

Plan de Igualdad de Alameda de la Sagra



ÍNDICE

| | |
|----------------------------------|----|
| 1. Introducción..... | 3 |
| 2. Compromiso Institucional..... | 7 |
| 3. Comisión de Igualdad..... | 8 |
| 4. Diagnóstico..... | 9 |
| 5. Actuaciones | 58 |
| 6. Temporalidad | 79 |
| 7. Seguimiento y Evaluación..... | 79 |
| 8. Presupuesto..... | 82 |
| 9. Participantes..... | 83 |
| 10. Conceptos básicos | 83 |
| 11. Anexos..... | 92 |

1 INTRODUCCIÓN

El I Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres del de Alameda de la Sagra (2016- 2020) es fundamental para poder introducir, de forma efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, viene desarrollando este Ayuntamiento.

Un Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades es un documento de trabajo que representa un compromiso por parte del Municipio. En este plan se diseñan las actuaciones que se van a implantar en beneficio de la igualdad. Este documento es fruto de un mandato del Ayuntamiento, quién lo aprueba y lo presenta a la ciudadanía.

El presente Plan de Igualdad pretende dar continuidad a un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el proceso de conseguir que el Municipio no se estanque en su objetivo de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas. Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y por lo tanto, injustas.

En definitiva, este plan es un proyecto en el que se han implicado distintas personas, tanto en su diseño, redacción, como implantación, estudiando las dificultades que afectan al Municipio y sus causas como fórmula para definir el futuro, priorizando problemas, estableciendo objetivos y decidiendo cuáles son las mejores soluciones.

Se pretende que este Plan Municipal de igualdad se inspire en el principio de transversalidad y promueva la defensa y garantía de la igualdad entre hombres y mujeres en todas las actividades, a todos los niveles, evaluando sus posibles efectos.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

Ley 12/2010, del 18 de noviembre, de Igualdad entre mujeres y hombres de Castilla – La Mancha:

El objeto de esta Ley es promover las condiciones que hagan efectivo y real el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y remover los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud, en el ámbito de las competencias atribuidas a los poderes públicos de Castilla-La Mancha. (Art. 1)

Las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha desarrollarán las medidas necesarias para que mujeres y hombres alcancen condiciones de igualdad efectiva en el acceso y promoción al empleo público. En la negociación colectiva se promoverá un catálogo de medidas efectivas para garantizar la igualdad retributiva, para la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los puestos, cuerpos y categorías, y para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral o profesional. (Art 40.)

MARCO NORMATIVO

Constitución Española:

Art.1.1: “España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”.

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

Art. 14.: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Carta de los Derechos fundamentales de la Unión Europea:

Capítulo III – Igualdad. Artículo 21.1 – No discriminación: “Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual”.

Capítulo III – Igualdad. Artículo 23 – Igualdad entre hombres y mujeres: “La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado”.

Convención de Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer:

Convención de Naciones Unidas de 18 de diciembre de 1979, ratificada por el Estado español en 1983. La Convención entera es de interés, sin embargo, cabe recalcar el artículo siguiente:

Artículo 4.1.: “La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la “igualdad de facto” entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente convención, pero de ningún modo entrañará como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y de trato”.

Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea:

Artículo 2: “La Comunidad tendrá por misión promover, [...], un desarrollo armonioso, equilibrado y sostenible de las actividades económicas en el conjunto de la Comunidad, un alto nivel de empleo y de protección social, la igualdad entre el hombre y la mujer, un crecimiento sostenible y no inflacionista, un alto grado de competitividad y de convergencia de los resultados económicos, un alto nivel de protección y de mejora de la calidad del medio ambiente, la elevación del nivel y de la calidad de vida, la cohesión económica y social y la solidaridad entre los Estados miembros”.

Artículo 13.1: “[...] el Consejo, por unanimidad, a propuesta de la Comisión y previa consulta al Parlamento Europeo, podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Artículo 141: “1. Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

3. El Consejo, con arreglo al procedimiento previsto en el artículo 251 y previa consulta al Comité Económico y Social, adoptará medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo para un trabajo de igual valor.

4. Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales”.

2 COMPROMISO INSTITUCIONAL

El **Ayuntamiento de Alameda de la Sagra** declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida de las personas (social, cultural, económica, política, etc.), para lo cual se articularán actuaciones, acciones, medidas y políticas que garanticen la implementación, con carácter transversal, de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, no solo a nivel interno del Ayuntamiento sino que, además, se proyecte en la prestación de los servicios que se ofrecen a la ciudadanía y en la gestión de interés público.

El artículo 1.1 de la **Constitución Española de 1978** establece que “España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”. Así mismo, el artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas.

En este sentido, el artículo 15 de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, establece que “El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”.

Por último, la **Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha**, cuyo objeto es 1. “Promover las condiciones que hagan efectivo y real el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y remover los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud, en el ámbito de las competencias atribuidas a los poderes públicos de Castilla la Mancha; 2. “Establecimiento de medidas dirigidas a prevenir y combatir la discriminación por razón de sexo” (...) incluye entre sus ámbitos de actuación a 2. a) “La administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos, y a todas las entidades que conforman el sector público de la Junta de Comunidades.”

De acuerdo con lo expuesto, desde el **Ayuntamiento de Alameda de la Sagra** hemos impulsado la elaboración del **I Plan de Igualdad**, como manifestación del firme compromiso que desde el equipo de Gobierno se ha asumido, incorporando la igualdad efectiva de mujeres y hombres como una prioridad

dentro del programa político con el fin de **corregir las desigualdades**, las situaciones en que las mujeres y los hombres no disfrutaban de los mismos derechos y oportunidades, contribuyendo a construir una sociedad más justa, cohesionada y desarrollada social y económicamente.

En Alameda de la Sagra, a 9 de noviembre de 2016

Rafael Martín Arcicollar

Alcalde – Presidente de Alameda de la Sagra.

3 COMISIÓN DE IGUALDAD

La **Comisión del Plan Municipal** de Igualdad del Ayuntamiento de Alameda de la Sagra se constituye con fecha 10 de noviembre de 2016, presidida por la Alcaldía e integrada por la Concejala de Sanidad y Bienestar Social, Concejala de Seguridad y Medio Ambiente, Concejal de Festejos y Nuevas Tecnologías y Concejales de la Oposición. Como Secretaria también integra la Comisión la Agente de Empleo y desarrollo Local, tal y como aparece recogido en el acta de constitución de dicha Comisión (Anexo I).

Con el objetivo de proporcionar los conocimientos básicos para el desarrollo del Plan de Igualdad al Personal al Servicio del Ayuntamiento de Alameda de la Sagra se realizó el 15 de diciembre de 2016 una **sesión formativa presencial** para los representantes de la Comisión del Plan de Igualdad (Anexo II).

En todo caso, **podrán formar parte del Comité de Igualdad de Alameda** de la Sagra, representantes de los grupos políticos municipales, de las asociaciones locales (de jóvenes, mujeres, pensionistas, caza, caballistas, taurina, madres y padres de alumnos, deportiva, vecinos, cultural, etc.) y de las actividades económicas locales (agricultura y ganadería, productos agroalimentarios, trabajos forestales y educación ambiental, artesanos, construcción, comercios, bares y restaurantes, casas rurales y hostales, talleres mecánicos, asistencias a domicilio, soportes informáticos, ocio, etc.)

4 DIAGNÓSTICO

4.1 OBJETIVO

El objetivo del diagnóstico es obtener información suficiente y pertinente sobre el Municipio de Alameda de la Sagra, la cual permite detectar las principales deficiencias respecto a la igualdad de oportunidades, con el fin de definir los objetivos generales y metas del I Plan Municipal de Igualdad.

4.2 METODOLOGÍA

La realización del Diagnóstico de Situación en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Alameda de la Sagra, ha combinado distintas técnicas de recolección de información: entrevistas a diferentes agentes sociales, encuesta a la población e información documental.

Las fuentes de información utilizadas han sido:

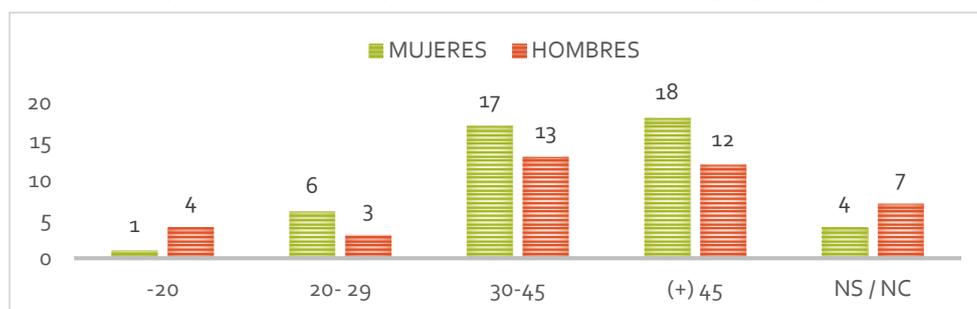
El Instituto Nacional de Estadística (INE), El Servicio de estadística de la Junta de Comunidades de Castilla la Mancha (JCCM), Padrón municipal de Alameda de la Sagra, Foro-ciudad y la Diputación provincial de Toledo.

Entrevistas realizadas al personal del Ayuntamiento de Alameda, concretamente: A las distintas Concejalías, Agente de Desarrollo Local, Dirección del C.E.I.P. Ntra. Sra. de la Asunción y centro de la Mujer de Seseña.

Encuestas provenientes de la población, concretamente 85, siendo respondidas por un 54% de mujeres, y 46% de hombres.

Las edades de los encuestados y encuestadas están comprendidas en 4 rangos, concretamente han respondido mayoritariamente personas mayores de 30 años (35%, de los cuales un 57% son mujeres y 43% son hombres) y mayores de 45 años (otro 35% de los cuales un 60% son mujeres y el 40% restante son hombres).

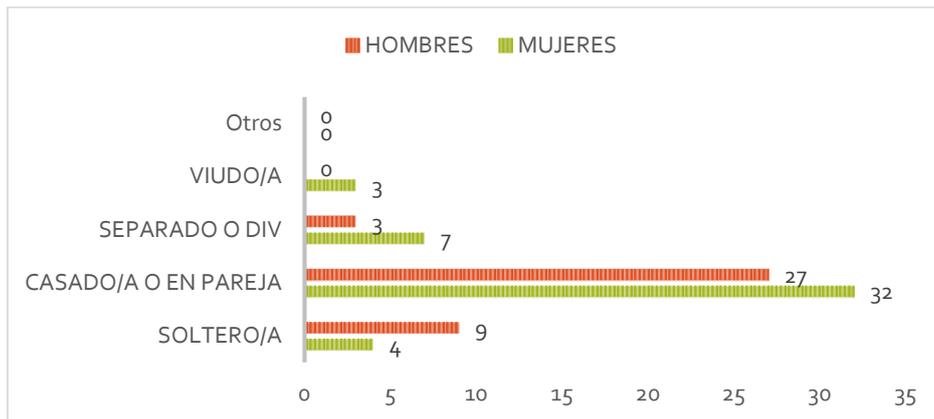
Gráfica 1. Grupos de edad de la población encuestada desagregada por sexo. 2016.



Fuente: Municipio Alameda de la Sagra: Elaboración propia.

La mayor parte de la **muestra**, son personas **casadas o que viven en pareja** concretamente un 69% (54% mujeres y 46% hombres).

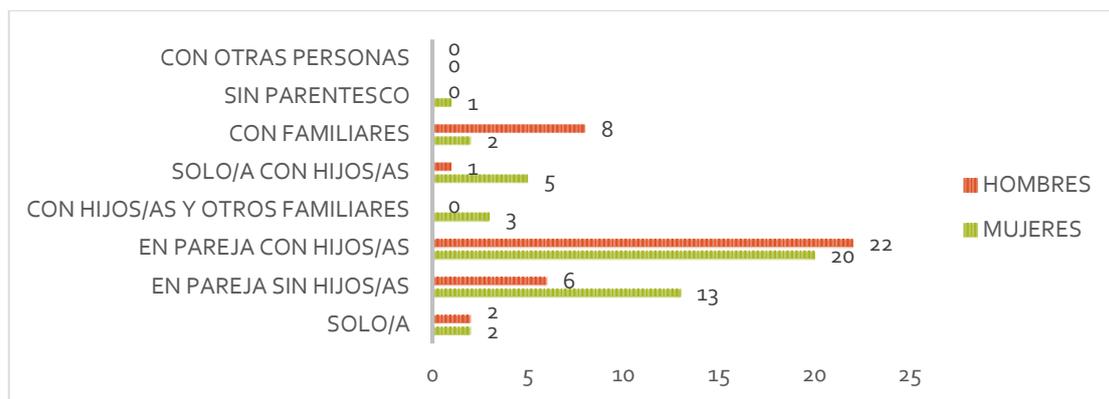
Gráfica 2. Estado Civil de la población encuestada desagregada por sexo. 2016



Fuente: Municipio Alameda de la Sagra: Elaboración propia.

Por otra parte, estas personas **conviven** mayoritariamente **en pareja y con hijos/as** (49%), sobre todo el caso de los hombres (52%). Del total de personas que viven **en pareja y sin hijos/as** (22%) hay un mayor número de mujeres (68%).

Gráfica 3. Unidades de Convivencia de la población encuestada desagregada por sexo. 2016



Fuente: Municipio Alameda de la Sagra: Elaboración propia.

El 80% de los/las encuestados/as llevan por lo general **viviendo el Alameda más de 5 años**. El 54% de las mujeres y el 46% de los hombres.

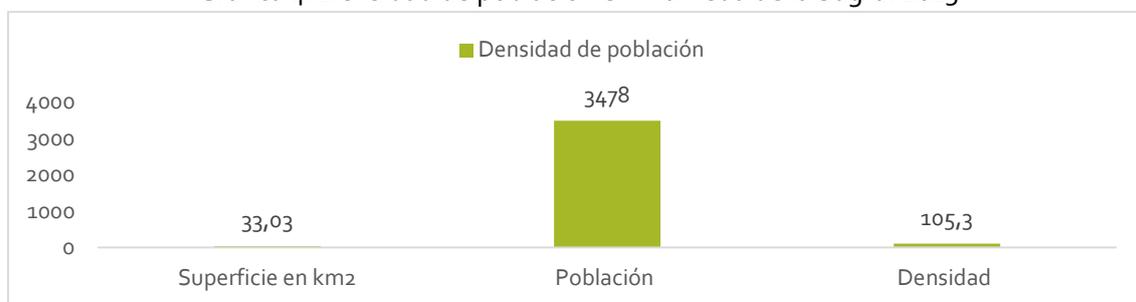
Algunos encuestados y encuestadas concretan respondiendo además que llevan toda la vida viviendo en Alameda, algunos/as que incluso nacieron en el Municipio, otros/as llevan viviendo más de tres o cuatro décadas y otros/as encuestados/as que afirman no vivir en Alameda, pero si tienen relación con el pueblo con motivos laborales o por cercanía, etc.

4.3 CONCLUSIONES

1. EL MUNICIPIO DE ALAMEDA DE LA SAGRA

Alameda de la Sagra pertenece a la provincia de Toledo y está **formado** por 3.478 habitantes. **Cuenta** con una extensión de 33,03 kilómetros cuadrados y **una densidad de población** de 105,3 habitantes por cada kilómetro cuadrado.

Gráfica 4. Densidad de población en Alameda de la Sagra. 2015



Fuente: IES.JCCM. Elaboración propia

El Municipio se encuentra situado en una altura de terreno yesoso en la comarca de La Sagra y linda con los términos municipales de Borox, Añover de Tajo, Villaseca de la Sagra, Cobeja y Pantoja, todos de Toledo. Cruzan el término el río Tajo y el arroyo Guatén.

El **nombre de "Alameda"** se debe al terreno de álamos que había en las riberas del arroyo. La terminación del nombre "de La Sagra", procede del árabe y significa "campo cultivado", por pertenecer a la comarca que lleva este nombre. La **historia de Alameda** comienza con una colonia de yeseros, habitantes de un pueblo vecino llamado Cobeja, que en el siglo XIV ocuparon tierras que eran propiedad desde el siglo XII de la iglesia de Toledo.

Posteriormente, no existen muchos datos sobre la población de Alameda, debido a las evidentes pobres fuentes de información o que eran una pequeña comunidad tranquila que no tuvo apenas incidentes a destacar por los escritores e historiadores de la época.

Pese a ello, existe la constancia de que la fundación de Alameda de la Sagra tiene dos fases: en la primera los vecinos de Cobeja establecen unas chozas de paja para guarecerse en su trabajo de explotación de las canteras yeseras.

En la segunda, en el siglo XV se comenzaron a construir casas de mampostería, abandonando las antiguas chozas, y a su vez, se empieza a registrar a la aldea como villa de la mano del rey Felipe II.

Evolutivamente, y tras un brote de peste negra que casi acaba con la población de Alameda en el siglo XVI, va creciendo la población paulatinamente en siglos posteriores, creándose por ejemplo dehesas en el propio Municipio, incrementándose la actividad comerciante, e incluso incipientes intentos de desarrollo industrial con el establecimiento de alguna que otra factoría, que hicieron que Alameda de la Sagra a finales del siglo XVIII incrementase su población hasta casi niveles históricos.

A partir de finales del siglo XIX y hasta nuestros días la población ha crecido notablemente.

En la segunda parte de este siglo la Comarca de la Sagra en general, se convierte en lugar de paso, de tránsito, quedando esta tierra muy bien comunicada.

A. CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN DE ALAMEDA DE LA SAGRA

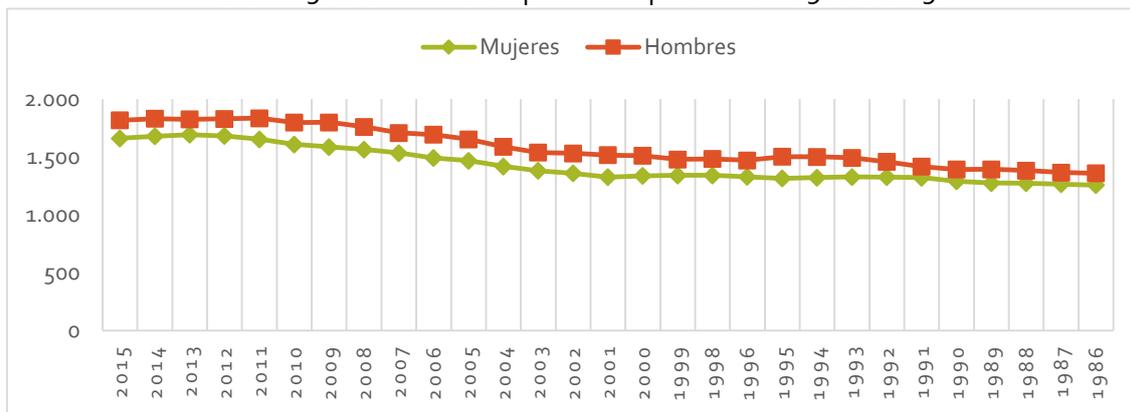
La población de Alameda de la Sagra ha tenido una **evolución** ascendente como podemos observar en la gráfica, donde hemos analizado el registro del número de habitantes a través de una escala que comprende los años desde 1986 hasta el año 2015.

El total de la población en el año 1986 era 2615 habitantes y hasta el año 1995 tuvo un crecimiento importante. Ya durante tres años consecutivos, la población de Alameda de la Sagra tuvo un leve descenso, sin embargo a partir del año 2000, la población Alamedana volvió a crecer.

La población en general continuó creciendo hasta la actualidad donde se está manteniendo más o menos estable en estos momentos con total que suele fluctuar entre los 3300 y 3600 habitantes.

Desagregando a la población por sexo, vemos como la población femenina ha aumentado en una manera más lenta que la población masculina. Según las estadísticas ofrecidas por el INE a 1/10/2016 había censados en el extranjero 12 emigrantes cuyo origen o residencia es el Municipio de Alameda de la Sagra.

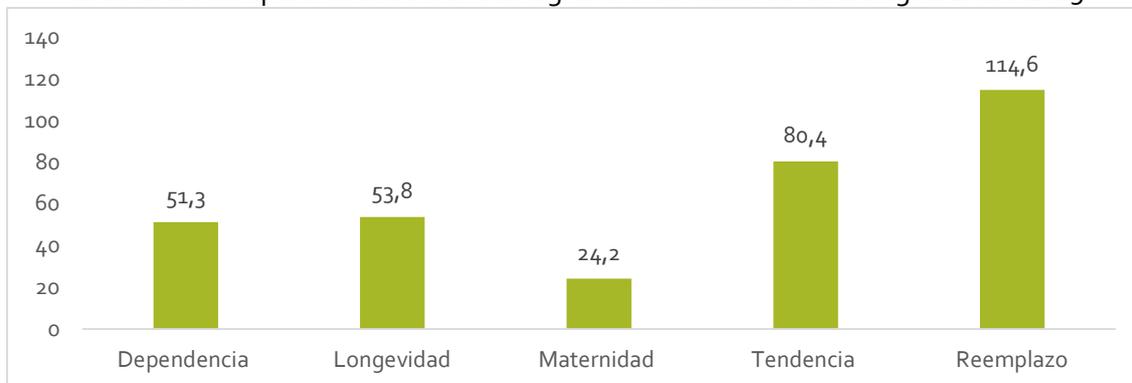
Gráfica 5. Evolución de la población por sexo de 1986 a 2015



Fuente: Estadísticas JCCM.Elaboración propia.

A continuación, en la siguiente gráfica podemos apreciar **los principales indicadores demográficos** medios en Alameda de la Sagra. La edad media de las madres Alamedanas esta entorno a los 24 años y la edad media de los habitantes de Alameda es de casi 54 años. La dependencia para el cuidado de familiares ocurre de media con 51 años, y la tendencia y el índice de fecundidad (reemplazo) indican que poco a poco hay mayor número de nacimientos que defunciones.

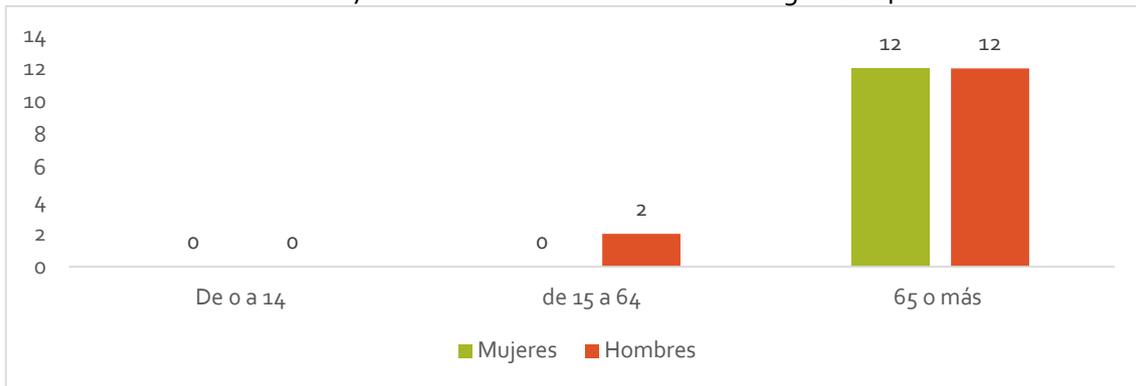
Gráfica 6. Principales indicadores demográficos en Alameda de la Sagra. Enero 2015



Fuente: IES.JCCM. Elaboración propia

En Alameda de la Sagra, se produjeron en el año 2014, **defunciones** sobre todo en el caso de mujeres y hombres ubicados en franjas de edad superiores a los 65 años en adelante.

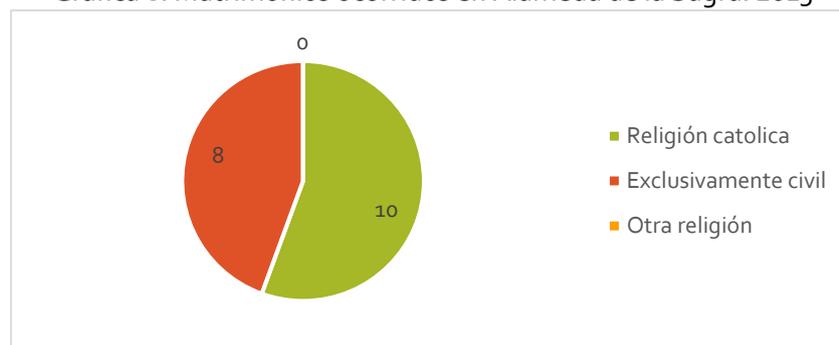
Gráfica 7. Defunciones en Alameda de la Sagra. 2014



Fuente: IES.JCCM. Elaboración propia.

En relación a los **matrimonios**, en Alameda de la Sagra se celebraron mayoritariamente a través de la religión católica (56%), aunque también hay un porcentaje importante de matrimonios celebrados de manera civil (44%).

Gráfica 8. Matrimonios ocurridos en Alameda de la Sagra. 2015



Fuente: IES.JCCM. Elaboración propia.

En el último año ha habido 32 **nacimientos** siendo la nacionalidad de la madre mayoritariamente española. Nacieron el mismo número de niños y niñas.

