

INFORME DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE ACCIÓN PARA LA IMPLANTACIÓN Y EL DESARROLLO DE LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

Mancomunidad de Los Pinares

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

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

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

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

La transversalidad de género pretende situar el principio de igualdad de oportunidades en la “corriente principal” de las políticas públicas, más allá de las políticas específicas, que siguen siendo un instrumento político imprescindible. En este sentido, se habla de una Estrategia Dual en la que se complementan políticas específicas de igualdad y políticas transversales de género.

Además de cumplir con la legislación existente en materia de igualdad, la implantación de la transversalidad de género permite aumentar el conocimiento sobre las necesidades reales de las mujeres y los hombres del municipio, incrementando la eficacia y la eficiencia de la gestión pública al tomar decisiones mejor informadas.

En la medida en que esta estrategia se dirige no sólo hacia la ciudadanía y hacia la gestión pública, sino también hacia el interior de la estructura organizacional de la institución, contribuye a aprovechar el potencial y las capacidades de todas las personas que la forman y a aumentar la motivación de la plantilla a través de la introducción de medidas para conciliar la vida laboral, personal y familiar.

PROGRAMA PARA LA IMPLANTACIÓN Y DESARROLLO DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL

La Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Madrid, ha puesto en marcha un programa innovador que permite apoyar a la Administración Local en el proceso de implantación y desarrollo de la transversalidad de género en el ámbito municipal.

En concreto, los objetivos de Programa La Transversalidad de Género en la Administración Local son:

- ✘ Facilitar la implementación de la transversalidad de género en las administraciones locales.
- ✘ Proporcionar un sistema de diagnóstico desde el enfoque integrado de género a las corporaciones locales.
- ✘ Diseñar un Plan de Acción para la implementación progresiva de la transversalidad del principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- ✘ Evaluar el impacto de las políticas sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- ✘ Sensibilizar y desarrollar habilidades específicas entre el personal político y técnico de la Administración Local, para la incorporación de la transversalidad de género.

El Programa está organizado en diversas fases:

Fase Previa.- Reunión conjunta con las distintas áreas del Ayuntamiento. El objetivo de la presentación del Programa al personal técnico-político de aquellas concejalías que se han considerado prioritarias en el municipio, es lograr la implicación y el compromiso del Ayuntamiento en el propio proceso de cambio.

Fase I.- Diagnóstico o auditoría de género. Con esta fase se proporciona un sistema de diagnóstico y se facilita el análisis de las prácticas políticas desde la óptica de la igualdad. Las áreas de interés en la que se centra el diagnóstico son tres: la situación de la ciudadanía, la integración del principio de igualdad en las políticas locales y, por último, la estructura organizacional y la gestión de los recursos humanos del Ayuntamiento.

Fase II.- Plan de sensibilización y capacitación del personal político y técnico. El objetivo es aportar claves, instrumentos y conceptos que permitan la implementación de la transversalidad de género.

Fase III.- Diseño de un Plan de Acción. El propósito de esta fase es desarrollar los mecanismos necesarios para la implementación del enfoque integrado de género y establecer medidas y actuaciones desde el mismo. La estructura del Plan de acción se organiza en áreas, dentro de cada una de las cuales se desarrollan los objetivos específicos y actuaciones a desarrollar.

Fase IV.- Implementación del Plan de Acción. Una vez aprobado el Plan de Acción, cada Ayuntamiento realiza las medidas, contando con un servicio de asesoramiento técnico y metodológico para la correcta implementación de estas.

Fase V.- Seguimiento y evaluación. En esta fase se evalúa el proceso de implantación del Programa, el grado en que se han cumplido los objetivos previstos y el impacto del Programa.

El informe de seguimiento del Plan de Acción forma parte de la Fase V del Programa para la Implantación de la Transversalidad de género en la Administración Local. A continuación se desarrolla el proceso de seguimiento y evaluación del Plan de Acción, así como la metodología seguida para la realización del informe de seguimiento.

SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

El sistema de seguimiento y evaluación pretende valorar tanto el grado de ejecución del plan, como los cambios conseguidos en relación a los objetivos generales y específicos marcados.

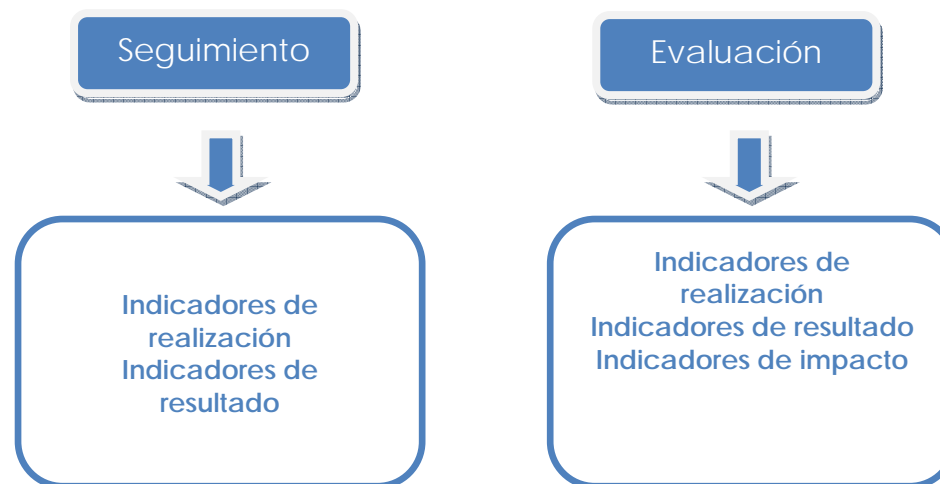
Para determinar el grado de realización, se evalúa en qué medida se han llevado a cabo las diferentes actuaciones programadas. Para ello, se han desarrollado *indicadores de realización*.

Para analizar los resultados obtenidos, se evalúa el grado de cumplimiento de los objetivos específicos del plan. Para este fin, se han elaborado *indicadores de resultados*.

Por último, para valorar el impacto del plan de acción en su conjunto, se e evalúa en qué medida se han cumplido los objetivos generales, utilizando los *indicadores de impacto*.



En el proceso de seguimiento se hará uso de los indicadores de realización y de resultado. Para la evaluación final del Plan de Acción se aplicarán los tres tipos de indicadores: los de realización, resultado e impacto.



Para recoger la información necesaria de futuros informes de seguimiento y evaluación, se han desarrollado una batería de cuestionarios con preguntas relacionadas con los tres tipos de indicadores especificados arriba. Se recomienda la realización de sucesivos cuestionarios de seguimiento, que complementen este informe de seguimiento de las actuaciones 2009. A su vez es altamente recomendable la realización de un informe de evaluación final del Plan.

INFORME DE SEGUIMIENTO: METODOLOGÍA DE TRABAJO

El objetivo de este informe es dar seguimiento a las actuaciones que la Mancomunidad tiene previsto implementar, o iniciar su implementación, antes de diciembre de este año, siguiendo la temporalización establecido en el propio Plan de Acción. Estas actuaciones vienen especificadas en el Anexo I.

Así, a largo de este informe se pretenden analizar los siguientes aspectos:

- ✓ El grado de realización de las actuaciones municipales 2009 recogidas en el Plan de Acción para la implantación y desarrollo de la transversalidad de género, a través de *indicadores de realización*.
- ✓ Los resultados intermedios alcanzados a través de la implementación de las actuaciones, por medio de *indicadores de resultado*.
- ✓ El proceso de global de gestión y ejecución, a través de *indicadores de proceso*, prestando especial atención a los elementos facilitadores y los obstáculos encontrados en la implementación de las medidas en cuestión.

Toda la información para la elaboración de este informe de seguimiento ha sido proporcionada la Mancomunidad de Los Pinares. Para recopilarla se ha remitido a los agentes responsables de la implementación de las actuaciones una batería de cuestionarios, para su cumplimentación. Estos cuestionarios tienen una relación directa con los indicadores señalados arriba.

Se han enviado tres cuestionarios diferentes, que son:

- ✓ Un cuestionario específico para las Concejalías de Mujer/Igualdad de los Ayuntamientos de la Mancomunidad de Los Pinares.
- ✓ Un cuestionario a ser cumplimentado por todas las concejalías/áreas implicadas en el Plan de Acción, incluida las Concejalías de Mujer/Igualdad, de los Ayuntamientos de la Mancomunidad de Los Pinares.
- ✓ Un cuestionario a ser cumplimentado por las Concejalía de Recursos Humanos de los Ayuntamientos de la Mancomunidad de Los Pinares.

Los cuestionarios han sido cumplimentados por las concejalas o concejales de las áreas implicadas. En total, 4 Ayuntamientos que forman parte de la Mancomunidad de Los Pinares han cumplimentado los cuestionarios, son:

- ✓ Pelayos de la Presa
- ✓ Navas del Rey
- ✓ Villa del Prado
- ✓ Colmenar de Arroyo

ESTRUCTURA DEL INFORME

El Informe de seguimiento se ha organizado siguiendo la estructura del Plan de Acción para la Implantación y Desarrollo de la Transversalidad de Género del Mancomunidad de Los Pinares. Dicho Plan está estructurado en dos bloques, que agrupan un total de siete áreas.

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

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

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

- × Área 5: Composición y características de la plantilla del Ayuntamiento
- × Área 6: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal del Ayuntamiento
- × Área 7: Prevención del acoso sexual, del acoso por razón de sexo y de la violencia de género entre el personal del Ayuntamiento.

De las actuaciones recogidas en la parte B del Plan de Acción, cabe aclarar que, en relación a aquellas actuaciones que deben ser negociadas con la representación legal de las personas trabajadoras de los Ayuntamientos, a pesar de que el compromiso de los Ayuntamientos con éstas se refiere a la negociación, lo que se va a valorar en el seguimiento y evaluación es el acuerdo efectivo con la representación legal de dichas actuaciones/medidas.

