdad o comité de igualdad:

📌 **Composición:**

- Debe estar formado por **personas que ocupen puestos influyentes** y que tengan capacidad de decisión dentro del ayuntamiento.
- **Debe existir una representación de cada área de competencia municipal**
- Debe incluir a una persona con **responsabilidades en el área de gestión de personal**, así como de la **representación legal de trabajadoras y trabajadores**, si la hay.
- Si existe una **concejalía, departamento u oficina de igualdad o de la mujer** debe también formar parte de ese comité.
- Debe ser un equipo conformado por **mujeres y hombres**.

📌 **Funciones del Comité de Igualdad:**

Preparación del proceso:

- Colaborar con la alcaldía en la identificación inicial de agentes clave
- Participar en la planificación del desarrollo del proceso.

Fase de autodiagnóstico:

- Participar en los talleres iniciales de capacitación en igualdad de oportunidades
- Asistir a las reuniones presenciales (tutorías) con la Unidad Local.
- Realizar la búsqueda y análisis de la información necesaria para una valoración de la situación del ayuntamiento en relación con la igualdad de oportunidades.



- Elaborar un informe de autodiagnóstico que incluya dicha valoración de la situación del ayuntamiento así como propuestas de medidas a incluir en el Plan de Igualdad.

Fase de elaboración y puesta en marcha del Plan de Igualdad de Oportunidades:

- Diseñar una propuesta de Plan de Igualdad de Oportunidades basada en las conclusiones del autodiagnóstico
- Coordinar e involucrarse en la ejecución de las acciones contempladas en el Plan y en el seguimiento y evaluación de las mismas

A lo largo del desarrollo del proceso (de forma paralela a ambas fases):

- Mantener informado al personal y agentes implicados acerca del desarrollo del proceso y favorecer su participación en todo el proceso.
- Participar en las actividades que se organicen en el marco de la iniciativa.

C. Difusión pública del compromiso adoptado por el ayuntamiento: comunicación al personal del ayuntamiento y a los agentes implicados en el proceso

Objetivos de la comunicación pública del compromiso:

- Favorecer la implicación de todo el personal de la corporación, agentes clave y población en general, en el proceso que se ha emprendido.
- Contribuir a la transparencia de dicho proceso, que debe mantenerse a lo largo de todo su desarrollo.
- Hacer visible la voluntad política de incluir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como una de las prioridades del ayuntamiento.

Agentes Destinatarios:

- Trabajadores y trabajadoras municipales (a todo el personal funcionario, laboral y eventual) y sus representantes
- Grupos políticos
- Todos los agentes que pudieran verse afectados por el proceso
- Población en general

Segunda fase:

Autodiagnóstico

El objetivo de esta fase es conocer la situación del ayuntamiento en relación con la igualdad de oportunidades en tres aspectos fundamentales:

1. En su política y prácticas de gestión de personal
2. En su forma de diseñar, planificar, ejecutar y evaluar sus políticas
3. En los servicios que presta a la ciudadanía y en la forma de organizarlos

Las conclusiones de este autodiagnóstico servirán de base para el diseño de un Plan de Igualdad ajustado a la situación y necesidades reales del ayuntamiento.

🔗 **¿Por qué hablamos de autodiagnóstico?**

La fase de autodiagnóstico se centra en promover y apoyar la reflexión interna en la entidad local acerca de sus puntos fuertes y débiles, potencialidades y carencias en relación con la obligación de hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en su gestión como organización laboral, y a través de los servicios que presta a la ciudadanía y de las políticas que desarrolla.

Para hacer posible esta reflexión interna del ayuntamiento, la metodología de trabajo se basa, en esta fase, en la capacitación del Comité de Igualdad sobre los elementos clave para diagnosticar la situación de su ayuntamiento en materia de igualdad, y en la tutorización de un proceso de búsqueda y análisis de información por parte del Comité de Igualdad. El ayuntamiento es, por lo tanto, protagonista activo del proceso y de él parten las conclusiones y propuestas de mejora que han de desarrollarse posteriormente en el Plan de Igualdad. De esta forma, tanto las conclusiones del diagnóstico como el propio Plan de Igualdad son mejor comprendidos y aceptados por la entidad local, que los percibe como propios, lo cual refuerza su compromiso con un adecuado desarrollo del Plan.

⇨ Desarrollo de esta fase:

Los pasos para la realización del autodiagnóstico son los siguientes:

A. Formación inicial en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres al Comité de Igualdad

B. Recogida y análisis de la información:

1. Análisis de la experiencia del ayuntamiento en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Análisis de las desigualdades entre mujeres y hombres que se dan en el contexto de intervención
3. Análisis del nivel de integración de la perspectiva de género en los procedimientos y metodologías de intervención del ayuntamiento
4. Análisis de la política y prácticas de gestión de personal del ayuntamiento desde una óptica de género
5. Contraste de la información, conclusiones y análisis de la viabilidad de las propuestas
6. Elaboración del informe de autodiagnóstico

C. Difusión de los resultados del autodiagnóstico:

1. Presentación del informe de autodiagnóstico al Pleno del ayuntamiento
2. Difusión de los resultados al personal del ayuntamiento y agentes clave del municipio

A. Formación inicial al Comité de Igualdad:

De manera previa al inicio de la fase de autodiagnóstico, deberá ponerse en marcha un **taller específico de capacitación al Comité de Igualdad** cuyo objetivo es asegurar un adecuado desarrollo de sus funciones dentro de la iniciativa. Para ello se impartirán dos tipos de contenidos:

- Formación básica: Teoría sexo – género. Conceptos básicos sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y objetivos de las políticas de igualdad. Aplicación del enfoque de género como marco de análisis de la realidad.
- Formación específica sobre mainstreaming de género en el ámbito local y formas de intervención para una incorporación efectiva del principio de igualdad de oportunidades y de trato en el funcionamiento y actividad de las entidades locales.

En estos talleres se buscará el intercambio de opiniones y experiencias entre los miembros del Comité, esto facilita el trabajo posterior que cada miembro del Comité tiene que realizar individualmente; la formación mejora la capacidad del Comité para reflexionar sobre la situación del ayuntamiento en relación con la igualdad de oportunidades y favorece un mayor alcance del análisis que se va a realizar en la fase de autodiagnóstico.

Esta actividad supone el punto de partida para el autodiagnóstico sobre la situación del ayuntamiento en relación con la igualdad de oportunidades. No obstante, el autodiagnóstico se plantea como un proceso de capacitación progresiva del ayuntamiento, por lo que, a medida que se vaya avanzando en el mismo, los conocimientos adquiridos por el Comité de Igualdad se irán afianzando y ampliando a través de ese proceso guiado y acompañado por la Unidad Local. Así, a medida que se vayan abordando elementos de análisis de la situación del ayuntamiento, la Unidad Local irá formando al Comité de Igualdad, tanto en el diagnóstico de esos elementos en el ámbito local como en las formas de intervenir desde las entidades locales. Al menos en momentos cruciales del proceso (cada vez que se aborde un bloque de análisis en la fase de diagnóstico, al inicio de la fase de la elaboración del plan y en el inicio de su implantación) se llevarán a cabo **talleres de resolución de dudas** y de presentación de herramientas, que se plantean como refuerzos de la formación inicial.

El papel del ayuntamiento y de la Unidad Local:

El ayuntamiento:

- Debe facilitar la participación del Comité de Igualdad, al menos.
- Debe decidir si podrán participar en la acción formativa otras personas, además del Comité de Igualdad y quiénes serían esas personas (personal del ayuntamiento y agentes clave a los que puede invitar).
- Debe apoyar a la Unidad Local en la configuración del grupo y del calendario para la formación (la persona responsable del proceso dentro del ayuntamiento, designada por la alcaldía puede encargarse de la convocatoria y contactos con el alumnado, así como colaborar en la adaptación del calendario a la disponibilidad del alumnado).
- Debe proporcionar los recursos: aula equipada para la formación, material para el alumnado, etc.

La Unidad Local:

- Configura el grupo o grupos, así como el calendario para la formación, en colaboración con el ayuntamiento.
- Evalúa los conocimientos y experiencia previa del alumnado en materia de igualdad de oportunidades.
- Diseña el programa formativo.
- Imparte la formación presencial.
- Acompaña y tutoriza la formación no presencial, si es el caso.
- Proporciona documentos de trabajo y referencia para el alumnado sobre los contenidos del programa, así como bibliografía al respecto.

Resultados esperados de la formación inicial:

Al finalizar este paso tendremos:

- Un equipo de trabajo interno –el Comité de Igualdad– capacitado para iniciar un autodiagnóstico en materia de igualdad de oportunidades en el ayuntamiento, con el apoyo de la Unidad Local.
- Un primer acercamiento a conceptos clave y al conocimiento de la situación de mujeres y hombres en diferentes ámbitos.

- Una aproximación a las posibilidades de intervención en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito local.
- Otros agentes, además del Comité de Igualdad, habrán sido sensibilizados y formados, de manera que podrán apoyar y enriquecer el trabajo del Comité de Igualdad

Orientaciones para el desarrollo de las acciones formativas:

Ampliar la posibilidad de participar en la formación a personas no integrantes del Comité de Igualdad:

Aunque la formación se dirige específicamente al Comité de Igualdad, una forma de afianzar los conocimientos dentro del ayuntamiento es extender la posibilidad de participar a otras personas de la entidad. El hecho de que exista en el ayuntamiento un grupo, más o menos amplio, de personas formadas constituirá una ventaja para el Comité de Igualdad, que podrá encontrar apoyos en la realización de sus tareas. Por otro lado, esto favorecerá una mejor comprensión por parte de la entidad local del proceso que se está emprendiendo, de su significado de cara a la mejora de la gestión pública y de los beneficios que supondrá para el municipio. Por las mismas razones, es aconsejable invitar a los agentes clave locales –con los que se habrá contactado en la fase anterior– a participar en esta formación.

Adaptar la formación a las características del grupo:

Teniendo en cuenta la heterogeneidad que puede darse en cuanto a las características del alumnado, será necesario realizar una **evaluación previa de los conocimientos y experiencia** del alumnado en materia de igualdad de oportunidades. Esta evaluación deberá proporcionar una referencia sobre su punto de partida y expectativas respecto a los contenidos de la formación y también respecto al papel que cada participante deberá desempeñar en el proceso.

La formación deberá adaptarse tanto al punto de partida del alumnado como a su papel en el desarrollo de las actuaciones posteriores.

Una organización flexible de la acción formativa:

En función de la configuración del grupo y de la disponibilidad de las personas que van a participar, la formación puede ser:

- Presencial
- Semipresencial

Formación presencial:

Para la formación presencial se aconseja una duración de no menos de 15 horas, que podrán distribuirse en función de las necesidades de las personas participantes, quedando configuradas sesiones formativas de mayor o menor duración. Por ejemplo:

- Tres sesiones de cinco horas
- Cinco sesiones de tres horas
- Tres sesiones de cuatro horas y una final de tres

Asimismo, la frecuencia de las sesiones podrá concentrarse o dispersarse en el tiempo en función de la disponibilidad del alumnado. Pueden valorarse otras fórmulas de flexibilidad de horario, siempre que haya consenso entre las personas participantes. Incluso puede valorarse, si se dispone de recursos, la configuración de más de un grupo.

Formación semipresencial:

En este caso la formación debería contar con:

- Una sesión presencial al inicio con un carácter más informativo que formativo, en la cual se explicaría el programa, la metodología y herramientas para la formación, así como algunas cuestiones organizativas, y se realizaría una primera aproximación general a los contenidos, se entregarían materiales y documentos de trabajo y de referencia, ejercicios, etc.
- Un periodo de autoformación, que puede estar apoyado con tutorías on-line por parte de la Unidad Local, en consultas telefónicas, o en correo electrónico.
- Una sesión presencial final de refuerzo e intercambio de experiencias.

En el Proyecto Eloisa...

- ✓ En el caso de los ayuntamientos participantes en el proyecto ELOISA, se ha optado en casi todos los casos por una modalidad de formación semipresencial. La duración de los cursos ha sido de 25 horas, computando una duración media aproximada de la parte no presencial de 13 horas. En algunos casos, a la sesión inicial y a la final de carácter presencial se ha añadido una sesión intermedia de refuerzo.
- ✓ Otras fórmulas de organización de la acción formativa han obedecido a criterios como la configuración de los Comités de Igualdad o el plazo de tiempo disponible para completar todas las fases. Así con ayuntamientos que iniciaron más tarde el proceso se ha optado por unir esta formación al desarrollo del autodiagnóstico, organizando una sesión inicial sobre conceptos básicos y ligando el resto de sesiones –todas ellas presenciales– al desarrollo del diagnóstico.
- ✓ Las Unidades Locales de Apoyo a la Igualdad de Oportunidades han partido del siguiente esquema básico, realizando las adaptaciones necesarias en cada caso:

⇨ **Bloque I: formación básica**

- Objetivo:** Sensibilizar sobre la necesidad y posibilidades de intervención desde el ámbito local para el desarrollo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Contenidos:**
 - Teoría sexo – género. Conceptos básicos sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
 - Origen y desarrollo de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Igualdad y discriminación. Igualdad formal y real. Estrategias de intervención. Planes de igualdad de oportunidades, Acciones positivas, Mainstreaming.