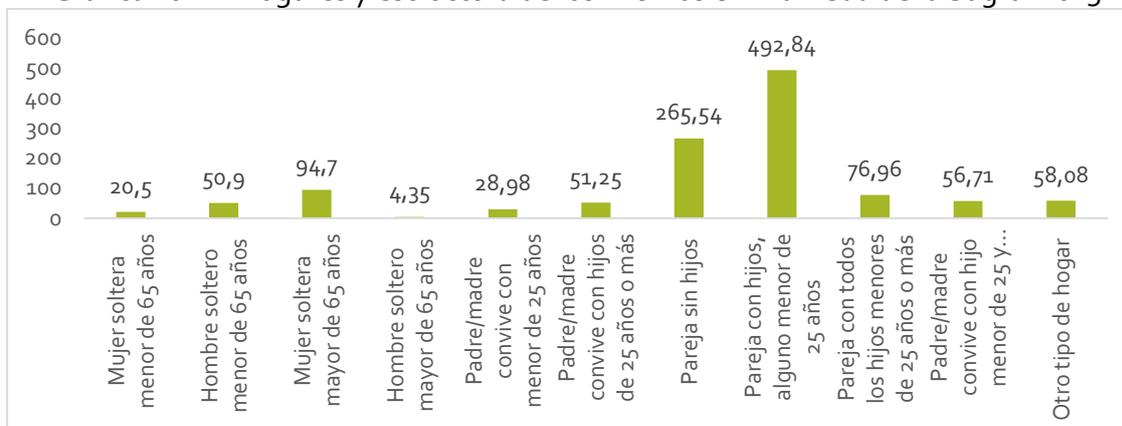
Gráfica 9. Nacimientos en Alameda según la nacionalidad de la madre y el sexo del bebé en Alameda de la Sagra. 2015



Fuente: IES.JCCM. Elaboración propia.

En Alameda de la Sagra predominan **los hogares** conformados por parejas con hijos/as seguidos de hogares de parejas sin hijos/as.

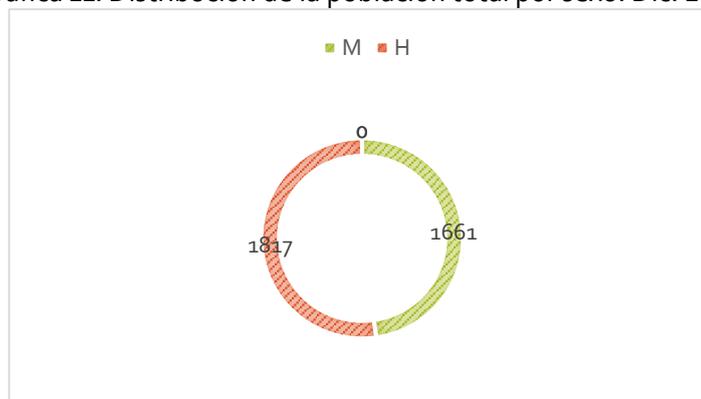
Gráfica 10. Nº hogares y estructura de los mismos en Alameda de la Sagra. 2015



Fuente: IES.JCCM. Elaboración propia.

De los 3.478 **habitantes registrados en Alameda de la Sagra** a finales del 2015, hay un mayor número de hombres, concretamente, un 52% frente al 48% de mujeres.

Gráfica 11. Distribución de la población total por sexo. Dic. 2015.

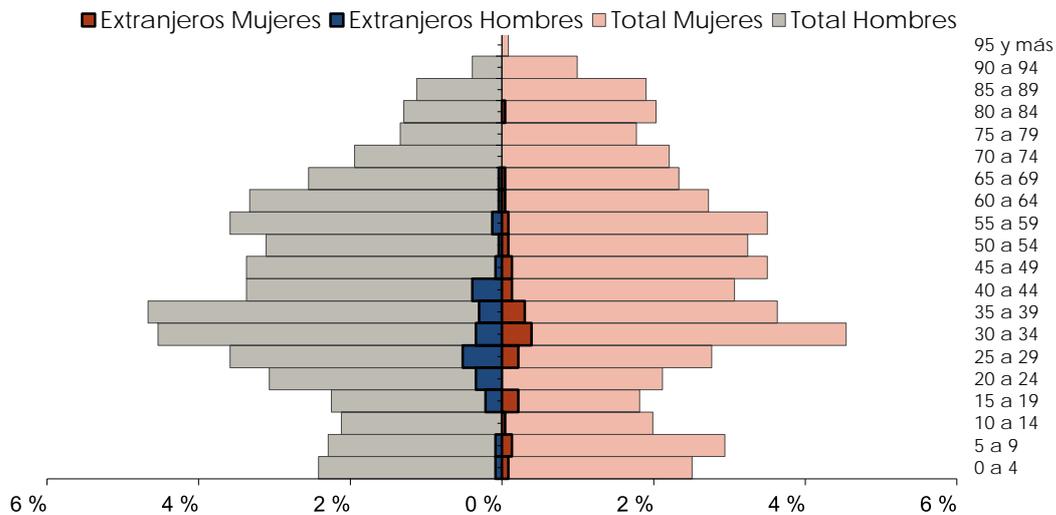


Fuente: Estadísticas JCCM. Elaboración propia.

Como vemos, es un Municipio con poca población, lo que puede suponer escasez o ausencia de ciertos servicios y equipamientos (guardería, transporte, ludoteca, centros de día, etc.) necesarios para "conciliar". Esto perjudica sobre todo a las mujeres, que son quien a día de hoy suelen tener mayores problemas para conciliar la vida personal, laboral y familiar como responsables del cuidado del hogar y la atención de los hijos/as y personas dependientes.

Por otra parte, la mayoría de mujeres y hombres de Alameda de la Sagra se encuentran en una edad comprendida entre los 30 y 40 años de edad.

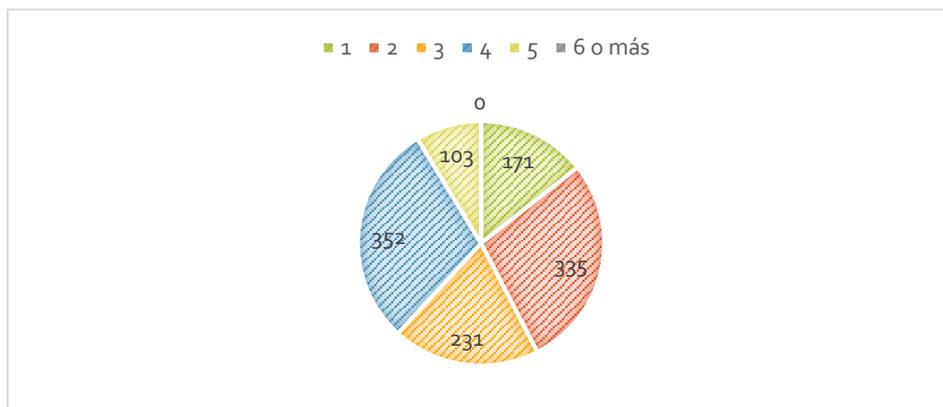
Gráfica 12. Distribución de la población total por sexo y edad. 2015.



Fuente: Pirámides de población JCCM.

En Diciembre del año 2015, en **Alameda de la Sagra** se registraron 1192 **familias**. Las principales son las formadas por 4 personas (30%). Seguidamente, muy de cerca se encuentran aquellas unidades familiares compuestas por 2 (28%) y ya algo menor aquellas familias formalizadas con 3 (19%). Por último, (con un 14%) encontramos a las unidades mono familiares, y a las familias con 5 personas (9%).

Gráfica 13. Número de las Familias y tamaño. Dic. 2015

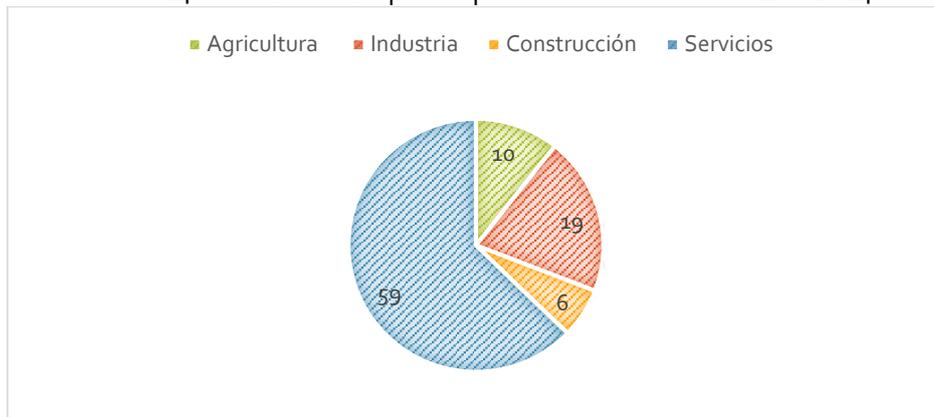


Fuente: INE. Elaboración propia.

El **tejido empresarial** está integrado mayoritariamente por el sector servicios con un porcentaje del 63%. Este puede ser un dato importante ya que tradicionalmente es un sector que suele estar ocupado por mujeres.

El siguiente sector destacable es Industria con un 20% de participación. Concretamente, este Municipio es conocido por su tradición en la transformación y manipulación del yeso para la construcción.

Gráfica 14. Número de empresas por sector de actividad. Dic. 2014.



Fuente: INE. Elaboración propia.

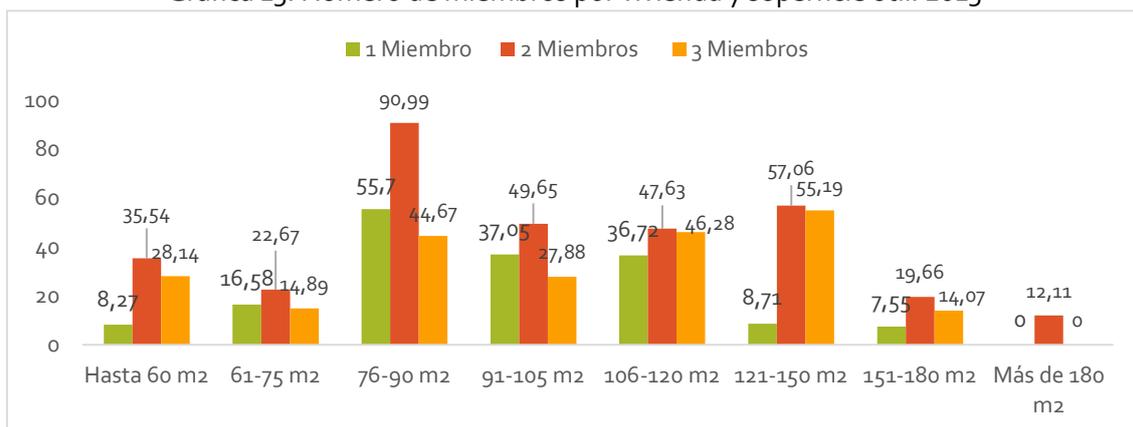
B. SERVICIOS E INFRAESTRUCTURAS DEL MUNICIPIO

En este apartado analizaremos la calidad y la eficacia de las infraestructuras y de los servicios que existen en el Municipio de Alameda de la Sagra.

Viviendas

Los ciudadanos y ciudadanas de Alameda principalmente **residen en viviendas** de tamaño bajo-medio (76-90 m²), seguidas en un nivel menor por aquellos habitantes ubicados en viviendas de tamaño medio (106-120 m²). El resto, aunque con un tamaño de vivienda más grande, se reparten de manera equilibrada.

Gráfica 15. Número de miembros por vivienda y superficie útil. 2015

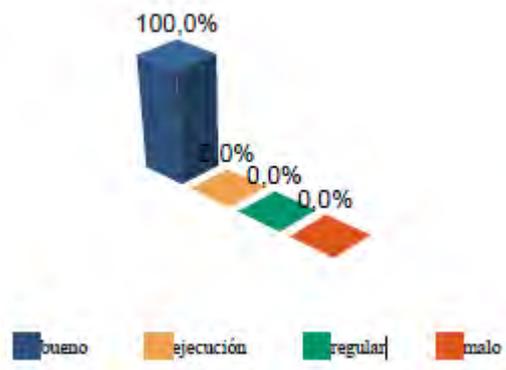


Fuente: IES.JCCM. Elaboración propia.

En cuanto al número de miembros en relación con este apartado, predominan aquellas unidades familiares formadas por al menos 2 miembros.

Red de carreteras

Gráfica 16. Estado de las carreteras que comunican con Alameda de la Sagra. Diciembre 2015



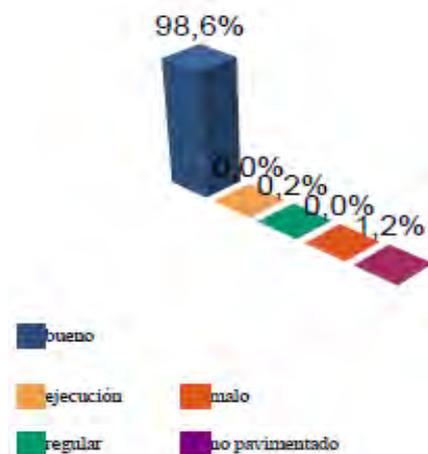
Fuente: Encuesta de Infraestructura y Equipamientos Locales. Diputación de Toledo

Sobre **el estado de las carreteras** que conectan con el Municipio, se califican generalmente (100%), que están en buen estado.

Calles, plazas, travesías y otras infraestructuras viarias

La gran mayoría con un 98,6% define el estado de las **calles y de las plazas** que existen en Alameda de la Sagra como bueno. Un pequeño grupo representado con el 1,2% afirma que existen calles y plazas aun sin pavimentar, y por ultimo un 0,2% contesta que el estado comentado en este sentido es regular.

Gráfica 17. Estado de las infraestructuras viarias (Calles, plazas y travesías). Diciembre 2016

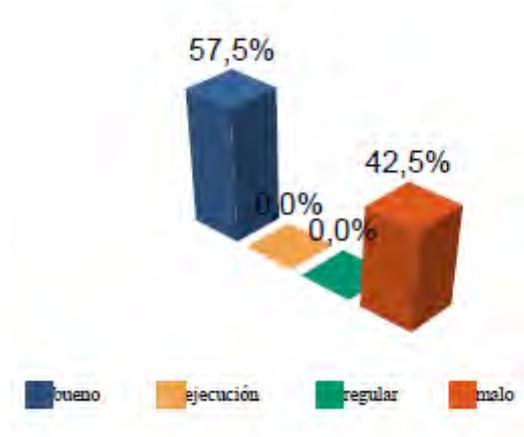


Fuente: Encuesta de Infraestructura y Equipamientos Locales. Diputación de Toledo

Red de distribución del Agua

La **calidad del servicio de distribución del agua** se califica como bueno con un 57,5% de los resultados, seguido por los que la califican como mala con un 42,5%. Pese a ello, no hay viviendas a las que no les llegue corriente de agua.

Gráfica 18. Calidad de la red de distribución hidráulica.
Diciembre 2015



Fuente: Encuesta de Infraestructura y Equipamientos Locales.
Diputación de Toledo

Saneamiento y depuración

La calidad del servicio de **saneamiento y depuración** en general se considera como bueno.

Gráfica 19. Resultados sobre los ramales en cuanto a su eficacia.
Diciembre 2015



Fuente: Encuesta de Infraestructura y Equipamientos Locales.
Diputación de Toledo

En cuanto al servicio que ofrecen sobre los **ramales** del Municipio, la conclusión general con un 100% de resultado, es que es bueno.

En la **recogida de basuras** destaca que la mayoría de los ciudadanos con un 80%, no selecciona la basura y la deposita todo al contenedor orgánico, que no existe un vertedero municipal.

Establecimientos colectivos

Tabla 1. Número de establecimientos colectivos.Diciembre 2015

| | TOTAL |
|---------------------------|-------|
| Industrial | 24 |
| Comercial | 34 |
| Deportivo | 5 |
| Oficinas | 5 |
| Centro Cultural | 5 |
| Parques y jardines | 5 |
| Ocio, hostelería | 4 |
| Entidades bancarias | 3 |
| Obras de urbanización | 3 |
| Edificios administrativos | 3 |
| Religioso | 2 |
| Centro de enseñanza | 2 |
| Centro sanitario | 1 |
| Tanatorio | 1 |
| Cementerio | 1 |
| Espectáculos | - |
| Otras | - |

Fuente: IES.JCCM. Elaboración propia.

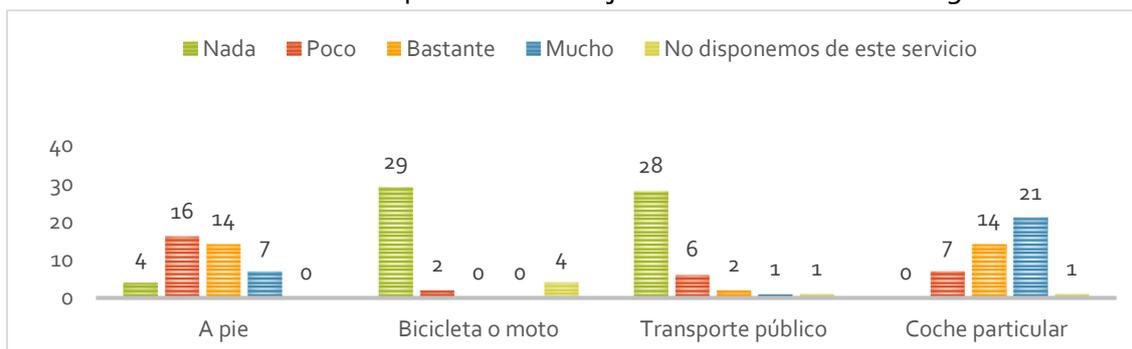
Los **establecimientos colectivos** que tiene Alameda de la Sagra, son principalmente comerciales, seguidos de la industrial.

Ya en un escalón menor, en el Municipio existen unos pocos establecimientos públicos como son los deportivos, los centros culturales, parques y jardines,... y demás establecimientos de servicios mínimos como centros de enseñanza, tanatorios, cementerios, etc.

Trasportes

Las mujeres y hombres en Alameda de la Sagra suelen utilizar como **elementos de transporte** principalmente el coche particular o recorrer el Municipio a pie.

Gráfica 20. Uso del transporte en las mujeres de Alameda de la Sagra. 2016



Fuente: Encuesta población Alameda de la Sagra. Elaboración propia

Gráfica 21. Uso del transporte en los hombres de Alameda de la Sagra. 2016



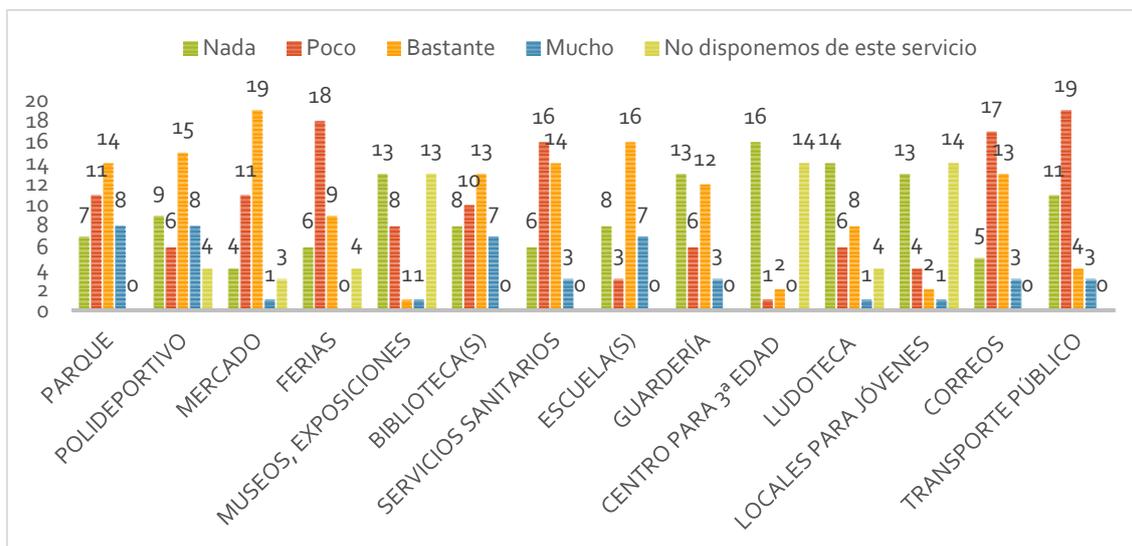
Fuente: Encuesta población Alameda de la Sagra. Elaboración propia

Servicios

Las mujeres encuestadas opinan que los museos/exposiciones (94%), los centros para la 3ª edad (91%), el transporte público (81%), los locales para jóvenes (79%), las ferias (76%), las ludotecas (73%), el servicio de correos (58%), los servicios sanitarios (56%) y la guardería (56%) **responden a sus necesidades POCO o NADA** o que no les consta que se disponga de este servicio (como en los centros para la 3ª edad, o locales para jóvenes).

Por otro lado, consideran que los parques, polideportivos, mercados, bibliotecas y escuelas responden **BASTANTE** o **MUCHO** a las necesidades que presenta.

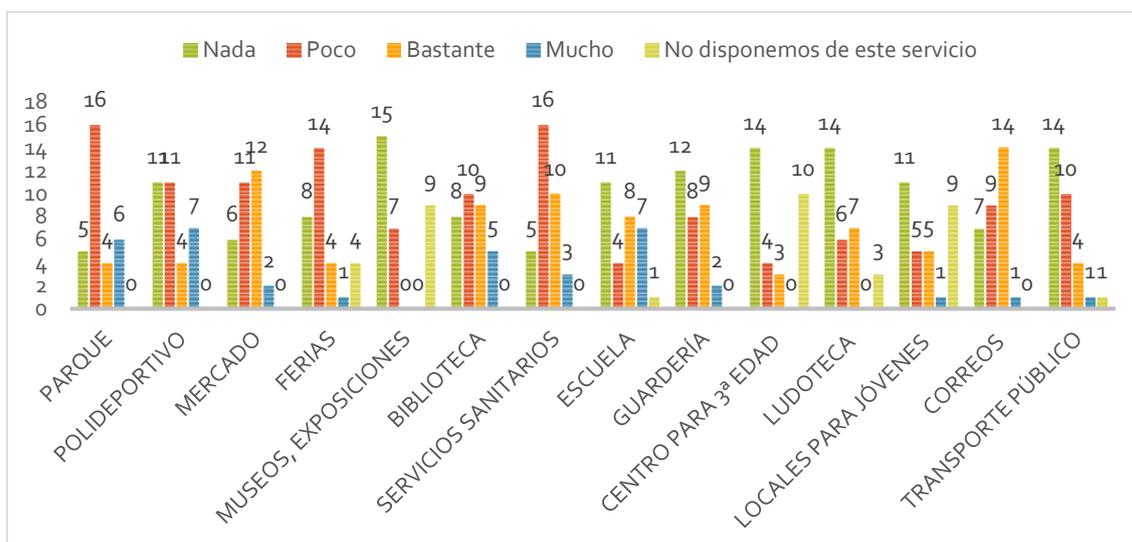
Gráfica 22. Servicios e infraestructuras que responden a las necesidades del Municipio de Alameda de la Sagra, según las mujeres. 2016



Fuente: Municipio Alameda de la Sagra. Elaboración propia.

Por su parte los hombres, muestran resultados completamente distintos. Para los encuestados, ningún servicio de los que oferta el Municipio de Alameda de la Sagra responde a sus necesidades de manera completa, más bien POCO o NADA, e incluso algunos encuestados no tenían constancia de que dispusiesen de ese servicio (concretamente centros para la tercera edad, museos/exposiciones y locales para jóvenes).

Gráfica 23. Servicios e infraestructuras que responden a las necesidades del Municipio de Alameda de la Sagra, según los hombres. 2016



Fuente: Municipio Alameda de la Sagra. Elaboración propia.

Para los encuestados y las encuestadas **las principales carencias que le afectan en la zona donde viven** son la seguridad (54% mujeres, 46% hombres), el transporte (61% mujeres, 39% hombres), la iluminación (63% mujeres, 37% hombres) y la delincuencia (62% mujeres, 38% hombres).

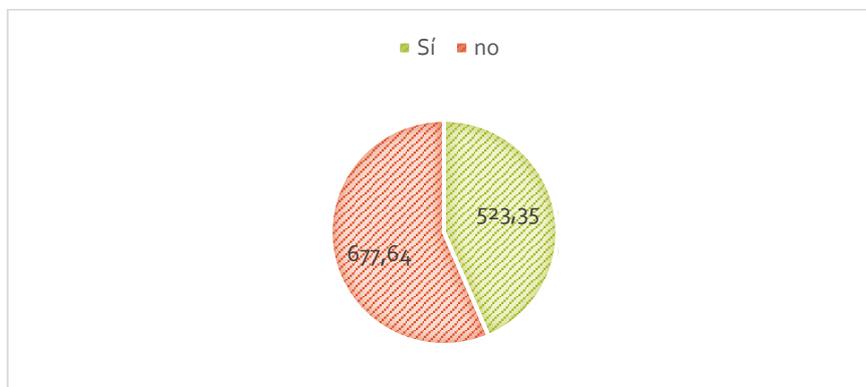
En cuanto a la oferta adecuada de servicios en el Municipio de Alameda de la Sagra, mujeres y hombres coinciden en la necesidad de dar prioridad al fomento de centros educativos como guarderías, escuelas, ludotecas, así como proporcionar centros culturales, impulsar instalaciones deportivas y locales para asociaciones.

Por último, las actividades que las mujeres y los hombres encuestados/as realizan con mayor frecuencia fuera del Municipio son las compras (alimentación) (57% mujeres, 43%), otras compras (55% mujeres, 45% hombres), ocio en general (56% mujeres, 44% hombres), y sin descuidar el trabajo remunerado (57% mujeres, 43% hombres).

Internet

Por último, señalar que un 56% de las viviendas no tienen contratado el **acceso a internet**, frente a un 44% que si tiene acceso a la red. No se dispone de datos desagregados por sexo en este sentido.

Gráfica 24. N.º Viviendas que cuentan con acceso a Internet en Alameda de la Sagra.



Fuente: Estadísticas JCCM. Elaboración propia.

C. CULTURA, DEPORTE OCIO Y TIEMPO LIBRE.

La cultura y la participación en actividades de ocio y tiempo libre, suponen la herramienta fundamental de intercambio de gustos y aficiones entre las personas y un verdadero motor en la creación de redes sociales inclusivas, favorecedoras de la igualdad, enriquecedoras y reforzantes.

Los hábitos saludables tienen una significativa incidencia en la calidad de vida. Especialmente el deporte recoge virtudes de todas las demás áreas. La salud es un derecho fundamental, y por tanto se hacen imprescindibles los esfuerzos dirigidos a que la ciudadanía se beneficie de aquellas actuaciones dirigidas a preservar y recuperar ésta.

