

Área 1

El Ayuntamiento, motor de igualdad

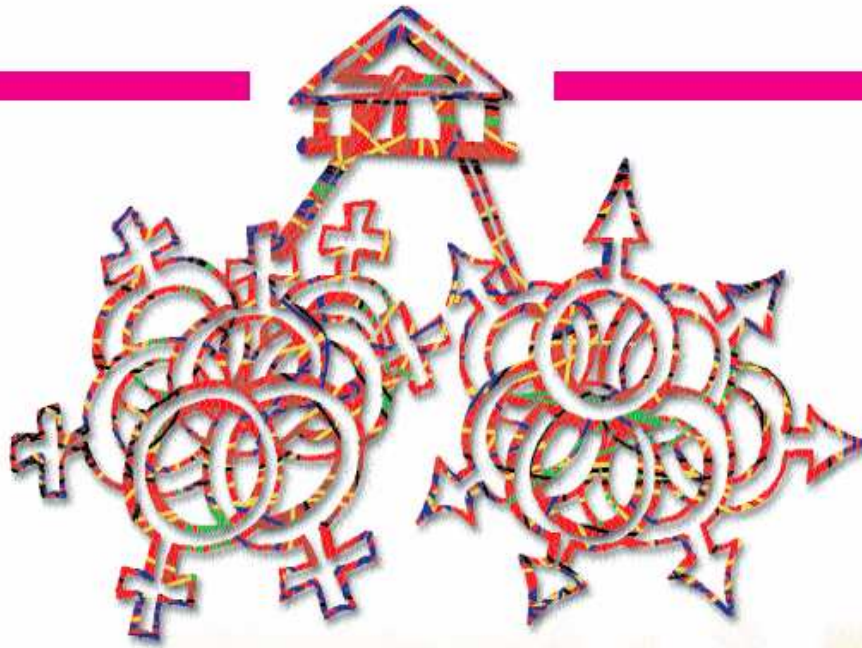
Sólo una administración que contempla y considera las necesidades y los derechos de las mujeres, garantiza un tratamiento igualitario de toda la ciudadanía. El paso de contemplar a las personas, su bienestar y su calidad de vida como el centro de las decisiones políticas a nivel local, exige una mejor comprensión de la situación social de las mujeres y de las relaciones sociales de género.

La reorganización de los recursos y medios de la administración pública dirigida a incorporar los objetivos de la igualdad de oportunidades a las políticas generales, debe reforzarse con la incorporación de la perspectiva de

género en la propia gestión interna del Ayuntamiento como un nuevo reto que abordamos desde este IV Plan y que, sin duda, supone una gestión coherente con los principios de la igualdad de oportunidades.

Modificaremos sus procedimientos para optimizar el esfuerzo a favor de la igualdad de oportunidades desde todas las áreas y departamentos municipales, y se favorecerá la participación paritaria de mujeres y hombres en todas sus instancias y departamentos.

Fuenlabrada y su Ayuntamiento, apuestan por afrontar los retos que exige el desarrollo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.



Objetivos

1.1 INCORPORAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES A LOS DIFERENTES MECANISMOS DE FUNCIONAMIENTO DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL

A C T U A C I O N E S

- Creación de un Observatorio de Género Municipal encargado de profundizar en el análisis de la realidad de nuestro municipio en relación con la igualdad de oportunidades.
- Solicitar en los procedimientos de las contrataciones públicas la aportación de los datos referentes al porcentaje de hombres y mujeres beneficiarias de la contratación, y medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar que desarrolla la empresa.
- Adaptación de los horarios de los

servicios municipales con relación a las necesidades de los vecinos y vecinas para favorecer la conciliación de su vida laboral y familiar, en el marco de los planes de calidad.

- Favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar en la plantilla municipal, sin perjuicio de la calidad en la prestación del servicio ofrecido a la población.
- Introducción de la variable sexo en todos los procedimientos de recogida de información y en todas las bases de datos y estadísticas municipales.
- Incorporación de la perspectiva de género en todos los análisis y estudios que se realicen en el municipio para avanzar en el conocimiento de la situación actual de la mujer.
- Incorporación paulatina de la pers-

pectiva de género en todos los planes de acción integral municipales.

- Revisión de los documentos administrativos utilizados en la gestión municipal para la incorporación de la perspectiva de género.
- Incorporación, en las bases de convocatorias de subvenciones municipales, de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como criterio de valoración para su adjudicación.
- Incorporación en las publicaciones municipales de espacios periódicos y/o monográficos dedicados a la igualdad de oportunidades o a temas de especial relevancia para las mujeres.

1.2 FAVORECER LA UTILIZACIÓN DE UN LENGUAJE NO SEXISTA EN TODA LA DOCUMENTACIÓN ADMINISTRATIVA.

A C T U A C I O N E S

- Elaboración de un manual de buenas prácticas para el uso de un lenguaje no sexista en los documentos oficiales de los diferentes departamentos y servicios municipales.
- Analizar la imagen de hombres y mujeres ofrecida en las publicaciones y programas municipales.

1.3 MEJORAR LA FORMACIÓN Y RECURSOS INFORMATIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LOS DEPARTAMENTOS MUNICIPALES

A C T U A C I O N E S

- Introducción de acciones formativas específicas de igualdad de oportunidades para el personal del Ayuntamiento.
- Acciones de reciclaje formativo en materia de igualdad de oportunidades dirigidas al personal técnico de los servicios de atención específica a mujeres.
- Ampliación del fondo documental técnico especializado en igualdad de oportunidades de la Casa de la Mujer.

1.4 FAVORECER LA PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE HOMBRES Y MUJERES EN LOS EMPLEOS DEL PROPIO AYUNTAMIENTO DE FUENLABRADA, ESPECIALMENTE EN AQUELLOS DEPARTAMENTOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES EN LOS QUE SE ENCUENTREN INFRARREPRESENTADAS.

A C T U A C I O N E S

- Elaboración de un informe anual sobre la plantilla municipal y la representación de hombres y mujeres en el Ayuntamiento y en los organismos autónomos, en los diferentes servicios y puestos de trabajo.
- Creación de una Comisión de Igualdad de Oportunidades en el marco de la negociación colectiva.
- Formación específica a mujeres para las oposiciones de Policía Local en cada convocatoria anual de plazas.