- Situación de las mujeres en el mundo. Desigualdades. Causas y efectos. Formas de discriminación. El enfoque de género como marco de análisis de la realidad.

Bloque 2: formación específica

□ Objetivos:

- Analizar las ventajas que supone la integración de la perspectiva de género en las prácticas de gestión y estrategias de intervención de las entidades locales
- Aproximarse al análisis desde una óptica de género de las prácticas de gestión y estrategias de intervención desarrolladas por la entidad.
- Conocer los instrumentos y metodologías que facilitan la incorporación de esta óptica en las prácticas de gestión y estrategias de intervención.
- Facilitar la realización participativa del diagnóstico sobre la igualdad de oportunidades en el ayuntamiento, así como el diseño y desarrollo de planes dirigidos a integrar la igualdad de oportunidades en sus prácticas de gestión y estrategias de intervención.

□ Contenidos:

- La igualdad de oportunidades como elemento de mejora de las políticas locales. El enfoque de género en el diseño de las políticas locales (con especial incidencia en las políticas de empleo). Los planes municipales de igualdad de oportunidades.
 - Instrumentos y metodologías que facilitan la incorporación de la perspectiva de género en las políticas locales. Diagnóstico para la identificación y prevención de obstáculos al desarrollo de la igualdad de oportunidades en el ámbito local. Plan local de igualdad de oportunidades.
 - El papel de los ayuntamientos en la realización del diagnóstico y en el diseño y desarrollo del Plan de Igualdad: criterios de prioridad en la agenda política, participación de las diferentes áreas y departamentos. Planificación, seguimiento y evaluación. Plan de trabajo para el desarrollo del autodiagnóstico.
- ✓ Los ayuntamientos participantes en los foros de validación del protocolo de actuación han valorado la formación inicial como un ingrediente imprescindible para un adecuado trabajo de los comités de igualdad. En este sentido, propusieron una duración mayor de la parte presencial, que permitiera profundizar más en los contenidos de manera grupal, si bien son conscientes de las dificultades organizativas que esto supone en ayuntamientos pequeños. Otra recomendación de los ayuntamientos en relación con la capacitación es la participación de agentes clave en las acciones formativas, como fórmula para afianzar su implicación en la iniciativa del ayuntamiento. Otras propuestas de cara a mejorar la capacitación de los ayuntamientos se dirigieron a la formación profunda y amplia de un/ a técnico/ a del ayuntamiento que asumiera en el futuro la responsabilidad de ir formando, a su vez, a más personal de la entidad local e incluso a la población en general y a los agentes clave.

B. Recogida y análisis de la información:

➤ Método de trabajo para el autodiagnóstico:

El procedimiento de trabajo para promover el análisis y reflexión de los Comités de Igualdad es el siguiente:

❑ Trabajo Grupal: Reuniones presenciales del Comité de Igualdad con el equipo tutor:

En estas reuniones la Unidad Local realizará una exposición de los elementos que se van a analizar en ese período:

- Su significado y los conceptos fundamentales en relación con cada elemento
- Cuál es su interés en relación con la igualdad de oportunidades y cómo beneficia a la gestión pública local

De esta forma, las reuniones grupales constituyen un refuerzo de la formación inicial, y ayudan a focalizar la atención del Comité de Igualdad sobre los elementos más relevantes, facilitando el posterior análisis y la reflexión sobre los mismos.

En esta reunión presencial se presentarán también las herramientas para la recogida de información y se establecerá el plazo para llevarla a cabo. La Unidad Local entregará al Comité de Igualdad toda la documentación de apoyo (manuales, guías, estudios, etc) y bibliografía de referencia sobre los contenidos a analizar.

Se organizará una reunión presencial por cada uno de los bloques de elementos de análisis, que seguirá siempre el mismo esquema. Los bloques de elementos de análisis son los siguientes:

Bloque 1: Análisis de la experiencia del ayuntamiento en materia de igualdad de oportunidades

Bloque 2: Contexto de intervención y existencia de desigualdades entre mujeres y hombres.

Bloque 3: Nivel de integración de la perspectiva de género en sus procedimientos y metodologías de intervención: cumplimiento de elementos previos necesarios e inclusión de aspectos vinculados a la promoción efectiva del principio de igualdad de oportunidades y de trato.

Bloque 4: Política y prácticas de gestión de personal de la entidad local.

El esquema de las reuniones será el siguiente:

1. Presentación de los elementos que se van a analizar (esta parte se plantea como un taller formativo de corta duración)
2. Presentación de las herramientas y materiales que se utilizarán en la recogida de información
3. Organización del trabajo a realizar en la próxima fase (fechas de entrega, documentos que pueden revisarse, personas que pueden ayudar a completar la información)

A partir de la segunda reunión y sucesivas, se incluirá como primer punto del orden del día la revisión del trabajo realizado en el período anterior, según este esquema:

- puesta en común, por parte de cada miembro del Comité de:

- las reflexiones, comentarios y conclusiones sobre la información reunida respecto al bloque anterior en su área de trabajo
- las propuestas de mejora o de cambio relacionadas con su área
- debate sobre las conclusiones y propuestas de mejora expuestas por los miembros del Comité. Resolución de dudas respecto a los contenidos analizados.

□ **Trabajo individual: trabajo interno e individual de cada miembro del Comité en su área de competencia:**

Consistirá en la revisión, por parte de cada miembro del Comité individualmente de los documentos internos de su área de trabajo o de los que afecten o se refieran a la misma, por ejemplo el Reglamento Orgánico del Ayuntamiento, actas de sesiones de la Junta de Gobierno Local, actas de comisiones informativas, memorias, ordenanzas, programas y documentos de planificación del área, u otros documentos que contengan información relacionada con los elementos a analizar en cada bloque (por ejemplo, si se está analizando la gestión de personal y, dentro de ésta, las prácticas de reclutamiento y selección de personal, habrá que revisar documentos como ofertas de empleo, convocatorias y bases para pruebas para la provisión de plazas vacantes, así como los resultados de esos procesos de selección). La Unidad Local orientará a los miembros del Comité acerca de qué tipo de documentos conviene consultar en cada caso.

La finalidad del autodiagnóstico es determinar si el ayuntamiento tiene integrada, en su funcionamiento interno y en sus procedimientos de intervención habituales, la promoción efectiva de la igualdad de oportunidades, y hasta qué punto es un criterio de actuación intencional y adecuadamente formalizado. Por ello el autodiagnóstico debe basarse, al menos en un primer momento, en la revisión de documentos básicos del ayuntamiento y de cada área, ya que éstos son una evidencia del grado de formalización e intencionalidad de un criterio de actuación.

Con la revisión de estos documentos y la información recopilada se tratará de dar respuesta a todos o a la mayor parte de los aspectos que aparezcan indicados en las herramientas de recogida de información.

En el Proyecto Eloisa...

- ✓ En el proyecto Eloisa, las herramientas utilizadas para la recogida de información se han diseñado como listas de comprobación en las que el Comité debe marcar si el ayuntamiento cumple o no cumple con cada uno de los elementos que se consideran criterios de análisis, si existe evidencia documental y qué documentos ha revisado para llegar a una determinada conclusión. Además, las fichas permiten recoger, por cada bloque de análisis, las observaciones, conclusiones y las propuestas de mejora elaboradas por cada miembro del Comité.
- ✓ En muchos de los ayuntamientos participantes en el proyecto ELOISA, en los que la estructura organizativa era mínima, el análisis no se realizó asignando un área de trabajo a cada miembro del Comité, sino que las mismas personas se centraron en un diagnóstico de carácter global y general del funcionamiento y actividad del ayuntamiento

Cada miembro del Comité puede completar el análisis de documentos, consultado con sus compañeros/as de área y contrastando sus conclusiones y propuestas antes de llevarlas a la siguiente reunión grupal. Después de cada período de trabajo individual, en la siguiente reunión presencial del Comité con la Unidad Local se identificarán las lagunas o las carencias de información que puedan seguir existiendo y se definirán las vías para solventarlas.

Durante las fases de trabajo individual, el Comité de Igualdad contará con el apoyo de la Unidad Local para aclarar cuantas dudas se planteen y solventar las dificultades que puedan ir surgiendo en la recogida de información.

Cada persona del Comité de Igualdad se responsabilizará de la recogida de la información precisa relacionada con su área de competencia.

Esta pauta (reunión grupal del Comité con la Unidad Local, seguida de una fase de trabajo individual e interno de cada miembro del Comité) se repetirá como mínimo cinco veces, una por cada bloque de contenidos del diagnóstico, más una reunión final para organizar el contraste de las conclusiones del informe.

❑ Contraste de la información y conclusiones: aplicación de técnicas y planificación del procedimiento recogida de información primaria:

Como paso final, previo a la elaboración del informe de autodiagnóstico, la información, conclusiones y propuestas elaboradas por el Comité de Igualdad serán contrastadas con informantes clave del municipio.

Para ello será necesario que en las reuniones grupales se hayan ido fijando las conclusiones relativas a cada bloque de diagnóstico, y también que se hayan ido señalando las posibles carencias de información, o la insuficiencia de la misma de cara a elaborar un diagnóstico concluyente.

Para el contraste de las conclusiones y propuestas y para solucionar las carencias de información detectadas, se aplicarán técnicas primarias de recogida de información (entrevistas en profundidad, cuestionarios, grupos de discusión, grupos de expertos/as, etc). Éstas técnicas serán elegidas por los comités y la Unidad Local, en función del tipo de información que se requiera en cada caso, y sobre todo en función de los agentes que se identifiquen como informantes clave, y también se acordará el calendario para la recogida de información.

Estas técnicas se aplicarán, por tanto, con objeto de:

- Suplir las carencias o lagunas de información detectadas en la consulta de fuentes secundarias.
- Contrastar los datos reunidos con la opinión de las personas que se identifiquen como informantes clave.
- Contrastar conclusiones y analizar la viabilidad de las propuestas.
- Recabar información acerca del resto de las cuestiones de interés para el diagnóstico.

Papel del Comité de Igualdad en la fase de autodiagnóstico:

El Comité de Igualdad asume un papel protagonista en esta fase. Sus funciones son:

- Recoger información sobre todos los bloques de contenidos para el diagnóstico. En la medida de lo posible, cada miembro del Comité debe recoger la información de su área de trabajo.

- Analizar desde la perspectiva de género la información recogida con el fin de establecer conclusiones sobre la situación del ayuntamiento en relación con la igualdad
- Elaborar propuestas de actuación de acuerdo con sus conclusiones respecto a cada apartado
- Debe mantener la transparencia del proceso, informando al resto del ayuntamiento y favoreciendo su participación e implicación en el autodiagnóstico

Papel de la Unidad Local en la fase de autodiagnóstico:

La Unidad Local acompaña al Comité de Igualdad en la recogida y análisis de la información para la elaboración del autodiagnóstico. Este acompañamiento consiste en:

- Asesorar al comité para la selección de la información relevante
- Asesorar al Comité en la selección y aplicación de técnicas de recogida de información más apropiadas
- Resolver todas las dudas que puedan surgir en las fases de trabajo individual
- Tutorizar la elaboración del informe de autodiagnóstico.

Orientaciones para el desarrollo de la fase de autodiagnóstico:

- El autodiagnóstico debe plantearse como un proceso de capacitación del Comité de Igualdad

La responsabilidad del Comité de Igualdad en esta fase es ir adquiriendo progresivamente mayor protagonismo y autonomía sobre el proceso, esto será posible en la medida en que vaya fortaleciéndose su capacitación, por eso es de suma importancia plantear una parte de las reuniones grupales como un **taller formativo y de resolución de dudas** (aunque sea de corta duración) que la Unidad Local debe responsabilizarse de organizar. Si para ello es preciso llevar a cabo más reuniones grupales, habrá que considerar esa posibilidad, dentro de los límites que marquen los recursos disponibles y el tiempo. Además es fundamental proporcionar al Comité buenos materiales de referencia.

La metodología que planteamos tiene la clara ventaja de que mejora la capacidad de los ayuntamientos para realizar un diagnóstico de su situación, ajustándose a la realidad del mismo, y aplicando criterios de valoración adecuados desde una óptica de género, pero esto no será posible si la capacitación del Comité de Igualdad es insuficiente. Como ya hemos dicho en los momentos iniciales del autodiagnóstico el papel de la Unidad Local es más amplio y en algunos casos se verá obligada a asumir tareas que corresponden al Comité, pero a medida que avance el proceso, la capacidad del Comité debe ser creciente, y en consecuencia también su autonomía, lo cual será además otro de los beneficios que permanezcan en la entidad local, una vez culminado el proceso y contribuirá a garantizar un adecuado desarrollo del Plan de Igualdad.