A través de la concejalía de deporte, hemos podido ver la presencia de Alameda de la Sagra en los **distintos deportes escolares** que se practican en la provincia en Toledo. Hay equipo de fútbol masculino en la categoría benjamín en fútbol 8 y fútbol base (categoría alevín e infantil).

Figura 1. Campo de fútbol.



Fuente: Ayto. Alameda de la Sagra

Se practican e imparten deportes considerados como feminizados como son la gimnasia rítmica, patinaje artístico, etc. Este año no se ha formado ningún equipo de voleibol, pero que años atrás era habitual que Alameda de la Sagra contara con un equipo.

Los establecimientos de los que dispone el Municipio, se concentran principalmente en el pabellón polideportivo, piscina municipal y en las pistas contiguas al citado pabellón. También se utiliza un campo de tiro, utilizado como elemento complementario para la realización de eventos deportivos.

Durante todo el año, se realizan diversas actividades deportivas, entre las que destacan: Exhibiciones de gimnasia rítmica, aquaerobic (mayoritariamente compuestos por chicas), ligas de fútbol en categoría pre benjamín, ligas de fútbol en categoría adulto, liga local de fútbol sala, campeonatos de petanca, torneo de fútbol 7, campeonatos y concursos de baloncesto, campeonato y cursos de natación, campeonato de tenis de mesa, jornadas multi-aventura (kayaks, polos, bikes y tiro con arco), campeonatos de atletismo, torneo de pádel, carreras populares y campeonato de tirachinas.

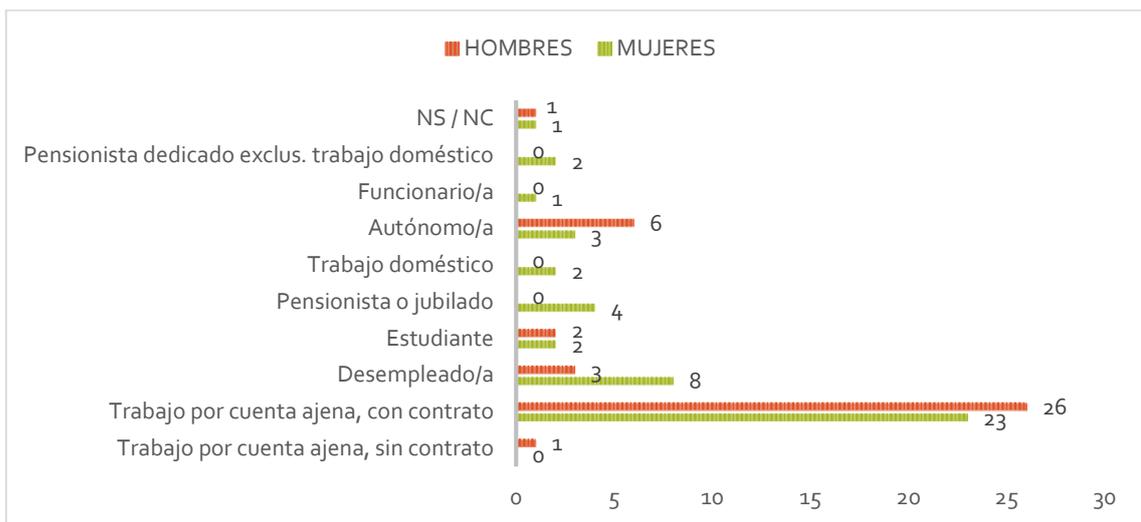
No hay categorías femeninas para fútbol, baloncesto, etc., estando integradas las chicas en equipos mixtos.

D. MERCADO DE TRABAJO

Analizando la **situación laboral** de mujeres y hombres del Municipio cabe señalar que hay un mayor número de mujeres desempleadas y un menor número de mujeres trabajando por cuenta ajena. Solo hay mujeres en el colectivo de pensionista o jubiladas y un mayor número de hombres autónomos. Exclusividad de mujeres dedicadas al trabajo doméstico.

Es importante resaltar la situación de dependencia en la que se encuentran las mujeres por lo general, ya que al no disponer de empleo, trabajar en casa o siendo pensionistas sus rentas son inferiores.

Gráfica 27. Situación laboral de los encuestados/as en Alameda de la Sagra. 2016

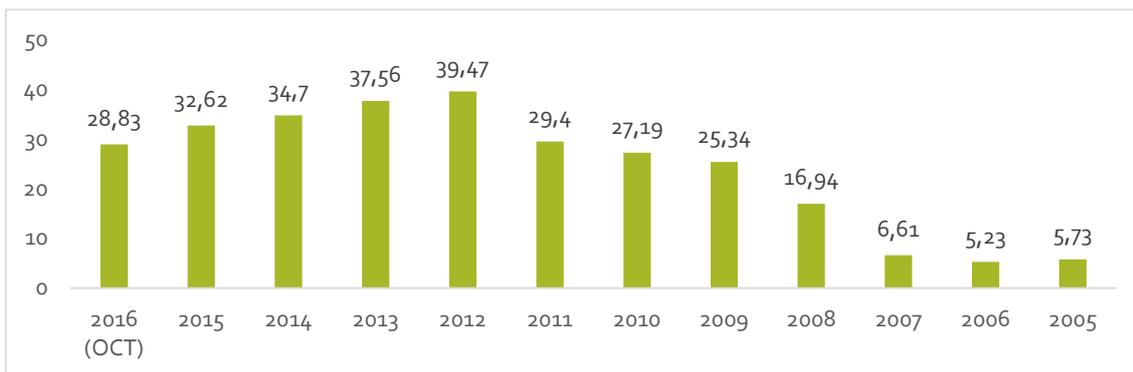


Fuente: Municipio Alameda de la Sagra. Elaboración propia.

Estudiando la **evolución** que ha tenido la **tasa de paro** en Alameda de la Sagra, a fecha de Octubre de 2016. Evolutivamente, partimos del muestreo en el año 2005 donde el porcentaje era sólo de casi el 6%, e incluso en 2006 se redujo a su máximo histórico en este gráfico.

A partir de finales de 2007 y sobre todo principios del 2008, cuando la crisis económica brotó con dureza en nuestro país, la tasa de paro en Alameda de la Sagra se disparó más de 10 puntos (16,94%).

Gráfica 28. Evolución de la tasa de paro en Alameda de la Sagra. Octubre 2016



Fuente: Foro-ciudad.com/SEPE. Elaboración propia.

En la actualidad, en el mes de Octubre la tasa de paro es de un 28,83%. Ya en el año 2015, de los 3478 habitantes del Municipio, 1281 se encontraban en la población activa, lo cual generó una tasa de paro del 36,85%.

A continuación, pasamos a analizar el **paro desagregado por sexo** en Alameda de la Sagra en el año 2016.

Gráfica 29. Evolución del paro desagregado por sexo en Alameda de la Sagra. Octubre 2016



Fuente: IES.JCCM: Elaboración propia.

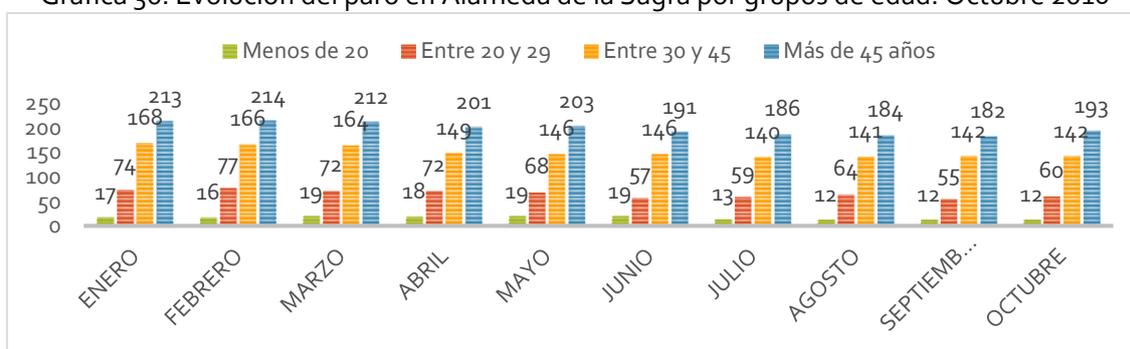
Como se puede ver, el paro femenino es superior al paro masculino. Los meses con mayor tasa de paro para ambos sexos son Enero, Febrero y Marzo, coincidiendo con el fin de la temporada de vacaciones del año anterior y el fin de campaña de la Navidad.

A simple vista, parece que las mujeres tienen más barreras para acceder al mercado laboral que los hombres o, una vez han accedido son más vulnerables en cuanto a la protección laboral se refiere. Si prestamos atención a la evolución de la presente gráfica, observamos que en el mes de octubre se ha producido un descenso del número de parados, aunque existen

fluctuaciones donde parece elevarse como ocurre en Mayo, Agosto, Septiembre y Octubre en el caso de las mujeres, y Febrero Agosto y Octubre en el caso de los hombres.

Si valoramos el **paro** en Alameda de la Sagra, a partir de los **grupos de edad**, destaca que el colectivo de ciudadanos con mayor número de parados/as es el de más de 45 años, rango de edad en el cual hay un mayor número de mujeres como pudimos ver anteriormente. Durante el año, ha descendido en número hasta Octubre que han vuelto a aumentar los parados de esta franja de edad.

Gráfica 30. Evolución del paro en Alameda de la Sagra por grupos de edad. Octubre 2016

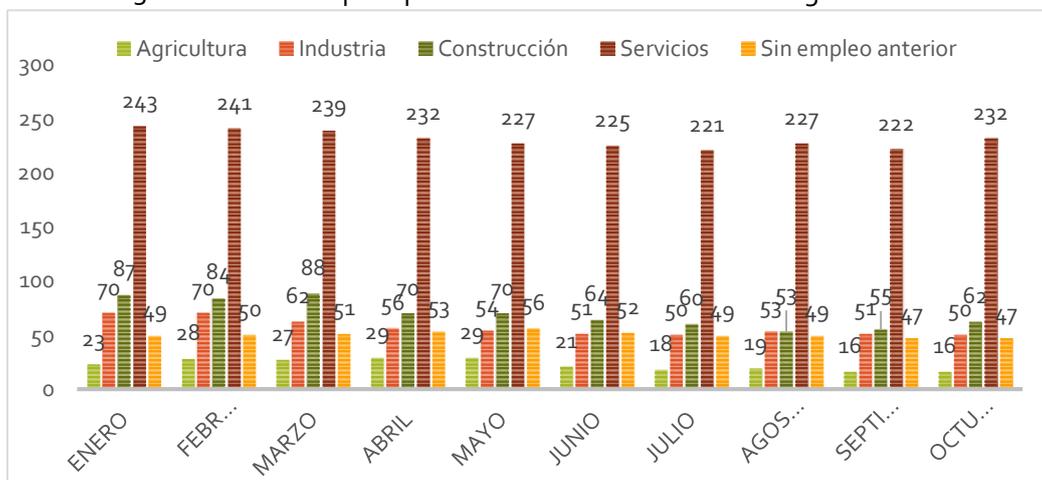


Fuente: IES. JCCM. Elaboración propia.

El segundo colectivo afectado, son aquellos trabajadores/as con edades comprendidas entre los 30 y los 45 años, donde desde Enero, hasta Marzo se ha reducido levemente, y ya a partir de Abril parece haberse estabilizado. En este segundo colectivo afectado se encuentran las mujeres en edad fértil que encuentran mayores dificultades para acceder al empleo por el hecho de "poder quedar embarazadas".

En la siguiente cuestión, haremos énfasis a la evolución del **paro por sectores** en Alameda de la Sagra durante el año 2016. El sector económico menos representativo ha sido el de Agricultura. Esto es debido, a que es un sector que ha perdido peso desde hace años, y eso repercute a que hayan menos ofertas y puestos de trabajo.

Gráfica 31. Evolución del paro por sectores en Alameda de la Sagra. Octubre 2016



Fuente: IES. JCCM. Elaboración propia.

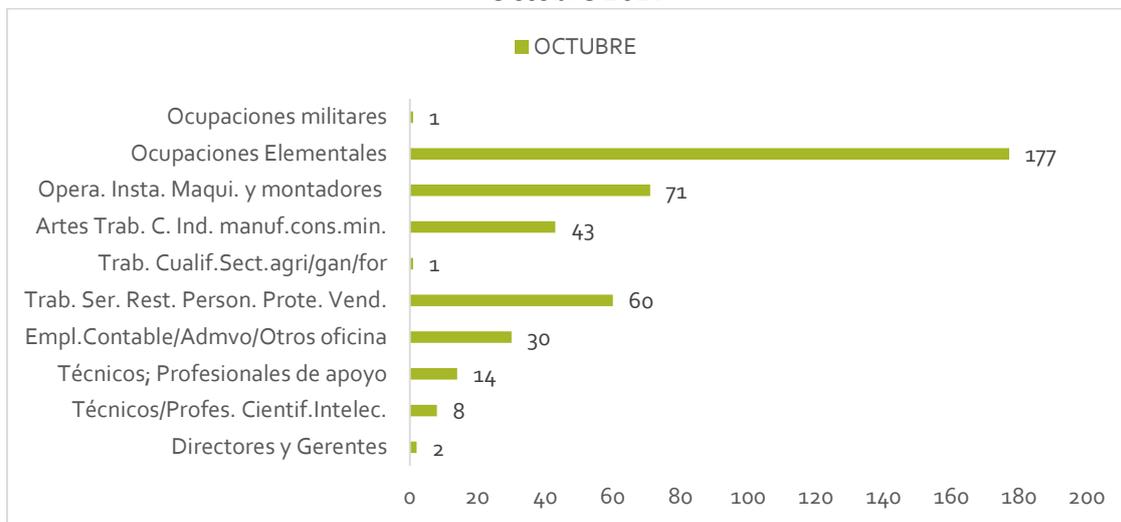
El sector Industria, debido a que numerosas entidades se vieron obligadas a cerrar por la crisis económica, el paro tiene poco peso. Aun así sigue siendo uno de los sustentadores económicos del Municipio.

El sector de la Construcción, uno de los más perjudicados en la crisis económica que estamos viviendo, ha tenido un año favorable ya que ha decrecido el número de parados y paradas en dicho sector desde Enero hasta prácticamente Octubre, que ha repuntado levemente.

El sector Servicios, con mayor ocupación de mujeres, es el que más parados/as aglutina. Ha sufrido una mejora moderada a lo largo del año, pese a que en Octubre a vuelto a incrementarse.

Finalizando el apartado relativo al paro, nos centraremos en la **evolución del paro por grupos de ocupación** en el último mes de estudio, Octubre.

Gráfica 32. Evolución del paro por grupos de ocupación en Alameda de la Sagra. Octubre 2016



Fuente: IES.JCCM. Elaboración propia.

Adentrándonos en el gráfico, observamos hay un mayor número de parados/as en ocupaciones elementales (Limpiadores/as y asistentes, Peones de la construcción, industria manufacturera, transporte, preparación de alimentos, vendedores/as, etc.).

También se ha estudiado la **evolución** que ha tenido la **demanda de empleo** en Alameda de la Sagra, a fecha de Octubre de 2016.

Gráfica 33. Evolución de la demanda de empleo por sexo en Alameda de la Sagra. 2016



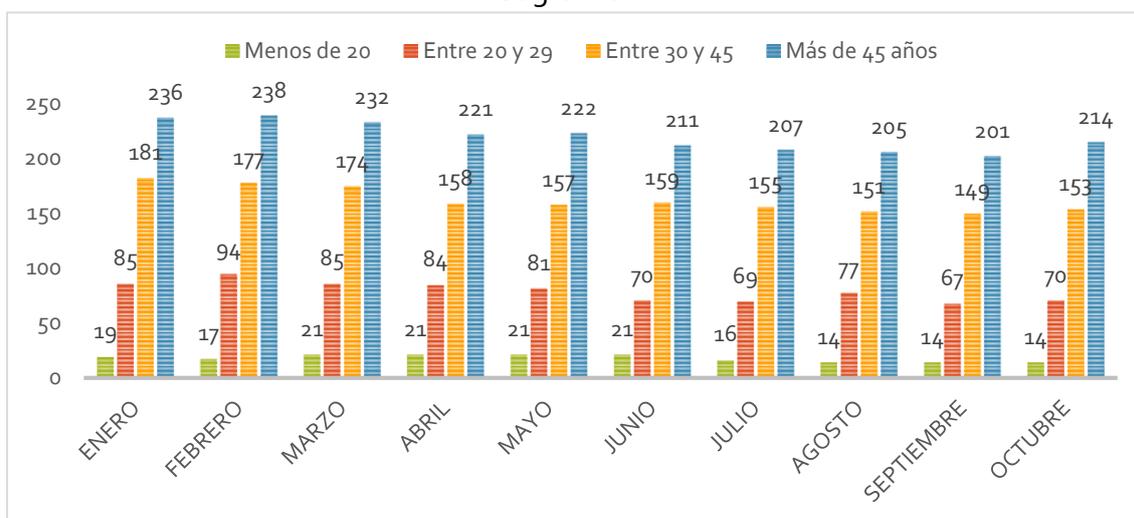
Fuente: IES. JCCM. Elaboración propia.

Las mujeres en líneas generales, suelen demandar más empleo que los hombres, dato que encaja con la evolución de la tasa de paro desagregado por sexo que vimos anteriormente, donde tenía más presencia este colectivo.

En cuanto a la **demanda de empleo por grupos de edad** en Alameda, a lo largo del año 2016, vemos como los datos reflejan y respaldan la explicación de los datos de paro por edad.

Esto es así porque el colectivo que más demanda empleo son aquellos trabajadores/as con edades superiores a los 45 años, que coincidían con el grupo de edad con más parados en Alameda, por lo que es lógico que sea el que más demande.

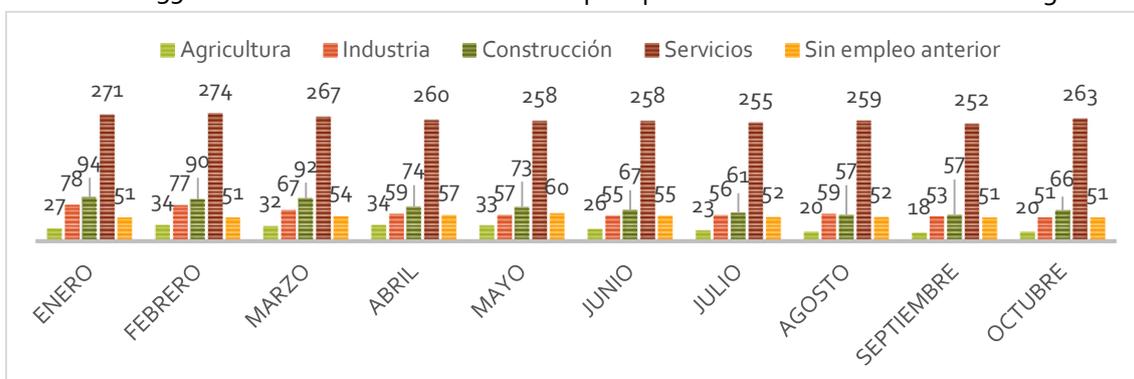
Gráfica 34. Evolución de la demanda de empleo por grupos de edad en Alameda de la Sagra. 2016



Fuente: IES.JCCM. Elaboración propia

El sector servicios, coincidiendo con el de paro, es que más demanda presenta. Además teniendo en cuenta que hay más mujeres paradas que hombres, no es de extrañar que esa mayoría de mujeres que buscan empleo lo hagan en sectores más feminizados.

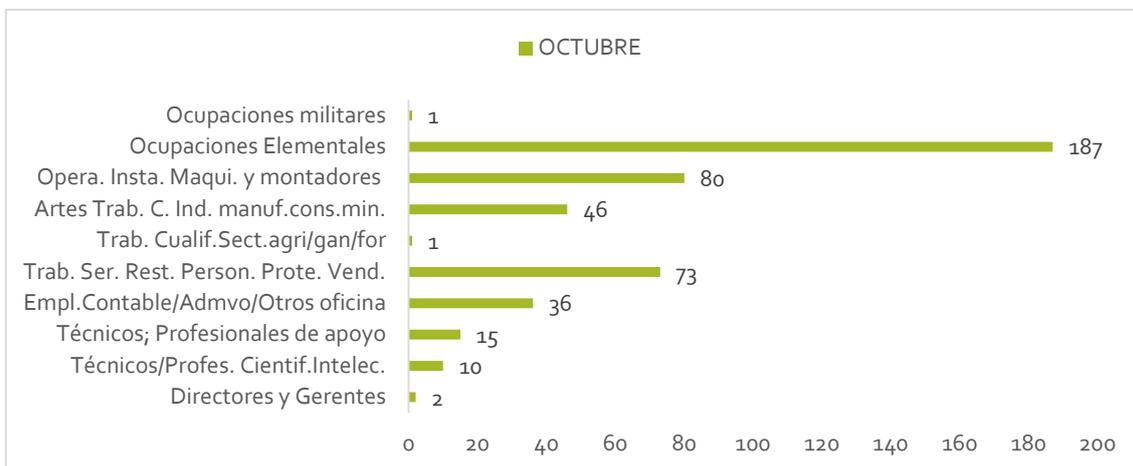
Gráfica 35. Evolución de la demanda de empleo por sectores en Alameda de la Sagra.



Fuente: IES.JCCM. Elaboración propia.

Analizando los resultados en la **demanda por grupos de ocupación**, vemos como se demandan en mayor medida aquellos puestos en los que hay más paro.

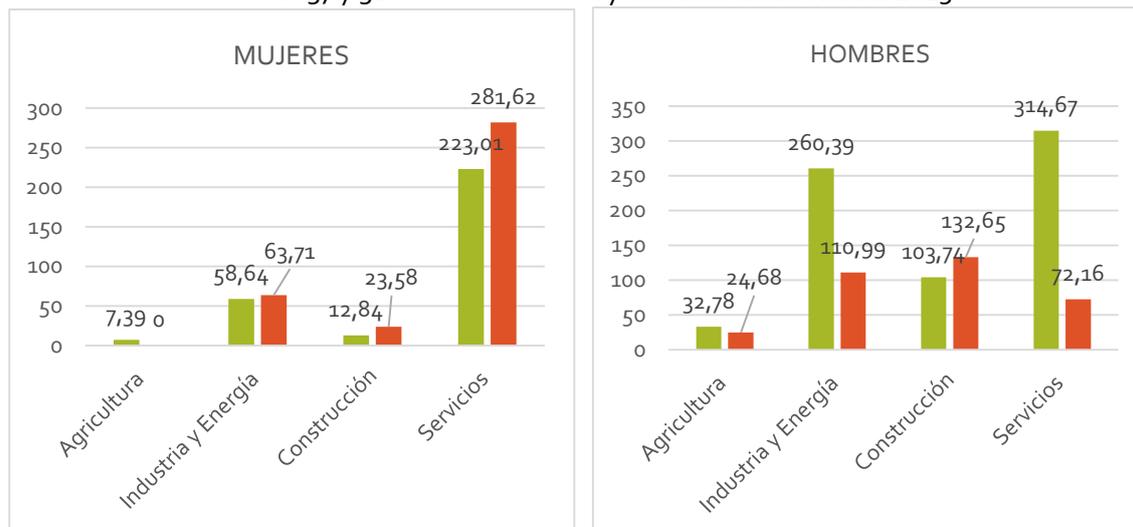
Gráfica 36. Evolución de la demanda de empleo por grupos de ocupación en Alameda. Octubre 2016



Fuente: IES.JCCM. Elaboración propia

Tanto **hombres como mujeres que forman la población activa** en Alameda de la Sagra, se concentran principalmente en el sector servicios y en el de Industria y Energía. Por otro lado, en el caso de los hombres, aquellos parados que han trabajado antes lo han hecho mayoritariamente en el sector de la construcción, sin embargo las mujeres en el sector servicios.

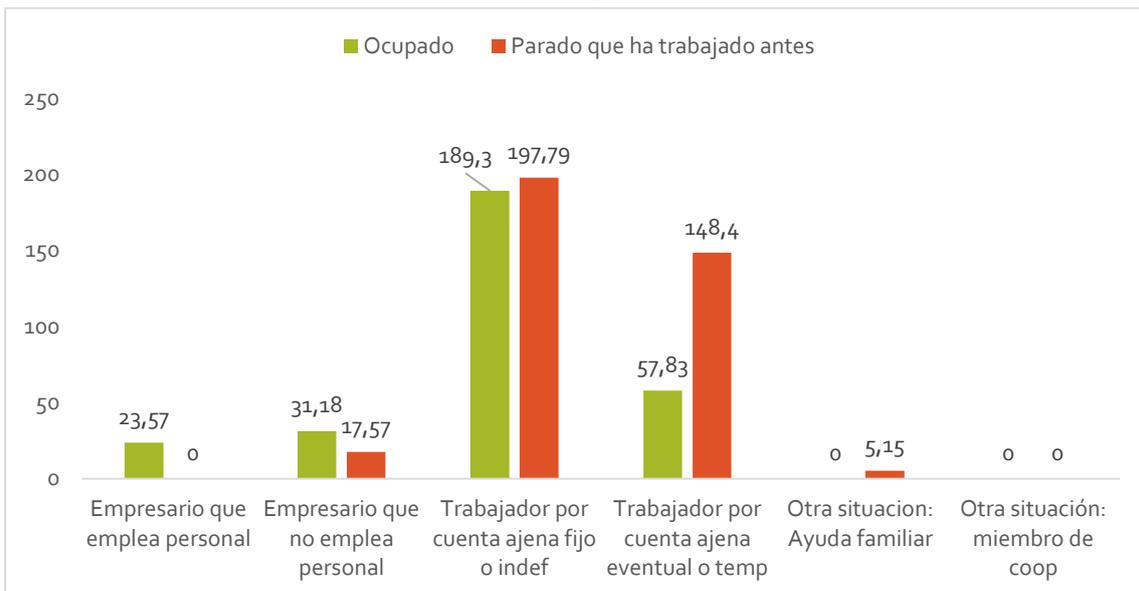
Gráficas 37 y 38. Población activa y sectores de actividad. 2015



Fuente: IES.JCCM. Elaboración propia.