Ajustándonos a la propia estructura del Plan se efectúa el seguimiento del grado de realización y resultados obtenidos por cada área de actuación del Plan de Acción. Siguiendo la periodificación establecida por la Mancomunidad las áreas 6 y 7 no serán evaluadas por no tener actuaciones a implementar durante el año 2009, periodo de evaluación establecido.

A continuación se evalúa el proceso de implementación de la estrategia de transversalidad en su conjunto, a través de los indicadores de proceso. En último lugar se desarrollan las conclusiones y recomendaciones generales extraídas del análisis de información.

En las siguientes tablas se presentan los resultados principales del seguimiento realizado en relación a las actuaciones recogidas en la primera área del Plan de Acción: El Compromiso del Ayuntamiento con la Igualdad. Como ya se ha indicado en la introducción de este informe, sólo se han analizado aquellas actuaciones que los Ayuntamientos de la Mancomunidad de Los Pinares tienen previsto implementar, o iniciar su implementación, antes de diciembre de 2009.

En la primera tabla se evalúa el grado de cumplimiento de los indicadores de realización, que muestran el nivel de ejecución de las diferentes actuaciones. En la segunda, se analizan los resultados obtenidos como consecuencia de la implementación de dichas actuaciones, valorando el grado de cumplimiento de los indicadores de resultado.

INDICADORES DE REALIZACIÓN

ÁREA 1:EL COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO CON LA IGUALDAD					
	Actuaciones a implementar, total o parcialmente, durante el 2009 ¹	Indicadores de realización	Resultados seguimiento	Grado de cumplimiento	
OBJETIVO ESPECÍFICO 1	1.1	Incluir en documentos básicos de la Mancomunidad y de los Ayuntamientos, como en los planes de especial relevancia de las distintas áreas, el compromiso de la institución con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y, en particular, con la transversalidad de género.	<ul style="list-style-type: none"> * Número de Aytos. que incluyen la igualdad en sus documentos básicos/ Número total de Aytos. de la Mancomunidad implicadas en el Plan que contestan al cuestionario. * Frecuencia con que se incluye el compromiso en la documentación básica de cada área. 	3/4 A veces	75%
	1.2	Presentar el Plan de Acción para la implantación y el desarrollo de la transversalidad de género en el Pleno Municipal del Ayuntamiento para su aprobación.	<ul style="list-style-type: none"> * Presentación del plan realizada. * Aprobación del Plan. 	No ha sido presentado -	0%
OBJETIVO ESPECÍFICO 2	2.1	Promover la presencia de la Concejalía de Igualdad/Mujer en los principales organismos de decisión política del Ayuntamiento (Comisión de gobierno, Patronatos, Tenencias de Alcaldía, etc.)	* Número y tipo de organismos de decisión política en los que participa la Concejalía de Igualdad o Mujer.	Los 4 Aytos. afirman que tiene presencia en los principales organismos. En todos forma parte de Comisión de Gobierno.	100%

¹ Cuando sea necesario por motivos de espacio, se utilizará una versión abreviada de las actuaciones en cuestión. Para ver la actuación completa, consultar el Plan de Acción.

ÁREA 1:EL COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO CON LA IGUALDAD

	Actuaciones a implementar, total o parcialmente, durante el 2009 ¹	Indicadores de realización	Resultados seguimiento	Grado de cumplimiento	
OBJETIVO ESPECÍFICO 3	2.2	Incluir de forma explícita, entre las funciones de la Concejalía de Igualdad/Mujer, la de prestar asesoramiento al resto de áreas en la incorporación de la perspectiva de género y promover que todas las políticas públicas municipales sean igualitarias.	<ul style="list-style-type: none"> * Existencia de la función de asesoramiento entre las funciones de la Concejalía recogidas por escrito. 	2 de 4 de los Ayuntamientos recogen de manera explícita la función asesoramiento	50%
	3.1	Presentar el Plan a las personas con responsabilidad política directamente implicadas en la ejecución del mismo. (Es recomendable que la presentación la realice el alcalde o la alcaldesa).	<ul style="list-style-type: none"> * Presentación efectiva del Plan. * Tipo de canales utilizados para la presentación del Plan (correo electrónico, reuniones presenciales, etc.) 	Aún no se ha presentado -	0%
	3.2	Presentar el Plan al personal técnico y administrativo de la plantilla.	<ul style="list-style-type: none"> * Presentación efectiva del Plan. * Tipo de canales utilizados para la presentación del Plan (correo electrónico, reuniones presenciales, etc.). 	No presentado	0%
	3.3	Crear una sección sobre transversalidad de género en la página web de la Mancomunidad Los Pinares.	<ul style="list-style-type: none"> * Existencia del portal de género. * Tipo de documentación e información colgada. 	No creada	0%

El **grado de realización** de las actuaciones recogidas en la primera área del Plan de Acción es **medio-bajo**. Esto señala que se ha iniciado la fase de implementación, sin embargo debería impulsarse las actuaciones pendientes ya que la adecuada ejecución de las actuaciones de esta área, facilita, sin duda, la implantación del resto del Plan de Acción.

En primer lugar, cabe destacar la inclusión generalizada en los planes de especial relevancia del compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y, en particular, con la transversalidad de género. El compromiso firme y explícito con el Plan de Acción por parte de los Ayuntamientos de la Mancomunidad participantes en el mismo se reforzaría con la presentación del Plan en el Pleno, así como su difusión al personal técnico y político de los Ayuntamientos, lo que corresponde a las actuaciones 1.2, 3.1 y 3.2, pendientes de implementar.

En todos los Ayuntamiento la Concejalía/área de Mujer/Igualdad tiene presencia en los principales organismos de decisión política del Ayuntamiento, lo que indica un paso importante para localizar la igualdad de género en el centro de la toma de decisiones de la actuación municipal. La mitad de ellos recogen de manera explícita entre las funciones de la Concejalía de Igualdad/Mujer el asesoramiento al resto de áreas en la incorporación de la perspectiva de género y la promoción de que todas las políticas públicas municipales sean igualitarias.

Por último, no se ha creado en la página web de la Mancomunidad una sección sobre transversalidad, actuación que hubiese facilitado su difusión. En Villa del Prado publican las noticias relevantes relacionadas con la igualdad en el portal de empleo, sería recomendable su publicación en un ámbito más amplio que trascendiera un solo sector.

En el siguiente gráfico se presenta el grado de cumplimiento de los indicadores de realización de la primera área del Plan de Acción, según la información proporcionada por el Mancomunidad de Los Pinares.

NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE LOS INDICADORES DE REALIZACIÓN



INDICADORES DE RESULTADO

ÁREA 1:EL COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO CON LA IGUALDAD INDICADORES DE RESULTADO			
Objetivo específico	Indicadores de resultado	Resultados seguimiento	Grado de cumplimiento
1. El compromiso político del Ayuntamiento con la igualdad entre hombres y mujeres y con la transversalidad de género es firme y explícito.	<ul style="list-style-type: none"> * Número de áreas en las que se ha explicitado por escrito su compromiso con la igualdad, ya sea a través del documento de compromiso o de sus propios planes de especial relevancia. 	La explicitación se produce casi siempre en los Ayuntamientos de la Mancomunidad.	50%
2. La estructura organizativa del Ayuntamiento facilita la introducción de la transversalidad de género a nivel municipal.	<ul style="list-style-type: none"> * Número de propuestas y decisiones relacionadas con la igualdad que se han trabajado de forma coordinada en el último mes/semestre. * Número de consultas recibidas y atendidas por parte de la Concejalía de Igualdad o Mujer en el último mes/semestre. 	No creado el Servicio de Asesoramiento del área de Mujer, sólo Pelayos de la Sierra ha solicitado asesoramiento.	25%
3. El personal político y técnico del Ayuntamiento, la ciudadanía y agentes claves del municipio conoce la estrategia municipal para la implantación y el desarrollo de la transversalidad de género.	<ul style="list-style-type: none"> * Número de áreas en las que el personal político y técnico afirma conocer en qué consiste el Plan de Acción / Número total de áreas implicadas que contestan el cuestionario. 	3/4	75%

En cuanto a los **resultados** inmediatos obtenidos como consecuencia de la implementación de las actuaciones de la primera área del Plan de Acción, cabe destacar un nivel de cumplimiento **relativamente alto** de los objetivos específicos.

El nivel de cumplimiento del indicador de resultado del objetivo específico 1, referido al compromiso por escrito de las diferentes áreas con la igualdad, es muy alto en el caso de Villa del Prado, y bajo en el caso de Pelayos de la Sierra, Ayuntamiento en el que no se recoge casi nunca en los documentos de especial relevancia el compromiso con la igualdad.

Desde la puesta en marcha del Plan de Acción sólo un Ayuntamiento afirma haber solicitado asesoramiento al Área de Mujer. Lo que indica que habría que impulsar los mecanismos de colaboración y trabajo en la Mancomunidad para facilitar la implantación de la transversalidad de género en la actuación municipal, objetivo específico 2 de esta área.

Según el indicador 4 se puede afirmar que el personal político y técnico de las distintas áreas y concejalías implicadas en el Plan de Acción que han contestado al cuestionario conoce la estrategia municipal de transversalidad de género, el grado de cumplimiento se reduce un poco ya que no se dispone de información relativa a esta pregunta del Ayuntamiento de Colmenar de Arroyo.

En el siguiente gráfico se presenta el grado de cumplimiento de los indicadores de resultado de la primera área del Plan de Acción, según la información proporcionada por el Mancomunidad de Los Pinares.

GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LOS INDICADORES DE RESULTADOS



En las siguientes tablas se presentan los resultados principales del seguimiento realizado en relación a las actuaciones recogidas en la segunda área del Plan de Acción: *Investigación y Conocimiento*. Como ya se ha indicado en la introducción de este informe, sólo se han analizado aquellas actuaciones que los Ayuntamientos de la Mancomunidad de Los Pinares tienen previsto implementar, o iniciar su implementación, antes de diciembre de 2009.

En la primera tabla se evalúa el grado de cumplimiento de los indicadores de realización, que muestran el nivel de ejecución de las diferentes actuaciones. En la segunda, se analizan los resultados obtenidos como consecuencia de la implementación de dichas actuaciones, valorando el grado de cumplimiento de los indicadores de resultado.

INDICADORES DE REALIZACIÓN

ÁREA 2: INVESTIGACIÓN Y CONOCIMIENTO				
	Actuaciones a implementar, total o parcialmente, durante el 2009 ²	Indicadores de realización	Resultados seguimiento	Grado de cumplimiento
OBJETIVO ESPECÍFICO 1	1.1 Utilizar datos de naturaleza cuantitativa y cualitativa, desagregados por sexo, y por otras variables relevantes (edad, nacionalidad, discapacidad, etc.), en todos los estudios e investigaciones que se realizan normalmente en el ámbito municipal y/o desde la Mancomunidad.	* Frecuencia con que se incluyen datos desagregados por sexo y otras variables relevantes en los estudios e investigaciones.	2 de los 3 Ayuntamientos que contestan lo hacen siempre, y uno de ellos a veces.	80%
OBJETIVO ESPECÍFICO 2	2.1 Preparar un Informe Estadístico BIANUAL de Género, que recoja la información estadística más significativa recogida y producida desde las distintas áreas municipales.	* Existencia del Informe. * Número de áreas que han participado en su elaboración-recogida de información/ Número total de áreas implicadas en el Plan.	Sólo Colmenar de Arroyo afirma haber preparado el Informe. Ninguna	25%
OBJETIVO ESPECÍFICO 3	3.1 Asegurar la representación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de consulta pública para recoger información sobre sus necesidades e intereses antes de elaborar actuaciones.	* Número de Aytos. que asegura una representación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de consulta pública / N° total Aytos contestan cuestionario.	3/4	75%

² Cuando sea necesario por motivos de espacio, se utilizará una versión abreviada de las actuaciones en cuestión. Para ver la actuación completa, consultar el Plan de Acción.

ÁREA 2: INVESTIGACIÓN Y CONOCIMIENTO

	Actuaciones a implementar, total o parcialmente, durante el 2009 ²	Indicadores de realización	Resultados seguimiento	Grado de cumplimiento
		<ul style="list-style-type: none"> ✘ Frecuencia con que, en el muestreo de los procesos de consulta pública, en cada área, se da una representación equilibrada. 	Casi siempre	
OBJETIVO ESPECÍFICO 4	3.2 Colaborar con las asociaciones que trabajan por la igualdad y con las asociaciones de mujeres existentes en el municipio con el fin de poder contar con información sobre sus necesidades y demandas.	<ul style="list-style-type: none"> ✘ Existencia de colaboración. ✘ Tipo de información obtenida a través de la colaboración. 	<p>En 3 de los 4 Aytos. existe colaboración</p> <p>Respuestas a demandas e información sobre actividades.</p>	75%
	4.1 Impartir formación básica para el personal político del Ayuntamiento en materia de igualdad y transversalidad de género.	<ul style="list-style-type: none"> ✘ Existencia de formación en igualdad o transversalidad de género en el Plan de Formación. ✘ Número y tipo de acciones formativas realizadas. 	<p>Impartida formación en 1 de los 4 Aytos.</p> <p>Sin especificar.</p>	25%
	4.2 Realizar jornadas formativas, dirigidas al personal técnico y administrativo del Ayuntamiento, con diferentes niveles de especialización, acorde a las necesidades de los diferentes puestos de trabajo y áreas. La formación deberá incluir:	<ul style="list-style-type: none"> ✘ Tipo de jornadas formativas organizadas. ✘ Número total de horas de formación especializada impartida. ✘ Tipo de personal al que se han dirigido las jornadas. 	<p>Jornadas realizadas en 2 de los 4 Aytos.</p> <p>15 horas en Pelayos 34 horas Colmenar</p> <p>Personal político y técnico</p>	50%
	<ul style="list-style-type: none"> ✘ Formación para la utilización de un lenguaje verbal y visual 			

ÁREA 2: INVESTIGACIÓN Y CONOCIMIENTO

	Actuaciones a implementar, total o parcialmente, durante el 2009 ²	Indicadores de realización	Resultados seguimiento	Grado de cumplimiento
	inclusivo y no sexista. * Capacitación para la integración del principio de igualdad en las fases de planificación, ejecución y evaluación y seguimiento de las políticas locales. * Capacitación para la integración del principio de igualdad en los presupuestos públicos.	* Número de mujeres asistentes a alguna jornada formativa/ Número total de mujeres en la plantilla. * Número de hombres asistentes a alguna jornada formativa/ Número total de hombres en la plantilla.	30/14 Pelayos (100%) 27/18 Colmenar (100%) 5/28 Pelayos (17%) 5/8 Colmenar (62%)	
4.3	Incluir, en otras acciones formativas del Ayuntamiento que no sean específicas sobre igualdad, materia sobre la integración del principio de igualdad en el área de que se trate.	* Frecuencia con que se incluye la materia de igualdad en las acciones formativas.	A veces	50%
4.4	Realizar sesiones de intercambio de experiencias, información, recursos y buenas prácticas relacionadas con la igualdad entre los Ayuntamientos y la Mancomunidad.	* Existencia de sesiones de intercambio * Periodicidad de sesiones realizadas. * Áreas participantes en las sesiones.	Se producen en 2 de los 4 Aytos. Sin información Sin información	50%
4.5	Incluir en el temario de las convocatorias de empleo público, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la estrategia de la transversalidad de género.	* Número de bases de convocatoria de empleo público, entre las cinco últimas publicadas, que incluyen de manera explícita materia de igualdad en su temario.	Navas del Rey lo incluye en todas, el resto ninguna.	25%

Las actuaciones recogidas en la segunda área del Plan de Acción obtienen un **grado de realización alto**.

Las áreas implicadas en el plan incorporan siempre o casi siempre la variable sexo en sus estudios o recogida de datos, actuación 1.1, lo que supone un buen inicio para la implementación de actuaciones, medidas o estrategias sensibles al género. Además, se asegura en un alto grado la participación equilibrada por sexos en los procesos de consulta pública. La Mancomunidad dispone de información que le facilitan las asociaciones que conforman el tejido asociativo, como establece la actuación 3.1. Queda pendiente la realización del Informe Estadístico BIANUAL de Género que ha sido realizado exclusivamente en Colmenar de Arroyo, actuación 3.2.

Las actuaciones del área 2 referidas a la formación han sido implementadas en dos de los cuatro Ayuntamientos que han contestado al cuestionario. Se considera por lo tanto un grado de implantación de las actuaciones medio-alto. Aunque la formación básica para el personal político en materia de igualdad y transversalidad de género ha sido incluida sólo en Colmenar del Arroyo, se han realizado jornadas de profundización en materia de igualdad tanto en Colmenar como en Pelayos de la Presa, con una alta participación del personal en plantilla. Villa del Prado no cuenta con un Plan de Formación propio, por lo que no ha realizado dichas jornadas. En cuanto a las acciones formativas dirigidas al personal no específicas de igualdad, solo a veces se incluye materia sobre integración de la perspectiva de género en el ámbito municipal. De manera que las actuaciones 4.1, 4.2 y 4.3 obtienen un grado de implantación del 50%.

De las sesiones de intercambio de experiencias y buenas prácticas relacionadas con la igualdad entre las distintas áreas municipales, dos de los cuatro Ayuntamientos de la Mancomunidad de Los Pinares realizan estos encuentros, lo que corresponde a la actuación 4.4. La igualdad de oportunidades y la transversalidad de género se han incluido de manera explícita en el temario en todas las convocatorias realizadas en Navas del Rey. Esta actuación, la 4.5, queda pendiente de implementar en la Mancomunidad de Los Pinares, periodificada, según lo establecido en el Plan de Acción, para realizar entre agosto 2009 y mayo de 2011, por lo que se dispone tiempo para llevar a cabo su implementación.

En el siguiente gráfico se presenta el grado de cumplimiento de los indicadores de realización de la segunda área del Plan de Acción, según la información proporcionada por el Mancomunidad de Los Pinares.

GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LOS INDICADORES DE REALIZACIÓN



INDICADORES DE RESULTADO

ÁREA 2: INVESTIGACIÓN Y CONOCIMIENTO			
Objetivo específico	Indicadores de resultado	Resultados seguimiento	Grado de cumplimiento
1. El Ayuntamiento genera conocimiento y cuenta con información desagregada por sexo y analizada desde una perspectiva de género en las distintas áreas municipales	<ul style="list-style-type: none"> * N° de áreas en las que el personal afirma tener acceso a información desagregada por sexo y analizada desde una perspectiva de género / N° total de áreas implicadas en el Plan. * Frecuencia con que el personal de cada área implicada suele consultar la información desagregada por sexo y analizada desde una perspectiva de género. 	<p>3/4</p> <p>Es consultada casi siempre</p>	75%
2. Las personas que participan en la toma de decisiones y en la elaboración de políticas y actuaciones públicas, cuentan con información fácilmente accesible sobre la situación de mujeres y hombres en el municipio.	<ul style="list-style-type: none"> * Número de áreas en las que el personal afirma conocer o haber participado en la elaboración del Informe Estadístico Bianual de Género. 	Ninguna	0%
3. El Ayuntamiento recoge de forma sistemática las demandas de las mujeres y los hombres del municipio.	<ul style="list-style-type: none"> * Frecuencia con que el personal de cada área implicada suele utilizar la información desagregada por sexo disponible en su ámbito de actuación sobre las demandas de mujeres y los hombres del municipio. 	Casi siempre	75%

ÁREA 2: INVESTIGACIÓN Y CONOCIMIENTO

Objetivo específico	Indicadores de resultado	Resultados seguimiento	Grado de cumplimiento
	x		
4. El personal político y técnico del Ayuntamiento tiene la sensibilización y la capacidad técnica necesarias para aplicar la perspectiva de género en su trabajo	x Número de áreas en las que el personal ha participado al menos en una acción formativa en igualdad o transversalidad/ N° total áreas implicadas en el Plan que contestan al cuestionario.	3/4	75%

En cuanto a los **resultados** inmediatos obtenidos como consecuencia de la implementación de las actuaciones de la segunda área del Plan de Acción, cabe destacar un nivel de cumplimiento **alto** de los objetivos específicos. Así el nivel de cumplimiento del indicador de resultado del objetivo específico 1 es muy alto. Sólo el Ayuntamiento de Villa del Prado no ha respondido a estas cuestiones, por lo que se reduce algo el grado de cumplimiento de los objetivos específicos de la Mancomunidad. El objetivo específico 3 también se cumple a un nivel muy alto, dado que casi siempre se recogen las demandas de la ciudadanía desagregando por sexos la información.

El alto grado de participación en acciones formativas de las áreas y concejalías implicadas en el Plan de Acción indica que se ha iniciado el proceso de capacitación técnica y sensibilización necesaria para aplicar la perspectiva de género en su trabajo, objetivo específico 4 del área 2.

El objetivo específico 2 se cumple en un grado nulo, esto es debido a que exclusivamente el Ayuntamiento de Colmenar del Arroyo ha realizado el Informe Estadístico Bianual de Género que recoja la información estadística más relevante, y ningún área de las que han completado el cuestionario ha participado en su elaboración.

En el siguiente gráfico se presenta el grado de cumplimiento de los indicadores de resultado de la segunda área del Plan de Acción, según la información proporcionada por el Mancomunidad de Los Pinares.

GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LOS INDICADORES DE RESULTADOS



GRADO DE REALIZACIÓN Y RESULTADOS OBTENIDOS: ÁREA 3

En las siguientes tablas se presentan los resultados principales del seguimiento realizado en relación a las actuaciones recogidas en la tercera área del Plan de Acción: *Programas, Proyectos y Actuaciones Municipales*. Como ya se ha indicado en la introducción de este informe, sólo se han analizado aquellas actuaciones que los Ayuntamientos de la Mancomunidad de Los Pinares tienen previsto implementar, o iniciar su implementación, antes de diciembre de 2009.

En la primera tabla se evalúa el grado de cumplimiento de los indicadores de realización, que muestran el nivel de ejecución de las diferentes actuaciones. En la segunda, se analizan los resultados obtenidos como consecuencia de la implementación de dichas actuaciones, valorando el grado de cumplimiento de los indicadores de resultado.

INDICADORES DE REALIZACIÓN

ÁREA 3: PROGRAMAS, PROYECTOS Y ACTUACIONES MUNICIPALES					
	Actuaciones a implementar, total o parcialmente, durante el 2009 ³	Indicadores de realización	Resultados seguimiento	Grado de cumplimiento	
OBJETIVO ESPECÍFICO 1	1.1	Elaborar una lista de verificación autoaplicable, para asegurar la incorporación de la perspectiva de género en programas, proyectos y/o actuaciones que se realizan desde las distintas áreas municipales.	* Existencia de la lista de verificación.	Existe dicha lista en 2 de los 4 Aytos.	50%
	1.2	Difundir la lista de verificación entre el personal del Ayuntamiento a través de los canales que se especifican a continuación: <ul style="list-style-type: none"> * La sección de transversalidad de género de la página web de la Mancomunidad. * Envío por correo electrónico a las personas responsables de cada área para su posterior distribución entre todo el personal. * Reuniones presenciales en cada área municipal. 	* Número de áreas a las que se ha distribuido la lista de verificación.	Ninguna.	0%

³ Cuando sea necesario por motivos de espacio, se utilizará una versión abreviada de las actuaciones en cuestión. Para ver la actuación completa, consultar el Plan de Acción.

ÁREA 3: PROGRAMAS, PROYECTOS Y ACTUACIONES MUNICIPALES

	Actuaciones a implementar, total o parcialmente, durante el 2009 ³	Indicadores de realización	Resultados seguimiento	Grado de cumplimiento
OBJETIVO ESPECÍFICO 2	2.1 Crear herramientas (bases de datos, cuestionarios, formularios, etc.) para la recogida de datos desagregados por sexo sobre el acceso de mujeres y hombres a los recursos municipales, tales como instalaciones, servicios y actividades. Dependiendo del recurso o servicio en cuestión, estas herramientas también deben incluir otras variables relevantes, tales como edad, nacionalidad o discapacidad.	* Frecuencia con la que se incluye la variable sexo en la recogida de datos sobre el acceso de la ciudadanía a los recursos municipales, por área municipal.	A veces	50%
	2.2 En la realización de actividades municipales, adaptar los horarios de encuentro a las necesidades específicas de mujeres y de hombres.	* Frecuencia con la que se adaptan los horarios de encuentro a las necesidades específicas de mujeres y de hombres, por área municipal.	Siempre	100%
	2.3 En la realización de actividades municipales, adaptar los lugares de encuentro a las necesidades específicas de mujeres y de hombres, teniendo en cuenta aspectos como los que se señalan a continuación: <ul style="list-style-type: none"> * Accesibilidad y comunicación * Iluminación * Seguridad 	* Frecuencia con la que se adaptan los lugares de encuentro a las necesidades específicas de mujeres y hombres, por área municipal.	Siempre	100%

ÁREA 3: PROGRAMAS, PROYECTOS Y ACTUACIONES MUNICIPALES

	Actuaciones a implementar, total o parcialmente, durante el 2009 ³	Indicadores de realización	Resultados seguimiento	Grado de cumplimiento	
OBJETIVO ESPECÍFICO 4	2.4	Durante el desarrollo de las diferentes actividades municipales, facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	<ul style="list-style-type: none"> ✘ Frecuencia con la que se facilita la conciliación durante el desarrollo de actividades, por área municipal. 	Siempre o casi siempre	90%
	4.2	Divulgar ampliamente las convocatorias de subvención pública, por ejemplo, a través de su difusión en los medios de comunicación municipal (revista, radio, televisión, etc.) y de su publicación en la página web del Ayuntamiento.	<ul style="list-style-type: none"> ✘ Tipo de medios que se utilizan habitualmente para difundir las convocatorias de subvención pública. 	<ul style="list-style-type: none"> ✘ Web ✘ Tablón de Anuncios ✘ Vías oficiales 	100%

El **grado de realización** de las actuaciones recogidas en la tercera área del Plan de Acción es **relativamente alto**, lo que indica que la Mancomunidad ha iniciado la implementación de medidas que tienen como objetivo principal la incorporación de la perspectiva de género en la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación las diferentes medidas y actuaciones municipales.

En este sentido cabe destacar que según los datos proporcionados por los Ayuntamientos, se ha creado la lista de verificación en dos de ellos, Pelayos de la Presa y Colmenar del Arroyo. Villa del Prado especifica que han optado por otros instrumentos para asegurar la incorporación de la perspectiva de género en programas, proyecto y actuaciones

municipales, actuación 1.1. Sin embargo la lista de verificación, en los casos en los que ha sido realizada, no ha sido difundida, quedando pendiente la actuación 1.2.

La frecuencia con la que se crean las herramientas para la recogida de datos desagregados por sexo sobre el acceso de mujeres y hombres a los recursos municipales no es muy alta, sólo a veces se realiza esta recopilación información esencial para conocer las necesidades y condiciones de mujeres y hombres en la Mancomunidad. El grado de realización de la actuación 3.1 es bajo.

Por el contrario se detecta un alto grado de realización en las actuaciones de la Mancomunidad destinadas a la implementación de la perspectiva de género en la ejecución de actividades municipales, permitiendo un acceso igualitario de mujeres y hombres. Siempre se adaptan los horarios y los lugares, y, se facilita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral durante el desarrollo de las diferentes actividades municipales, según lo contemplado en las actuaciones 2.2, 2.3 y 2.4.

La difusión de las convocatorias de subvención pública se realiza en primer lugar a través de la página web, en segundo lugar a través de los tableros de anuncios de los Ayuntamientos y finalmente mediante vías oficiales, asegurando así la divulgación amplia de las convocatorias, actuación 4.2 del área tres.

En el siguiente gráfico se presenta el grado de cumplimiento de los indicadores de realización de la tercera área del Plan de Acción, según la información proporcionada por el Mancomunidad de Los Pinares.

NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE LOS INDICADORES DE REALIZACIÓN



INDICADORES DE RESULTADO

ÁREA 3: PROGRAMAS, PROYECTOS Y ACTUACIONES MUNICIPALES				
Objetivo específico	Indicadores de resultado	Resultados seguimiento	Grado de cumplimiento	
1. El personal del Ayuntamiento cuenta con herramientas concretas para poder incorporar una perspectiva de género en su metodología habitual de trabajo.	* N° de áreas en las que se conoce las herramientas existentes para incorporar una perspectiva de género en su metodología habitual de trabajo/ N° total áreas contestan cuestionario.	Ninguna	0%	
	* N° de Aytos. en las que se afirma haber utilizado durante el último mes las herramientas existentes para incorporar una perspectiva de género en su metodología habitual de trabajo/ N° total Aytos. que contestan cuestionario.	-		
2. La metodología de trabajo para la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de programas, proyectos y/o actuaciones municipales incluye una perspectiva de género.	* Número de Aytos. en los que se afirma incorporar la perspectiva de género en la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de programas, proyectos y actuaciones, pudiendo dar ejemplos concretos de cómo lo hace/ Número Aytos contestan cuestionario.	1/4	25%	
3. Los procesos de contratación del Ayuntamiento promueven la igualdad entre mujeres y hombres.	* Aplicación del criterio: obtención de puntuación en relación con la capacidad de ejecutar el contrato desde la perspectiva de género.	No aplicado el criterio	0%	

En cuanto a los **resultados** inmediatos obtenidos como consecuencia de la implementación de las actuaciones de la tercera área del Plan de Acción, cabe destacar un nivel de cumplimiento **bajo** de los objetivos específicos. Así el nivel de cumplimiento del indicador de resultado del objetivo específico 1 es nulo, ya que las herramientas como la lista de verificación han sido creadas en uno de los Ayuntamientos pero no han sido difundidas. Lo que dificulta que el personal cuente con herramientas para la incorporación de la perspectiva de género.

El objetivo específico 2 también se cumple a un nivel bajo, dado que un Ayuntamiento, Navas del Rey, de cuatro afirma incorporar la perspectiva de género en la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de programas, proyectos y actuaciones municipales. Para impulsar el cumplimiento de este objetivo se deben implementar cuanto antes las actuaciones destinadas a facilitar la incorporación de la perspectiva de género en la metodología de trabajo. En ninguno de los procesos de contratación de la Mancomunidad se han incorporado criterios que concedan mayor puntuación a las empresas capaces de ejecutar el contrato desde la perspectiva de género.

En el siguiente gráfico se presenta el grado de cumplimiento de los indicadores de resultado de la tercera área del Plan de Acción, según la información proporcionada por el Mancomunidad de Los Pinares.

GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LOS INDICADORES DE RESULTADOS



En las siguientes tablas se presentan los resultados principales del seguimiento realizado en relación a las actuaciones recogidas en la cuarta área del Plan de Acción: *Lenguaje y comunicación*. Como ya se ha indicado en la introducción de este informe, sólo se han analizado aquellas actuaciones que los Ayuntamientos de la Mancomunidad de Los Pinares tienen previsto implementar, o iniciar su implementación, antes de diciembre de 2009.

En la primera tabla se evalúa el grado de cumplimiento de los indicadores de realización, que muestran el nivel de ejecución de las diferentes actuaciones. En la segunda, se analizan los resultados obtenidos como consecuencia de la implementación de dichas actuaciones, valorando el grado de cumplimiento de los indicadores de resultado.

INDICADORES DE REALIZACIÓN

ÁREA 4: LENGUAJE Y COMUNICACIÓN					
	Actuaciones a implementar, total o parcialmente, durante el 2009 ⁴	Indicadores de realización	Resultados seguimiento	Grado de cumplimiento	
OBJETIVO ESPECÍFICO 1	1.1	Elaborar un protocolo de actuación para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje verbal y visual en las declaraciones públicas y en la documentación del Ayuntamiento.	* Existencia del protocolo de actuación.	Existe protocolo en 1 de los 4 Ayuntamientos.	25%
	1.2	Llevar el protocolo al Pleno Municipal para su aprobación, presentarlo y difundirlo entre el personal político y técnico del Ayuntamiento, incidiendo en el carácter obligatorio del mismo.	* Presentación y aprobación de la propuesta en el pleno. * Difusión de la propuesta. * Número de áreas en las que se indica conocer el protocolo de actuación/Número total de áreas implicadas en el plan.	No presentado en pleno - 2 Ayuntamientos afirman conocer el protocolo	20%
	1.3	Instalar en los equipos informáticos del Ayuntamiento un programa de corrección del lenguaje sexista.	* Número de áreas en las que se indica haber instalado el programa de corrección.	2 áreas	50%
	1.4	Realizar un taller práctico sobre el uso del programa para la corrección del lenguaje sexista con el personal técnico del Ayuntamiento.	* Número de horas impartidas. * Número de hombres participantes en el taller/ Número total de hombres en la plantilla. * Número de mujeres	No realizado	0%

⁴ Cuando sea necesario por motivos de espacio, se utilizará una versión abreviada de las actuaciones en cuestión. Para ver la actuación completa, consultar el Plan de Acción.

ÁREA 4: LENGUAJE Y COMUNICACIÓN

	Actuaciones a implementar, total o parcialmente, durante el 2009 ⁴	Indicadores de realización	Resultados seguimiento	Grado de cumplimiento
		participantes en el taller/ Número total de mujeres en la plantilla. * Número de áreas participantes/Número total de áreas implicadas en el plan.		
OBJETIVO ESPECÍFICO 2	2.1 Diversificar los canales de difusión de la información con el fin de llegar a mujeres y a hombres por igual, por ejemplo: <ul style="list-style-type: none"> * A través del buzoneo y de las asociaciones municipales. * A través de la pagina web y de la revista municipal. * En lugares como paradas y medios de transporte, centros deportivos, centros educativos, centros culturales, centros sanitarios, lugares de compra, etc. 	* Tipo de canales de difusión utilizados habitualmente para difundir información a la ciudadanía, por área.	1. Tablón 2. Cartelería 3. Web 4. Teléfono 5. Boca a boca	100%

El **grado de realización** de las actuaciones recogidas en la cuarta área del Plan de Acción es **bajo**, lo que indica que el Ayuntamiento ha iniciado la implementación de medidas que tienen como objetivo principal una comunicación municipal desde la perspectiva de género, pero es necesario dar un impulso para implementar aquellas actuaciones iniciadas sólo parcialmente.

Así la elaboración de un protocolo para la aplicación de un lenguaje inclusivo y no sexista en las comunicaciones de la Mancomunidad de Los Pinares se ha realizado exclusivamente en Villa del Prado pero no ha sido difundido. Las áreas de Servicios Sociales y Violencia de los Ayuntamientos de Navas del Rey y Colmenar del Arroyo han instalado el programa informático para la detección y mejora del lenguaje no sexista. Sin embargo, en los Ayuntamientos de la Mancomunidad no se ha realizado el taller práctico de uso del programa informático, lo que podría extender su uso. Las actuaciones 1.1, 1.2, 1.3 y 1.4 quedan así parcialmente realizadas.

Por último, el grado de ejecución de la actuación 2.1 es muy alto, ya que los Ayuntamientos diversifican sus canales de información con el fin de llegar a mujeres y hombres por igual. En el siguiente gráfico se presenta el grado de cumplimiento de los indicadores de realización de la cuarta área del Plan de Acción.

NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE LOS INDICADORES DE REALIZACIÓN



INDICADORES DE RESULTADO

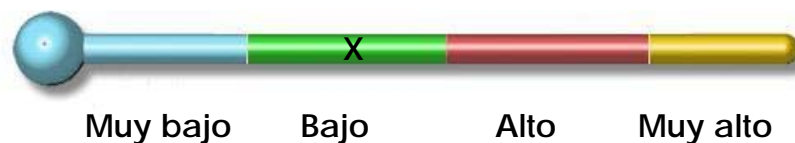
ÁREA 4: LENGUAJE Y COMUNICACIÓN			
Objetivo específico	Indicadores de resultado	Resultados seguimiento	Grado de cumplimiento
1. El Ayuntamiento utiliza un lenguaje verbal y visual inclusivo y no sexista.	* N° de áreas que indican conocer las pautas para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje visual y verbal.	2/4	40%
	* N° de áreas municipales implicadas en el plan de acción que indica haber consultado las pautas durante el último mes	Ninguna	
	* N° Aytos. que indican haber utilizado en el último mes el programa informático de autocorrección para la aplicación de un lenguaje no sexista	1/4	
	* N° áreas municipales implicadas en las que se indica saber cómo se aplica lenguaje no sexista pudiendo dar ejemplos concretos.	3/4 Aytos. afirman saber usar el lenguaje no sexista pero ninguno describe estrategias concretas de su uso	

En cuanto a los **resultados** inmediatos obtenidos como consecuencia de la implementación de las actuaciones de la cuarta área del Plan de Acción, cabe destacar el nivel de cumplimiento del indicador de resultado del objetivo específico 1 es **relativamente bajo**.

Un alto porcentaje de Ayuntamientos afirma saber utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista, sin embargo ninguno de los cuestionarios ha completado el apartado en el que se solicita especificar la estrategia de uso de lenguaje no sexista aplicada. Las pautas establecidas por los Ayuntamientos para facilitar el uso del lenguaje inclusivo no son ampliamente conocidas, lo que dificulta la correcta aplicación y consulta.

En el siguiente gráfico se presenta el grado de cumplimiento de los indicadores de resultado de la cuarta área del Plan de Acción, según la información proporcionada por el Mancomunidad de Los Pinares.

GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LOS INDICADORES DE RESULTADOS



En las siguientes tablas se presentan los resultados principales del seguimiento realizado en relación a las actuaciones recogidas en la quinta área del Plan de Acción: *Composición y características de la plantilla del Ayuntamiento*. Como ya se ha indicado en la introducción de este informe, sólo se han analizado aquellas actuaciones que los Ayuntamientos de la Mancomunidad de Los Pinares tienen previsto implementar, o iniciar su implementación, antes de diciembre de 2009.