Tabla resumen de la fase del método de trabajo para el autodiagnóstico

Contenidos	Actividad
Análisis de la experiencia del ayuntamiento en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	Primera reunión grupal: Exposición de contenidos y planificación del trabajo individual del Comité
	Primera fase de trabajo individual: búsqueda de información por parte de cada miembro del Comité en su área de trabajo y elaboración de conclusiones
Análisis de las desigualdades entre mujeres y hombres que se dan en el contexto de intervención	Segunda reunión grupal: 1. Revisión del trabajo realizado por el Comité en el período anterior 2. Exposición de los contenidos de este bloque 3. Planificación del trabajo individual
	Segunda fase de trabajo individual: búsqueda de información por parte de cada miembro del Comité en su área de trabajo y elaboración de conclusiones
Análisis del nivel de integración de la perspectiva de género en los procedimientos y metodología de intervención del ayuntamiento	Tercera reunión grupal: 1. Revisión del trabajo realizado por el Comité en el período anterior 2. Exposición de los contenidos de este bloque 3. Planificación del trabajo individual
	Tercera fase de trabajo individual: búsqueda de información por parte de cada miembro del Comité en su área de trabajo y elaboración de conclusiones
Análisis de la política y prácticas de gestión de personal del ayuntamiento	Cuarta reunión grupal: 1. Revisión del trabajo realizado por el Comité en el período anterior 2. Exposición de los contenidos de este bloque 3. Planificación del trabajo individual
	Cuarta fase de trabajo individual: búsqueda de información por parte de cada miembro del Comité en su área de trabajo y elaboración de conclusiones
Contraste de la información y conclusiones y análisis de la viabilidad de las propuestas	Quinta reunión grupal: 1. Revisión del trabajo realizado por el Comité 2. Exposición de los contenidos de este bloque 3. Organización y planificación de la fase de contraste
	Realización de las actividades o aplicación de técnicas para el contraste de la información, conclusiones y propuestas
Elaboración del informe de autodiagnóstico	Trabajo individual del Comité

I. Análisis de la experiencia del ayuntamiento en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

Como punto de partida del diagnóstico, es necesario realizar un acercamiento a lo trabajado anteriormente por el ayuntamiento en materia de igualdad.

Esta cuestión es importante porque:

- Las actividades desarrolladas previamente en materia de igualdad³ constituyen una base que habrá aportado a la entidad local experiencia y habrá generado conocimientos que se podrán aprovechar.
- Dar visibilidad a las aportaciones que han supuesto estas actuaciones para el desarrollo de la comunidad contribuirá a reforzar la motivación de la entidad local y ayudará a ir descubriendo los beneficios que supone la igualdad de oportunidades en el ámbito local.
- En algunos casos, los ayuntamientos que no cuentan con una delegación específica de igualdad o de la mujer, y que no han puesto en marcha actuaciones más o menos relevantes en esta materia, pueden tener la percepción de que parten de cero. Sin embargo, en ocasiones se llevan a cabo actuaciones que, sin estar dirigidas específicamente a promover la igualdad de oportunidades, en realidad tienen un impacto positivo en la misma, y contribuyen a mejorar la situación y posición de las mujeres en el municipio. Por ejemplo, la ampliación del horario de atención del centro de salud, estableciendo una o dos tardes por semana en que el centro permanece abierto, es una medida que favorece la conciliación de la vida familiar y laboral; la instalación de ordenadores con acceso a Internet para uso gratuito por parte de la población contribuye a satisfacer una necesidad estratégica de las mujeres, la mejora del transporte público interurbano puede favorecer la movilidad de las mujeres y permitirles ampliar sus posibilidades de formación y empleo.

Este diagnóstico inicial consiste, por tanto, en identificar:

1. Las actividades llevadas a cabo anteriormente por el ayuntamiento en materia de igualdad:
 - Por la concejalía, área u oficina de igualdad o de la mujer, si existe
 - Por esta concejalía, en colaboración con otras áreas municipales
 - Por otras áreas o concejalías
 - Por otras entidades, en colaboración con el ayuntamiento
2. Otras actividades llevadas a cabo por el ayuntamiento, que siendo desarrolladas con otros objetivos, hayan tenido una repercusión positiva en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
3. Los efectos de estas actividades tanto de las específicamente dirigidas a la igualdad de oportunidades como de las que no tienen este objetivo, pero han tenido una repercusión en la igualdad.
 - Su contribución a la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres
 - Su aportación al logro de los objetivos de las políticas de igualdad

3. Puede tratarse de actividades que no hayan sido puestas en marcha directamente por el ayuntamiento, pero en las que éste haya participado, como es el caso de algunas actividades desarrolladas por las organizaciones de mujeres, o la formación en igualdad de oportunidades que organizan las diputaciones provinciales dirigidas a empleados/ as públicos/ as de entidades locales, o acciones de formación para el empleo específicamente dirigidas a mujeres como las que algunos de los proyectos de la Iniciativa Comunitaria Equal han desarrollado en el ámbito local.

- La aportación al desarrollo local que hayan supuesto las actividades específicamente dirigidas a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Este análisis de la experiencia previa del ayuntamiento adquiere un **carácter demostrativo** respecto a algunos elementos que interesa especialmente que la entidad local interiorice:

- Los beneficios que supone la igualdad de oportunidades.
- El hecho de que, en muchos casos, la intervención en materia de igualdad de oportunidades se basa en una reordenación de recursos y de prioridades, de manera que actuaciones que se llevaban a cabo con otros objetivos pueden aprovecharse además para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Esta cuestión es relevante además porque está relacionada con las posibilidades de financiación de determinadas acciones de Plan de Igualdad.

Por otro lado, constituye un entrenamiento para el Comité de Igualdad en la utilización de una herramienta básica que va a ser fundamental en todo el proceso: el análisis de género.

Orientaciones para la realización del análisis de la experiencia previa del ayuntamiento:

El papel de la Concejalía de la Mujer:

Si existe en el ayuntamiento una concejalía o un departamento, oficina, etc. de igualdad o de la mujer, la identificación de la experiencia debe partir de ella, ya que gran parte de las actividades que nos interesa analizar figurarán en sus archivos y memorias, y las personas que hayan estado asignadas a esa área podrán aportar información de tipo cualitativo acerca de las mismas. Por otro lado, su especialización en la materia le permitirá identificar los efectos positivos que hayan tenido otras actuaciones en la igualdad de oportunidades.

El papel de la concejalía, por tanto, será reunir información acerca de las actuaciones específicas que se hayan desarrollado con su colaboración o bajo su responsabilidad directa, y realizar una primera aproximación y preselección de las actuaciones desarrolladas por otras áreas y con otros objetivos, pero que hayan tenido efectos positivos en la igualdad de oportunidades.

El papel de la Unidad Local:

En este caso, el papel de la Unidad Local consiste en asistir a la Concejalía de Igualdad en la búsqueda de la información y en el **análisis del impacto en función del género de las actuaciones municipales** preseleccionadas por ésta, de manera que se pueda determinar si éstas han promovido o no la igualdad de oportunidades. En el caso de que no exista concejalía de igualdad o área competente en esta materia, la búsqueda de información será realizada por la Unidad Local y para ello podrá consultar a agentes clave del municipio y al propio Comité de Igualdad.

El papel del Comité de Igualdad:

Exista o no una concejalía competente en materia de igualdad, cada miembro del Comité tiene en este caso la responsabilidad de identificar actividades desarrolladas por su área de trabajo que hayan tenido un efecto positivo en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, analizar cuáles han sido esos efectos y de qué manera puede aprovecharse la experiencia adquirida.

☐ **Cómo organizar la búsqueda y el análisis de la información:**

1. Trabajo previo de la Unidad Local con la Concejalía de Igualdad:

Con la finalidad de proporcionar al Comité de Igualdad una referencia de la información que habrá que reunir y de cómo analizarla, es aconsejable en este caso preparar la primera reunión grupal en colaboración estrecha con la concejalía. Se trata de:

- Reunir la información disponible acerca de las actuaciones realizadas con el objetivo específico de promover la igualdad de oportunidades.
- Realizar una primera aproximación a las actividades de otras áreas que puedan haber tenido un efecto positivo en la igualdad de oportunidades
- Analizar los efectos de estas actividades y las posibilidades de ampliarlos y aprovechar la experiencia adquirida

En el Proyecto Eloisa...

- ✓ Muchos de los ayuntamientos participantes en el proyecto no contaban con una concejalía o área de igualdad de oportunidades, por lo que la identificación de la experiencia previa del ayuntamiento se realizó mediante entrevistas individuales dirigidas a las alcaldías, concejalías o responsables técnicos/ as de los diferentes departamentos municipales.

2. Organización de la primera reunión grupal de la Unidad Local con el Comité de Igualdad:

Continuando con la pauta marcada de reuniones grupales con la Unidad Local, seguidas de una fase de trabajo individual de cada miembro con su departamento o área de trabajo, esta información recabada por la Concejalía será puesta en común en la primera reunión grupal, de manera que cada persona del grupo adquiera una idea clara acerca de qué información buscar y obtenga pautas acerca de cómo realizar el análisis de los efectos de las actividades en la igualdad de oportunidades (análisis del impacto de género).

Puede aportarse a la reunión, como documentación de referencia, una presentación de lo trabajado conjuntamente por la Concejalía y la Unidad Local, además de una ficha de recogida de información que sirva de guía al comité en la fase de trabajo individual.

3. Trabajo individual de los miembros del Comité:

Se abrirá una fase de trabajo interno de cada miembro del comité para la identificación de las actividades desarrolladas en su área de trabajo y para el análisis de las mismas de acuerdo con las pautas proporcionadas por la Unidad Local. Durante esta fase de trabajo individual e interno, cada miembro del Comité deberá apoyarse en el resto de trabajadores/ as de su departamento o área.

La fase de trabajo individual será apoyada también por la Unidad Local, que establecerá con el Comité de Igualdad el mecanismo de consultas y resolución de las dudas que puedan surgir en esta fase.

4. Segunda reunión grupal:

En una segunda reunión grupal, cada miembro del Comité expondrá el trabajo realizado, se abrirá un espacio para el debate de las conclusiones y se resolverán dudas respecto al trabajo realizado. La reunión finalizará con la exposición de los contenidos de análisis del siguiente bloque y la entrega de herramientas de recogida de información, así como de la documentación de apoyo.

2. Análisis de las desigualdades entre mujeres y hombres en el contexto de intervención:

El análisis de las desigualdades entre mujeres y hombres en el contexto de intervención es un análisis por áreas, en el que cada miembro del Comité hace un examen de la situación de mujeres y hombres en el área de trabajo que le corresponde en el ayuntamiento. Se trata de obtener información desagregada por sexo respecto a indicadores básicos relacionados con la población beneficiaria de las actuaciones del área correspondiente (sexo, edad, estudios, nivel de renta, relación con el empleo...). Cada miembro del Comité de Igualdad tendrá que hacerse una serie de preguntas básicas, respecto a su área de trabajo:

- ¿Qué sectores de la población son beneficiarios de sus actuaciones? (descripción de los diferentes grupos, lo más detallada posible y desagregada por sexo)
- ¿Qué diferencias se observan en estos sectores entre mujeres y hombres? y ¿cuáles de estas diferencias constituyen desigualdades?
- ¿Cuáles son las causas que están provocando esas desigualdades?

Lo más indicado es terminar el análisis con una cuantificación de las principales desigualdades observadas entre mujeres y hombres, ya que esto constituirá una referencia para elaborar indicadores de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

En definitiva, se trata de determinar y de cuantificar las desigualdades que se dan entre mujeres y hombres en cada ámbito de actuación, así como sus posibles causas, para más tarde poder determinar si las actuaciones municipales son capaces de reducir esas desigualdades, o bien están contribuyendo a perpetuarlas.

Orientaciones para la realización del análisis de las desigualdades en el contexto de intervención:

- Los datos desagregados por sexo:

Para poder hacer una adecuada identificación de las desigualdades entre mujeres y hombres que se dan en cada área de competencia del ayuntamiento es necesario contar con datos desagregados por sexo respecto a todos los indicadores de análisis, ya que la identificación de las desigualdades parte de una comparación de la situación de las mujeres respecto a la de los hombres.

No siempre existen datos desagregados por sexo en las bases de datos o en los registros municipales. Esta carencia, además de suponer una gran dificultad para el análisis de las desigualdades, apunta de entrada a una necesidad que debe ser cubierta por el Plan de Igualdad, de modo que además de consignarla como un obstáculo para el diagnóstico, tendrá que trasladarse al capítulo de propuestas de actuación. En este sentido pueden hacerse las siguientes propuestas:

- Toda la información que se recoja o se elabore desde el ayuntamiento relativa a cualquier ámbito de competencia municipal debe incorporar la variable 'sexo' como una constante de estudio, y esta variable debe estar presente en todos los niveles de la información que se recoja, de forma que se haga visible en todo momento la situación real tanto de las mujeres como de los hombres.