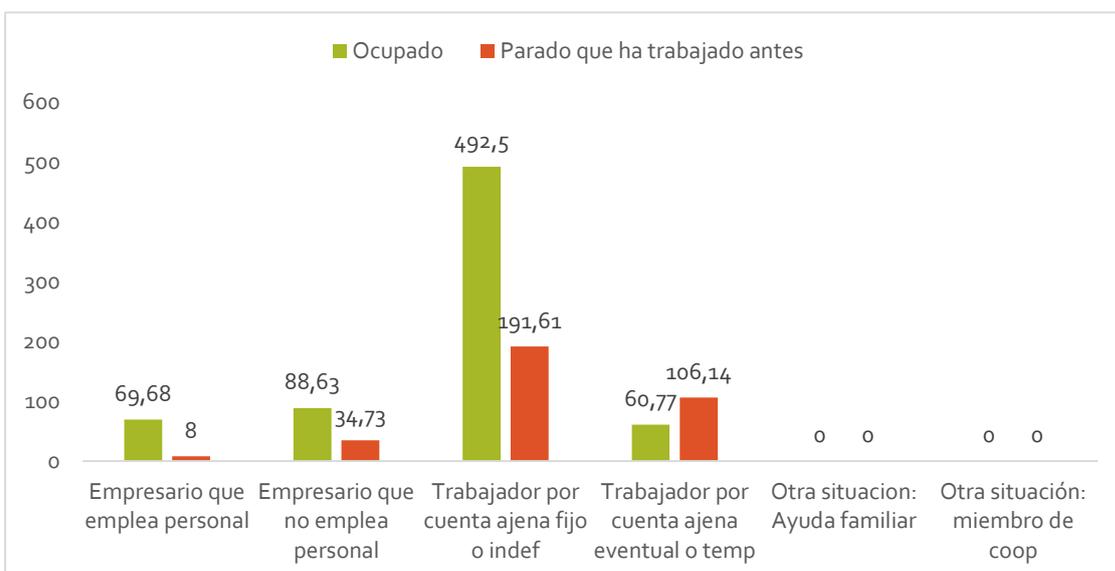
En cuanto a la **situación profesional**, vemos como hay un mayor número de mujeres que tras haber trabajado antes pero han perdido su puesto de trabajo. También encontramos un mayor número de mujeres que han trabajado de forma eventual o temporal. Por otra parte, el porcentaje de mujeres empresarias es menor que el de sus compañeros hombres. Son las mujeres las que solicitan ayudas familiares.

Gráfica 39. Situación profesional de la población activa femenina en Alameda de la Sagra. 2015



Fuente: IES.JCCM. Elaboración propia.

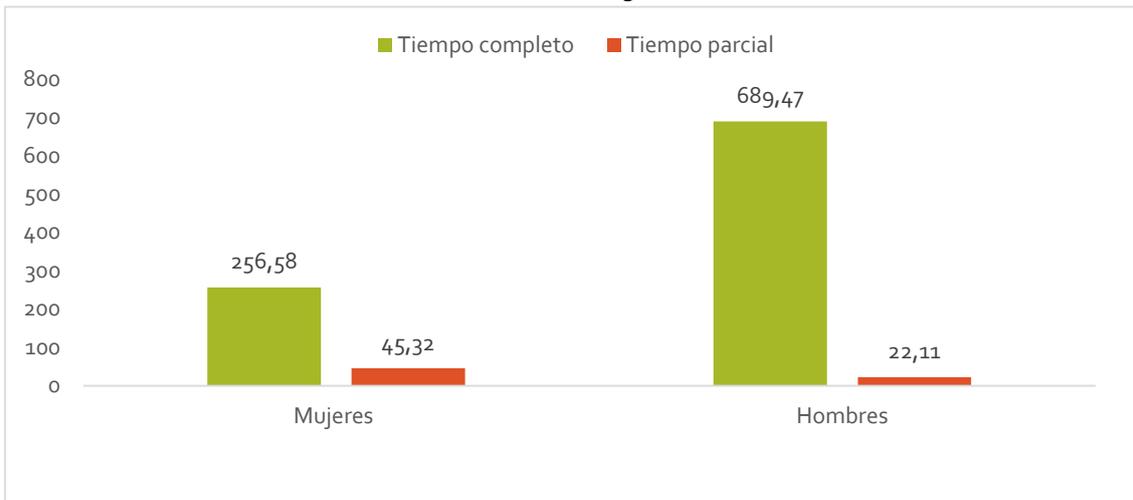
Gráfica 40. Situación profesional de la población activa masculina en Alameda de la Sagra. 2015



Fuente: IES.JCCM. Elaboración propia.

En cuanto al **tipo de jornada laboral** que tiene la población activa en Alameda de la Sagra, podemos ver como los hombres trabajan en mayor medida a tiempo completo. En cuanto a los contratos a tiempo parcial, la mayoría son celebrados para mujeres. Esto implica, como se ha mencionado anteriormente, que las mujeres no accedan a puestos de mayor responsabilidad, tengan rentas inferiores, etc. lo cual supone una situación de desigualdad frente al hombre.

Gráfica 41. Tipo de jornada de la población activa en Alameda de la Sagra desagregado por sexo. 2015



Fuente: IES.JCCM. Elaboración propia

E. REPRESENTATIVIDAD Y PARTICIPACIÓN SOCIAL

Las asociaciones son espacios que permite a las mujeres fomentar y potenciar la solidaridad y donde se compensa el aislamiento social que conlleva la dedicación a la familia. Las asociaciones de mujeres son plataformas para la acción, desde las que las mujeres consiguen que sus voces se hagan fuertes y se escuchen para contribuir al desarrollo social y político de su territorio.

También cumplen un importante papel como espacios para la interrelación personal, además de organizar actividades de ocio para ellas y vecinas y vecinos de sus Municipios.

De las encuestas realizadas para el estudio se ha podido extraer una **actividad asociativa muy escasa** por parte de las mujeres, donde se concentra esa leve participación en instituciones religiosas, asociaciones deportivas, artísticas, musicales, educativas, partidos políticos, asociaciones de mujeres o profesionales. El 54% de las mujeres y el 55% de los hombres encuestadas/os no pertenecen a ninguna asociación.

Por otra parte, no hay asociaciones de mujeres en Alameda de la Sagra que persigan fines relacionados con la igualdad.

También es importante remarcar, como los porcentajes de puesto de alcaldía ocupados por hombres en los últimos años se mantienen, sin haberse producido un incremento del porcentaje de mujeres ocupando dicho cargo, tal y como refleja la siguiente tabla:

Tabla 2. Evolución de alcaldías desde las elecciones desde 1979

| LEGISLATURA | ALCALDÍA | PARTIDO |
|-------------------|---------------------------|---------|
| 1979-1983 | Manuel Hernández González | ORT |
| 1983-1987 | Manuel Hernández González | PSOE |
| 1987-1991 | Mariano Hernández Herrera | PP |
| 1991-1995 | Mariano Hernández Herrera | PP |
| 1995-1999 | Mariano Hernández Herrera | PP |
| 1999-2003 | Rafael Martín Arcicóllar | PSOE |
| 2003-2007 | Rafael Martín Arcicóllar | PSOE |
| 2007-2011 | Rafael Martín Arcicóllar | PSOE |
| 2011-2015 | Rafael Martín Arcicóllar | PSOE |
| 2015 - Actualidad | Rafael Martín Arcicóllar | PSOE |

Fuente: Elaboración propia.

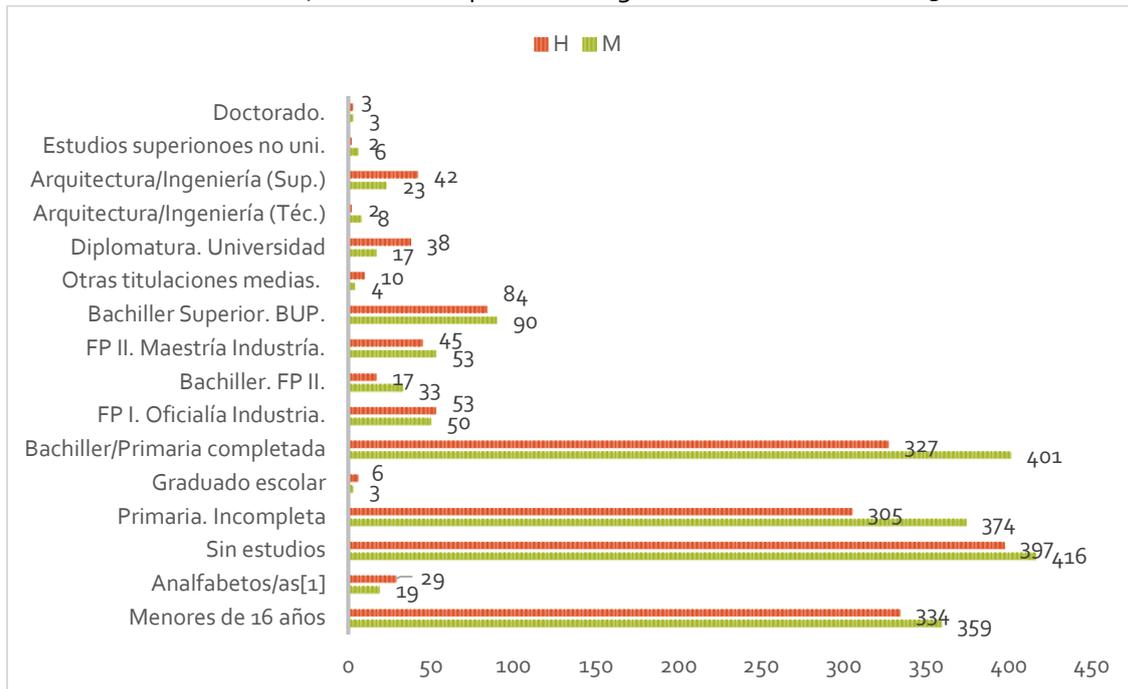
Contar con la participación de mujeres en el desarrollo de los espacios públicos es fundamental, por ello cabe destacar que en el caso de las concejalías (se definirán más adelante) sí que hay participación de estas.

F. EDUCACIÓN

El nivel educativo en Alameda de la Sagra, parece centrarse en niveles bajos. Destaca que la población de Alameda de la Sagra cuenta mayoritariamente con una educación primaria. Un 67% de los hombres tienen el Graduado Escolar - ESO, a diferencia del 33% de mujeres. Sin embargo, Bachillerato y estudios superiores de PF han sido cursados mayoritariamente por mujeres (66%), al igual que estudios superiores no universitarios (75%). En estudios universitarios tienen mayor presencia los hombres, con un 69%.

Hay un mayor nivel de alfabetización en los hombres (60%).

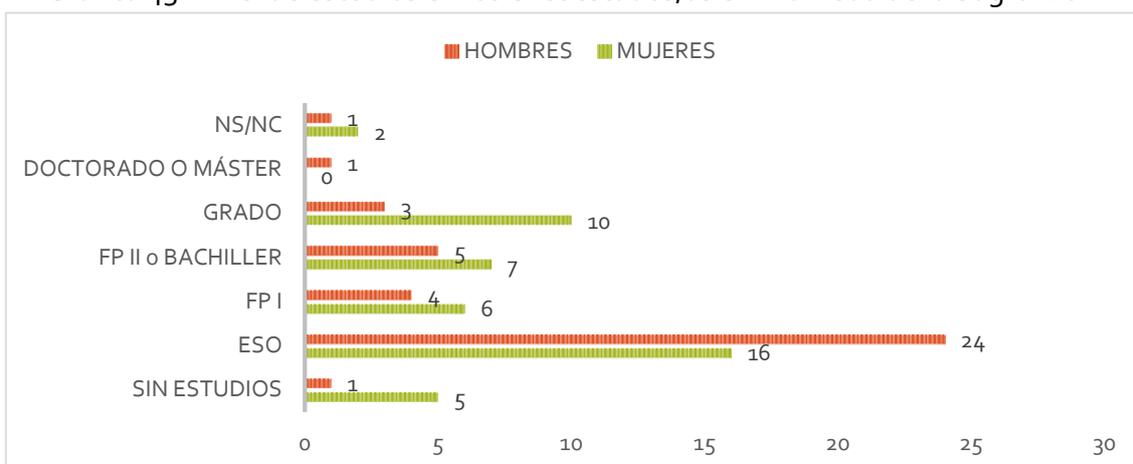
Gráfica 42. Población por sexos según nivel de estudios. 2015.



Fuente: Padrón municipal Ayto. Alameda de la Sagra. Elaboración propia

En relación al **nivel educativo**, Las mujeres tienen mayor presencia en estudios de grado bachiller y FP. Anteriormente las mujeres encontraban más obstáculos para acceder a la formación, lo cual ha dado lugar a que también haya un mayor número de mujeres que no tienen estudios. Mayoría de hombres cuentan con Educación Secundaria Obligatoria.

Gráfica 43. Nivel de estudios en los encuestados/as en Alameda de la Sagra. 2016



Fuente: Municipio de Alameda de la Sagra. Elaboración propia.

Resulta por tanto evidente que se está produciendo un incremento del nivel formativo de las mujeres en relación a épocas anteriores. De las personas que cuentan con grado, diplomatura o Licenciatura, las mujeres tienen un nivel formativo superior.

Actualmente, las jóvenes del medio rural obtienen una formación pero encuentran muchas dificultades a la hora de encontrar una salida profesional. Sus expectativas personales se alejan de los valores tradicionales que se mantienen en el mundo rural.

Analizando las prácticas escolares, cabe resaltar que desde el colegio de educación infantil y primaria Ntra. Sra. De la Asunción, han realizado durante este año un proyecto denominado "9 meses, 9 causas". En él, cada mes del año, trabajan en un matiz social para mejorar la convivencia y estabilidad en el Municipio y fijar unas bases para una correcta relación de comunidad.

Figura 2. C.E.I.P Ntra Sra. De la Asunción



Fuente: Ayto. Alameda de la Sagra

Pues bien, noviembre está destinado a la propagación y difusión de la defensa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en definitiva en defensa de la igualdad.

Los actos derivados de este mes, en 2016 y 2015 han sido variados. Por un lado se ha dado difusión a inventos realizados por mujeres y se ha fomentado la participación de los mayores encomendándoles la tarea de buscar más ejemplos. La comisión de coordinación pedagógica envió hojas que recogían las diferentes sugerencias que tanto padres como hijos pudiesen tener.

Desde la plataforma web que tiene el colegio, se han adjuntaron ejercicios y películas para que los padres pudieran trabajar y a la vez divertirse con sus hijos, a la hora de aprender nuevos aspectos sobre la igualdad. En los títulos de dichos ejercicios y películas, los niños han podido saber y trabajar el concepto de **coeducación**.

Entre los comentados títulos se encuentran películas infantiles como "BRAVE", la historia de la princesa que se reveló y no quiso aceptar las tradiciones de su época, y cuentos como "La tortuga Arturo y Clementina" donde una tortuga rompe los estigmas sociales y decide vivir libre, o cuentos interactivos como "Súper lola", una niña valiente que quiere ser súper heroína y luchar contra el princesismo (que el príncipe siempre deba salvar a la princesa). Para los padres, o ya ciudadanos más mayores se les han indicado la lectura en familia de una versión revisada de cuentos tradicionales pero contados en verso. "Cuentos en verso para niños perversos" de RoaldDahl, para intentar reflexionar sobre algunos aspectos que nunca se habían cuestionado a la hora de escuchar o leer los cuentos de siempre. También recomiendan ver alguna película, donde el tema de la igualdad está presente como "Billy Elliot", el niño que quería bailar. Todos los títulos y obras recogen el mismo mensaje de la defensa de la igualdad.

Otro de los actos simbólicos que se han realizado en el centro ha sido conmemorar el día contra la violencia de género a través de un lazo morado en señal de respeto y apoyo contra las víctimas.

Además de trabajar dentro del aula con cuentos y películas, han previsto dos actividades organizadas por el Consistorio. Los alumnos de 4º de E.P, el 20 de noviembre se han desplazado al Ayuntamiento para realizar una actividad sobre los Derechos de los Niños. Todos los niños reunidos han elaborado una lista de derechos que consideran prioritarios, además de escuchar y participar en ponencias que versaban en ese ámbito. El 25 de noviembre, los alumnos de 5º E.P. han realizado una jornada sobre la Violencia de Género. En ella, los propios alumnos han realizado representaciones para reflejar el rechazo a la violencia de género.

Aun no se ha realizado un estudio exhaustivo sobre los materiales didácticos para tratar de evitar el uso de un lenguaje o de imágenes sexistas, pero a su vez tratan de fomentar la igualdad en el centro, tanto en el uso de los juguetes como los espacios del colegio durante el recreo.

Aprovechando que los más mayores han empezado a realizar juegos de "La Feria" en la semana cultural, con material reciclado, también han tenido la ocasión de analizar la distinción de género que se hace en los juguetes y que queda palpable en los catálogos que en estas fechas inundan las casas con motivo de las Navidades. Se ha estudiado como los estereotipos entre hombre y mujer siguen latentes en algo tan inocente como son los juegos. Además también se han dado ponencias para concienciar sobre la naturaleza de los juegos violentos, el consumismo y la desigualdad de género en los anuncios que se emiten en los medios de comunicación, como los masculinizados propios de automóviles o los feminizados propios de productos de limpieza.

Figura 2. Casa de la cultura.



Fuente: Ayto. Alameda de la Sagra

Las mujeres y los hombres encuestados en general opinan que les gustaría tener un buen servicio de ludotecas, donde poder dejar a sus hijos para que aprendan a tan temprana edad, y además les permita poder conciliar el trabajo y la educación de sus hijos. Desde el Ayuntamiento, nos indican que pese a que antaño ha estado cerrada, los servicios de ludoteca van a iniciarse próximamente, ya que en este momento se encuentran seleccionando personal para hacerse cargo de dichos servicios.

Solo el 17% de las mujeres encuestadas, creen que si se dan situaciones de discriminación o desigualdad en los centros educativos. El 63% no ha contestado a la pregunta. Algunas han comentado que aspectos tan negativos como el racismo, la xenofobia, el machismo, la homofobia, y la desigualdad de trato están presentes en los centros educativos. También se han recogido comentarios de mujeres que consideran que en el deporte, las bases de relación social que los padres deben impartir correctamente a sus hijos, están presentes también estas situaciones de discriminación o desigualdad.

Por su parte, un 21% de los hombres encuestados coinciden con las mujeres en que se dan situaciones de discriminación o desigualdad en los centros educativos. El 59% restante no lo sabe o no ha contestado. Se han recogido una serie de opiniones que apuntan aspectos también negativos como son el racismo o el bullying. Algunos encuestados, consideran más profundamente que debería haber un intento más profundo de fomentar la igualdad en todas las áreas del centro educativo, desde el claustro hasta el comedor, y que se trabaje por que los padres no contribuyan a la falta de igualdad.

G. LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA

El 51% de hombres encuestados creen que en los **diferentes medios de comunicación** del Municipio NO se suele emplear un lenguaje o imágenes sexistas, seguido muy de cerca con un 38% por aquellos que no lo saben y un 11% que considera que Sí.

Por otro lado, las mujeres encuestadas afirman con un 46% que no tienen constancia de que se utilice **un lenguaje o imágenes sexistas u ofensivas**. Un 37% contesta que NO, y un 17% que afirma que en ocasiones se encuentra con un lenguaje o con el uso de imágenes sexistas u ofensivas.

H. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

Uno de los retos prioritarios que pretendemos conseguir es que mujeres y hombres repartan, a partes iguales, los tiempos dedicados a la actividad laboral, a la atención de las responsabilidades familiares y al tiempo propio de desarrollo personal. Cabe destacar que la incorporación de las mujeres a la actividad laboral ha permitido, principalmente, establecer la “casi” independencia económica respecto a la unidad familiar, y esto junto con la educación es la principal puerta de acceso para las mujeres al espacio público.

Lo que ocurre es que las diferencias con respecto a los hombres en las condiciones laborales se convierten en obstáculos que impiden la incorporación de la mujer en condiciones de igualdad.

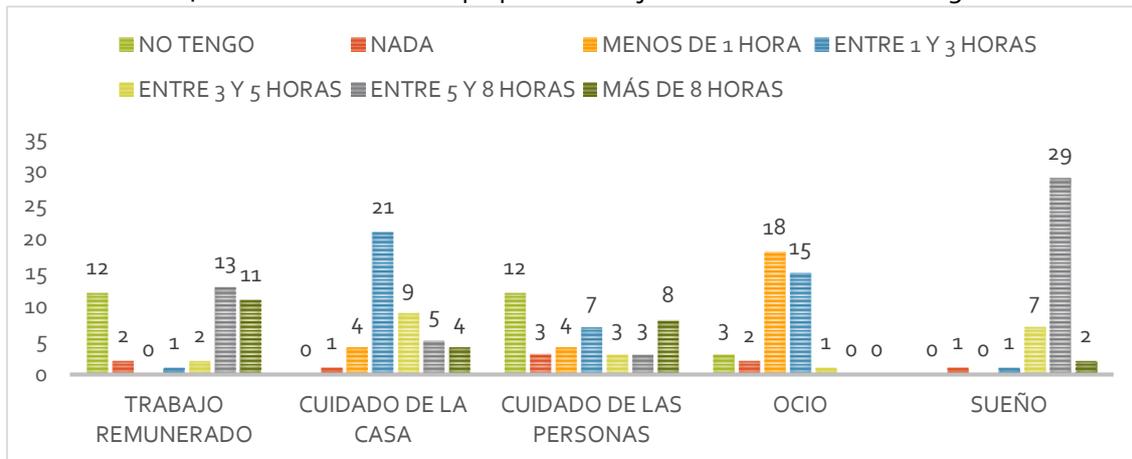
Ya mencionamos anteriormente, en el apartado de mercado laboral, que la presencia de mujeres es todavía inferior a la masculina. Además, la desigualdad en el ámbito laboral no viene determinada únicamente por el número de incorporaciones, sino también la situación profesional en la que se encuentran mujeres y hombres.

En relación al **trabajo remunerado** observamos en los dos gráficos siguientes que hay un mayor número de hombres trabajando más de ocho horas y que las mujeres cuentan con menos horas de trabajado remunerado.

En lo relativo al **cuidado de la casa**, mayoritariamente las mujeres dedican muchas más horas que los hombres (en sumatorio entre aquellas que por menos hacen una hora). Y algo semejante ocurre en el cuidado de personas, donde incluso hay mujeres que se desmarcan con más de ocho horas diarias.

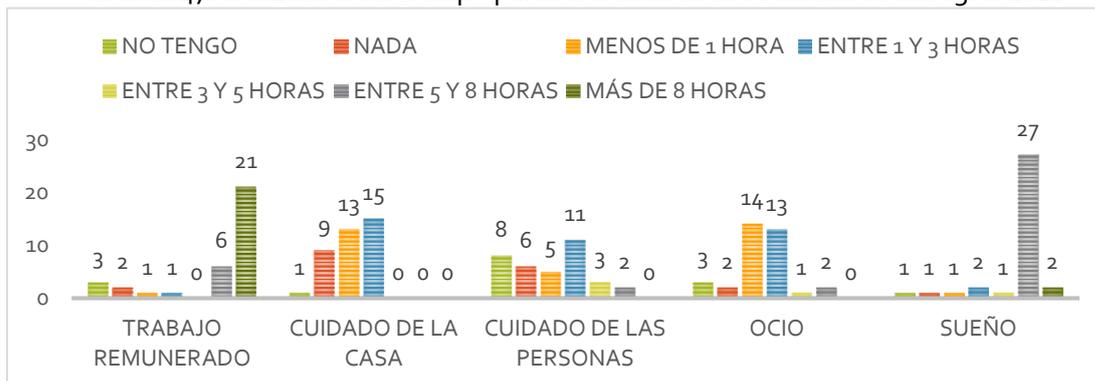
En cuanto a las **horas destinadas al ocio y al sueño**, vemos como hay un reparto más equitativo, ya que hay similar número de mujeres y hombres que duermen entre 5 y 8 horas y que disfrutan del ocio entre 1 y 3 horas. Ocurre por otra parte que hay un mayor número de mujeres que dedican al sueño entre 3 y 5 horas y al ocio menos de 1 hora.

Gráfica 46. Utilización del tiempo para las mujeres en Alameda de la Sagra. 2016



Fuente: Municipio de Alameda de la Sagra. Elaboración propia.

Gráfica 47. Utilización del tiempo para los hombres en Alameda de la Sagra. 2016



Fuente: Municipio de Alameda de la Sagra. Elaboración propia.

Las mujeres con un 54% afirman que NO tienen problemas para conciliar la vida laboral con la personal y familiar, frente a un 41% que contesta que Sí tiene esos problemas. El 5% restante se divide en aquellos que no saben contestar con exactitud, y entre los que tienen esos problemas A VECES.

Por parte de los hombres, un 54% afirma que Sí tienen problemas de conciliación. Un 38% contesta que NO tienen problemas de conciliación de ningún tipo, y el 8% restante dice que no sabe concretamente si los tiene o no.

Las mujeres encuestadas opinan mayoritariamente que la incompatibilidad de horarios (41%) es la principal barrera a la que se enfrentan para poder conciliar, seguida por la larga jornada laboral con un 17%, la distancia al centro de trabajo y que no tienen ninguna barrera con un 10% y la escasez de medios de transporte para salir a trabajar y la ausencia de prestaciones sociales y ayudas con un 7%.