En la primera tabla se evalúa el grado de cumplimiento de los indicadores de realización, que muestran el nivel de ejecución de las diferentes actuaciones. En la segunda, se analizan los resultados obtenidos como consecuencia de la implementación de dichas actuaciones, valorando el grado de cumplimiento de los indicadores de resultado.

INDICADORES DE REALIZACIÓN

ÁREA 5: COMPOSICIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO					
	Actuaciones a implementar, total o parcialmente, durante el 2009 ⁵	Indicadores de realización	Resultados seguimiento	Grado de cumplimiento	
OBJETIVO 2	2.1	Revisar las novedades introducidas por la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres y por la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público con el fin de negociar su inclusión en el Convenio Colectivo y/u otros reglamentos aplicables en la Mancomunidad y los Ayuntamientos.	* Negociación con la representación legal de la plantilla llevada a cabo.	Negociación realizada en 1 de los 4 Aytos.	25%
	2.2	Negociar la inclusión en el convenio colectivo o acuerdo similar de una cláusula específica expresando el compromiso con la Igualdad entre mujeres y hombres.	* Negociación con la representación legal de la plantilla llevada a cabo para la inclusión de la cláusula.	Negociación realizada en 1 de los 4 Aytos.	25%
OBJETIVO 3	3.2	Utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista en las convocatorias y anuncios de ofertas de empleo, tanto en relación a la denominación del puesto ofertado como en las referencias a las funciones, tareas y responsabilidades del puesto.	* Número de ofertas, entre las cinco últimas que se hayan realizado, que utilizan un lenguaje inclusivo y no sexista, evitando los genéricos masculinos.	En Navas del Rey todas, en Pelayos de la Presa ninguna. Sin información sobre el resto	25%

⁵ Cuando sea necesario por motivos de espacio, se utilizará una versión abreviada de las actuaciones en cuestión. Para ver la actuación completa, consultar el Plan de Acción.

ÁREA 5: COMPOSICIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO

	Actuaciones a implementar, total o parcialmente, durante el 2009 ⁵	Indicadores de realización	Resultados seguimiento	Grado de cumplimiento
3.3	Ampliar los canales de difusión de las ofertas de empleo de la Mancomunidad y de los Ayuntamientos asegurando una amplia difusión de las mismas entre mujeres y hombres.	<ul style="list-style-type: none"> ✘ Canales de difusión utilizados habitualmente. 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Tablón de anuncios del Ayuntamiento 2. Web 3. Vías oficiales 4. Teléfono 	100%
3.4	Programar acciones formativas específicamente dirigidas a mujeres o hombres para facilitar su acceso a categorías profesionales y puestos de responsabilidad en los que esté infrarrepresentado uno de los dos sexos.	<ul style="list-style-type: none"> ✘ Estudio de categorías y puestos en los que esté infrarrepresentado uno de los sexos ✘ N° acciones formativas realizadas 	<ul style="list-style-type: none"> No realizado - 	-
3.6	Garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales de selección y/u otros órganos análogos para el acceso a la función pública de la Mancomunidad y de los Ayuntamientos.	<ul style="list-style-type: none"> ✘ Número de tribunales, entre los cinco últimos que se han constituido, que cumplen con el criterio de representación equilibrada por sexo.⁶ 	3 de los 4 Ayuntamientos afirman cumplir el criterio	75%

El **grado de realización** de las actuaciones recogidas en la quinta área del Plan de Acción es **relativamente alto**, lo que indica que la Mancomunidad ha trabajado en una composición equilibrada por sexo de la plantilla y pretende garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo público.

⁶ Por composición equilibrada por sexo entendemos que ninguno de los dos sexos supere el 60% del total de integrantes del tribunal.

La difusión de los canales de información para diversificar la comunicación de las ofertas de empleo es uno de los puntos fuertes de la Mancomunidad, se utilizan diversos canales para ello, cumpliendo así con la implementación de la actuación 3.3. La representación equilibrada en los órganos de selección para el acceso a la función pública de la Mancomunidad y de los Ayuntamientos, actuación 3.6, se cumple en la mayoría de los casos.

Respecto al uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en la redacción de las convocatorias de ofertas de empleo obtiene un grado de realización relativamente bajo, por lo que se recomienda impulsar el uso de un lenguaje inclusivo, como ya se recomendó en los comentarios de los indicadores del área 4. La actuación 3. 4 está pendiente de implementar aunque la periodificación impuesta es más amplia, el plazo para llevarla a cabo finaliza en mayo de 2011.

Por último, la negociación con la Representación Legal de la Plantilla de la inclusión de las novedades introducidas por la Ley para la Igualdad efectiva, y la inclusión en el Convenio Colectivo de una cláusula específica que recoja el compromiso de los Ayuntamientos con la igualdad ha sido realizada en uno de los cuatro Ayuntamientos.

En el siguiente gráfico se presenta el grado de cumplimiento de los indicadores de realización de la quinta área del Plan de Acción, según la información proporcionada por el Mancomunidad de Los Pinares.

NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE LOS INDICADORES DE REALIZACIÓN



INDICADORES DE RESULTADO

ÁREA 5: COMPOSICIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO			
Objetivo específico	Indicadores de resultado	Resultados seguimiento	Grado de cumplimiento
2. El Convenio Colectivo y/u otros reglamentos aplicables en el Ayuntamiento están adaptados a la normativa vigente y existen mecanismos para garantizar la incorporación de una perspectiva de género en los mismos.	<ul style="list-style-type: none"> ✘ Existencia en el convenio colectivo de algunos o varios de los aspectos negociados con la Representación Legal de la Plantilla 	No se dispone de los datos necesarios para la evaluación de este indicador.	-
3. El Ayuntamiento garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso de mujeres y hombres al empleo público, específicamente en los procesos relacionados con la elaboración de ofertas, la selección y la contratación.	<ul style="list-style-type: none"> ✘ Las personas responsables de la elaboración de ofertas, la selección y la contratación del personal indican haber aplicado el protocolo de actuación, durante el último mes/semestre. ✘ Número de mujeres contratadas a través de los últimos cinco procesos de selección. ✘ Número de hombres contratados a través de los últimos cinco procesos de selección. 	<p>No existe el protocolo.</p> <p>4 mujeres contratadas de media en los Aytos. contestan al cuestionario</p> <p>3,5 hombres contratados de media en los Aytos. que contestan cuestionario.</p>	50%

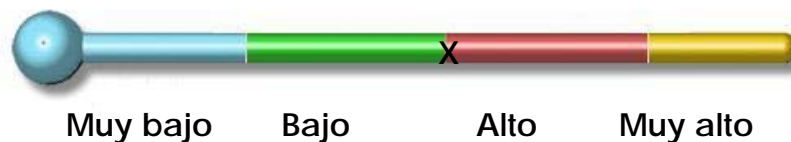
En cuanto a los **resultados** inmediatos obtenidos como consecuencia de la implementación de las actuaciones de la quinta área del Plan de Acción, cabe destacar el nivel de cumplimiento del indicador de resultado del objetivo específico 3 es **relativamente alto**. Durante el último semestre se han contratado el mismo número de mujeres que de

hombres en los Ayuntamientos de la Mancomunidad de Los Pinares, luego, con el análisis de los datos de contratación recibidos se puede asegurar que se cumple el objetivo de garantizar igualdad de trato y de oportunidades en el acceso de mujeres y hombres al empleo público, específicamente en los procesos relacionados con la elaboración de ofertas, la selección y la contratación. Al estar periodificada la implementación de la actuación 3.1 para 2010, actuación relativa a la realización de un protocolo para la incorporación del principio de igualdad en la selección y contratación de nuevo personal, no puede ser valorado el primer indicador del objetivo 3.

Por último no puede valorarse la inclusión específica de ciertos aspectos relativos a la igualdad de género en la Negociación Colectiva porque no se dispone de información sobre este aspecto.

En el siguiente gráfico se presenta el grado de cumplimiento de los indicadores de resultado de la quinta área del Plan de Acción, según la información proporcionada por el Mancomunidad de Los Pinares.

GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LOS INDICADORES DE RESULTADOS



EVALUACIÓN DEL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN

El objetivo de la evaluación del proceso de implementación es analizar la gestión y ejecución del Plan de Acción para la Implantación y Desarrollo de la Transversalidad de Género en la Administración Local, prestando especial atención a los elementos facilitadores y las dificultades encontradas. Este análisis proporciona información valiosa que permite realizar los ajustes y rectificaciones necesarios para garantizar el mayor impacto posible del Plan.

En la siguiente tabla se presentan los resultados principales de la evaluación del proceso de implementación, que se ha llevado a cabo a través de los indicadores de proceso especificados en la primera columna.

INDICADORES PARA EVALUAR EL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN

Indicadores de proceso	Resultados seguimiento	Grado de cumplimiento
1. Número de concejalías implicadas en el plan de acción/ Número de concejalías existentes en el Ayuntamiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sin información, Pelayos de la Presa ▪ 19 /19 Navas del Rey ▪ 6/6 Villa del Prado ▪ 4 implicadas en el Plan Acción en Colmenar del Arroyo 	80%
2. Número de Ayuntamientos que han contestado el cuestionario/ Número de Ayuntamientos conforman la Mancomunidad	4/ 10	40%
3. Grado de ejecución: Número de actuaciones implementadas/ Número de actuaciones previstas	Se han implementado 19 de las 33 actuaciones que el Ayuntamiento tenía previsto implementar, total o parcialmente, durante el año 2009.	57%
4. Elementos facilitadores en el desarrollo del plan de acción.	El apoyo técnico de IDEL	
5. Obstáculos en el desarrollo del plan de acción.	La falta de personal especializado	
6. Número de concejalías/ áreas de los Ayuntamientos que consideran que su metodología de trabajo ha mejorado con la implementación del Plan de Acción/Número de cuestionarios completados.	9/11	81%

Según la información proporcionada por las distintas áreas de los Ayuntamientos de la Mancomunidad de Los Pinares que han completado los cuestionarios, los porcentajes de participación de todas las Concejalías de los respectivos Ayuntamientos están implicadas en el Plan de Acción para la Implantación y Desarrollo de la Transversalidad de Género son un 100% en los Ayuntamientos de Navas del Rey y Villa del Prado. Para Colmenar del Arroyo y Pelayos de la Presa no es posible calcular el porcentaje por falta de información. Calculando un promedio de participación se ha optado por calificar como alto el **nivel de participación**. Teniendo en cuenta que la transversalidad de género propone la incorporación del principio de igualdad en todas las políticas y áreas municipales, una amplia participación por parte de las diferentes concejalías del Ayuntamiento facilita, sin duda, la puesta en marcha de esta estrategia.