- ❑ **Contar con información cuantitativa y cualitativa** sobre las necesidades específicas de las mujeres en todos los apartados de estudio. Además de los datos desagregados por sexo, es necesario que se incorporen indicadores que permitan realizar un análisis cualitativo sobre la situación de las mujeres y los hombres, y ofrezcan posibilidades de contraste a lo largo del tiempo, con el fin de poder observar cómo evoluciona dicha situación. Por ejemplo, sería necesario contar con indicadores capaces de captar las diferentes necesidades de las mujeres y de los hombres en relación con el horario de determinados servicios públicos, o que identifiquen diferencias en los usos del tiempo o de los recursos económicos y materiales, además de las especiales necesidades que de éstas diferencias se derivan.

❑ **La pertinencia de género:**

En el caso de la identificación de las desigualdades entre mujeres y hombres, es posible encontrar dificultades relacionadas con el hecho de que algunos miembros del Comité pueden tener dificultades en el análisis de género de su área de competencia, sobre todo si son áreas en las que “no se trabaja con personas”. Es el caso frecuente de áreas como urbanismo e infraestructuras, hacienda, o de algunas otras en las que se considera que el análisis no es relevante, porque “en esta área no se discrimina”, como puede ser el área de personal, entre otras. Como ya se ha indicado anteriormente, es imprescindible dedicar una parte suficiente de la reunión grupal correspondiente a tratar aspectos como la **pertinencia de género** y la **evaluación del impacto en función del género**. En la bibliografía de este documento, damos referencias de materiales que pueden servir de apoyo en el tratamiento de estas cuestiones por parte de la Unidad Local.

❑ **Apoyarse en lo que ya existe:**

No se trata de realizar un estudio exhaustivo, en este momento, sobre la situación mujeres y hombres en el municipio, porque un buen estudio socioeconómico que revele las diferencias entre mujeres y hombres, y permita analizar cómo estas diferencias inciden en desigualdades en el disfrute de los derechos por parte de unas y otros, y que abarque todas las áreas de competencia de una entidad local, requiere tiempo y recursos, por lo tanto habrá que basarse, por un lado en los datos estadísticos disponibles y por otro en estudios o investigaciones que se hayan realizado en el marco de otras iniciativas; puede tratarse incluso de estudios comarcales o realizados por la mancomunidad. La realización de este tipo de estudios exhaustivos debe plantearse como una de las propuestas de actuación, en el caso de que no existan. En todo caso, conviene incluir entre las propuestas de actuación que se incorporarán al Plan la realización de un estudio exhaustivo que permita identificar todas las desigualdades que se dan en el municipio entre mujeres y hombres.

❑ **Consultar a los agentes clave del municipio:**

Especialmente a aquellos que puedan caracterizarse por trabajar con análisis de la realidad del tipo que nos interesa. Los centros de empleo, por ejemplo, suelen disponer de datos y estudios que seguramente constituirán una fuente importante, las organizaciones de mujeres, los grupos de desarrollo local, etc.

Una forma de mantener implicados a los agentes clave durante todo el proceso es hacerles consultas puntuales, referentes, como en este caso, a la identificación de desigualdades entre mujeres y hombres que se dan en el municipio, o también sobre experiencias desarrolladas en el municipio en materia de igualdad (como era el caso del paso anterior del autodiagnóstico).

3. Análisis del nivel de integración de la perspectiva de género en los procedimientos y metodologías de intervención del ayuntamiento:

Los contenidos de análisis pertenecientes al bloque 2 de autodiagnóstico, se refieren al nivel de integración de la perspectiva de género en los procedimientos y metodologías de intervención del ayuntamiento: cumplimiento de elementos previos necesarios para el desarrollo del mainstreaming de género y la inclusión de aspectos vinculados a la promoción efectiva del principio de igualdad de oportunidades y de trato, en dichos procedimientos y metodologías.

El objetivo es determinar las necesidades de mejora de los servicios y actividades del ayuntamiento en relación con la integración de la perspectiva de género así como los cambios necesarios en cada área o servicio a la hora de diseñar, implementar y evaluar los planes o políticas que desarrollan.

Los elementos que pueden analizarse en este bloque son los siguientes:

1. Compromiso político con la igualdad de oportunidades:	<ul style="list-style-type: none"> »»»» La igualdad de oportunidades como criterio básico de la actuación municipal. »»»» Grado de formalización y difusión pública. »»»» Fundamentación del compromiso en el conocimiento real de las desigualdades existentes entre mujeres y hombres y de las prioridades y objetivos de las políticas de igualdad. »»»» Integración de los objetivos de las políticas de igualdad entre los objetivos del ayuntamiento.
2. Decisión y planificación política	<ul style="list-style-type: none"> »»»» Existencia de estudios económicos y sociales. »»»» Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes grupos implicados en la toma de decisiones. »»»» Participación de las organizaciones de mujeres, así como de entidades y personas cualificadas en igualdad de oportunidades. »»»» Evaluación del impacto en función del género que tendrán las actuaciones municipales. »»»» Existencia de objetivos explícitos en materia de igualdad de oportunidades entre los objetivos de la actuación municipal que reflejan adecuadamente las necesidades específicas de las mujeres y de los hombres »»»» Asignación de recursos materiales y humanos para las actividades que se definan expresamente orientadas a conseguir los objetivos de igualdad.
3. Desarrollo y gestión de las políticas	<ul style="list-style-type: none"> »»»» Asignación de responsabilidades respecto a los objetivos en materia de igualdad de oportunidades a cada área, departamento o sección »»»» Inclusión de las actuaciones en materia de igualdad como contenido de las reuniones y de los informes, memorias, etc. de cada área »»»» Existencia de mecanismos de colaboración con organismos y entidades expertas en igualdad de oportunidades »»»» Participación en el desarrollo y gestión de las medidas de personas con una cualificación adecuada en igualdad de oportunidades »»»» Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes niveles y equipos técnicos que participan en el desarrollo de las actuaciones »»»» Utilización no sexista del lenguaje en todas las comunicaciones internas y externas del ayuntamiento

4.-Evaluación y seguimiento

Evaluación del impacto en función del género de las actuaciones municipales
 La igualdad de oportunidades como contenido de la evaluación y seguimiento de los programas públicos
 Existencia de protocolos y herramientas específicas para el seguimiento y la evaluación de la igualdad de oportunidades en cada una de las fases de cualquier intervención

Orientaciones para la realización del análisis del nivel de integración de la perspectiva de género en los procedimientos y metodologías de intervención del ayuntamiento:

La importancia de la consulta de documentos:

Para el diagnóstico de este bloque de contenidos es especialmente importante la fundamentación en la consulta de documentos ya que el objetivo es analizar el grado de formalización e intencionalidad de la integración de estos elementos. Deben consultarse, por esta razón, preferentemente documentos que sean significativos en relación con la gestión municipal; el criterio para decidir si la información que ofrece un documento es significativa, es preguntarse **hasta qué punto compromete a la entidad local en su funcionamiento y organización, o es una evidencia de que los procedimientos que relata se llevan a cabo en esa área concreta con carácter general.**

Fragmentar el análisis:

Al tratarse de un bloque de contenidos amplio y complejo, es aconsejable que se traten en más de una reunión grupal. Algunos conceptos vinculados a este bloque pueden ofrecer dificultades a un grupo que, como nuestro Comité de Igualdad, está realizando su primer acercamiento a la materia.

En la medida en que sea posible, porque se dispone de tiempo suficiente, puede fragmentarse el diagnóstico de este bloque en cuatro fases de análisis, con el fin de poder dedicar el espacio suficiente en las sesiones grupales a la capacitación del Comité de Igualdad, y de que el acompañamiento en la fase de trabajo individual pueda ser más estrecho.

La importancia de un buen diagnóstico de estos aspectos reside en que permitirá detectar necesidades relacionadas precisamente con los elementos que más relación tienen con la continuidad del proceso en el tiempo.

En el Proyecto Eloisa...

✓ En el proyecto Eloisa, como se ha dicho, se confeccionaron herramientas para la recogida de información diseñadas como listas de comprobación en las que el Comité debe marcar si el ayuntamiento cumple o no cumple con cada uno de los elementos que se consideran criterios de análisis. A estas fichas se añadieron textos teóricos de apoyo y de refuerzo de los contenidos teóricos que debían impartirse en las sesiones grupales. Estos textos por sí solos no resultaron suficientes, si no fueron precedidos del tratamiento oportuno de los contenidos en las reuniones grupales, tal como lo demuestran los resultados desiguales que se obtuvieron en ayuntamientos en los que si se habían trabajado ampliamente en las sesiones grupales, frente a otros en los que no fue posible dedicar el tiempo suficiente a estos contenidos.



- ✓ En algunos casos, por problemas relacionados con el tiempo que podía dedicarse a las sesiones grupales, y también por el reducido tamaño de los Comités de Igualdad, se optó por hacer una máxima simplificación de estas fichas de análisis, convirtiéndolas en cuestionarios cuyas respuestas se analizaron en grupo. Esta opción resulta más rápida y eficaz con comités de igualdad que tienen escasa disponibilidad, pero sin la adecuada capacitación del grupo, las reflexiones pierden rigor y las conclusiones y propuestas pueden quedar desenfocadas.

4. Análisis de la política y prácticas de gestión de personal del ayuntamiento desde una óptica de género

Este apartado del autodiagnóstico se dirige a analizar la política y prácticas de gestión de personal que desarrolla el ayuntamiento, como organización laboral. La gestión de personal en los ayuntamientos, como entidades públicas, está sujeta a procedimientos pensados para garantizar la transparencia de la gestión, así como el respeto a principios como el de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres. Al margen de la aplicación de estos procedimientos, puede suceder que los resultados de las prácticas de gestión de personal apunten a la existencia de desigualdades en la situación y posición que ocupan las mujeres y los hombres en el ayuntamiento, desigualdades cuyas causas también hay que identificar, con el fin de poder intervenir sobre ellas y erradicarlas.

Los aspectos incluidos en este bloque sirven para analizar en qué situación y posición se hallan las mujeres dentro del ayuntamiento, así como para examinar las prácticas de gestión de personal y sus resultados desde una óptica de género:

0. Características del ayuntamiento como organización laboral	<ul style="list-style-type: none"> »»»» Tamaño (nº de empleados/ as) y estructura organizativa »»»» Servicios por cada área »»»» Cultura del ayuntamiento como organización
1. Características de la plantilla	<ul style="list-style-type: none"> »»»» Por sexo »»»» Por edad según sexo »»»» Por nivel de estudios según sexo »»»» Por categorías/grupos profesionales según sexo y nivel de estudios »»»» Por tipo de contrato según sexo »»»» Por tipo de jornada según sexo »»»» Por responsabilidades familiares según sexo y categoría o grupo profesional
2. Gestión de los recursos humanos:	
2. 1. Prácticas de selección y contratación	<ul style="list-style-type: none"> »»»» Canales de reclutamiento »»»» Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo »»»» Lenguaje de los formularios de solicitud »»»» Criterios de los procesos de selección

	<ul style="list-style-type: none"> »»»» Tipo de pruebas »»»» Tipo y contenido de la entrevista »»»» Criterios que determinan la selección final »»»» Composición por sexo del equipo seleccionador »»»» Grado de conocimiento y formación del equipo en igualdad de oportunidades »»»» Mecanismos para fomentar la incorporación de mujeres »»»» Método de descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo »»»» Condiciones laborales
<p>2. 2. Prácticas de formación:</p>	<ul style="list-style-type: none"> »»»» Evolución de número de personas por sexo que ha recibido formación en los últimos 5 años »»»» N° de horas dedicadas a la formación por sexo »»»» N° de personas por sexo que ha recibido formación, según tipo de formación »»»» N° de personas que ha recibido ayudas para la formación por sexo »»»» Necesidades de formación del personal por sexo »»»» Canales para difundir la oferta formativa »»»» Objetivos finales de la formación »»»» Condiciones de acceso a los cursos »»»» Criterios de planificación de la formación »»»» Programación horaria »»»» Facilidades para ayudar a compatibilizar la formación con la vida familiar »»»» Mecanismos para fomentar la participación de mujeres
<p>2. 3. Prácticas de promoción y desarrollo de carrera</p>	<ul style="list-style-type: none"> »»»» Evolución por sexo de personas promocionadas en los últimos 5 años. »»»» N° de personas que han ascendido por sexo en los últimos 5 años. »»»» Previsiones futuras de promoción »»»» Canales para notificar la existencia de vacantes »»»» Papel de la evaluación del desempeño »»»» Criterios para realizar la promoción »»»» Relación entre oferta formativa y la promoción »»»» Mecanismos para fomentar la promoción de mujeres

2. 4. Política salarial:	<ul style="list-style-type: none"> »»»»▶ Tramos salariales por sexo »»»»▶ Salario medio por sexo »»»»▶ Vinculación entre evaluación del desempeño, promoción y aumentos salariales »»»»▶ Relación entre salario, capacidades y cualificaciones »»»»▶ Análisis de salarios de puestos de trabajo representados mayoritariamente por mujeres
2.5. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	<ul style="list-style-type: none"> »»»»▶ Utilización de las medidas por sexo »»»»▶ Conocimiento de las necesidades de la plantilla en materia de conciliación »»»»▶ Mecanismos para la difusión de las medidas de conciliación
3. Opiniones y actitudes del personal	<ul style="list-style-type: none"> »»»»▶ Necesidades y expectativas del personal. »»»»▶ Actitudes sobre las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. »»»»▶ Grado de aceptación de la incorporación de medidas de igualdad de oportunidades en la gestión de personal del ayuntamiento. »»»»▶ Opiniones y sugerencias para el desarrollo de medidas

El análisis de estos aspectos se realizará a través de la consulta de documentos relacionados con la gestión de personal fundamentalmente:

- Relación de puestos de trabajo
- Base de datos de empleados/ as
- También se analizarán otros documentos, tales como:
 - Oferta de Empleo Público
 - Convenio Colectivo, si existe
 - Planes de Formación Continua
 - Documentos relacionados con la selección de personal y con la promoción interna (bases, publicidad, etc)
 - Análisis de puestos de trabajo, si existen
 - Planes de evaluación del desempeño
 - Otros

La información reunida a través de la consulta de documentos deberá contrastarse a través de entrevistas personales con:

- El/ la responsable político del área de personal
- El/ la responsable técnico/ a

- Delegados/ as de personal o Junta de Personal/ Comité de Empresa, si existe

Y se completará con la realización de grupos de discusión en los que participará una muestra del personal.