Los hombres por otro lado, mayoritariamente con un 36% han indicado que la larga jornada laboral es la principal barrera que les impide conciliar, seguida de cerca por la incompatibilidad de horarios con un 30%. Ya en un escalón mucho menor tenemos la ausencia de prestaciones sociales y ayudas, el reparto no equitativo de las tareas del hogar y pagar impuestos con un 6%.

I. VIOLENCIA DE GÉNERO

La *Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género* establece que *"la violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado. Al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión"*.

Desde Alameda de la Sagra se están desarrollando actuaciones y medidas y se seguirá avanzando para luchar contra esta terrible realidad. A pesar de los esfuerzos realizados para frenar este problema, los datos indican la necesidad de continuar trabajando para que la violencia contra las mujeres desaparezca totalmente. Detallamos a continuación los datos a nivel provincial:

En lo que llevamos de 2016, los 23 centros de la mujer de la provincia de Toledo han prestado un total de 646 atenciones a 262 mujeres víctimas o relacionadas con situaciones de violencia de género. El número de víctimas mortales han sido 7 en la provincia. En el segundo trimestre del año, las denuncias por violencia de género se han incrementado en la región un 6,7%.

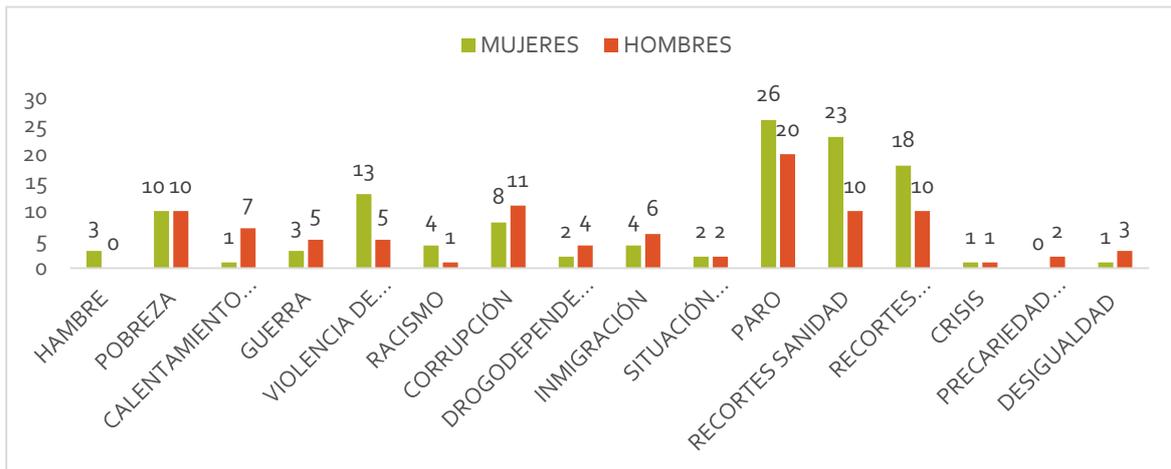
Existe poca información relativa al apartado de violencia de género en Alameda de la Sagra. Los pocos datos que hemos obtenido datan de 3 casos de violencia de género. La nacionalidad de dos de ellas era española y la tercera de origen marroquí. La edad de las víctimas se sitúa en un rango que oscila entre los 40 y los 50 años de edad. Los tres casos conllevaron la correspondiente denuncia por parte de las víctimas y consiguiente detención de los agresores autores del delito en cuestión.

Se han emitido en los últimos 4 años dos órdenes de protección solicitadas por mujeres, una correspondiente a 2012 y otra a 2014.

¿QUE OPINAN LOS CIUDADANOS Y CIUDADANAS?

Las mujeres residentes de Alameda se preocupan mayoritariamente por el empleo y el paro, la pobreza, los recortes en sanidad y educación y la violencia. Los hombres, por otra parte, se preocupan también por el paro, la pobreza, los recortes en educación y sanidad y la corrupción.

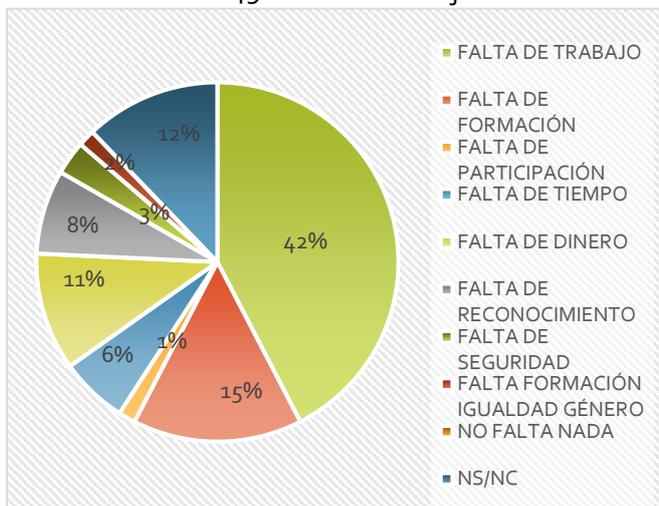
Gráfica 48. Principales problemas sociales de hombres y mujeres en Alameda de la Sagra. 2016



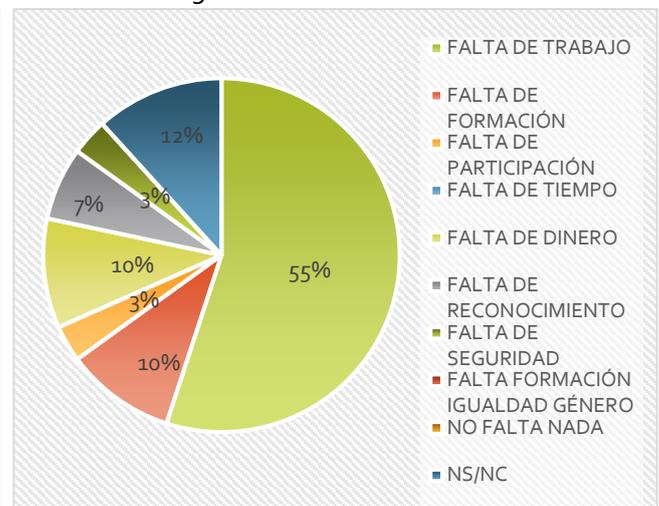
Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta a la ciudadanía.

Se ha analizado también cual consideran que son los principales problemas que afecta a las mujeres y cuales a los hombres de Alameda y el resultado ha sido igual para ambos: la "falta de trabajo", principalmente, seguido de la "falta de formación". También "falta de dinero", tanto en el caso de mujeres como de hombres. En el caso de las mujeres se considera que también hay una mayor "falta de reconocimiento social de su trabajo" que en el caso de los hombres.

Gráfica 49. Problemas mujeres



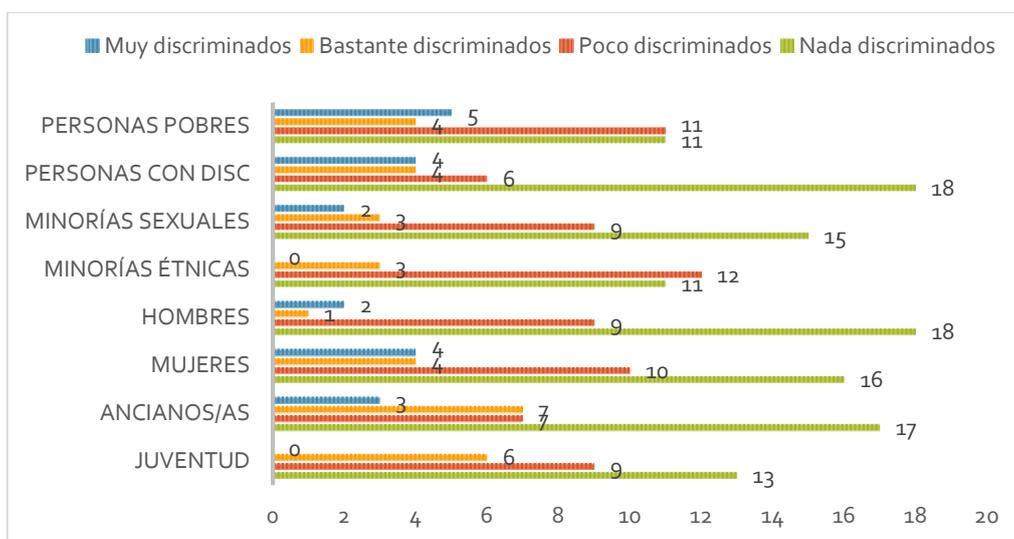
Gráfica 50. Problemas hombres



Fuente: Municipio de Alameda de la Sagra. Elaboración propia.

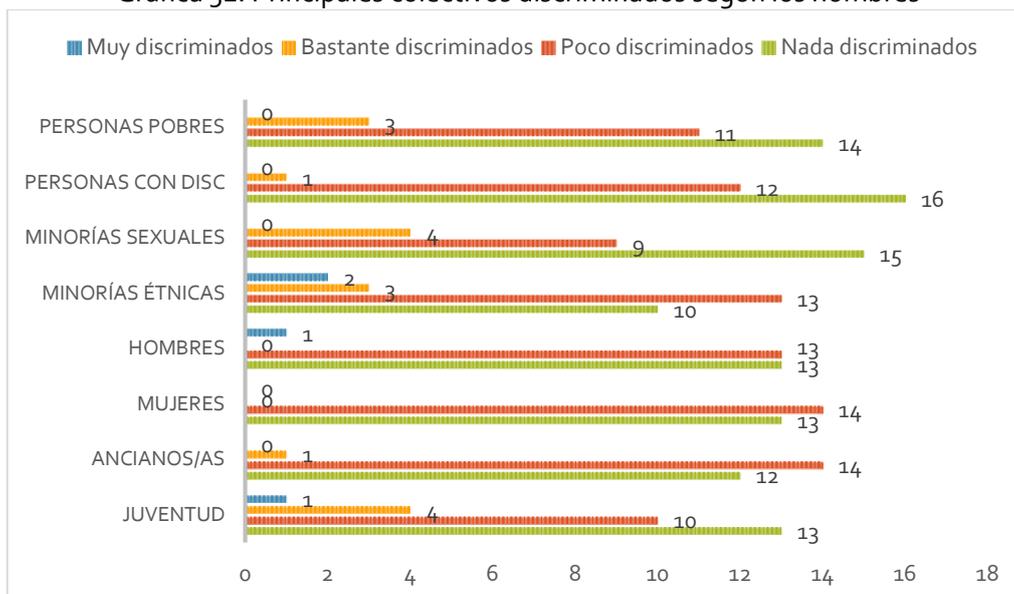
Por último, las mujeres consideran que el **colectivo más discriminado** son “las personas pobres”, seguido de las mujeres y personas con discapacidad. Los hombres consideran que son las “minorías étnicas” quienes están más discriminados en la sociedad actual. Creen que el colectivo de “la mujer” está poco o nada discriminado y llama la atención ya que éstos, junto con algunas mujeres (aunque pocas) han opinado que los hombres están discriminados.

Gráfica 51. Principales colectivos discriminados según las mujeres



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta a la ciudadanía.

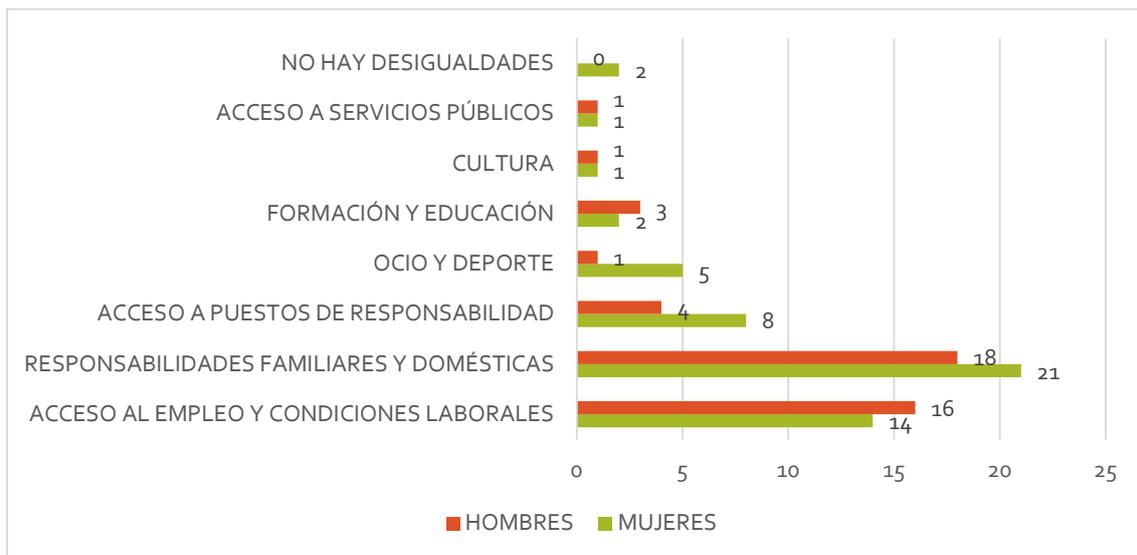
Gráfica 52. Principales colectivos discriminados según los hombres



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta a la ciudadanía.

Las mujeres encuestadas en Alameda de la Sagra, consideran sobre todo que **se produce desigualdad o discriminación en ámbitos** como acceso al empleo y condiciones laborales, responsabilidades familiares y domésticas, acceso a puestos de responsabilidad y ocio y deporte. Por su parte los hombres, opinan que en el acceso al empleo y condiciones laborales, responsabilidades familiares y domésticas y acceso a puestos de responsabilidad es donde aprecian mayores desigualdades o discriminaciones entre mujeres y hombres.

Gráfica 53. Principales ámbitos de desigualdad entre mujeres y hombres en Alameda de la Sagra. 2016



Fuente: Municipio Alameda de la Sagra. Elaboración propia.

Las mujeres encuestadas opinan con un 69% que no saben o no conocen si **se han realizado desde el Ayto. de Alameda de la Sagra, alguna actividad en torno a la igualdad** entre mujeres y hombres, seguido muy de cerca con un 35%, por aquellas mujeres que Sí conocen alguna actividad que haya realizado el Ayto. , y por ultimo con un 15% están aquellas encuestadas que directamente NO conocen ninguna actividad relacionada con este término.

Por parte de los hombres, encontramos niveles muy equilibrados. Un 51% responde no saber si el centro realiza actividades entorno a la igualdad entre mujeres y hombres. Seguidamente, con un 44% están aquellos que Sí que conocen alguna actividad que el Ayuntamiento haya realizado con este fin, y el 5% restante afirma tajante que NO conoce ninguna actividad que el Ayto. haya planeado a favor de la igualdad.

Por último, las mujeres encuestadas consideran mayoritariamente con un 59% que **el Ayto. debería trabajar más en este sentido**, seguido con un 22% de aquellas que no saben a ciencia cierta si debería el Ayuntamiento trabajar en pro a la igualdad.

Un minoritario 9% opina que NO, que el Ayto. no debería llevar a cabo actuaciones en materia de igualdad, y el porcentaje restante apunta que el Ayuntamiento ya trabaja en base a la igualdad, y que no hace falta un mayor hincapié, tan solo que continúe trabajando por la igualdad en la línea en la que lo está haciendo.

Por su parte, los hombres favorablemente opinan con un 49% que el Ayto. debería llevar a cabo actuaciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres, un 33% contesta que no sabe si eso tendría efectos positivos, y un 15% contesta que el Ayto. NO debería realizar esas medidas. Un encuestado señala que quiere el Ayuntamiento siga trabajando como hasta ahora.

2. EL AYUNTAMIENTO DE ALAMEDA DE LA SAGRA

A. CONCEJALÍAS

El Consistorio local de Alameda actualmente está compuesta por las siguientes concejalías:

-Deportes y juventud: Esta concejalía basa sus actividades políticas en buscar acciones sociales que beneficien a la población más joven de Alameda de la Sagra, además incentivando la vida saludable y deportiva ya a todos los colectivos de la población.

Entre las medidas más destacables podemos encontrar por ejemplo carreras de atletismo para niños y adultos, concursos de natación, competiciones de tenis de mesa, o concursos de baloncesto, entre otros.

-Educación y cultura: Por su parte, la concejalía de educación y cultura intenta inculcar una educación pública y de calidad, tanto en niveles infantiles, como en niños ya más mayores, sin perder de vista a aquellos colectivos que quieran o necesiten acceder a una educación efectiva.

La otra rama de la concejalía trata de organizar y ofrecer una programación cultural que haga disfrutar a todo el Municipio de Alameda de la Sagra, con actos o actividades entretenidos y divertidos para todos los públicos.

Figura 4. Gymkana acuática 2014.



Fuente: Ayto. Alameda de la Sagra

Figura 5. Taller de comunicación.



Fuente: Ayto. Alameda de la Sagra

Figura 6. Iniciativa "Lanza tu deseo al cielo".



Fuente: Ayto. Alameda de la Sagra

-**Festejos:** Esta concejalía es la encargada de planificar y celebrar las festividades propias de Alameda de la Sagra como son las fiestas patronales de San Roque y Nuestra Señora de la Asunción, que se celebran del 14 al 18 de Agosto. Tienen también en consideración sus fiestas pequeñas, concretamente las de Nuestra Señora del Carmen.

Además, coincidiendo usualmente con la feria y fiestas del Municipio, la concejalía prepara eventos multitudinarios como son el concurso de tortillas y postres, el día de la paella, el día de los niños, la "diana" o una becerrada local.

Figura 7. Concurso "Tortillas y postres" 2014.



Fuente: Ayto. Alameda de la Sagra

-**Urbanismo:** En esta concejalía se trabaja en todo lo relativo a la normativa subsidiaria municipal, obras públicas, estudio de terreno, recalificaciones, etc.

-**Bienestar social:** Esta concejalía versa su programación, en facilitar y conseguir un conjunto de factores que participen en la calidad de la

vidade las personas en una sociedad y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que dan lugar a la satisfacción humana o social.

La concejalía cuenta con un programa de medidas sociales como son el banco de alimentos, jornadas contra la violencia de género, Escuela Infantil pública "El jardín de los sueños", el derecho de los niños, participa en el programa de servicios sociales de Castilla la Mancha y además cuenta con diversos actos benéficos.

Figura 8. Conmemoración "Día de los Derechos de los Niños y las Niñas" 2015. 4º de Primaria



Fuente: Ayto. Alameda de la Sagra

Figura 9. Conmemoración "Día Internacional contra la Violencia de Género" 2015. 5º de Primaria



Fuente: Ayto. Alameda de la Sagra

B. ACCESO AL EMPLEO. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

En relación a los procesos de selección y contratación desarrollados por el Ayuntamiento, cabe señalar que el factor que determina que se inicie dicho proceso es la existencia de subvenciones para realizar contrataciones temporales o bien por necesidad de más personal.

Los sistemas de reclutamiento y selección de candidaturas utilizados son normalmente la Oposición, en caso de personal funcionario y baremación socioeconómica, si se trata de personal laboral.

No hay una definición concreta de los puestos de trabajo, rigiéndose el Ayuntamiento por los criterios establecidos en cada orden reguladora de la convocatoria. Las bases suelen variar en función del puesto que se esté buscando. Suele valorarse la formación y la experiencia de las candidaturas.

En el proceso de selección interviene el Tribunal o Comisión de Selección, que estará compuesto por el Secretario, el Archivero, la Administrativa y la Agente de Desarrollo Local.

Es el Concejal o Concejala de cada área quien solicita la incorporación de nuevo personal o la creación de un nuevo puesto, siempre con el visto bueno de la Alcaldía. En este caso, se informa a la plantilla sobre la existencia de vacantes disponibles en el Ayuntamiento.

Desde el Ayuntamiento no se observan barreras internas en la contratación, pero sí externas ("aunque cada vez menos"). Sigue habiendo puestos masculinizados y feminizados como veremos a continuación.

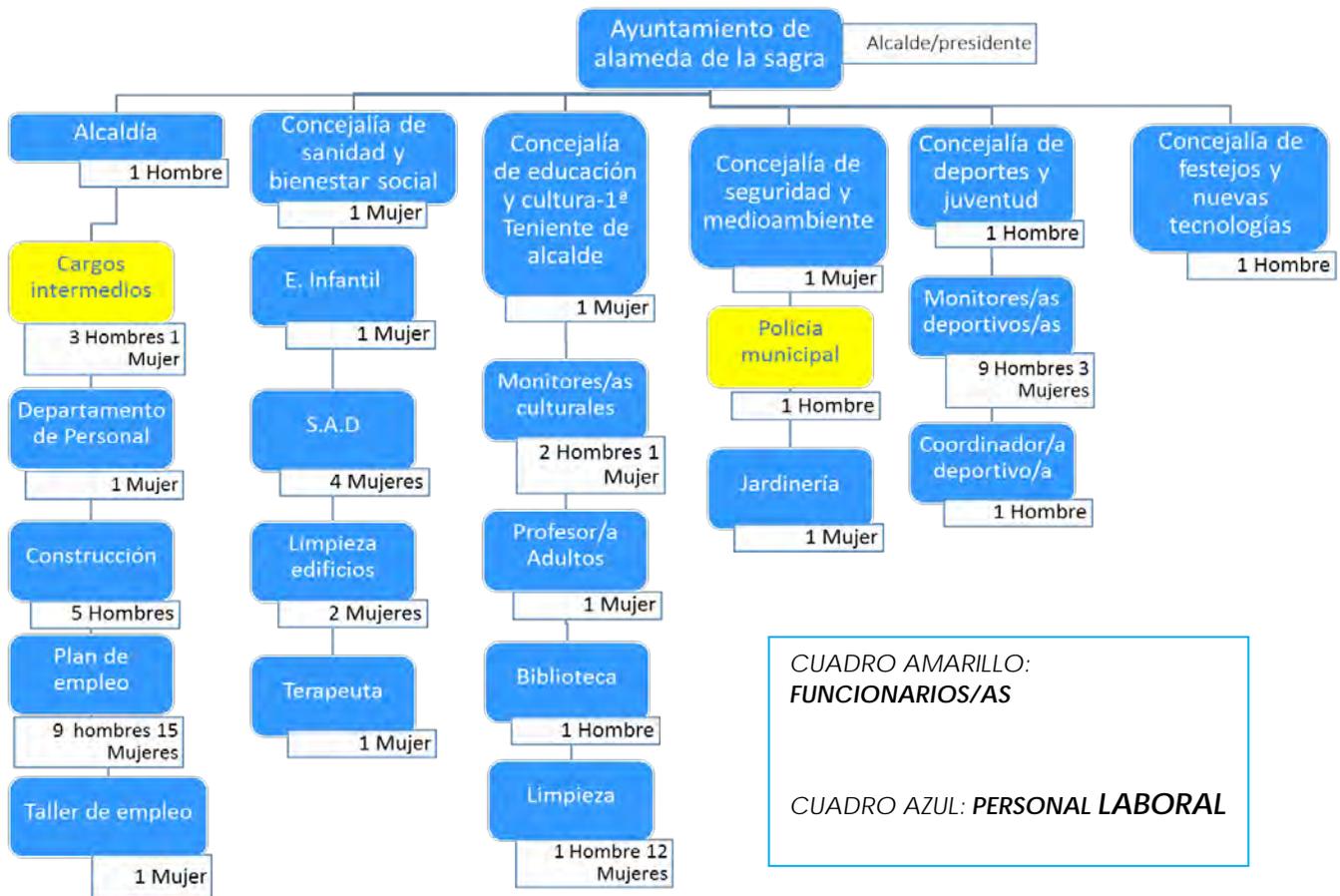
En el Ayuntamiento, no pueden bonificarse con ningún tipo de contrato por la contratación de mujeres pero, por otra parte, disponemos de programas específicos de inserción, permanencia y/o promoción de colectivos especiales, como por ejemplo planes de empleo para colectivos especiales, violencia de género, inserción de personas con discapacidad, etc.

- Estructura organizativa

A través del organigrama que se adjunta, vemos que en los altos cargos del centro se produce una composición equilibrada entre hombres y mujeres, ya que los órganos que lo forman presentan la misma presencia de hombres que de mujeres.

Además de esta presencia equilibrada, observamos una posible segregación horizontal, debido a que puestos de trabajo tradicionalmente considerados femeninos como la educación infantil, la sanidad, terapia ocupacional, limpieza, etc., son ocupados por más mujeres que hombres; mientras que aquellos puestos de trabajo históricamente atribuidos al género masculino como la construcción, la seguridad, los deportes o las nuevas tecnologías, en el Ayuntamiento lo forman más hombres que mujeres.

Figura 6. Organigrama del Ayuntamiento.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos provenientes del Dpto. RRHH.

C. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA.

Funcionarios/as:

Los funcionarios/as componen la plantilla a octubre de 2016, un 20% las mujeres y un 80% los hombres. Tanto mujeres como hombres tienen una edad superior a los 45 años y llevan trabajando para el Ayuntamiento de Alameda de la Sagra más de 10 años.

El 100% de los funcionarios/as consiguieron su plaza mediante oposición, y son funcionarios de carrera a jornada completa, trabajando concretamente de 20 a 35 horas/semanales.

En cuanto a responsabilidades familiares, el 40% del funcionariado tiene por lo menos 1 hijo, un 20% tiene 2 hijos, y por último tenemos al 40% que o no contesta o no tiene ningún hijo.

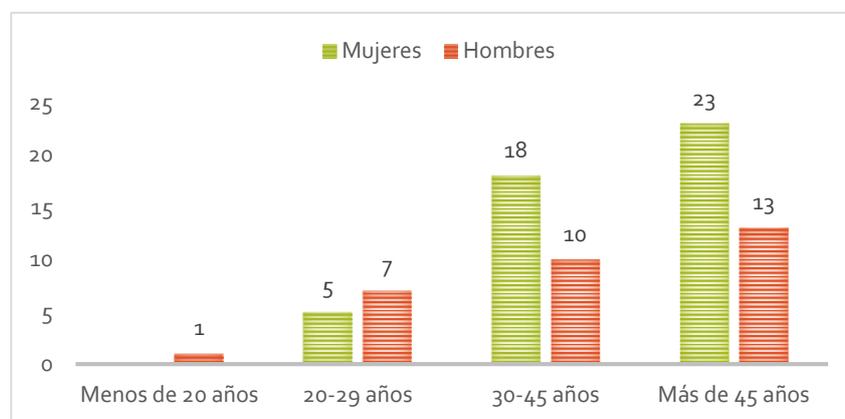
Por último no ha incorporado a ningún trabajador ni causado baja los actuales trabajadores que forman parte de la plantilla.