El número de Ayuntamientos que han enviado información para el análisis del seguimiento son cuatro de diez que conforman la Mancomunidad, información considerada representativa de la implementación de las actuaciones 2009 del Plan de Acción de la Mancomunidad.

El grado de implementación de las actuaciones analizadas es intermedio-alto. En total, el Ayuntamiento tenía previsto implementar, total o parcialmente, treinta y tres actuaciones durante el año 2009. Se ha iniciado o completado la implementación de diecinueve de ellas, por lo que el grado de implementación es de un 57%. Cabe destacar que algunas de las actuaciones pendientes de implementar se encuentran dentro del periodo de implementación hasta marzo 2011, por lo que existe margen para llevarlas a cabo.

En la siguiente tabla se presenta un resumen del estado de implementación de todas las actuaciones analizadas en este informe de seguimiento.

	Actuación	Actuación Implementada total o parcialmente	Actuación pendiente de implementar
ÁREA 1	1.1	✓	
	1.2		✓
	2.1	✓	
	2.2	✓	
	3.1		✓
	3.2		✓
	3.3		✓
ÁREA 2	1.1	✓	
	2.1		✓
	3.1	✓	
	3.2	✓	
	4.1		✓
	4.2	✓	
	4.3	✓	
	4.4	✓	
4.5		✓	
ÁREA 3	1.1	✓	
	1.2		✓
	2.1	✓	

	Actuación	Actuación Implementada total o parcialmente	Actuación pendiente de implementar
ÁREA 3	2.2	✓	
	2.3	✓	
	2.4	✓	
	4.2	✓	
ÁREA 4	1.1		✓
	1.2		✓
	1.3	✓	
	1.4		✓
ÁREA 5	2.1	✓	
	2.1		✓
	2.2		✓
	3.2		✓
	3.3	✓	
	3.4		✓
	3.6	✓	

Por último, en relación a los **elementos que han facilitado la implementación del Plan de Acción**, se destaca el apoyo técnico prestada por la Asistencia Técnica de IDEL, encontrando en la mayoría de los casos que han existido factores facilitadores aunque sin desarrollar mucho su contenido. En cuanto a las **dificultades**, se señala la falta de personal especializado en materia de igualdad y transversalidad de género, exceptuando al Ayuntamiento de Navas del Rey, que no han detectado dificultades en la implementación del plan es su conjunto. Villa del Prado considera que la implementación del Plan se encuentra en una fase inicial, por lo que no le es posible detectar facilidades y/o dificultades.

El 75% de los Ayuntamientos asegura que su metodología de trabajo ha mejorado con el desarrollo del Plan de Acción para la transversalidad de género, resaltando la capacidad para tener en cuenta las necesidades de su ciudadanía, tanto hombres como mujeres, y mejorando la resolución de conflictos con el personal en plantilla de los Ayuntamientos.

CONCLUSIONES

El objetivo de este informe ha sido dar seguimiento a la ejecución de los objetivos y actuaciones del Plan de Acción, elaborado en el Mancomunidad de Los Pinares, en el marco del Programa de Implantación y Desarrollo de la Transversalidad de Género en la Administración Local, de la Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Madrid. El seguimiento se ha centrado en aquellos objetivos y actuaciones que el Mancomunidad de Los Pinares tenía previstas implementar, o iniciar su implementación, antes de diciembre de este año, siguiendo la temporalización establecida en el propio Plan de Acción.

En concreto, se ha realizado un análisis y valoración de la ejecución de las actuaciones del Plan de Acción, evaluando el grado de cumplimiento de los indicadores de realización, así como un análisis de los resultados obtenidos de la implementación de las actuaciones, evaluando el grado de cumplimiento de los indicadores de resultado.

Así mismo, se ha realizado un análisis del propio proceso de implementación, prestando especial atención a las dificultades y elementos facilitadores que los Ayuntamientos que componen la Mancomunidad de Los Pinares han encontrado durante dicho proceso de implementación.

Realizando una valoración conjunta, cabe destacar que se detecta un alto nivel de ejecución de las actuaciones de las siguientes áreas,

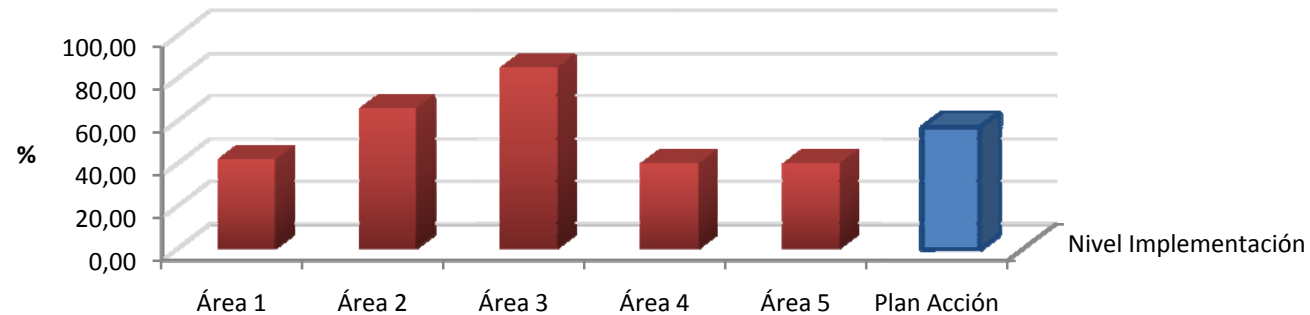
- × Área 2: Investigación y conocimiento
- × Área 3: Programas, proyectos y actuaciones municipales
- × Área 5: Composición y características del plantilla del Ayuntamiento

Sin embargo, se muestra un bajo nivel de implementación de las actuaciones, respecto a lo previsto en el Plan de Acción, en las siguientes áreas,

- × Área 1: El compromiso del Ayuntamiento con la igualdad
- × Área 4: Lenguaje y comunicación

La gráfica siguiente, refleja el nivel de implementación hasta el momento de las actuaciones por Áreas y el porcentaje medio de implementación del Plan de Acción, en relación a las actuaciones cuya ejecución estaba prevista antes de diciembre de este año.

Nivel Implementación

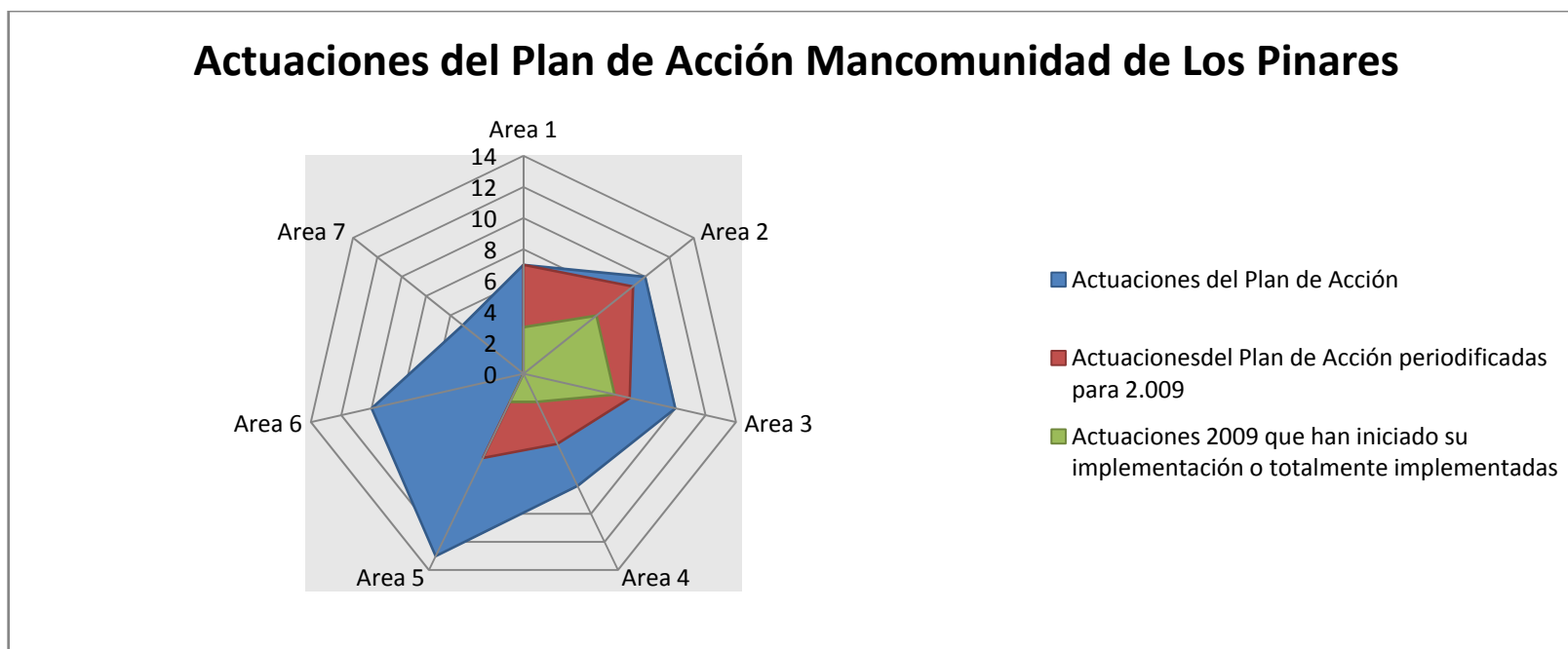


Elaboración propia. **Fuente:** Mancomunidad de Los Pinares

Teniendo en cuenta que el Mancomunidad de Los Pinares se encuentra en el inicio de la fase de implementación del Plan de Acción, la posibilidad de realizar recomendaciones y profundizar en ellas es limitada por ahora.