Orientaciones para la realización del análisis de la política y prácticas de gestión de personal:

La importancia de los datos cuantitativos:

Para un adecuado diagnóstico de la gestión de personal desde una óptica de género es fundamental partir de los datos. La Unidad Local hará especial hincapié en que deben analizarse datos cuantitativos, siempre desagregados por sexo, relativos a la distribución de la plantilla y a los resultados de las prácticas de gestión de personal.

La gestión de personal en las entidades públicas está sujeta, como ya se ha dicho, a determinados procedimientos dirigidos a garantizar principios como el de igualdad, mérito y capacidad, así como el de transparencia. Esto puede determinar en los ayuntamientos la percepción de que en su gestión de personal no hay necesidad de introducir cambios, ya que “ellos no discriminan”. No obstante, el **análisis de los resultados de las prácticas de gestión de personal** puede conducir a la conclusión de que, si bien no discrimina, como resultado de la aplicación de sus prácticas de gestión, en el seno de su plantilla se están produciendo desigualdades entre mujeres y hombres, y por lo tanto, sí tendrá que introducir cambios en su gestión de personal para cumplir con el mandato legal de promover de manera efectiva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Protagonismo del área de personal:

Teniendo en cuenta los contenidos que se analizan en este apartado, será el área de personal la que tenga mayor protagonismo en esta fase, ya que la mayor parte de la información precisa estará en sus bases de datos y entre los documentos propios de esta área. El Comité de Igualdad, no obstante, tendrá la responsabilidad de colaborar estrechamente con el área de personal en el análisis de la información, así como en la elaboración de conclusiones y propuestas.

6. Contraste de la información y conclusiones y análisis de la viabilidad de las propuestas

Una vez finalizada la recogida y análisis de la información, el siguiente paso es el contraste de la misma. Los objetivos de este paso son:

- Suplir las carencias de información detectadas en la consulta de fuentes secundarias
- Contrastar los datos reunidos con la opinión de las personas que se identifiquen como informantes clave
- Contrastar conclusiones y analizar la viabilidad de las propuestas, con las personas que se identifiquen como informantes clave
- Completar la información incorporando otras cuestiones de interés para el diagnóstico, tales como:
 - Opiniones de la plantilla sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y sobre la necesidad de aplicar medidas de igualdad de oportunidades a la gestión de personal en el ayuntamiento.

- Opiniones acerca de las posibilidades y necesidades de incorporación, en cada área y por parte de cada nivel, de elementos dirigidos a promover y apoyar la igualdad de oportunidades a través de los servicios que presta el ayuntamiento: ¿en qué y cómo puede mejorar la contribución de cada uno de los servicios a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

La organización de la aplicación de las técnicas de recogida de información primaria será objeto de una **reunión grupal específica** en la que se abordarán las siguientes cuestiones:

- Se cerrará la identificación de la información que debe completarse y/ o contrastarse, con el fin de elaborar las herramientas correspondientes (guiones de entrevistas personales, o de grupos de discusión, por ejemplo).
- Se fijarán las conclusiones finales de todas las áreas respecto a los bloques de análisis
- Se concretarán las propuestas de mejora elaboradas en todas las áreas

Es aconsejable hacer una relación por áreas de todas estas cuestiones, con el fin de determinar (también en esta reunión):

- Quiénes se consideran informantes clave y en relación con qué cuestiones
- Qué técnicas se aplicarán en cada caso
- Realizar una planificación de la aplicación de las técnicas seleccionadas.

Orientaciones para el desarrollo de las acciones de contraste de conclusiones y propuestas:

Se pueden identificar dos tipos de informantes clave:

■ Informantes pertenecientes al propio ayuntamiento:

- La alcaldía, concejales/ as, personal del nivel técnico de áreas departamentos, o servicios, personal de gestión. Es conveniente incluir en este grupo a los/ as delegados/ as de personal. En el caso de que no formen parte del Comité de Igualdad, **estos informantes son de obligada consulta** para mejorar o matizar la información, contrastar las conclusiones y analizar la viabilidad de las propuestas. Las técnicas aconsejables en este caso son la entrevista en profundidad y el grupo de trabajo.
- La plantilla de personal del ayuntamiento. Personal del ayuntamiento perteneciente al resto de escalas y grupos o niveles. En este caso se obtendrán las opiniones acerca de si consideran necesaria la aplicación de medidas de igualdad de oportunidades en el ayuntamiento. En este caso se aconseja el cuestionario a la totalidad de la plantilla, si no es muy numerosa, o a una muestra representativa, o los grupos de discusión cuidando de que la composición de los mismos esté equilibrada por sexo, así como por nivel.

■ Informantes externos al ayuntamiento: para el contraste de las conclusiones y propuestas, se aconseja la consulta con las organizaciones de mujeres, oficina local o comarcal del organismo de igualdad de la Comunidad Autónoma, oficina de igualdad del ayuntamiento, si existe, expertos/ as, organizaciones con área de igualdad, como los sindicatos, u otras entidades activas en relación con la promoción de la igualdad de oportunidades. Si estos agentes no están integrados en el Comité de Igualdad, convendrá aplicar con ellos técnicas de recogida de información, tales como entrevistas o grupos de expertos/as, de manera que pueda completarse el diagnóstico

inicial con la perspectiva de estos agentes externos, que pueden haber sido beneficiarios o colaboradores del ayuntamiento.

☐ Análisis de la viabilidad de las propuestas:

En el análisis de la viabilidad de las propuestas deben participar los/ as responsables políticos/ as y técnicos/ as de las diferentes áreas, u otro personal que tenga un conocimiento suficiente y cierta capacidad de toma de decisiones, ya que se trata de analizar, respecto a las diferentes propuestas, fundamentalmente los siguientes aspectos:

- Si se adecuan a las competencias y funciones del área en la que se pretende incluirlas
- Si el área en cuestión está capacitada técnicamente para llevarlas a cabo
- Si existen en el área suficientes recursos económicos, materiales y humanos para llevarlas a cabo

Una vez realizado el análisis de la viabilidad, es posible que se determine que el ayuntamiento no tiene posibilidades o capacidad para implementar algunas de las propuestas elaboradas por el Comité de Igualdad y que éstas tengan que analizarse y reformularse, con el fin de hacerlas viables.

Este análisis debe hacerse una vez finalizada la consulta a agentes externos al ayuntamiento ya que de ellos/ as pueden surgir nuevas propuestas de actuaciones no contempladas inicialmente por el Comité de Igualdad que se puedan incluir en el plan una vez analizada su viabilidad.

En el Proyecto Eloisa...

- ✓ En el proyecto Eloisa, el contraste de la información, conclusiones y propuestas se desarrolló una vez finalizada la fase de consulta de documentos, análisis y reflexión de los Comités de Igualdad y se incluyó la recogida de información relativa a la experiencia del ayuntamiento en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La información obtenida permitió matizar las conclusiones a las que habían llegado los Comités de Igualdad y la realización de entrevistas a agentes clave se reveló como especialmente relevante a la hora de incorporar elementos cualitativos al análisis de la situación del ayuntamiento en materia de igualdad de oportunidades, así como propuestas de actuación. Dado el reducido tamaño de la mayoría de los municipios en los que se actuó, en la mayoría de los casos se optó por entrevistas personales, fundamentalmente con agentes del propio ayuntamiento (al margen de la entrevistas obligadas a la alcaldía y responsables municipales), que por el tipo de función que realizaban tenían un conocimiento directo de la población y de sus necesidades y demandas, es el caso de:

- Agentes de desarrollo local
- Directores/ as de Escuela Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo
- Responsables de universidades populares

En el caso de los/ as agentes externos, por su especial disposición a participar, destacaron las asociaciones de mujeres, y el personal adscrito a las mancomunidades (gerentes y otro personal técnico).

Orientaciones para la fase de recogida de información en la fase de auto-diagnóstico: tipo de técnica aconsejado por contenidos de análisis

A continuación se indican los contenidos objeto de análisis y se indica cuál sería la técnica de recogida de información más aconsejable en cada caso:

Análisis de la experiencia del ayuntamiento en materia de igualdad de oportunidades	Recogida de información
<ul style="list-style-type: none"> ■ Actividades llevadas a cabo anteriormente por el ayuntamiento en materia de igualdad: ■ Otras actividades llevadas a cabo por el ayuntamiento con repercusión positiva en la igualdad de oportunidades ■ Los efectos de estas actividades 	<p>Fuentes secundarias: revisión de documentos (memorias de proyectos, programas y memorias de áreas, etc)</p> <p>Fuentes Primarias: entrevistas en profundidad a responsables políticos/ as y técnicos/as y a otros agentes clave</p>
Situación de mujeres y hombres en el contexto de intervención	Recogida de información
<ul style="list-style-type: none"> ■ Datos relativos a la situación de mujeres y hombres respecto a indicadores básicos relacionados con el ámbito de intervención de cada área de competencia municipal 	<p>Fuentes secundarias: estadísticas y registros municipales, estudios sociales y económicos del municipio o de la comarca.</p> <p>Fuentes primarias: entrevistas y /o grupos de trabajo con agentes clave</p>
Nivel de integración de la perspectiva de género en los procedimientos	Recogida de información
<ul style="list-style-type: none"> ■ Compromiso político con la igualdad de oportunidades ■ Decisión y planificación política ■ Desarrollo y gestión de las políticas ■ Evaluación y seguimiento 	<p>Fuentes secundarias: análisis de documentos significativos que determinen y fijen pautas de actuación en relación con los procedimientos y metodologías de intervención habituales, o bien, si no existen ese tipo de documentos, pueden analizarse otros documentos que evidencien que el cumplimiento de estos criterios tiene un carácter habitual e intencional en las intervenciones de esa área (eje: todos los proyectos del área de empleo y formación incluyen objetivos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres)</p> <p>Fuentes primarias: entrevistas a responsables políticos/ as y técnicos/ as de cada área de competencia municipal</p>

Política y prácticas de gestión de personal	Recogida de información
<ul style="list-style-type: none"> ■ Características del ayuntamiento como organización laboral ■ Características de la plantilla ■ Gestión de los recursos humanos: ■ Prácticas de selección y contratación ■ Prácticas de formación: ■ Prácticas de promoción y desarrollo de carrera ■ Política salarial 	<p>Fuentes secundarias. Documentación escrita del área de personal: Relación de puestos de trabajo, bases de datos y registros, Oferta de Empleo Público, convenio colectivo, si existe, planes de formación, documentos relacionados con la selección de personal y con la promoción interna (bases, publicidad, etc.), análisis de puestos de trabajo, si existen, planes de evaluación del desempeño, entre otros</p> <p>Fuentes primarias: Entrevista en profundidad a responsable político/ a y técnico/a de la gestión de personal y a responsables de los diferentes servicios municipales, delegados/ as de personal, Junta de Personal / Comité de Empresa</p>
Opiniones y actitudes del personal	Recogida de información
<ul style="list-style-type: none"> ■ Necesidades y expectativas del personal. ■ Actitudes sobre las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. ■ Grado de aceptación de un plan de medidas de igualdad de oportunidades en la gestión de personal del ayuntamiento. ■ Opiniones y sugerencias para el desarrollo de dicho plan 	<p>Fuentes primarias:</p> <p>Cuestionario a la plantilla (a toda la plantilla o a una muestra representativa de la misma)</p> <p>Grupos de discusión</p>

7. Elaboración del informe de autodiagnóstico:

Una vez completados los dos pasos anteriores, **el Comité de Igualdad redactará**, con apoyo de la Unidad Local, **el informe de autodiagnóstico**, incorporando las conclusiones y propuestas extraídas en la fase de recogida de información, análisis e intercambio de experiencias, organizadas y presentadas de manera que sea comprensible para todo el personal y agentes que recibirán el informe. Este informe tendrá al menos los siguientes contenidos:

- Introducción
- Características del municipio y situación de las mujeres y hombres en el municipio
- El ayuntamiento como gestor de políticas y servicios: Integración del enfoque de género en los procedimientos de trabajo y metodologías de intervención del ayuntamiento , así como necesidades y posibilidades de incorporar a las actividades y a los servicios prestados a la población elementos que favorezcan y apoyen la igualdad de oportunidades
- El ayuntamiento como organización laboral: Características del ayuntamiento y del personal al servicio del ayuntamiento y prácticas de gestión de personal
- Valoración de la situación del ayuntamiento en relación a la igualdad de oportunidades: desigualdades internas detectadas y necesidades de mejora en la actividad y servicios a la ciudadanía

► Pautas y propuestas para el diseño de un Plan de Igualdad de Oportunidades

Validación del documento por la alcaldía y responsables de las áreas:

El documento con el informe de autodiagnóstico se considerará como borrador mientras no haya sido presentado a alcaldía y responsables políticos/ as para su contraste y validación.