Podemos concluir con que se observa un desequilibrio en la composición del personal funcionarios/as. Aun así, la plantilla cuenta con cierta comodidad y estabilidad en el puesto de trabajo al llevar más de una década trabajando en el Ayuntamiento al tratarse de puestos adquiridos mediante oposición.

Personal laboral:

La mayoría de la plantilla, concretamente el 60% lo forman mujeres y el 40% restante hombres. Además, la plantilla de trabajadores y trabajadoras, al igual que los funcionarios/as, mayoritariamente tiene una **edad** superior a los 45 años, concretamente un 47% (64% mujeres, 36% hombres), lo que refleja una tasa de edad feminizada.

Gráfica 54. Grupos de edades del personal laboral desagregado por sexo. Octubre 2016



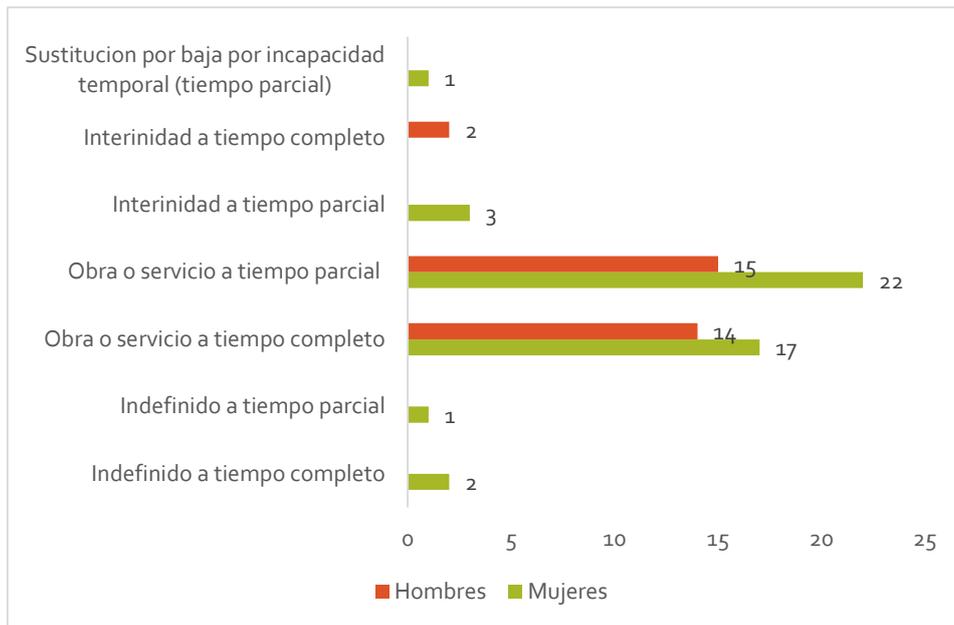
Fuente: Ayto. Alameda de la Sagra. Elaboración propia

Observando el resto de **grupos de edad**, vemos como hay más mujeres en aquellas edades comprendidas entre los 30 y los 45 años con un 36% (64% mujeres, 36% hombres).

Por último, hay un grupo reducido de trabajadores/as donde hay mayor número de hombres, con un 16%, que tienen entre 20 y 29 años (41% mujeres, 59% hombres), y 1% que tiene menos de 20 años.

Por otra parte, solo las mujeres del personal laboral (el 4%) cuentan con **contratos indefinidos** la mayor parte con **contratos a tiempo parcial** (59%). En el caso de los hombres, ninguno tienen contratos indefinidos y un 48% de los contratos celebrados para ellos son a tiempo parcial.

Gráfica 55. Tipos de contrato del personal laboral desagregado por sexo. Octubre 2016



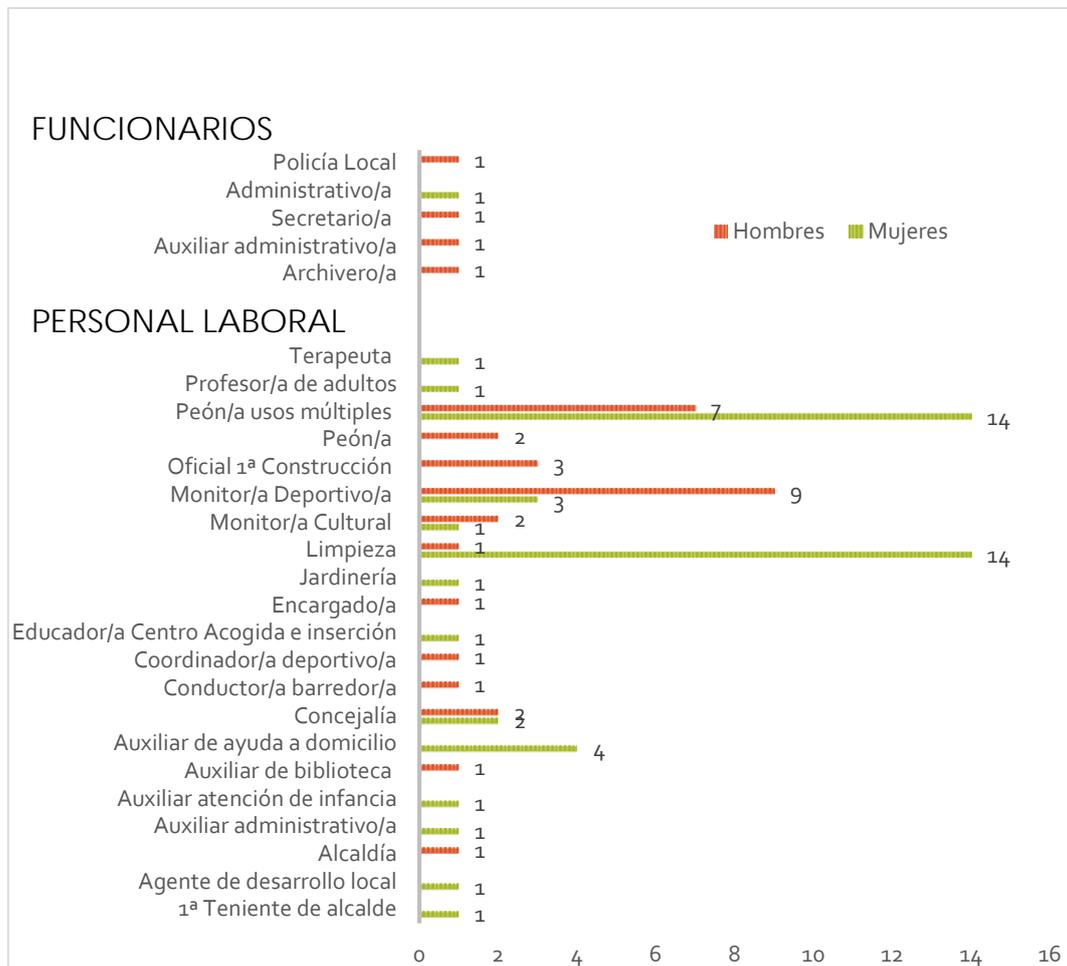
Fuente: Ayto. Alameda de la Sagra. Elaboración propia

No ha sido posible proceder a un análisis de **categorías profesionales** ante la inexistencia de un Convenio colectivo que regule dicha condición. Aun así, observando los **puestos de trabajo**, se puede apreciar la segregación horizontal existente ya que entre el personal laboral las mujeres ocupan mayoritariamente puestos de Limpieza y Auxiliar de Ayuda a Domicilio o Peón de Usos Múltiples (dentro del cual hay tareas de "limpieza"). También ocupan los puestos de centros de acogida o inserción y de atención a la infancia.

Los hombres ocupan puestos de Monitor y Coordinador Deportivo, Peón de Usos Múltiples (dentro del cual hay tareas de "construcción"). También se encuentran en los puestos de construcción y conducción.

La gráfica con la representación de los datos citados podemos verla a continuación.

Gráfica 56. Puestos del Ayuntamiento desagregados por sexo. Alameda de la Sagra. Octubre 2016



Fuente: Ayto. Alameda de la Sagra. Elaboración propia.

Existe paridad en las Concejalías con la peculiaridad de que hombres están presentes en Festejos y Nuevas Tecnologías, Deportes y Juventud, y mujeres en Seguridad y Medio Ambiente, Bienestar Social y Sanidad y Educación.

Analizando las **responsabilidades familiares** que tienen los trabajadores y trabajadoras del personal laboral, vemos como la mayoría de ellos no tiene hijos/as con un 44% (38% mujeres, 62% hombres).

Gráfica 57. Nº Hijos/as que tiene el personal laboral desagregado por sexo. Octubre 2016

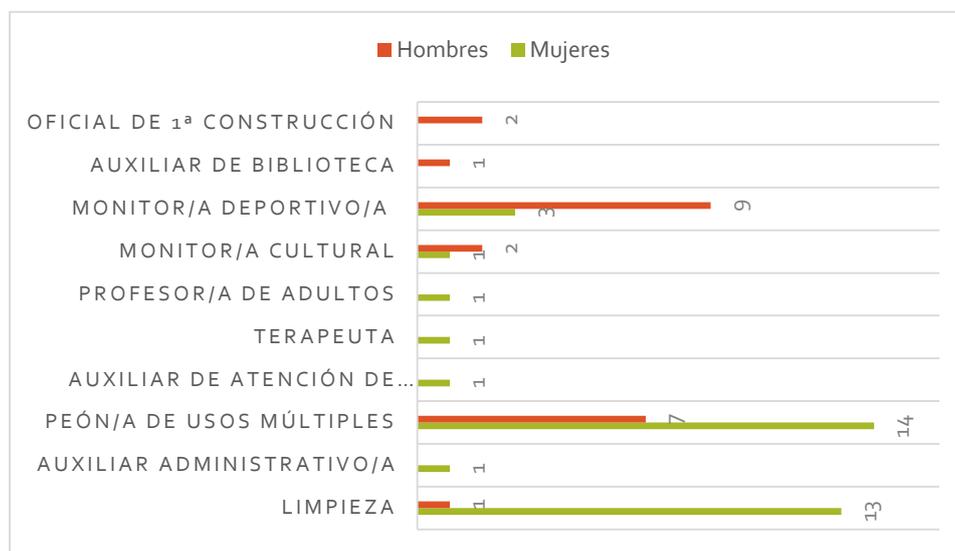


Fuente: Ayto. Alameda de la Sagra. Elaboración propia.

En el **último año, se han incorporado al centro** un mayor número de mujeres (61%) que de hombres (39%).

Las mujeres principalmente se han incorporado en puestos feminizados, como en las categorías de Peón/a de usos múltiples, Limpieza, Auxiliar administrativo/a, Auxiliar de atención de infancia, Terapeuta y Profesor/a de adultos. Los hombres se han incorporado principalmente en puestos masculinizados, propios de categorías como Oficial de 1ª Construcción, Auxiliar de biblioteca, Monitor/a Deportivo/a y Monitor/a Cultural.

Gráfica 58. Incorporaciones en el último año por categorías al personal laboral desagregado por sexo. Octubre 2016



Fuente: Ayto. Alameda de la Sagra. Elaboración propia.

D. GESTIÓN DE LOS RRHH

1. Prácticas de formación

Actualmente, desde el Ayuntamiento afirman que facilitan al personal municipal toda la información relativa a la formación. Sin embargo, no cuentan con un Plan de Formación específico, que recoja un procedimiento o unas metas formativas a alcanzar por parte de los trabajadores del Ayuntamiento en estos momentos.

Además, las posibles necesidades de formación que puedan presentarse en la plantilla, no son analizadas de manera global, sino que son atendidas personalmente para aquellos trabajadores que necesiten un curso formativo específico.

En los diferentes cursos de formación que se imparten desde el centro no se observa una menor asistencia de las mujeres respecto de los hombres, sino que se aprecia una asistencia equilibrada, por lo que no elaboran medidas que apoyen una asistencia mayor de mujeres a dichos cursos formativos.

Las ofertas de formación suelen tener un carácter voluntario para los trabajadores, salvo para aquellas tareas o puestos donde se requiera un conocimiento específico desconocido hasta el momento y el curso formativo sea necesario para la realización de una determinada tarea, pues en ese caso se transforma en formación obligatoria.

Seguidamente, dichas ofertas de formación se difunden a través de correo electrónico a quienes posean dirección de correo electrónico donde recibir la notificación, y para aquellos que no tengan dicha dirección, se les comunica por teléfono o a través de un/a responsable o coordinador/a del área en cuestión.

El principal criterio de selección que tiende a utilizarse suele ser la necesidad, ya que cada trabajador valora y determina si es de importancia realizar algún curso en especial.

El personal que desee asistir a cualquier curso formativo que se imparta en el centro de trabajo, puede solicitarlo siempre debido a que no hay plan de formación específico, y la demanda funciona en función de la necesidad de cada trabajador/a. La formación seguidamente se planifica con anterioridad sobre todo para solicitar cursos para la administración local a la diputación, pese a ello no se formaliza por escrito dicha planificación.

Los cursos se realizan casi siempre fuera del lugar de trabajo, de manera on-line y durante la jornada laboral, aunque también de manera ocasional se suelen realizar fuera de la jornada laboral cuando los cursos son on-line. Que un curso se realice dentro o fuera del horario laboral, nos dicen que depende de la necesidad y disponibilidad de los monitores que imparten los cursos, que por ejemplo los on-line suelen realizarse desde casa y algunos cursos en particular se convocan fuera del horario laboral como pueden ser el del uso del desfibrilador, que se imparte con la lección de monitores especializados.

Los cursos de formación no llevan incluidos compensaciones económicas si éstos son realizados fuera del horario laboral, y tampoco se conceden ayudas para la realización de formación externa como masters, etc. Sin embargo, los trabajadores y trabajadoras tiene la posibilidad abierta a toda la plantilla de recibir formación que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo que ocupan, por ejemplo de asertividad, como nos indica el personal responsable de la entidad.

Por último, cabe destacar que no ha impartido ningún tipo de formación sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y que no se ha impartido formación específica para las mujeres.

2. Promoción profesional

En lo relativo a la promoción y el desarrollo de carrera, el Ayuntamiento puede realizar promociones de manera interna al ser administración pública, sin embargo no se encuentra regulada. Los criterios a desarrollar para dicha promoción dependen del equipo de gobierno atendiendo a validez y eficacia de la persona en cuestión que vaya a promocionar. Por ejemplo, ha habido dos promociones en los últimos años y se han visto beneficiados un hombre y una mujer.

No tienen unos requisitos en particular para promocionar al personal, ya que se basan en las recomendaciones que recoge la normativa estatal para el determinado puesto que vaya a promocionarse. Debido a esto, no tienen ningún tipo de método estándar de evaluación del personal para fijar las bases de los candidatos a promoción.

El Ayuntamiento no dispone actualmente de planes de carrera o métodos valorativos para definir concretamente al personal promocionado.

La decisión de una promoción interna es tomada por el equipo de gobierno, quien eleva la propuesta al alcalde para que sea éste quien tome la última decisión, ya que además de ocupar la alcaldía, suele ejercer funciones como jefe de personal del centro.

La comunicación de vacantes suele comunicarse al personal de la institución de la existencia de vacantes, sin embargo, dicha comunicación varía en función del puesto. Por ejemplo, se comunica directamente al personal si es un puesto ubicado en oficina, si por el contrario es un puesto de "calle", la comunicación la realiza el coordinador municipal.

Todos los trabajadores y trabajadoras, conocen la promoción a la que pueden acceder en cada puesto de trabajo y pueden solicitar promocionarse. En el caso de las mujeres, no se considera que existan dificultades para la promoción de las mismas en la entidad y, por el momento, no se ha puesto en marcha ninguna iniciativa que fomente la promoción de las mujeres.

En el centro las responsabilidades familiares no pueden influir en la promoción del personal.

3. Política salarial

Los aumentos o compensaciones salariales son establecidos basándose en marcos legales que establezcan las corporaciones regionales o nacionales, mediante alguna promoción que les fuese notificada.

Sin embargo, en el Ayuntamiento no se aplican criterios para distribuir incentivos o beneficios salariales, porque actualmente no se producen.

4. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

En Alameda de la Sagra, no se dispone de guardería en el propio Ayuntamiento para el personal que trabaja en el mismo, aunque sí hay disponible una en el Municipio (a escasos metros del consistorio). Existe flexibilidad en la entrada y salida del puesto de trabajo y excedencias temporales cuando son necesarias. Por último, destacar que la plantilla no dispone de una zona habilitada para comer.

Las acciones conciliatorias mencionadas anteriormente son utilizadas en la misma medida tanto por hombres como por mujeres, así como también tanto hombres como mujeres hacen el mismo uso de los diferentes permisos que tienen derecho.

Por último, destacar que ningún trabajador o trabajadora ha sido madre o padre en el último año.

5. Comunicación y difusión

En el Ayuntamiento los diferentes canales de comunicación interna que se suelen utilizar con frecuencia son principalmente, reuniones, presentaciones a la plantilla, uso del correo electrónico.

Además, con anterioridad a la aplicación del plan de igualdad realizado sobre el Municipio, en el centro se han realizado campañas de concienciación y sensibilización encaminadas a realizarse sobre los trabajadores y trabajadoras. Destaca la campaña sobre prevención de riesgos laborales, en el cual se pone en situación a la plantilla sobre los posibles riesgos laborales a través de reuniones y nombramiento de una persona responsable que lleve el Plan de prevención.

Para los ciudadanos del Municipio, se realiza la campaña para el día de la mujer con la realización de obras teatrales. En definitiva sobre el Municipio se ha sensibilizado sobre solidaridad y forma de compartir.

Consideramos que la imagen de la entidad, tanto externa como interna, refleja los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y estamos concienciados de la necesidad de llevar a cabo campañas o actuaciones en este sentido contando con el apoyo y colaboración del alcalde, con el que tenemos una relación cercana y profesional.

7. Salud laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo

No se han realizado ningún tipo de estudio sobre acoso, ya sea psicológico o sexual, ni indicadores que ayuden a detectar posibles situaciones de acoso que se produzcan. Debido a esto, no hay puesta en marcha por el momento ninguna medida para paliar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, algo que se pretende abordar con la implantación del Plan.

Por otro lado, con la campaña realizada sobre la prevención de riesgos laborales, podemos evaluar los riesgos que pueden existir en los diferentes puestos de trabajo, tanto internos como de "calle". Pese a que no hay implantada ninguna medida que mejore la salud laboral, contamos con medidas planificadas para ejecutarlas en el momento que concurran, como por ejemplo en el caso de mujeres embarazadas.

5 ACTUACIONES

OBJETIVOS GENERALES

- Investigar la situación de partida de la Igualdad de Oportunidades en el Municipio.
- Avanzar en la creación de una sociedad favorable a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, **protegiendo a las familias** con un entorno que responda a las necesidades de madres y padres.
- Contar con una representación equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito del Ayuntamiento de Alameda de la Sagra.
- Desarrollar procesos de selección y promoción en igualdad sobre el Municipio que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista.
- Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades.
- Informar de manera específica a las mujeres del Municipio sobre cursos de formación para ocupar puestos tradicionalmente ocupados por hombres.
- Promover la igualdad en el empleo, la educación y la economía local, así como en todas las áreas del Ayuntamiento.
- Impulsar medidas municipales que faciliten la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Divulgar la igualdad de oportunidades en la cultura, la educación, los medios de comunicación, el ocio y el deporte.
- Conseguir que a través de la Igualdad mejore la salud, el bienestar y la calidad de vida de la población.
- Insertar la dimensión de la igualdad en el Medio Ambiente y el Urbanismo.
- Promover la cooperación de todos y todas para conseguir una mayor participación de la mujer en la vida pública, y el asociacionismo de las mujeres en el Municipio.
- Diseñar condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su

prevención y dar lugar a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

- Elaborar el I Plan Municipal para la Igualdad, donde se establezca la estrategia que debe orientar la actuación del Ayuntamiento, durante el periodo 2016-2020.

ÁREAS DE TRABAJO

I. ÁREA DE SENSIBILIZACIÓN

CONSIDERACIONES

Para conseguir llevar a la práctica acciones positivas hacia las mujeres, es necesario que desde el Ayuntamiento no sólo desde el área de Asuntos Sociales, sino en **todas las áreas municipales** se tenga **la voluntad de alcanzar la igualdad de oportunidades** en el municipio. Los primeros pasos que hay que dar para cambiar mentalidades es sensibilizar en primera instancia a las personas que trabajan dentro y con el Ayuntamiento. Serán ellas, las que a través de sus actuaciones, podrán conseguir un **efecto multiplicador** en el resto de la población del Municipio.

Las acciones previstas en esta área, podrían distinguirse del resto de las actuaciones porque van por un lado, dirigidas **al personal interno** del Ayuntamiento, y por otro a la Ciudadanía. Tiene, en consecuencia **una clara función ejemplificadora**, en cuanto a que si dentro del Ayuntamiento se promueve la Igualdad, tanto mayor será la legitimidad para instar a otros organismos públicos y privados colaboradores, a que desarrollen acciones de similares características, y por tanto se haga real la participación activa de todos/as en la consecución de los objetivos propuestos.

OBJETIVO ESPECÍFICO

Sensibilizar al personal de Ayuntamiento y a la ciudadanía en igualdad de oportunidades.

ACTUACIONES

1. Difundir la realización del Plan de Igualdad a través de la web y de cualquier evento o acto relacionado con la igualdad de una manera más efectiva para un alcance mayoritario, informando y sensibilizando a todos los/as vecinos/as del Municipio.

Responsable: Concejala de bienestar social

Fecha: Primer trimestre 2017

Indicadores:

- Publicado Plan de Igualdad en la web (si/no)
- Definida fecha del evento (si/no)
- Organizado evento (si/no)
- Nº asistentes al evento. Mujeres y hombres.

2. Se organizará un seminario/taller/charla específica en materia de igualdad. Se dirigirá a empresas, asociaciones y entidades que colaboren con el Municipio.

Responsable: Agente de Igualdad

Fecha: Primer trimestre 2017

Indicadores:

- Definida fecha del evento (si/no)
- Seminario o taller organizado (si/no)
- Nº asistentes al evento. Mujeres y hombres.

3. Crear un área de igualdad en la web del Ayuntamiento con recursos y enlaces sobre esta temática y que contenga, por ejemplo, un buzón de sugerencias para los ciudadanos y ciudadanas.

Responsable: Concejalía de bienestar social

Fecha: Primer trimestre 2017

Indicadores:

- Diseño área web (si/no).
- Nº visitas.
- Nº de sugerencias recibidas. Mujeres y hombres.

4. Organizar concurso(s) de carteles, fotografías o cortometrajes, desarrollados por los vecinos/as o por organismos empresariales del Municipio para premiar la promoción de la igualdad.

Responsable: Concejalía cultura

Fecha: Semana cultural. Abril 2017

Indicadores:

- Organizado concurso (si/no).
- Nº participantes. Mujeres y hombres. Empresas.

5. Diseñar una guía de lenguaje e imágenes no sexista que contenga recomendaciones para evitar los estereotipos, diferenciando a todos los segmentos de edad que forman el Municipio para que todos los/as ciudadanos/as puedan leerlo.

Responsable: Agente de Igualdad

Fecha: Segundo Trimestre 2017

Indicadores:

- Diseño guía (sí/no)

- Nº receptores/as.

6. Destacar desde el Ayuntamiento, o desde los principales servicios educativos del Municipio, con actos conmemorativos y programas culturales, los principales días o eventos sociales relacionados con la igualdad.

Responsable: Concejalía Cultura y Educación

Fecha: Todo el año.

Indicadores:

- Días conmemorados.

- Nº participantes. Mujeres y hombres.

II. ÁREA DE FORMACIÓN, EMPLEO Y ECONOMÍA

CONSIDERACIONES

Tras el análisis del diagnóstico se desvela cierto nivel de desigualdad entre mujeres y hombres en temas referentes a oportunidades en el empleo: Diferencias en el acceso al trabajo, en el acceso real a la formación profesional y posterior elección de profesión, en criterios de selección, en la remuneración con respecto a un trabajo de igual valor, en promociones y ascensos, en la estabilidad en el empleo, e incluso evidencia la elevada presencia de mujeres en el empleo a tiempo parcial.

Además, se detecta el trabajo de la mujer no remunerado en el espacio doméstico, donde no existe prestación por desempleo, ni remuneración por vacaciones o jubilación. La falta de independencia económica sitúa a dicho colectivo en posición de vulnerabilidad.

OBJETIVO ESPECÍFICOS

Adoptar medidas que impulsen la integración laboral de las mujeres y fomentar una cultura laboral más igualitaria, que afecte a su vez a la formación y la economía local.

ACTUACIONES

1. Participar en el desarrollo de acuerdos de colaboración municipal con diferentes municipios, organismos e instituciones para coordinar la ejecución de programas conjuntos que persigan la igualdad de oportunidades y favorezcan el empleo de las mujeres.

Responsable: Alcaldía

Fecha: Con la Mancomunidad, en las próximas reuniones. Con otros organismos, a lo largo de todo el año.

Indicadores:

- Colaboración con otros municipios, organismos e instituciones (si/no).
- Aumento tasa empleo mujeres del municipio (si/no).

2. Charla de motivación para el autoempleo de mujeres, fomentando el espíritu emprendedor de las mujeres y conectándolas con organismos de apoyo a la creación de empresas.

Responsable: Departamento desarrollo local.

Fecha: Cuarto trimestre 2017

Indicadores:

- Charla impartida (si/no).
- Nº mujeres asistentes.