No obstante, en función del análisis realizado y teniendo en cuenta las dificultades y los elementos facilitadores encontrados, la Asistencia Técnica recomienda seguir trabajando en la misma línea, apoyándose de personal especializado, para la adecuada implementación del resto de actuaciones incluidas en el Plan de acción.

El gráfico siguiente refleja en área azul todas las actuaciones definidas en el Plan de Acción de la Mancomunidad de Los Pinares. El área roja indica las actuaciones del Plan de Acción cuya periodificación se ha marcado para el año 2.009, éstas suponen un 57% del total de actuaciones definidas. En color verde aparecen señaladas las actuaciones periodificadas para 2009 que han iniciado su implementación, las cuáles suponen un 52% de todas las periodificadas para 2009. El área de color azul no ocupado por otras áreas supone, por lo tanto, las medidas y actuaciones reflejadas en el Plan de Acción que deberán implantarse a lo largo de la periodificación establecida en el Plan de Acción.



Desde la Asistencia Técnica se considera recomendable dar un impulso a la fase de implementación, iniciando cuando antes la ejecución de las actuaciones que aún se encuentran pendientes de implementar, siguiendo la temporalización establecida en el propio Plan de Acción.

Así mismo, se recomienda realizar evaluaciones y seguimientos periódicos, a fin de valorar los avances producidos en la implementación, de forma comparativa respecto a las evaluaciones anteriores, tanto en el grado de realización como en los resultados obtenidos.

Una vez finalizado el periodo de ejecución del Plan de Acción, se recomienda realizar una evaluación final, en la que además de analizarse el grado de realización de todas las actuaciones del Plan de Acción y los resultados obtenidos de su implementación, debe valorarse el impacto del Plan de Acción e su conjunto.

La Asistencia Técnica ha facilitado al Mancomunidad de Los Pinares un sistema de indicadores, a fin de poder realizar adecuadamente el seguimiento y evaluaciones, tanto periódicas como finales, para valorar el impacto y la efectividad de las actuaciones implementadas en el marco del Plan de Acción.

ACTUACIONES A IMPLEMENTAR, TOTAL O PARCIALMENTE, DURANTE EL AÑO 2009

	Actuación (resumen)	Temporalización
ÁREA 1	1.1. Incluir en documentos básicos de la Mancomunidad y de los Ayuntamientos, como en los planes de especial relevancia de las distintas áreas, el compromiso de la institución con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y, en particular, con la transversalidad de género.	Septiembre- Diciembre 2009.
	1.2. Presentar el Plan de Acción para la implantación y el desarrollo de la transversalidad de género en el Pleno Municipal del Ayuntamiento para su aprobación.	Octubre 2009
	2.1. Promover la presencia de la Concejalía de Igualdad/Mujer en los principales organismos de decisión política del Ayuntamiento (Comisión de gobierno, Patronatos, Tenencias de Alcaldía, etc.)	Agosto 2009 - Mayo 2011
	2.2. Incluir de forma explícita, entre las funciones de la Concejalía de Igualdad/Mujer, la de prestar asesoramiento al resto de áreas en la incorporación de la perspectiva de género y promover que todas las políticas públicas municipales sean igualitarias.	Septiembre 2009
	3.1. Presentar el Plan a las personas con responsabilidad política directamente implicadas en la ejecución del mismo. (Es recomendable que la presentación la realice el alcalde o la alcaldesa).	Septiembre 2009
	3.2. Presentar el Plan al personal técnico y administrativo de la plantilla.	Octubre 2009
	3.3. Crear una sección sobre transversalidad de género en la página web de la Mancomunidad Los Pinares.	Noviembre 2009
ÁREA 2	1.1. Utilizar datos de naturaleza cuantitativa y cualitativa, desagregados por sexo, y por otras variables relevantes (edad, nacionalidad, discapacidad, etc.), en todos los estudios e investigaciones que se realizan normalmente en el ámbito municipal y/o desde la Mancomunidad.	Agosto 2009 - Mayo 2011
	2.1 Preparar un Informe Estadístico Bianual de Género, que recoja la información estadística más significativa recogida y producida desde las distintas áreas municipales.	Diciembre 2009
	3.1. Asegurar la representación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de consulta pública para recoger información sobre sus necesidades e intereses antes de elaborar actuaciones.	Agosto 2009 - Mayo 2011
	3.2. Colaborar con las asociaciones que trabajan por la igualdad y con las asociaciones de mujeres existentes en el municipio con el fin de poder contar con información sobre sus necesidades y demandas.	Agosto 2009 - Mayo 2011
	4.1. Impartir formación básica para el personal político del Ayuntamiento en materia de igualdad y transversalidad de género.	Octubre 2009

	4.2. Realizar jornadas formativas, dirigidas al personal técnico y administrativo del Ayuntamiento, con diferentes niveles de especialización, acorde a las necesidades de los diferentes puestos de trabajo y áreas.	Noviembre 2009
	4.4. Realizar sesiones de intercambio de experiencias, información, recursos y buenas prácticas relacionadas con la igualdad entre los Ayuntamientos y la Mancomunidad.	Agosto 2009 - Mayo 2011
	4.5. Incluir en el temario de las convocatorias de empleo público, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la estrategia de la transversalidad de género.	Agosto 2009 - Mayo 2011
ÁREA 3	1.1. Elaborar una lista de verificación autoaplicable, para asegurar la incorporación de la perspectiva de género en programas, proyectos y/o actuaciones que se realizan desde las distintas áreas municipales.	Octubre 2009
	1.2. Difundir la lista de verificación entre el personal del Ayuntamiento.	Octubre 2009
	2.1. Crear herramientas (bases de datos, cuestionarios, formularios, etc.) para la recogida de datos desagregados por sexo sobre el acceso de mujeres y hombres a los recursos municipales, tales como instalaciones, servicios y actividades. Dependiendo del recurso o servicio en cuestión, estas herramientas también deben incluir otras variables relevantes, tales como edad, nacionalidad o discapacidad.	Octubre 2009
	2.2. En la realización de actividades municipales, adaptar los horarios de encuentro a las necesidades específicas de mujeres y de hombres.	Agosto 2009 - Mayo 2011
	2.3. En la realización de actividades municipales, adaptar los lugares de encuentro a las necesidades específicas de mujeres y de hombres.	Agosto 2009 - Mayo 2011
	2.4. Durante el desarrollo de las diferentes actividades municipales, facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Agosto 2009 - Mayo 2011
	4.2. Divulgar ampliamente las convocatorias de subvención pública, por ejemplo, a través de su difusión en los medios de comunicación municipal (revista, radio, televisión, etc.) y de su publicación en la página web del Ayuntamiento.	Agosto 2009 - Mayo 2011
ÁREA 4	1.1. Elaborar un protocolo de actuación para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje verbal y visual en las declaraciones públicas y en la documentación del Ayuntamiento.	Octubre 2009
	1.2. Llevar el protocolo al Pleno Municipal para su aprobación, presentarlo y difundirlo entre el personal político y técnico del Ayuntamiento, incidiendo en el carácter obligatorio del mismo.	Noviembre 2009
	1.3. Instalar en los equipos informáticos del Ayuntamiento un programa de corrección del lenguaje sexista.	Noviembre 2009
	1.4. Realizar un taller práctico sobre el uso del programa para la corrección del lenguaje sexista con el personal técnico del Ayuntamiento.	Noviembre 2009
	2.1. Diversificar los canales de difusión de la información con el fin de llegar a mujeres y a hombres	Agosto 2009- Mayo 2011

ÁREA 5	2.1. Revisar las novedades introducidas por la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres y por la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público con el fin de negociar su inclusión en el Convenio Colectivo y/u otros reglamentos aplicables en la Mancomunidad y los Ayuntamientos.	Octubre 2009
	2.2. Negociar la inclusión en el convenio colectivo o acuerdo similar de una cláusula específica expresando el compromiso con la Igualdad entre mujeres y hombres.	Octubre 2009
	3.2. Utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista en las convocatorias y anuncios de ofertas de empleo, tanto en relación a la denominación del puesto ofertado como en las referencias a las funciones, tareas y responsabilidades del puesto.	Octubre 2009
	3.3. Ampliar los canales de difusión de las ofertas de empleo de la Mancomunidad y de los Ayuntamientos asegurando una amplia difusión de las mismas entre mujeres y hombres.	Agosto 2009 - Mayo 2011
	3.4. Programar acciones formativas específicamente dirigidas a mujeres o hombres para facilitar su acceso a categorías profesionales y puestos de responsabilidad en los que esté infrarrepresentado uno de los dos sexos.	Agosto 2009 - Mayo 2011
	3.6. Garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales de selección y/u otros órganos análogos para el acceso a la función pública de la Mancomunidad y de los Ayuntamientos.	Agosto 2009 - Mayo 2011

Asistencia técnica