Tras la presentación del informe a este grupo, es aconsejable que, en el plazo de una semana, el documento revisado sea devuelto al Comité de Igualdad con las propuestas de modificaciones oportunas, con el fin de que pueda cerrarse el documento definitivo

Orientaciones para la elaboración del informe de autodiagnóstico

□ Papel de la Unidad Local:

Como resultado de la capacitación progresiva que debe haber supuesto la fase de recogida de información, análisis y reflexión interna del Comité, puede que no sea necesario que durante la realización del informe la Unidad Local esté presente en todas las reuniones de trabajo del Comité.

Durante la redacción del borrador del informe, por lo tanto, puede que no sea necesario organizar reuniones presenciales de la Unidad Local con el Comité de Igualdad. Hay que tener en cuenta que todo el proceso anterior ha supuesto un aprendizaje y una reflexión continuada para el Comité acerca de la igualdad de oportunidades y un entrenamiento en el análisis de género, por tanto, en función de la madurez del equipo para esta tarea, la Unidad Local valorará si es necesario o no incorporarse a las reuniones del Comité o si será suficiente con ofrecerle la posibilidad de realizar consultas puntuales y hacer una revisión del documento final.

En el Proyecto Eloisa...

En el proyecto ELOISA, y teniendo en cuenta que esta era la primera experiencia que se realizaba en el territorio, la Unidad Local ha contribuido de una manera fundamental en la redacción de los Informes Finales. No obstante, el núcleo de estos informes han sido necesariamente las conclusiones y propuestas elaboradas por el Comité de Igualdad.

Permitir que el Comité de Igualdad se organice y elabore por sí solo el informe final es importante de cara a reforzar la idea de que el ayuntamiento es el protagonista de todo el proceso, y de que las conclusiones del autodiagnóstico son las conclusiones a las que él mismo ha llegado, y también las propuestas, de manera que se responsabilice de las mismas y las considere suyas, ya que hay una clara relación entre el nivel de convencimiento de las personas respecto a una idea y su motivación para llevarla a la práctica, salvando los obstáculos que se presenten. De otra manera, este informe no dejará de ser “lo que los/as expertos/as han dicho que hay que hacer”, y se correrá el riesgo de que ante las dificultades la motivación de la entidad para llevar a la práctica estas propuestas flaquee y se desvanezca.

En cualquier caso, es la Unidad Local la encargada de determinar si el equipo de trabajo es autónomo respecto a la capacidad de organizarse para la realización de esta tarea y marcarle un plazo de entrega del informe (un mes es un plazo razonable para la entrega de dicho informe, teniendo en cuenta que todas las conclusiones y propuestas han sido analizadas previamente en grupo y con la tutoría, en las reuniones presenciales y también han sido contrastadas con otros agentes).

En resumen, el papel de la Unidad Local en esta fase será el de:

- Determinar el grado de autonomía del comité, con el fin de regular el apoyo que debe prestarle
- Ayudar al Comité a organizarse para la realización del informe final
- Proporcionarle un guión de informe que le sirva como referencia, así como documentos de apoyo
- Resolver las dudas que le plantee el Comité de Igualdad en relación con el informe final
- Asistir a las reuniones del Comité, si éste lo solicita
- Hacer una revisión del documento final, previa a su presentación a la alcaldía y responsables políticos/ as

Papel del Comité de igualdad:

Para la redacción del informe final de autodiagnóstico el papel fundamental del Comité de Igualdad, como queda dicho, es **responsabilizarse tanto del trabajo de redacción del documento como de las conclusiones y propuestas** que contenga, por eso es especialmente importante que **todas las valoraciones y pautas que se incorporen a este informe vayan adecuadamente sustentadas y documentadas en las fuentes⁴ que se ha manejado en las fases anteriores**, de ahí la relevancia de la consulta de documentos y del contraste mediante la aplicación de técnicas primarias de recogida de información.

Una posible forma de organización del trabajo del Comité consiste en que cada miembro elabore individualmente el informe correspondiente a su área, bajo el formato que se acuerde en el seno del grupo, teniendo en cuenta que los informes parciales deberán fusionarse para construir el informe global, cuya redacción debería delegarse en un miembro del Comité.

Validación del documento:

Para la validación del documento por la alcaldía y responsables políticos/ as es aconsejable que, además de entregar el documento borrador elaborado por el Comité a la Junta de Gobierno Local, se organice una presentación del documento para ser llevada al Pleno. Se trata de una decisión que debe reservarse a la alcaldía, y puede consistir en una ponencia especial que realice ante el Pleno la persona designada por la alcaldía como responsable del proceso. Esta presentación puede hacerse en la siguiente fase (Difusión de los resultados del autodiagnóstico) como paso inicial de la misma. El hecho de presentar al Pleno el documento mientras permanece en clave de borrador puede ser una ventaja de cara a garantizar el acuerdo de todos los grupos políticos en torno a las conclusiones y propuestas que se desprenden del mismo, e ir allanando obstáculos de cara a la posterior aprobación del Plan de Igualdad por este órgano. Es además una acción coherente con el carácter participativo y transparente que debe darse a un proceso de estas características.

4. Documentos del ayuntamiento y testimonios de los agentes clave, así como de los/as responsables institucionales

C. Difusión de los resultados del autodiagnóstico:

Una vez validado el Informe de Autodiagnóstico por la Junta de Gobierno Local, es importante que todas las personas o grupos de personas, asociaciones, empresas, etc., que hayan participado en la fase de diagnóstico y/o que vayan a verse afectados por el Plan de Igualdad conozcan los resultados del autodiagnóstico, sobre los que se basará para corregir los desequilibrios y necesidades identificados. Sólo así se puede obtener el clima propicio que garantice:

- La **transparencia** del proceso de integración de la igualdad de oportunidades en el funcionamiento y en la actividad del ayuntamiento.
- La **implicación** de todas las personas y grupos afectados en este proceso.
- La **participación** en cada una de las acciones.
- El **desarrollo** del Plan de Igualdad de forma que se logren los objetivos previstos.

Las acciones de difusión serán las siguientes:

1. **Presentación del documento al Pleno del Ayuntamiento**⁵: mediante ponencia especial de la persona responsable del proceso en el ayuntamiento ante este órgano.
2. **Difusión de los resultados al personal del ayuntamiento y a las entidades y agentes implicados/as**: para este fin, cada miembro del Comité puede realizar una presentación del informe entre los/as trabajadores/as de su área, haciendo especial hincapié en lo que específicamente les afecta, además debe elaborarse un extracto significativo de las conclusiones y propuestas que se distribuya entre todos los departamentos del ayuntamiento y se coloque en los tabloneros de anuncios. El Comité valorará si realiza una presentación específica para los/as delegados/as de personal, Junta de Personal / Comité de Empresa. Ese mismo extracto puede difundirse entre los agentes clave, bien a través de reuniones específicas o bien mediante su envío por correo. En todo caso, debe indicarse que **EXISTIRÁ UNA COPIA DEL INFORME DE AUTODIAGNÓSTICO** (documento íntegro) **EN EL AYUNTAMIENTO, A DISPOSICIÓN DE TODAS LAS PERSONAS U ORGANIZACIONES QUE DESÉEN CONSULTARLO.**

En el Proyecto Eloisa...

En el proyecto Eloisa un extracto de los informes de autodiagnóstico se ha incluido como introducción a los Planes de Igualdad, y estos han sido editados por el proyecto para su distribución a la población en general.

5. En el caso de que no se haya hecho en la fase de validación del borrador

Tercera fase:

Diseño del plan de igualdad

⇨ El Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el funcionamiento y actividad del ayuntamiento:

El Plan de Igualdad marca los pasos a seguir para promover el desarrollo efectivo de la igualdad de oportunidades en el ayuntamiento y en el municipio. Es un documento estratégico que se define con el fin de equilibrar las condiciones y oportunidades de participación de mujeres y hombres en todos los ámbitos, a través de medidas dirigidas a corregir las desigualdades detectadas, para ello debe cumplir dos objetivos fundamentales:

- ✓ introducir mejoras desde una óptica de género en la gestión de personal que realiza el ayuntamiento como organización laboral,
- ✓ promover cambios y mejoras en las estrategias de intervención, en las actividades y en los servicios desarrollados por el ayuntamiento para la población en general.

Las medidas que contiene se dirigen, por tanto, a corregir los desequilibrios y solventar las necesidades detectadas en la fase de autodiagnóstico. Como consecuencia, estas medidas facilitan y promueven mejoras en la gestión pública relacionadas con la calidad de las intervenciones y con su capacidad de dar respuesta a las necesidades e intereses de las mujeres y hombres, acercando por tanto la gestión pública a las necesidades reales de toda la ciudadanía.

El Plan de Igualdad se define en función de los resultados del diagnóstico y con base en las pautas y propuestas especificadas en el mismo. Es importante señalar que tiene carácter:

- **Voluntario:** corresponde a una decisión única y exclusiva del ayuntamiento
- **Colectivo:** afecta e implica tanto al propio ayuntamiento como a otros agentes clave locales y a la población en general.
- **Sistemático:** su objetivo final se alcanza a través de los objetivos de cada acción llevada a cabo
- **Flexible:** el ayuntamiento define su Plan de Igualdad en función de sus características y necesidades
- **Temporal:** su propósito acaba cuando se corrigen las necesidades y desigualdades identificadas.

📌 **Contenidos del plan:**

El Plan especificará:

- **Objetivos:** definidos de acuerdo a los resultados del autodiagnóstico para corregir los desequilibrios y carencias detectados
- **Acciones:** acciones correctoras de dichos desequilibrios y necesidades, y cuyo desarrollo dará cumplimiento a los objetivos definidos previamente.
- **Cronograma:** el tiempo necesario para desarrollar las acciones definidas.
- **Responsables de cada acción:** Cada acción definida tendrá asignada un área o departamento responsable, de acuerdo a la naturaleza y contenido de la acción.
- **Presupuesto:** Cada acción tendrá asignados los recursos económicos necesarios para su desarrollo, teniendo en cuenta los presupuestos del ayuntamiento y posibles líneas de financiación externa.
- **Seguimiento y evaluación:** Es necesario elaborar un sistema de indicadores de medición e instrumentos de recogida de información para conocer el grado de cumplimiento del Plan y de los objetivos alcanzados. El seguimiento a la implementación del Plan será continuo desde su inicio. La evaluación se realizará después de la implementación del mismo, como mínimo, al margen de que se estipulen además evaluaciones intermedias.

📌 **Desarrollo de esta fase:**

Los pasos en la elaboración del Plan de Igualdad son los siguientes:

- A.- Diseño del Plan de Igualdad
- B.- Puesta en marcha y ejecución del Plan:
 - 1- Acciones de difusión del Plan de Igualdad
 - 2.- Elaboración de un plan de trabajo
- C.- La evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad

A. Diseño del Plan de Igualdad:

Previamente a la fase de diseño del Plan, el Comité de Igualdad habrá contrastado y validado con la alcaldía y responsables de las áreas los resultados del autodiagnóstico, en ese proceso se consideran también asumidas las pautas y propuestas de intervención.