3. Organizar campañas de sensibilización para que todas las empresas actualmente proveedoras del Ayuntamiento tengan un Plan de Igualdad.

Responsable: Concejalía de Seguridad

Fecha: Cuarto trimestre 2017

Indicadores:

- Campañas realizadas (si/no)
- Nº empresas receptoras del municipio.

4. Desarrollar actividades de concienciación entre el empresariado del Municipio para tratar de eliminar los prejuicios en materia de contratación de mujeres e incentivar su contratación en puestos de responsabilidad.

Responsable: Concejalía de Seguridad

Fecha: Cuarto trimestre 2017

Indicadores:

- Actividades realizadas (si/no)

- Nº empresas receptoras del municipio.

III. ÁREA DE FAMILIA, CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR Y REPARTO DE RESPONSABILIDADES

CONSIDERACIONES

El **acceso de las mujeres** a la esfera laboral no ha ido acompañado de una ocupación masculina de la esfera doméstica, lo que impide a mujeres la realización satisfactoria de ambas tareas. Por otro lado, se ha detectado que los recursos públicos dedicados a las familias y al cuidado no son suficientes. Por eso, apremia crear nuevas iniciativas, que favorezcan la mejora de las condiciones de empleabilidad de las mujeres, fomentando el reparto del trabajo doméstico para reducir la carga de las mujeres.

El Municipio pretende **apoyar a las familias** y a las empresas conciliadoras, aplicando fórmulas capaces de responder a estas nuevas necesidades, lo que supondrá mejorar estas situaciones, manteniendo empleo más estable, y aumentando la productividad, incrementando, por tanto la calidad de vida.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promocionar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de los/las habitantes y fomentando cambios de actitudes favorables a la corresponsabilidad en el ámbito doméstico.
- Potenciar los servicios de apoyo a personas dependientes.

ACTUACIONES

1. Apertura de una ludoteca.

Responsable: Concejalía de Cultura

Fecha: diciembre 2016

Indicadores:

- Abierta ludoteca (si/no)
- Nº usuarios/as.

2. Desarrollar el comercio local para evitar los desplazamientos de los ciudadanos y sobre todo de las ciudadanas a otros Municipios cercanos para realizar sus compras mensuales.

Fecha: Implantada.

Indicadores:

- Mejora del comercio local (si/no)

3. Información sobre derechos en materia de permisos parentales y apoyo en el ejercicio de este derecho (hacer hincapié sobre todo en la ampliación del permiso de paternidad, que en enero pasa de 13 días a 4 semanas).

Responsable: Dpto. RRHH

Fecha: Primer trimestre 2017

Indicadores:

- Impartidas sesiones informativas (si/no).
- Nº asistentes mujeres y hombres.

4. Talleres gratuitos para el intercambio de habilidades prácticas y destrezas sobre tareas domésticas entre mujeres y hombres:
 - Cocina, limpieza, bricolaje y plancha para adolescentes.
 - Reparto de las tareas domésticas para familias.
 - Organización del tiempo y corresponsabilidad.

Serán las propias mujeres y hombres inscritas/os al taller quienes enseñarán a sus compañeros del sexo opuesto.

Responsable: Concejalía de Cultura

Fecha: Semana Cultural. Abril 2017.

Indicadores:

- Nº talleres organizados.
- Nº asistentes mujeres y hombres.

5. Crear un distintivo/reconocimiento explícito para premiar anualmente a aquellas empresas que hayan implantado políticas igualitarias y medidas de conciliación para las personas trabajadoras.

Responsable: Alcaldía

Fecha: Tercer trimestre 2017

Indicadores:

- Creado distintivo (si/no)
- Nº empresas reconocidas.
- Nº trabajadores/as que pueden acogerse a las medidas.

6. Realizar con Asociaciones de Madres y Padres de Alumnos (AMPAS) alguna actividad práctica sobre conciliación de la vida laboral, personal y familiar para educar en valores y compartir vida en familia.

Responsable: Concejalía de Educación

Fecha: Cuarto trimestre 2017

Indicadores:

- Actividad realizada (si/no)
- N° participantes madres y padres.

7. Actividades lúdicas, campamentos u otro tipo de servicio durante las vacaciones escolares o en días laborables no lectivos.

Responsable: Concejalía de Bienestar Social

Fecha: Todos los años. Vacaciones escolares.

Indicadores:

- ofrecido servicio (si/no)
- N° usuarios/as.

IV. ÁREA DE CULTURA, EDUCACIÓN, MEDIOS DE COMUNICACIÓN, OCIO Y DEPORTE

CONSIDERACIONES

La **cultura** representa un papel fundamental en cuanto a la promoción de la igualdad, por ello el Municipio pretende promover una producción cultural que dé la misma visibilidad a hombres y mujeres. Esto es un paso esencial en la adaptación a una sociedad estructurada, que promueva el desarrollo social y que contribuya al pleno ejercicio de la ciudadanía y a la consolidación de la igualdad entre mujeres y hombres.

El **deporte** ocupa una posición de extrema importancia en la sociedad actual debido al impacto que tiene sobre el desarrollo de capacidades interpersonales y en la consolidación del bienestar físico y mental.

Permitir que las mujeres y los hombres tengan un acceso igualitario a la práctica deportiva es fundamental para un ejercicio pleno de la ciudadanía y para un desarrollo social más equilibrado.

Es **educación** es esencial para eliminar los estereotipos discriminatorios presentes en algunas prácticas y materiales educativos de la cultura organizacional y circuitos escolares.

Se debe educar a niñas y niños en el respeto y en la conciencia de verse como iguales, con las mismas oportunidades y derechos en la elección de proyectos de vida y de itinerarios escolares y de trabajo, en el contexto de las responsabilidades familiares y en la participación económica, social y política.

En la **comunicación** el lenguaje refleja el sistema de pensamiento colectivo y con él se transmite la forma de pensar, sentir y actuar. Queremos evitar que la publicidad ofrezca imágenes estereotipadas de la mujer y alejadas de su realidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Promover la participación de la mujer en el área de Cultura, Educación, Medios de comunicación y del Deporte.

ACTUACIONES

1. En los programas educativos del Municipio, promover una revisión prolongada y frecuente del material didáctico para evitar el fomento de una educación con lenguaje o imágenes sexistas.

Responsable: Dirección del C.E.I.P Ntra Sra. De la Asunción.

Fecha: Curso Escolar 2017 -2018

Indicadores:

- Revisión material didáctico (si/no).
- Nº correcciones imágenes.
- Nº correcciones en lenguaje.

2. Campaña para fomentar, en el centro educativo, el acceso de las mujeres a nuevas ocupaciones y sobre el acceso de los hombres a ocupaciones hasta ahora consideradas femeninas, que eliminen los temores y prejuicios que favorezcan la diversificación profesional.

Responsable: Dirección del C.E.I.P Ntra Sra. De la Asunción.

Fecha: Curso Escolar 2016 -2017

Indicadores:

- Campaña realizada (si/no).
- Nº niños y niñas receptores/as.

3. A principio de año, se elaborará un calendario para aprovechar las fechas señaladas y especiales que conmemoren acontecimientos en relación a la mujer, igualdad, etc. Se señalarán las actividades a realizar y se nombrarán responsables.

Responsable: Concejalía de Bienestar Social

Fecha: Anualmente

Indicadores:

- Calendario elaborado (si/no).

4. Llevar a cabo una campaña dirigida a padres y madres de la comunidad educativa sobre el reparto equitativo de las tareas domésticas, roles y estereotipos.

Responsable: Dirección del C.E.I.P Ntra Sra. De la Asunción.

Fecha: Semana Cultural. Abril 2017

Indicadores:

- Campaña realizada (si/no).
- Nº madres y padres receptoras/es.

5. Revisar todas las acciones de comunicación y/o publicidad municipal para que no tengan un carácter discriminatorio en su contenido gráfico y lingüístico, así como también velar por la ausencia de elementos sexistas o discriminatorios en las ofertas de empleo público que dependan de organismos del Ayuntamiento.

Responsable: Concejalías de Bienestar Social, Seguridad y Dpto. RRHH

Fecha: Todo el año.

Indicadores:

- Nº documentos, anuncios e imágenes revisados.
- Nº correcciones realizadas.

6. Elaborar materiales y organizar talleres para educar en clave de igualdad junto con los centros educativos que se quieran adherir a la iniciativa municipal. Con anterioridad se organizarán reuniones con las AMPAS, el profesorado, tutores/as y directores/as para estudiar y proponer conjuntamente estrategias sobre:

- Educar en igualdad, en la no violencia.
- Destierro de los estereotipos y prejuicios en el lenguaje y comportamiento.
- Usos de la televisión, videojuegos y juguetes.
- El desarrollo profesional de alumnos y alumnas.
- Igualdad y conciliación como un tema no solo exclusivo de mujeres.
- El modelo de familia trasladada a los jóvenes.

Responsable(s): Concejalía de Cultura

Fecha: Todo el año.

Indicadores:

- Materiales sobre igualdad (si/no).
- Celebradas reuniones (si/no).
- Nº talleres y asistentes (mujeres y hombres) a los mismos.

7. Organizar alguna de las siguientes actividades:
- Relatos cortos protagonizadas por mujeres.
 - Cuentos sobre la igualdad de oportunidades.
 - Concurso de Pintura y Fotografía de mujeres del Municipio.
 - Encuentros deportivos de categoría femenina.

Responsable(s): Concejalía de Cultura.

Fecha: Semana Cultural. Abril 2017

Indicadores:

- Nº Concursos celebrados.
- Nº asistentes mujeres y hombres.

8. A través de un acuerdo de colaboración entre la Excelentísima Diputación provincial de Toledo y el Instituto de la Mujer de Castilla la Mancha se firma un acuerdo de colaboración para trabajar por la igualdad en el municipio durante 6 meses. Se ofrecerán los siguientes servicios a través de una Técnica en Igualdad de Oportunidades.:

*Información, orientación y derivación a servicios del Centro de la Mujer.

*Sensibilización y concienciación comunitaria sobre Violencia de Género.

*Diseño y ejecución de acciones para educar en igualdad.

*Sensibilización y concienciación comunitaria sobre corresponsabilidad en el hogar.

*Desarrollo de acciones de sensibilización, promoción y dinamización del tejido asociativo con perspectiva de género.

*Fomentar el uso de lenguaje inclusivo.

Servicio de atención: jueves de 9:00 a 15:00 h.

Responsable(s): Agente de Igualdad.

Fecha: A partir del 15 de diciembre 2016.

Indicadores:

- Nº actividades desarrolladas.
- Nº consultas atendidas. Mujeres y hombres.
- Mejoras llevadas a cabo en materia de igualdad.

9. Jornada de sensibilización para el profesorado, madres y padres en el centro educativo: "Educar en Igualdad".

Responsable(s): Agente de Igualdad

Fecha: Primer trimestre 2018

Indicadores:

- Jornada desarrollada.
- N° asistentes. Mujeres y hombres.

V. ÁREA DE PROMOCIÓN DE LA SALUD, BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA

CONSIDERACIONES

Los factores determinantes de salud y enfermedad son distintos para las mujeres y los hombres debido a sus diferencias biológicas y los hábitos de ambos. Por sus características fisiológicas y sociales, la mujer está expuesta a una serie de enfermedades, algunas de ellas exclusivas de sexo, así como alteraciones frecuentes en determinados momentos o etapas de su vida. Además, presentan problemas relacionados con la sobrecarga en el trabajo, estrés, y sentimiento de culpabilidad.

Partiendo de este análisis se puede apreciar una situación diferenciada para mujeres y hombres. El cumplimiento de los roles tradicionalmente asignados a una y a otro ha determinado que la calidad de vida de unas y otros sea muy diferente.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Promover hábitos saludables para contribuir al bienestar físico y psíquico de las mujeres y hombres.

ACTUACIONES

1. Organizar encuentros para apoyar a las madres primerizas embarazadas por parte de otras madres compartiendo experiencias.

Fecha: Implantada.

Indicadores:

- Poner en conocimiento de la población esta iniciativa (si/no).
- Encuentros organizados (si/no).
- N° asistentes.

2. Comunicar a través de campañas de sensibilización y de prevención:

- Campañas a favor de los beneficios de la lactancia.
- Campañas focalizadas en la prevención de enfermedades más propias de las mujeres y de los hombres.
- Campañas contra los trastornos de la alimentación.

Fecha: Implantada.

Indicadores:

- N° campañas realizadas.
- N° receptores/as.

VI. ÁREA DE SERVICIOS SOCIALES, PREVENCIÓN Y ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EXCLUSIÓN SOCIAL

CONSIDERACIONES

La violencia contra la mujer no es un problema que afecte únicamente al ámbito privado. Supone un obstáculo para el desarrollo de una sociedad democrática. En este plan se contemplan una serie de acciones dirigidas a prevenir e impulsar medidas que den respuesta a sensibilizar a la población sobre esta situación que padecen muchas mujeres.

La violencia de género impide a éstas el disfrute de sus derechos y libertades, y constituye una forma de control social para el mantenimiento de la situación de desigualdad. Los datos sobre la violencia contra las mujeres nos muestran que sucede en todas las sociedades y en todas las capas sociales, siendo significativo el aumento de denuncias por parte de mujeres jóvenes.

OBJETIVO ESPECÍFICO

Impulsar la prevención y contribuir a erradicar la violencia contra las mujeres, reforzar y mejorar la atención a las víctimas.

ACTUACIONES

1. Incluir en algún puesto del Ayuntamiento, tareas sociales que se ocupen de los casos de violencia de género en coordinación con el centro de la mujer que da cobertura a Alameda de la Sagra.

Responsable(s): Agente de Igualdad/Trabajadora Social

Fecha: Todo el año.

Indicadores:

- Nombrada persona
- Registrado nº de casos de violencia por años.

2. Información sobre servicios de alojamiento urgente disponibles, atención psicológica, Puntos de Encuentro Familiar, teléfono móvil de urgencia, ayudas económicas, etc., dirigidos a las mujeres que han sufrido violencia doméstica.

Responsable(s): Trabajadora Social

Fecha: Todo el año.

Indicadores:

- Información disponible (catálogos, folletos,...) (si/no)
- Nº personas receptoras.

3. Incorporar la educación contra la violencia dentro de las acciones educativas de los colegios.

Fecha: Implantada.

Indicadores:

- Creado material para la educación contra la violencia.
- Impartida formación, desarrolladas campañas, etc. (si/no)

4. Organizar actividades dirigidas a adolescentes que permitan identificar, prevenir y actuar sobre los casos de violencia.

Responsable(s): Concejalía de Bienestar Social

Fecha: Curso Escolar 2016 -2017

Indicadores:

- Actividades organizadas (si/no).
- Nº asistentes.

5. Acciones formativas y de prevención dirigidas a la tolerancia cero de toda la sociedad.

Responsable(s): Concejalía de Bienestar Social

Fecha: Curso Escolar 2016 -2017

Indicadores:

- Actividades organizadas (si/no).
- Nº asistentes.

6. Informar sobre los servicios de atención y de prevención de la violencia contra las mujeres de la que dispone el Municipio o colindantes.

Responsable(s): Agente de Igualdad/Trabajadora Social

Fecha: Todo el año.

Indicadores:

- Facilitada información (catálogo, folleto,...) (si/no).
- N° receptoras

7. Campaña de rechazo de la violencia contra las mujeres el 25 de noviembre ("Día Internacional contra la violencia hacia las Mujeres").

Responsable(s): CONCEJAL BIENESTAR SOCIAL

Fecha: 25 DE NOVIEMBRE 2016

Indicadores:

- Campaña violencia de género (si/no).
- N° personas receptoras. Mujeres y hombres.

8. Campaña de concienciación dirigida a las mujeres sobre la importancia de denunciar las agresiones.

Responsable(s): Agente de Igualdad

Fecha: Mayo 2017

Indicadores:

- Campaña concienciación (si/no).
- N° mujeres receptoras en centro educativo, empresas, Ayuntamiento, etc.

9. Campaña de sensibilización dirigida los hombres y las mujeres para que se fomente el rechazo total a cualquier forma de violencia contra las mujeres y haciendo especial hincapié en mostrar los tipos de violencia machista (psicológica, física...).

Responsable(s): Agente de Igualdad

Fecha: Mayo 2017

Indicadores:

- Campaña sensibilización (si/no).
- N° personas receptoras en centro educativo, empresas, Ayuntamiento, etc.

VII. ÁREA DE MEDIO AMBIENTE Y URBANISMO

CONSIDERACIONES

Facilitar la vida cotidiana supone aumentar la calidad de vida para toda la población, por lo tanto hay que tener en cuenta el impacto diferencial de la planificación convencional entre mujeres y hombres en el diseño y uso de las infraestructuras de las poblaciones.

La forma en la que está diseñada el Municipio puede facilitar o entorpecer, el día a día, e incluso la propia seguridad y la convivencia cívica de la población. Por ello, pretendemos actuar en:

- El diseño del espacio.
- El acceso a los servicios.
- Los horarios.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Facilitar la vida cotidiana de las personas alamedanas.
- Aumentar la contribución de la mujer en la esfera del medio ambiente y de la conservación del patrimonio.

ACTUACIONES

1. Acondicionamiento de espacios de recreo para menores y las zonas de encuentro mejorando así las condiciones del ejercicio del cuidado.

Fecha: Implantada.

Indicadores:

- Mejora espacio para el disfrute de los menores. (si/no)
- Mejora del grado de satisfacción de la ciudadanía. Encuesta. Mujeres y hombres. (si/no)

VIII. ÁREA DE PARTICIPACIÓN, COOPERACIÓN Y ASOCIACIONISMO

CONSIDERACIONES

Se pretende conseguir que aumente la cooperación y la solidaridad en la utilización de los recursos disponibles del Municipio. La participación cuidada en las actividades del Ayuntamiento así como la colaboración entre las distintas administraciones y asociaciones es imprescindible para el diseño de actuaciones a realizar y la implantación y desarrollo del Plan Municipal de Igualdad de Alameda de la Sagra.

OBJETIVO ESPECÍFICO

Promover la igualdad a partir de la cooperación y el asociacionismo, colaborando con las asociaciones y entidades presentes en el Municipio.

ACTUACIONES

1. Fomentar y animar a la creación de asociaciones de mujeres que persigan fines de igualdad.

Responsable(s): Agente de Igualdad

Fecha: enero 2017

Indicadores:

- Aumento % de asociaciones.
- Actividades desarrolladas.

2. Crear un Comité de Igualdad para transmitir al Ayuntamiento sus necesidades y expectativas, y participar en las actuaciones orientadas a la igualdad de género.

Responsable(s): Alcaldía

Fecha: Noviembre 2016

Indicadores:

- Creado consejo (si/no).
- Nº representantes.
- Actuaciones.

3. Animar a la ciudadanía a formar parte de la comisión de igualdad que vela por el cumplimiento del plan.

Responsable(s): Concejalía de Bienestar Social

Fecha: Mayo – Junio 2017

Indicadores:

- Informar de la existencia del comité al pueblo (si/no).
- Aumento del nº de componentes. Mujeres y hombres.

IX. ÁREA DE PERSONAL Y RÉGIMEN INTERIOR

CONSIDERACIONES

Con la elaboración del diagnóstico previo de la situación, también se ha analizado la igualdad de oportunidades entre las trabajadoras y trabajadores en todos los procesos de gestión de recursos humanos (selección, promoción, formación, carrera profesional, conciliación, comunicaciones, salud laboral, etc.). Se ha podido detectar, que a pesar de mostrar en conjunto una presencia equilibrada de mujeres y hombres, existen desequilibrios en algunas áreas y departamentos municipales.

En cuanto a las prácticas de gestión de recursos humanos, el Ayuntamiento de Alameda, como empresa pública, está regida por un amplio conjunto normativo, que define, determina y condiciona todas las políticas de gestión del personal, por lo que no poseen grandes márgenes de independencia para definir sus estrategias de gestión de personas. Es importante tener en cuenta que el empleo público viene regulado por normas que definen las relaciones laborales (Estatuto del Empleado Público).

Con esto, es importante destacar que el diagnóstico realizado en este sentido ha consistido en un análisis del grado de puesta en marcha de la normativa de aplicación, a partir del cual han quedado plasmadas algunas medidas que son una transposición de dicha normativa para garantizar la igualdad de trato. Cabe señalar que no se dispone de un Acuerdo de condiciones laborales o Convenio Colectivo aplicado al personal laboral, lo cual ha supuesto una limitación para poder analizar las posibles desigualdades en las categorías profesionales o salarios. Tampoco se dispone de un registro de información sobre los cursos de formación impartidos o una definición de los puestos de trabajo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Favorecer el acceso del sexo menos representado en las distintas áreas y departamentos donde exista un desequilibrio.
- Reflejar el compromiso con la igualdad en la adjudicación de los contratos administrativos municipales.
- Garantizar la igualdad de trato y que no se produce un impacto negativo de género en las pruebas y requisitos exigidos en los procesos de selección.
- Crear un Plan de Formación como una herramienta de intervención para la promoción de la igualdad.
- Potenciar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos niveles de responsabilidad.
- Garantizar la igualdad retributiva.
- Fomentar una mayor corresponsabilidad por parte de los hombres en las tareas de cuidados.
- Profundizar en la implantación de medidas que faciliten la conciliación.
- Garantizar un entorno libre de situaciones de acoso.
- Fomentar el uso de un lenguaje no sexista por parte del personal municipal.

ACTUACIONES

1. Garantizar la composición equilibrada de los tribunales en todos los procesos selectivos para todos los puestos y departamentos de destino.

Responsable: Alcaldía

Fecha: Todo el año.

Indicadores:

- % de mujeres y hombres en los tribunales.

2. Revisión de los requisitos, tipos de pruebas y baremos utilizados en los procesos selectivos garantizando la no discriminación por razón de sexo. Se prestará especial atención a la revisión de procesos para puestos feminizados y masculinizados.

Responsable: Departamento RRHH

Fecha: Todo el año.

Indicadores:

- Revisión documentación procesos selectivos (si/no).
- Aumento % de mujeres y hombres en los departamentos donde están sub-representados/as.

3. Mejora en la recogida de registros estadísticos, incorporando sistemáticamente la variable sexo en el acopio de información y en todos los indicadores, datos e informes que maneje el Ayuntamiento.

Responsable(s): Todas las concejalías.

Fecha: Todo el año.

Indicadores:

- Revisión doc. Y registros (si/no)
- Nº registros estadísticos con información desagregada por sexo.

4. Realizar un análisis de los salarios, incluyendo los complementos asociados a cada puesto, comprobando así si se percibe igual remuneración por trabajos de igual valor.

Responsable: Dpto. RRHH

Fecha: Implantada.

Indicadores:

- Análisis retribuciones y complementos (si/no)
- Aplicadas correcciones.

5. Diseñar y aprobar un protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo y difundir dicho protocolo entre toda la plantilla.

Responsable: Agente de Igualdad y Alcaldía

Fecha: diciembre 2016

Indicadores:

- Elaborado protocolo (si/no).
- Nombrado/a responsable de recibir consultas y denuncias (si/no).
- Aprobado (si/no).
- Difusión (si/no). Nº personas receptoras.

6. Animar al personal del Ayuntamiento a realizar el curso gratuito de "Sensibilización en Igualdad de Oportunidades" (Duración 30 horas), que puede realizarse a través de la plataforma on-line www.escuelavirtualigualdad.es

Responsable: Alcaldía

Fecha: enero 2017

Indicadores:

- Número de inscripciones. Mujeres y hombres.

7. Revisión de documentación y aprobación de una instrucción para el uso de un lenguaje administrativo no sexista e inclusivo.

Responsable: Archivo Municipal

Fecha: Todo el año.

Indicadores:

- Revisión de toda la documentación (si/no)
- Aprobación instrucción (si/no). Difusión (si/no).
- Uso del lenguaje inclusivo (si/no)

8. Poner en marcha un canal de recogida de sugerencias sobre medidas de conciliación por parte del personal, de cara a la implantación futura de nuevas medidas o ajuste de las existentes en función de las necesidades detectadas.

Responsable: Dpto. RRHH

Fecha: Primer trimestre 2017

Indicadores:

- Puesta en marcha canal (si/no)
- Nº sugerencias.
- Medidas aplicadas.

9. Charla informativa al personal del Ayuntamiento sobre el contenido del plan.

Responsable: Alcalde/Concejala de Bienestar Social

Fecha: Primer trimestre 2017

Indicadores:

- Charla (si/no)
- Nº asistentes. Mujeres y hombres.
- Aportaciones.

6 TEMPORALIDAD

Se considera necesario plantear una temporalidad del I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades para **cuatro años** (2016-2020) en los cuales se pretende ejecutar las actuaciones que en él se contemplan, periodo adecuado para poder evaluar un plan de trabajo que cuenta con 9 áreas de intervención.

A continuación establecemos una cronología de la planificación del Plan, que nos orientará en su desarrollo:

| | | |
|----|--|---------------------------|
| 1. | Diagnóstico de situación | Septiembre - Octubre 2016 |
| 2. | Elaboración del primer borrador del Plan | Nov 2016 |
| 3. | Presentación y entrega a concejalías, grupos políticos,... | Nov 2016 |
| 4. | Feedback. Inclusión de aportaciones. Elaboración definitiva | Dic 2016 |
| 5. | Aprobación del I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades | 19 Dic 2016 |
| 6. | Desarrollo y ejecución | Dic 2016–Dic 2020 |
| 7. | Evaluación final | Dic 2020 |

Durante el tiempo de vigencia del Plan Municipal de Igualdad de oportunidades se irán realizando las acciones programadas, siendo prorrogados hasta la aprobación el siguiente Plan, en su caso.

7 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El **seguimiento** comprenderá la recolección y el análisis de datos para comprobar que el plan está cumpliendo los objetivos que se han propuesto y si se está respondiendo a las necesidades de la ciudadanía.