📌 **Papel del Comité de Igualdad en la elaboración del Plan:**

A partir de la difusión de los resultados del diagnóstico, el diseño del Plan requiere que el Comité de Igualdad adopte la responsabilidad de una serie de pasos, que se detallan en la siguiente tabla:

Pasos en el diseño del Plan de Igualdad	El Papel del Comité de Igualdad
1. Definir objetivos	<p>» El Comité debe definir los objetivos que pauten la dirección que debe seguir el Plan de Igualdad, en función de los resultados del diagnóstico.</p>
2. Identificar las acciones	<p>» Una vez definidos los objetivos, debe determinar las acciones que van a dar cumplimiento a dichos objetivos, teniendo en cuenta que haya una relación clara entre la ejecución de dicha acción y el cumplimiento del objetivo correspondiente, y valorando el impacto de dicha acción en la igualdad de oportunidades (teniendo en cuenta, además, todo cuanto se haya especificado en la fase de análisis de viabilidad de las propuestas)</p>
3. Elaborar el cronograma	<p>» Elaborar un cronograma que establezca el tiempo de desarrollo de las acciones</p>
4. Determinar las áreas y departamentos responsables de las acciones	<p>» El Comité debe asignar a cada acción un área o departamento que debe responsabilizarse de ella en función de su contenido. En este paso se determinarán también otras áreas o departamentos que deban implicarse en el desarrollo de la acción, por lo que en el documento deberá figurar con claridad cuál es el área responsable y cuál o cuáles las áreas implicadas. Así mismo, si para el desarrollo de una acción se precisa colaboración de otros agentes, se especificará en el documento que se buscará esa colaboración.</p>
5. Delimitar el presupuesto	<p>» El documento elaborado por el Comité debe incluir una propuesta de presupuesto, basada en una estimación del coste de cada acción, y que tenga en cuenta los recursos del ayuntamiento. La asignación de recursos al Plan será decidida por el órgano competente (la Junta de Gobierno o el Pleno de la Corporación) En cualquier caso, el documento final debe incluir un presupuesto definitivo. Puede elaborarse, además, un documento interno en el que se detalle el presupuesto asignado a cada acción y posibles líneas de financiación externas.</p>
6. Definir el sistema de seguimiento y la evaluación	<p>El Plan de Igualdad debe incluir un sistema de seguimiento y evaluación que permita conocer el grado de cumplimiento del Plan –ejecución de acciones y cumplimiento de objetivos–, y que especifique indicadores de medición así como instrumentos de recogida de información</p>

Para el desarrollo de cada uno de estos pasos, el Comité de Igualdad podrá asesorarse y pedir la colaboración de otros agentes; el personal del ayuntamiento está igualmente implicado, teniendo en cuenta el compromiso adoptado por la alcaldía, con la única diferencia de que es el Comité de Igualdad quien dirige y coordina el trabajo, y tiene, por tanto, la responsabilidad de organizar las tareas de diseño y redacción del Plan.

Papel de la Unidad Local:

El papel de la Unidad Local en esta fase consiste en:

- Proporcionar asesoramiento especializado al comité acerca de los contenidos del plan (objetivos y acciones).
- Orientarle en el análisis del posible impacto de las acciones a poner en marcha.
- Colaborar en la identificación de los departamentos responsables y de los departamentos que deben implicarse, así como en la identificación de los agentes cuya colaboración debe buscarse.
- Asistirle en la definición del cronograma, del presupuesto y de los indicadores de seguimiento y evaluación, así como en la determinación del procedimiento de evaluación y seguimiento del Plan.
- Proporcionar al Comité la documentación complementaria que estime necesaria (como manuales y guías, o ejemplos de planes de igualdad que puedan servirles de referencia).

La Unidad Local acordará con el comité la forma en que va a concretarse el acompañamiento en las tareas de diseño. Será necesaria al menos una reunión con el comité en la fase de arranque de estas tareas, con el fin de:

- Acordar la fecha de entrega del documento.
- Colaborar en la organización del calendario de trabajo.
- Establecer el sistema de apoyo en la elaboración del Plan (reuniones periódicas, contacto telefónico, asesoramiento on – line, revisión de borradores, etc).

En el Proyecto Eloisa...

En el proyecto Eloisa las Unidades Locales se han implicado tanto como los propios Comités de Igualdad en la elaboración de los Planes de Igualdad, trabajando conjuntamente con ellos en su elaboración.

Papel de otros agentes en el diseño y puesta en marcha del Plan

Al igual que en la realización del autodiagnóstico, es fundamental que todas las personas y entidades participen en el diseño y posterior desarrollo del Plan de Igualdad. A continuación se describe el papel de cada una de las personas o grupos participantes:

Participantes	Funciones
Alcaldía	<p>Valida el diseño del Plan</p> <p>Informa al Pleno de la Corporación y presenta el Plan para su aprobación por este órgano</p> <p>Adquiere el compromiso político de su ejecución</p> <p>Informa a otras entidades y grupos que puedan verse afectados y /o participar en el proceso</p> <p>Colabora en el desarrollo y seguimiento del Plan</p> <p>Asigna los recursos económicos, materiales y humanos</p>
Responsables políticos/as de áreas (si no forman parte del Comité)	<p>Colaboran con el Comité de Igualdad en las diferentes tareas de diseño del Plan</p> <p>Asesoran a la Alcaldía en la validación del diseño del Plan</p> <p>Colaboran en la puesta en marcha y desarrollo del Plan, así como en su seguimiento y evaluación.</p>
Responsables técnicos/as de áreas o de departamentos (si no forman parte del Comité)	<p>Reciben información puntual sobre el proceso</p> <p>Colaboran en el diseño</p> <p>Se responsabilizan y coordinan el desarrollo de las acciones correspondientes a su área o departamento</p> <p>Colaboran en el seguimiento y evaluación del Plan</p>
Personal de la plantilla del ayuntamiento	<p>Recibe información sobre todo el proceso</p> <p>Se le comunican los objetivos y contenidos del Plan</p> <p>Se le invita a participar en el desarrollo y seguimiento del Plan</p>
Delegados/as de personal (si no forman parte del Comité de Igualdad)	<p>Son informado/ as por el Comité de Igualdad acerca de todo el proceso</p> <p>Informan del proceso a la plantilla</p> <p>Colaboran en el diseño del Plan</p> <p>Revisan el Plan y realizan sugerencias para un mejor diseño y desarrollo del mismo</p> <p>Facilitan el desarrollo, seguimiento y evaluación del Plan</p>
Otras entidades, organizaciones y grupos relacionados con el ayuntamiento	<p>Reciben información sobre todo el proceso</p> <p>Se les comunican los objetivos y contenidos del Plan</p> <p>Se les invita a participar en el desarrollo y seguimiento del Plan</p> <p>Representan a la población, así como a agentes clave, y por tanto puede favorecer el conocimiento público del Plan y ser un canal para la participación de la ciudadanía en el desarrollo del mismo.</p>

Como sucedía con el informe de autodiagnóstico, el Plan de Igualdad **debe ser validado al menos por la Junta de Gobierno Local, antes de su difusión y puesta en marcha. Para ello el procedimiento será el mismo que para la validación y aceptación del Informe de Autodiagnóstico.**

En el Proyecto Eloisa...

En el proyecto Eloisa todos los Planes de Igualdad se han sometido a la aprobación del Pleno del Ayuntamiento, ya que todos contienen acciones que sólo pueden ser desarrolladas si existe un acuerdo del Pleno ya que afectan a cuestiones que son competencia suya.

Orientaciones para el diseño del plan de igualdad:

- Al margen de otras orientaciones y pautas a tener en cuenta en el diseño de los planes de igualdad, pueden indicarse tres criterios básicos que debe cumplir el documento:

1. Asignación de responsabilidades concretas:

Debe incluirse una asignación de responsabilidades concretas y directas en relación con la ejecución de las diferentes acciones que contemple el Plan. Cada acción marcada debe tener un área concreta responsable de su ejecución, ya que un proceso como el que venimos describiendo rompe con la idea de un área o departamento — el de igualdad o de la mujer— que se responsabiliza en exclusiva de todo lo relacionado con el Plan de Igualdad. Y debe especificarse, además del área responsable, qué otras áreas deben colaborar en el desarrollo de cada acción. Si las responsabilidades no están claras desde el momento mismo del diseño del Plan, se está amenazando su ejecución.

2. Coherencia:

El Plan de Igualdad debe guardar coherencia en varios niveles:

- Con las políticas de igualdad que se estén desarrollando en el contexto, ya que estas marcan prioridades y líneas de intervención a las que el plan local no puede ser ajeno
- Con el ámbito de competencias de la entidad y de sus diferentes áreas.
- El Plan debe guardar una clara coherencia interna: de los objetivos generales y específicos con las necesidades detectadas en la fase de autodiagnóstico, de los objetivos específicos con el objetivo general y de las acciones con los objetivos específicos. Cada acción debe tener una clara relación con el objetivo específico en el que se enmarca y significar su cumplimiento total o parcial. A su vez, cada objetivo específico debe contribuir al logro del objetivo u objetivos generales y dar respuesta a las necesidades detectadas.

3. Concreción:

La formulación de los objetivos y acciones tiene que ser clara, sin ambigüedades, e incluir algunas pistas para su correcta ejecución y para facilitar la evaluación y seguimiento del Plan, permitiendo elaborar los indicadores correspondientes.

B. Puesta en marcha del Plan:

La puesta en marcha de un Plan de Igualdad depende de las acciones que contempla, y debe estar sujeta a un calendario de trabajo definido en su diseño. No obstante, para facilitar el desarrollo del Plan, es necesario realizar las siguientes acciones de manera previa:

I. Acciones de difusión del Plan de Igualdad:

Al inicio del desarrollo del Plan y para facilitar la transparencia y la generación del clima adecuado para su desarrollo, se debe informar a todos/as los/as implicados/as sobre sus:

- objetivos,
- contenidos
- personas destinatarias y responsables.

El Plan debe incluir acciones de información-comunicación específicas que se deberían desarrollar de manera periódica durante toda la ejecución del Plan, pues es necesario informar sobre el desarrollo del mismo, de forma que se mantenga la transparencia de todo el proceso, así como la necesaria implicación todos los agentes que hemos venido señalando.

Como figura en la tabla del apartado anterior, la responsabilidad de la ejecución de estas acciones de información es principalmente del Comité de Igualdad, compartida con la alcaldía y delegados/as de personal en algunos casos.

Orientaciones sobre las acciones de información y comunicación:

- Los canales formales de información y comunicación internos que se usen habitualmente en el ayuntamiento son los adecuados para garantizar que todo el personal del ayuntamiento recibe la información sobre el Plan y es recomendable habilitar canales de comunicación para que todo el personal de la entidad local pueda expresar sus opiniones y sugerencias.
- La información a otros agentes puede realizarse a través de los medios de comunicación locales, página web del ayuntamiento, a través de reuniones con asociaciones, organizaciones empresariales, grupos. El fin de estas reuniones no será sólo el de facilitarles información sobre el desarrollo del Plan (especialmente de las acciones que más les afecten) sino también obtener sus sugerencias y opiniones, así como su colaboración en el desarrollo y en la evaluación del Plan
- Papel de la Unidad Local

Como en la fase inicial, de formalización del compromiso político con la igualdad de oportunidades, el papel de la Unidad Local en este caso es orientar sobre el contenido y formato o modalidad de las acciones de información, sobre los medios e instrumentos, haciendo especial hincapié en aquellas formas de comunicación que garanticen el acceso a la misma tanto de las mujeres como de los hombres. El Plan no debe difundirse sólo entre las mujeres o entre las organizaciones de mujeres, sino ser conocido por toda la población y por todo tipo de agentes.

En el Proyecto Eloisa...

Las Unidades Locales han colaborado con los ayuntamientos en la difusión de los Planes de Igualdad, asumiendo la responsabilidad de organizar actos de difusión en los que se asegurase la participación de todos los agentes clave locales que han mantenido diferentes niveles de implicación en el desarrollo de todo el proyecto. Por otro lado, el Proyecto Eloisa se ha encargado de la publicación de los diferentes planes de igualdad (35 planes) elaborados en el marco del proyecto.

Así mismo, las Unidades Locales han asesorado a los ayuntamientos acerca de posibilidades de obtener financiación para la ejecución de determinadas actuaciones y formas de colaboración intermunicipal, aprovechando la proximidad geográfica y la coincidencia de algunas de las acciones.

2. Elaboración de un plan de trabajo específico por áreas:

En el documento del Plan aparecerá definido el cronograma para el desarrollo de las acciones. Para la fase de ejecución, es necesario que cada área defina su propio Plan de trabajo con respecto a las acciones que son responsabilidad suya o en las que está implicada.

El desarrollo del Plan es responsabilidad de todas las áreas municipales y el papel que deben adoptar en esta fase es más activo, teniendo en cuenta el compromiso adoptado. Es necesario, por tanto, que se integren en las actividades normales de cada área o departamento las acciones que les corresponda ejecutar en el marco del Plan de Igualdad.

El papel del Comité de Igualdad será en este caso el de velar por que cada área asuma sus responsabilidades en la ejecución de las acciones.

Para ello contará con los indicadores de evaluación y seguimiento definidos en el Plan de Igualdad. Estos indicadores tienen que haber sido definidos en el momento del diseño, y por lo tanto, en un momento anterior a que los planes de trabajo específicos por áreas estuvieran definidos, por lo que es necesario efectuar una nueva revisión de estos indicadores, con el fin de que se ajusten al desarrollo de las acciones y al plan de trabajo de cada área.

La definición del sistema de seguimiento y evaluación debe realizarse en el momento del diseño del Plan, aunque se concrete durante su puesta en marcha, de esta manera se dispondrá, desde el primer momento, de un mecanismo articulado que facilite la recogida y análisis de información que se derive del desarrollo del Plan y la consecución de sus objetivos. La finalidad es conocer el desarrollo de las acciones y los resultados que se van alcanzando.

3. La evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad:

Los resultados del seguimiento son la base de la evaluación final del Plan, que tiene tres objetivos:

- Conocer el grado de **cumplimiento de los objetivos** del Plan;
- Reflexionar sobre la **necesidad de continuar el desarrollo de las acciones** durante más tiempo (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades);
- Identificar **nuevas necesidades** que requieran acciones para fomentar y mantener la igualdad de oportunidades en el municipio, de acuerdo con el compromiso adquirido por la alcaldía respecto a la igualdad real entre mujeres y hombres.

Para alcanzar esta triple finalidad, **los Comités de Igualdad deberán abordar la evaluación en torno a tres ejes:**

📁 **Los resultados:** ¿En qué grado se han cumplido los objetivos especificados para cada acción? ¿Qué niveles de corrección de las desigualdades identificadas en el diagnóstico se han alcanzado? ¿Hasta qué punto se han alcanzado los resultados esperados?

Para ello es necesario contemplar:

- **Las necesidades atendidas** ¿Se ha alcanzado el objetivo propuesto con el Plan?;
- **Los objetivos específicos de cada acción** ¿En qué medida se han cumplido los objetivos marcados para cada acción de acuerdo a los indicadores especificados en el Plan?
- **Las actividades** ¿Se han realizado todas las actividades propuestas? Si no se han realizado todas, ¿por qué? ¿Se han identificado nuevas necesidades que han requerido otras acciones y en su caso, se han realizado?

📁 **El proceso:** ¿Hasta qué nivel se han desarrollado las acciones emprendidas? ¿Qué tipo de dificultades se han encontrado? ¿Qué soluciones se han tomado? ¿Se han producido modificaciones en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad? ¿Qué tipo de cambios?

Para ello es necesario contemplar:

- **Los recursos humanos** ¿Se han implicado todas las áreas o departamentos (y su personal correspondiente) en el proceso? ¿En qué grado? ¿Quiénes han participado?
- **Los recursos materiales** ¿Se han aprovechado? ¿Han sido suficientes? ¿Se han realizado modificaciones en el presupuesto?
- **Calendarización** ¿Se ha seguido la propuesta contenida en el Plan? ¿Se ha modificado? ¿ha sido la adecuada?

📁 **El impacto:** ¿En qué estado se encuentra el ayuntamiento en relación a la igualdad tras la ejecución del Plan? ¿Se han producido cambios en su cultura? ¿Se han reducido los desequilibrios de presencia y/o participación de mujeres y hombres? ¿Ha habido cambios en las actitudes del personal (responsables políticos/as y técnicos/as y personal en general), en las prácticas de gestión de personal? ¿En qué han consistido esos cambios? ¿Qué cambios se han observado en la población? ¿En qué han consistido esos cambios? ¿En qué grupos se han producido? ¿Es posible observar mejoras desde un óptica de género en los procedimientos y metodologías de intervención, en la prestación de los servicios, en el desarrollo de las actividades? ¿en qué grado se han implantado los nuevos enfoques en el diseño, implementación y evaluación de los procesos políticos y técnicos?

Claves para la puesta en funcionamiento del Plan de Igualdad

El desarrollo del Plan de Igualdad supone poner en práctica las acciones que lo integran de acuerdo con el cronograma de trabajo establecido y realizando su seguimiento y posterior evaluación. Para garantizar el éxito de la implementación, es importante:

- ▶▶▶▶ Contar con **asistencia técnica especializada en igualdad de oportunidades** (Unidad Local, equipo tutor...)
- ▶▶▶▶ Conformar un **equipo de trabajo responsable que tenga formación en igualdad de oportunidades** (Comité de Igualdad);
- ▶▶▶▶ Garantizar la **transparencia del proceso** manteniendo informadas a todas las personas y grupos afectados sobre el desarrollo del Plan
- ▶▶▶▶ Contar con el **compromiso de político de la alcaldía y del equipo de gobierno** de manera que participe y apoye todo el proceso
- ▶▶▶▶ Garantizar la **participación de la representación sindical** en todo el proceso
- ▶▶▶▶ Garantizar la **participación de las mujeres y de los hombres** en todo el proceso
- ▶▶▶▶ Identificar claramente las áreas o departamentos encargados de cada acción, según las define el Plan, de acuerdo a sus contenidos, calendario y plan de trabajo y subrayar el hecho de que estas áreas o departamentos son responsables de dicha acción
- ▶▶▶▶ Tener en cuenta en la definición de los planes de trabajo la **naturaleza de las acciones** del Plan, puesto que algunas acciones serán independientes unas de otras, pero habrá acciones que deban realizarse de manera secuencial y otras que podrán desarrollarse de forma paralela
- ▶▶▶▶ Realizar el **seguimiento del Plan** desde el primer momento de su implementación, revisando cuidadosamente el cumplimiento de los indicadores especificados en el mismo;
- ▶▶▶▶ **Corregirlo o modificarlo, si se identificaran nuevas necesidades y/o dificultades en su ejecución** a través del seguimiento continuo que permite obtener información periódica sobre el desarrollo del Plan. De esta manera, el Plan tendrá la flexibilidad necesaria para adaptarse a situaciones no previstas en el momento de su definición y a las necesidades de ejecución
- ▶▶▶▶ **Comunicar los resultados del seguimiento y de la evaluación** a todos los agentes implicados

Bibliografía recomendada y recursos web

A. Bibliografía recomendada

Fundación MUJERES. Guía para la Aplicación Práctica del Mainstreaming en el Ámbito Local. Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Madrid, (Proyecto CERES) 1999

Fundación MUJERES. Aplicación del Mainstreaming en el Ámbito Local. Proyecto CERES. Una experiencia de coordinación entre el ámbito local y regional. Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Madrid (Proyecto CERES) 1999

Fundación MUJERES. Integración de la Igualdad de Oportunidades en las Políticas de Empleo Locales. Guía de recomendaciones para la Administración Local Junta de Extremadura. Consejería de Cultura. Fondo Social Europeo (Proyecto Alba Plata en Equal) 2003

Fundación MUJERES. Guía de aplicación práctica para la elaboración de informes de impacto de género de las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, de acuerdo a la Ley 30/2003 Instituto de la Mujer. Ministerio de Asuntos Sociales, 2005

Balaguer Callejón, M^a Luisa. “La transversalidad como instrumento de igualdad positiva”, Cuadernos de gestión pública local, 2004

Barrera Bassols, Dalia y Massolo, Alejandra (comp.). El municipio. Un reto para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, Grupo Interdisciplinario sobre Mujer, Trabajo y Pobreza, A.C..Instituto Nacional de las Mujeres (Gobierno de Méjico) 2003
(http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100480.pdf)

Likadi, S.L. Guía para identificar la pertinencia de género, Instituto Andaluz de la Mujer. Junta de Andalucía. Fondo Social Europeo, 2003

Likadi, S.L. Guía Práctica: la Inclusión de la Perspectiva de Género en las Políticas Locales del Camp de Morvedre, Ajuntament de Sagunt - Agrupación de Desarrollo Camp de Morvedre, proyecto MORVEDRE (I.C. EQUAL)

Ochoa Santos, Rocío y Pávez Iizarraga, Amaya. “Las políticas de igualdad en el contexto de ciudadanía”, UCM. X Jornadas de Economía Crítica 2006 (www.ucm.es/info/ec/jec10/ponencias/510Ochoa.pdf)

Villota, Paloma de (coord.) En torno al mercado de trabajo y las políticas de igualdad de oportunidades en España. Instituto de Investigaciones Feministas de la Univ. Comp. de Madrid Asociación Cultural AI- Mudayna 2000

VV.AA. Estudio comparativo de los planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres autonómicos y nacional. Secretaría General de Políticas de Igualdad 2005.

Federación Española de Municipios y Provincias. Situación actual de las políticas y planes de igualdad en el ámbito municipal, Madrid, Federación Española de Municipios y Provincias, Instituto de la Mujer 2001

INE e Instituto de la Mujer. Mujeres y Hombres en España 2006, 2006

PNUD. Informe de Desarrollo Humano (varios años)

Themis, Asociación de Mujeres Juristas. Las mujeres y la toma de decisión, 2005

Diputación Foral de Bizkaia. Manual de recomendaciones para incorporar la perspectiva de género en la actividad de la Diputación Foral de Bizkaia, 2001

Emakunde. Manual para la integración de la perspectiva de género en el desarrollo local y regional, 1997

Emakunde. Guía para un proceso de selección no discriminatorio, 2004

Federación Española de Municipios y Provincias. Guía descriptiva de experiencias en materia de género desde las corporaciones locales, 2004

Federación Andaluza de Municipios y Provincias. Calidad e igualdad de oportunidades: guía de recomendaciones para las empresas, 2004

Massolo, Alejandra, Barrera Bassols, Dalia y Aguirre Pérez, Irma. Manual hacia un diagnóstico sobre la situación de las mujeres en el municipio con enfoque de género GIMTRP-IDS, 2005.

Guía para la evaluación del impacto en función del género, Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales de la Comisión Europea, Bélgica. (1997)

Helena Hofbauer y Claudia Vinay, con la colaboración de Adriana Estrada. Presupuestos Sensibles al Género: Herramientas Metodológicas (Experiencias Internacionales y de México). México D.F., diciembre 2002

B. Recursos web:

Estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001 - 2005): http://europa.eu.int/comm/employment_social/gender_equality/framework/com2000_335_es.pdf

V Programa de Acción Comunitario (2001-2005): http://europa.eu.int/comm/employment_social/gender_equality/docs/newprg/newprg_es.pdf

Propuesta del VI Programa de Acción Comunitario (2007-2012): http://europa.eu.int/comm/employment_social/gender_equality/actions/index_en.html

Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010 (Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico Social Europeo y al Comité de las Regiones) http://europa.eu.int/comm/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/roadmap_en.html

Estrategia Europea por el Empleo: http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/index_en.htm

Información específica sobre los Fondos Estructurales y la igualdad de oportunidades en España: <http://www.mtas.es/mujer/politicas/igualdad.html>

Instituto de la Mujer (MTAS): <http://www.mtas.es/mujer>

Secretaría General de Políticas de Igualdad (MTAS): <http://www.mtas.es/igualdad/index.htm>

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres: http://www.mtas.es/igualdad/Documentos/Ley_Igualdad_Esp.pdf

Fuentes de información:

INE (Instituto Nacional de Estadística) <http://www.ines.es>

Instituto de la Mujer (MTAS) <http://www.mtas.es/mujer/mujeres>

Portal estadístico de Extremadura (Junta Extremadura): <http://www.estadisticaextremadura.com>

Observatorio Ocupacional (INEM):

http://www2.inem.es/ObservatorioOcupacional/web/asp/observatorio/observ_quienes.asp

Diputación de Badajoz: Observatorio socioeconómico (http://web.dip-badajoz.es/proyectos/pestrategico/planes_estrategicos/observatorio_es.php)

Diputación de Cáceres: Observatorio Territorial del Organismo Autónomo para el Desarrollo Local (<http://mapas.oadl.es/observatorio>)

EUROSTAT (Oficina Estadística de las Comunidades Europeas) <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

OIT (organización Internacional del Trabajo) <http://www.ilo.org>

ONU (Organización de las Naciones Unidas): <http://www.un.org>

Proyecto Eloisa (I. C. EQUAL): <http://www.proyectoelois.org>

Instituto de la Mujer de Extremadura: <http://www.mujerextremadura.com>

Fundación MUJERES: <http://www.fundacionmujeres.es>

Ayuntamientos y entidades locales participantes en la validación del protocolo de actuación

Relación de ayuntamientos y entidades locales participantes en el programa municipios por la igualdad (las Mancomunidades ceden en cada comarca instalaciones para la oficina del proyecto y sede de la Unidad Local)

Comarca de Los Baldíos

1. La Roca de la Sierra
2. Villar del Rey
3. Albuquerque (sede de la Unidad Local)
4. Cordobilla de Lácara
5. La Codosera
6. La Nava de Santiago

Comarca de la Campiña Sur

7. Campillo de Llerena
8. Llerena (sede de la Unidad Local)
9. Granja de Torrehermosa
10. Berlanga
11. Llera
12. Maguilla

Comarca de Las Hurdes

13. Ladrillar
14. Casares de Hurdes
15. Pinofranqueado
16. Caminomorisco
17. Nuñomoral (sede de la Unidad Local en Vegas de Coria)
18. Casar de Palomero
19. Mancomunidad de Municipios de Las Hurdes

Comarca de Río Bodión

20. Alconera
21. Burguillos del Cerro

22. La Parra

23. Fuente del Maestre

24. Medina de las Torres

25. Los Santos de Maimona

26. Atalaya

(Sede de la Unidad Local en Puebla de Sancho Pérez)

Unidad Local de la Sierra de Montánchez

27. Salvatierra de Santiago

28. Aldea del Cano

29. Torreorgaz

30. Montánchez

31. Alcuéscar (Sede de la Unidad Local)

Unidad Local de Las Villuercas

32. Cañamero

33. Deleitosa

34. Villar del Pedroso

35. Robledollano

36. Aldeacentenera

37. Roturas

38. Guadalupe (sede de la Unidad Local)

39. Peraleda de San Román

40. Valdelacasa del Tajo

41. Berzocana

42. Logrosán

43. Campillo de Deleitosa

44. Castañar de Ibor

45. Navalvillar de Ibor