El seguimiento será llevado a cabo por la comisión de igualdad y se realizará cada 6 meses. Se iniciará al principio, con las primeras actuaciones y continuará hasta la terminación de éstas. Se informará sobre la marcha del plan a todo el Consistorio, de forma semestral y se invitará a las sesiones de seguimiento a los agentes sociales.

Con el **sistema de evaluación** se valorará la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo.

La evaluación del plan tiene varias finalidades:

- **Medir el impacto de las actuaciones** mediante un análisis de sus resultados, entendiendo éstos como el efecto o impacto real de un programa en su población destinataria.
- Determinar la **idoneidad de las actuaciones** desarrolladas y facilitar con ello el proceso de toma de decisiones sobre futuras acciones encaminadas a la misma dirección. Para ello se considerará la eficacia (grado de adecuación de los medios a los fines) y la eficiencia (lograr los objetivos con el mínimo coste).
- Visibilizar el grado de **cumplimiento de los objetivos** previstos, a través de la elaboración y posterior utilización de indicadores.

Durante el periodo de vigencia del presente Plan de Igualdad se realizarán dos tipos de evaluación, para cada una de las acciones llevadas a cabo dentro del mismo:

- Intermedia: Será realizada durante el desarrollo del plan, concretamente en el segundo año de implantación. Medirá la eficacia, pertinencia y el impacto real de las actuaciones y contribuirá a aportar mejoras y cambios a los futuros planes y estrategias.
- Final: Será realizada una sola vez, al finalizar la vigencia del plan. Medirá el impacto a largo plazo y la durabilidad y contribuirá a tener ejes estratégicos para el próximo plan, objetivos, etc.

Para cada acción puesta en marcha se completará el apartado de la ficha de actuación (Ver Anexo IV) donde se resume los indicadores, añadiendo la información relativa a la pertinencia, el impacto, eficacia y eficiencia.

1. Se redactará un informe de evaluación que presente conclusiones agregadas para cada área.
2. Se preparará la presentación de los resultados de la evaluación por parte de la Comisión de Igualdad.
3. Se presentarán y validarán los resultados de la evaluación en el Pleno del Ayuntamiento a través de una síntesis en una presentación Power Point.
4. Se difundirán los resultados al personal del Municipio y ciudadanía. Posibles medios: A través de la publicación de un boletín al personal del consistorio; Redacción de informes anuales publicados en la Web y disponibles para todas las personas que acceden a través de la Web

del Ayuntamiento; folletos y dípticos; Jornadas de presentación de resultados.

5. El personal implicado en la evaluación intermedia y final serán los componentes de la comisión de igualdad.

INDICADORES

Los indicadores de realización permiten obtener información sobre lo que se ha hecho y los recursos empleados para ello. Nos permiten responder a preguntas como:

¿Se han ejecutado las actuaciones previstas?

¿En qué grado?

¿Se ha alcanzado a la población prevista?

Los recursos empleados ¿han sido suficientes?

Los indicadores de resultados miden el cumplimiento de los objetivos específicos, es decir, que resultados se obtienen con la ejecución del plan.

Los indicadores de impacto nos permiten conocer en qué medida se han conseguido los objetivos generales. Es adecuado aplicarlos en la evaluación final del Plan. En qué medida el plan ha contribuido a la consecución de la igualdad y la erradicación de discriminaciones, qué transformaciones se ha conseguido.

En la siguiente tabla se realiza una propuesta de indicadores para cada tipología de acciones:

| ACCIONES | INDICADORES DE REALIZACIÓN | INDICADORES DE RESULTADOS | INDICADORES DE IMPACTO |
|------------------------|-----------------------------------|--|--|
| Sensibilización | Nº acciones realizadas- | Personas alcanzadas. % sobre población | Toma de conciencia. Cambio de actitud |
| Difusión | Nº acciones realizadas- | Personas alcanzadas. % sobre población | Mejora y extensión del conocimiento. |
| Formación | Nº acciones realizadas | Personas alcanzadas. Aplicación de la formación. | Incremento del desarrollo y calidad de actuaciones |
| Participación | Nº acciones realizadas | Personas alcanzadas/ agentes implicados | Incremento del desarrollo y calidad de actuaciones |

| Actos | Nº actos realizadas | Personas alcanzadas/agentes implicados | Satisfacción percibida |
|---|---|---|--|
| Coordinación de estructuras | Nº actuaciones coordinadas % actuaciones desarrolladas | Mejora de la eficacia y eficiencia de las actuaciones | Visibilizarían. Incorporación de la coordinación de forma sistemática |
| Concursos, exposiciones, talleres... | Nª de actuaciones desarrolladas | Acogida, participación candidaturas femeninas (%) | Visibilizarían de la aportación de las mujeres |
| Planes y protocolos | Planes/Protocolos elaborados | Implementación de planes/protocolos | Mejora de la situación objeto del plan (disminución de la segregación laboral, presencia femenina en órganos de decisión...) |
| Estudios | Nª estudios realizados | Incorporación de conclusiones o actuaciones | Mejora de las situaciones/carencias detectadas en los estudios |

8 PRESUPUESTO

Ante la vigencia para 4 años del presente Plan de Igualdad que afecta a diferentes ejercicios económicos, la dotación presupuestaria para su ejecución se contemplará en las partidas presupuestarias correspondientes al Área de Igualdad, y en aquellas otras implicadas por aplicación de la estrategia de la transversalidad.

Dado que algunas medidas previstas en el Plan, podrán ser objeto de financiación con cargo a aportaciones económicas (ayudas o subvenciones) provenientes de otros Organismos, Entidades y/o Administraciones Públicas o Privadas, se cursarán a tal efecto las correspondientes solicitudes y/o suscribirán los oportunos Convenios de Colaboración.

9 PARTICIPANTES

Para la elaboración del diagnóstico y Plan de Igualdad, se han recogido aportaciones de agentes sociales y económicos. Su función a la hora de conocer la situación relativa a las desigualdades del Municipio y las actuaciones desarrollar ha sido fundamental.

Agradecemos especialmente su colaboración a los siguientes colectivos:

- C.E.I.P Ntra. Sra. De la Asunción (Alameda de la Sagra)
- Centro de la Mujer de Seseña.
- Personal y Concejales del Ayuntamiento.
- Partidos Políticos.

10 CONCEPTOS BÁSICOS

Existen una serie de conceptos básicos que es necesario conocer para facilitar la comprensión de las actuaciones propuestas y de lo que significa la igualdad de oportunidades en sí. Definimos los siguientes:

ACCIÓN POSITIVA:

Las acciones positivas son medidas compensatorias de carácter temporal destinadas a eliminar las discriminaciones por razón de sexo y a promover y a aumentar la presencia y la permanencia de las mujeres en la empresa, en todos los sectores, en todas las profesiones y en todos los niveles de responsabilidad. (Comité para la Igualdad del Consejo de Europa).

La Ley de Igualdad menciona las acciones positivas de la siguiente manera:

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

ACOSO SEXUAL:

Comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, no deseado por la víctima, que atenta a la dignidad de mujeres y de hombres.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

CONCILIACIÓN

Supone la creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo, las responsabilidades familiares y la vida personal.

COEDUCACIÓN

Método de intervención educativo que va más allá de la educación mixta y cuyas bases se asientan en el reconocimiento de las potencialidades e individualidades de niñas y niños, independientemente de su sexo. La coeducación es, por tanto, educar desde la igualdad de valores, oportunidades y trato a las personas.

BRECHAS DE GÉNERO:

Diferentes posiciones de hombres y mujeres y la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto determinado.

BARRERAS DE GÉNERO:

Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación de la mujer para los procesos de toma de decisiones y para su plena participación en la sociedad.

CUOTA DE PARTICIPACIÓN

Es una acción positiva e implica el establecimiento de determinados porcentajes de presencia de las mujeres con respecto a los hombres con el fin de paliar la escasa representación de las mismas en laguna actividad concreta.

CORRESPONSABILIDAD

Supone la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas y responsabilidades domésticas, el cuidado de personas dependientes y los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva de ambos sexos.

AGENTE PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:

Son profesionales de carácter técnico expertos/as en temática de género e igualdad, y que conocen las situaciones y circunstancias en materia de igualdad a todos los niveles, analistas de sus causas y consecuencias o efectos y motores de la búsqueda de posibles soluciones aplicables en pro de la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres, convirtiéndose en elementos imprescindibles para supervisar y diseñar estrategias de igualdad de oportunidades, actuar como intermediarios entre las administraciones públicas, colectivos de mujeres y los Agentes Sociales, así como para la sensibilización y el asesoramiento en asuntos de toda índole referentes al colectivo femenino.

DISCRIMINACIÓN

Situación que trata a una persona de manera menos favorable a como se trata, se ha tratado o se trataría a otra, en una situación comparable, motivado por razón de su sexo, raza, etnia, condición sexual, ideología, procedencia... Se denomina también discriminación directa en oposición a la discriminación indirecta que se define a continuación.

DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE

Expresión utilizada para referirse a aquellas situaciones donde la suma de factores como edad, género, orientación sexual y origen étnico, religión o discapacidad, dan lugar a más de una discriminación.

DOBLE JORNADA LABORAL

Termino que define la situación de las mujeres que, teniendo un empleo remunerado, suman y acumulan todas o gran parte de las tareas que implica el trabajo doméstico y de cuidados, no compartido por sus parejas o familiares.

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

Consiste en la diferenciación que se hace sobre las actividades cuya realización se atribuye a mujeres y a hombres, adjudicando diferentes espacios en función del sexo, correspondiendo fundamentalmente a las mujeres desarrollar su actividad en el ámbito doméstico considerando como reproductivo y a los hombres en el ámbito público considerado como productivo.

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

Situación en la que una disposición, un criterio o una práctica, aparentemente neutra, puede implicar una desventaja particular para personas del otro sexo, a menos que esta disposición, este criterio o esta práctica se justifiquen objetivamente con un objetivo legítimo y que los medios para realizar este objetivo sean convenientes y necesarios.

IGUALDAD DE GÉNERO

Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

DISCRIMINACIÓN POSITIVA

Protección de carácter extraordinario que se da a un grupo históricamente discriminado, especialmente por razón de sexo, raza, lengua o religión, para lograr su plena integración social. Aquellas actuaciones positivamente dirigidas a reducir o eliminar las prácticas discriminatorias en contra de las mujeres o algunos grupos étnicos o raciales. Se pretende aumentar la representación de éstos, a través de un tratamiento preferencial para los mismos y de mecanismos de selección expresa y positivamente encaminados a estos propósitos.

FEMINISMO

Conjunto heterogéneo de ideologías y de movimientos políticos, culturales y económicos que tienen como objetivo la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Con este objetivo, el movimiento feminista, ha creado un amplio conjunto de teorías sociales.

EMPODERAMIENTO

Aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. De acuerdo con la Plataforma de Acción de Pekín se relaciona el empoderamiento con los siguientes ejes: los derechos humanos, la salud sexual y reproductiva y la educación. Estos ejes son considerados fundamentales para el avance de las mujeres en la sociedad y a partir de ahí, se trata de potenciar la participación de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres en la vida económica y política y en la toma de decisiones a todos los niveles

EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DE GÉNERO

Examen de las propuestas y actuaciones políticas, para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente que a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

ESTEREOTIPO

Imagen o idea aceptadas comúnmente por un grupo o sociedad con carácter fijo e inmutable.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Fundamentado en el principio de igualdad, se refiere a la necesidad de corregir las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en la sociedad. Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económicas, política, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad.

IGUALDAD DE HECHO O IGUALDAD REAL

Equidad entre hombres y mujeres real y efectiva. La sola promulgación de la igualdad legal no basta para cambiar las costumbres y estructuras de la desigualdad y por tanto conseguir la igualdad real. El mecanismo de acción positiva tiene como fin trabajar activamente y contrarrestar las desigualdades de partida para que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sea una realidad.

GÉNERO

Interpretación cultural de la diferencia biológica. Mediante esta construcción se adscriben cultural y socialmente aptitudes, roles sociales y actitudes diferenciadas para hombres y mujeres atribuidas en función de su sexo biológico.

INDICADORES DE GÉNERO

Son los instrumentos de medición que nos señalan determinados hechos o fenómenos sociales con un enfoque sensible al sistema sexo-género.

MAINSTREAMING, TRANSVERSALIDAD, ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO

Es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.

MICROMACHISMO

Comportamiento o expresión "invisible" de violencia y dominación, que con frecuencia algunos varones realizan cotidianamente en el ámbito de las relaciones de pareja.

ROLES DE GÉNERO

Pautas de acción y comportamiento asignadas a mujeres y a hombres e inculcadas y perpetuadas según los criterios vigentes de una sociedad patriarcal. Comprenden todos los papeles y expectativas diferentes que socialmente se adjudican a mujeres y a hombres.

MACHISMO

Actitud, idea o tendencia discriminatoria que considera al hombre superior a la mujer.

IGUALDAD DE TRATO

La igualdad de trato presupone el derecho a las mismas condiciones sociales, de seguridad, remuneraciones y condiciones de trabajo, tanto para hombres como para mujeres.

SEGREGACIÓN HORIZONTAL

Concentración de mujeres y/o de hombres en sectores y empleos específicos. Es lo que se conoce como "trabajos típicamente femeninos" (secretarías, enfermeras, maestras, etc.) y "trabajos típicamente masculinos" (mecánicos, conductores, etc.)

VIOLENCIA DE GÉNERO

Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o puede tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada. (Artículo 1 de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Naciones Unidas. 1994).

PERSPECTIVA DE GÉNERO

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados. En una política hace referencia al intento de integrar las cuestiones de género en la totalidad de los programas sociales, de manera que se tengan en cuenta en todas las decisiones políticas, económicas y sociales las cuestiones que afectan a las mujeres.

El Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2016-2020 ha sido aprobado por unanimidad por la Comisión de Igualdad de Alameda de la Sagra el 19 de diciembre de 2016.

Fdo:

Rafael Martín Arcicollar

Antonia Jimeno Jiménez

M^o Luz Díaz Guerra Salinero



Alcalde



Concejala de Sanidad y Bienestar Social



Concejala de Seguridad y Medio Ambiente

Rodolfo Pinto Rodríguez

Angélica Magán García

Jesús Plaza Hontanilla



Concejal de Festejos y Nuevas Tecnologías



Concejala del Grupo Popular



Concejal del grupo Popular

Francisco Javier Jerez Sánchez

Cristina Jordán Fernández



Archivero Municipal



Agente de Empleo y Desarrollo Local

Calendario Implantación- Plan de Igualdad

| MEDIDAS | nov-16 | dic-16 | ene-17 | feb-17 | mar-17 | abr-17 | may-17 | jun-17 | jul-17 | ago-17 | sep-17 | oct-17 | nov-17 | dic-17 | ene-18 | feb-18 | mar-18 | abr-18 | may-18 | jun-18 | jul-18 | ago-18 | sep-18 |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Área de Sensibilización | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Difundir la realización del Plan de Igualdad y de cualquier evento o acto relacionado con la igualdad de una manera más efectiva para un alcance mayoritario, informando y sensibilizando a todos los/as vecinos/as del Municipio. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Seminario/taller/charla específica en materia de igualdad. Se dirigirá a empresas, asociaciones y entidades que colaboren con el Municipio. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Crear un área de igualdad en la web del Ayuntamiento con recursos y enlaces sobre esta temática y que contenga, por ejemplo, un buzón de sugerencias para los ciudadanos y ciudadanas. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Organizar concurso(s) de carteles, fotografías o cortometrajes, desarrollados por los vecinos/as o por organismos empresariales del Municipio para premiar la promoción de la igualdad. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Diseñar una guía de lenguaje e imágenes no sexista que contenga recomendaciones para evitar los estereotipos, diferenciando a todos los segmentos de edad que forman el Municipio para que todos los/as ciudadanos/as puedan leerlo. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Destacar desde el Ayuntamiento, o desde los principales servicios educativos del Municipio, con actos conmemorativos y programas culturales, los principales días o eventos sociales relacionados con la Igualdad. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Área de Formación, Empleo y Economía | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Participar en el desarrollo de acuerdos de colaboración municipal con diferentes municipios, organismos e instituciones para coordinar la ejecución de programas conjuntos que persigan la igualdad de oportunidades y favorezcan el empleo de las mujeres. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Charla de motivación para el autoempleo de mujeres, fomentando el espíritu emprendedor de las mujeres y conectándolas con organismos de apoyo a la creación de empresas. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Organizar campañas de sensibilización para que todas las empresas actualmente proveedoras del Ayuntamiento tengan un Plan de Igualdad. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Desarrollar actividades de concienciación entre el empresariado del Municipio para tratar de eliminar los prejuicios en materia de contratación de mujeres e incentivar su contratación en puestos de responsabilidad. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Área de Familia, conciliación de la vida familiar y laboral y reparto de responsabilidades | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Apertura de una ludoteca. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Desarrollar el comercio local para evitar los desplazamientos de los ciudadanos y sobre todo de las ciudadanas a otros Municipios cercanos para realizar sus compras mensuales. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Información sobre derechos en materia de permisos parentales y apoyo en el ejercicio de este derecho (hacer hincapié sobre todo en la ampliación del permiso de paternidad, que en enero pasa de 13 días a 4 semanas). | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Talleres gratuitos para el intercambio de habilidades prácticas y destrezas sobre tareas domésticas entre mujeres y hombres: | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Crear un distintivo/reconocimiento explícito para premiar anualmente a aquellas empresas que hayan implantado políticas igualitarias y medidas de conciliación para las personas trabajadoras | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Realizar con Asociaciones de Madres y Padres de Alumnos (AMPAS) alguna actividad práctica sobre conciliación de la vida laboral, personal y familiar para educar en valores y compartir vida en familia | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

COMPROMISO INSTITUCIONAL

El **Ayuntamiento de Alameda de la Sagra** declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida de las personas (social, cultural, económica, política, etc.), para lo cual se articularán actuaciones, acciones, medidas y políticas que garanticen la implementación, con carácter transversal, de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, no solo a nivel interno del Ayuntamiento sino que, además, se proyecte en la prestación de los servicios que se ofrecen a la ciudadanía y en la gestión de interés público.

El artículo 1.1 de la **Constitución Española de 1978** establece que “España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”. Así mismo, el artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

En este sentido, el artículo 15 de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres**, establece que “El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones Públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”.



Por último, la **Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha**, cuyo objeto es 1. "Promover las condiciones que hagan efectivo y real el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y remover los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud, en el ámbito de las competencias atribuidas a los poderes públicos de Castilla la Mancha; 2. "establecimiento de medidas dirigidas a prevenir y combatir la discriminación por razón de sexo" (...) incluye entre sus ámbitos de actuación a 2. a) "La Administración de la Junta de Comunidades de Castilla- La Mancha y sus organismos autónomos, y a todas las entidades que conforman el sector público de la Junta de Comunidades."

De acuerdo con lo expuesto, desde el **Ayuntamiento de Alameda de la Sagra** hemos impulsado la elaboración del **I Plan de Igualdad**, como manifestación del firme compromiso que desde la Corporación se ha asumido, incorporando la igualdad efectiva de mujeres y hombres como una prioridad dentro del programa político con el fin de **corregir las desigualdades**, las situaciones en que las mujeres y los hombres no disfrutaban de los mismos derechos y oportunidades, contribuyendo a construir una sociedad más justa, cohesionada y desarrollada social y económicamente.

En Alameda de la Sagra a 09 de noviembre de 2016

Rafael Martín Arcicollar

Alcalde- Presidente de Alameda de la Sagra

MUSEO

ACTA DE CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD DE ALAMEDA DE LA SAGRA

Siendo las 14 horas del día 10 de noviembre de 2016 comienza, la reunión de constitución del Comité de Igualdad de Alameda de la Sagra, en las Casas Consistoriales. Las personas reunidas se reconocen la capacidad legal suficiente para suscribir acuerdos en nombre de la entidad a la cual representan.

Los miembros firmantes se reúnen para constituir el Comité de Igualdad de Alameda de la Sagra, con la finalidad de trabajar en la eliminación de cualquier forma de discriminación o desigualdad por razón de sexo que pudiera existir en el municipio, así como trabajar de manera activa a favor del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Teniendo como marco fundamental la Constitución Española y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes acuerdan lo siguiente:

1. **Formalizar la constitución del Comité de Igualdad**, que con carácter general tendrá como objeto, entre otros:

- Velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades y de trato y no discriminación, estableciendo las bases de una política que favorezca la igualdad plena de hombres y mujeres en el ámbito territorial.
- La adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.
- La aprobación del diagnóstico de situación en referencia a la igualdad efectiva entre las mujeres y hombres del municipio.
- La elaboración, aplicación, seguimiento y evaluación de un Plan de Igualdad.

2. **Definir la composición del Comité de Igualdad**

Se decide que la composición tenga carácter paritario, con lo que queda conformada de la siguiente manera:

| Nombre | Cargo |
|---------------------------------------|---|
| Presidencia: Rafael Martín Arcicollar | Alcalde |
| Vocal: Antonia Jimeno Jimenez | Concejala de Sanidad y Bienestar Social |
| Vocal: María Luz Díaz Guerra | Concejala de Seguridad y Medio |

| | |
|---------------------------------------|---|
| Salinero | Ambiente |
| Vocal: Rodolfo Pinto Rodríguez | Concejal de Festejos y Nuevas tecnologías |
| Vocal: Angélica Magán García | Concejal del Grupo Popular |
| Vocal: Jesús Plaza Hontanilla | Concejal del Grupo Popular |
| Vocal: Francisco Javier Jerez Sánchez | Archivero Municipal |
| Secretaria: Cristina Jordán Fernández | Agente de Empleo y Desarrollo Local |

Este Comité contará además con las personas asesoras necesarias durante todo el proceso.

3. Se acuerda que en la **próxima reunión del Comité que se celebrará el día 12.12.2016 se tratarán los siguientes asuntos:** aprobación del Reglamento de funcionamiento; se estudiará el calendario de trabajo y el reparto de responsabilidades y tareas del Plan de Igualdad municipal y se recibirá un curso de formación básica en Igualdad.

Siendo las 14.30 del día mencionado, el Presidente del Comité da por finalizada la reunión.

El Presidente:



Rafael Martín
Arcicollar

Vocal:



Antonia Jimeno
Jimenez

Vocal:



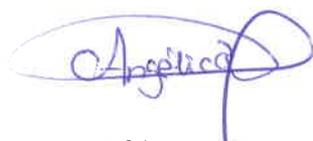
María Luz Díaz
Guerra Salinero

Vocal:



Rodolfo Pinto
Rodríguez

Vocal:



Angélica Magán
García

Vocal:



Jesús Plaza
Hontanilla

Vocal:



Francisco Javier
Jerez Sánchez

Secretaria:



Cristina Jordán
Fernández



AYUNTAMIENTO DE ALAMEDA DE LA SAGRA (TO)

Plz. España, nº 1 - C.P. 45240; Núm Registro Entidades 01450020; CIF P4500200C

Tifs.: 925500181 / 925500930 / 925500931 - Fax: 925500292;

E-mail: registroayuntamiento@alamedadelasagra.es Web: www.aytoalamedasagra.com

CONVOCATORIA DEL COMITÉ DE IGUALDAD DE ALAMEDA DE LA SAGRA

Estimado/a Sr/a:

Siguiendo instrucciones del Sr. Presidente, por medio de la presente tengo el honor de convocarle/la a la próxima reunión del Comité de Igualdad de Alameda de la Sagra, que se celebrará el próximo **jueves día 15/12/2016**, en el Salón de Plenos del Ayuntamiento de Alameda de la Sagra, a las **18.30 horas**, con el siguiente Orden del Día:

1. Propuesta y Aprobación del Reglamento de funcionamiento del Comité de Igualdad. (Se remite copia del borrador del Reglamento para que puedan realizarse aportaciones al mismo).
2. Formación básica en Igualdad de Oportunidades, impartida por una persona de la consultora Concilia2.
3. Exposición de conclusiones y resultado del Diagnóstico de Igualdad, por una persona de la consultora Concilia2.
4. Propuesta de medidas que podría contener el I Plan de Igualdad de Alameda de la Sagra.
5. Ruegos y preguntas.

Rogándole su asistencia y participación, reciba un cordial saludo,

En Alameda de la Sagra a 13 de diciembre de 2016.

La Secretaria del Comité de Igualdad

Cristina Jordán Fernández



AYUNTAMIENTO DE ALAMEDA DE LA SAGRA

(TO)

Plz. España, nº 1 - C.P. 45240; Núm Registro Entidades 01450020; CIF P4500200C
Tifs.: 925500181 / 925500930 / 925500931 - Fax: 925500292;
E-mail: registroayuntamiento@alamedadelasagra.es Web: www.aytoalamedasagra.com

REGLAMENTO DEL COMITÉ DE IGUALDAD DE ALAMEDA DE LA SAGRA

I.- OBJETO Y DENOMINACIÓN

Artículo 1.- En fecha 10 de noviembre de 2016 se constituyó el Comité de Igualdad de Alameda de la Sagra, con la finalidad de trabajar en la eliminación de cualquier forma de discriminación o desigualdad por razón de sexo que pudiera existir en el municipio, así como trabajar de manera activa a favor del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 2.- El Comité de Igualdad de Alameda de la Sagra tiene entre otras las siguientes finalidades:

- Velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades y de trato y no discriminación, estableciendo las bases de una política que favorezca la igualdad plena de hombres y mujeres en el ámbito territorial.
- La adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.
- La aprobación del diagnóstico de situación en referencia a la igualdad efectiva entre las mujeres y hombres del municipio.
- La elaboración, aplicación, seguimiento y evaluación de un Plan de Igualdad.

II.- COMPOSICIÓN

Artículo 3.- El Comité de Igualdad de Alameda de la Sagra tendrá carácter paritario y estará compuesto por un/a Presidente/a (que será el/la Alcalde/esa o en quien delegue), un/a Secretario/a (que podrá ser un/a trabajador/a municipal nombrado/a por el/la Alcalde/esa) e inicialmente 6 vocales.

Artículo 4.- Para que todos los intereses municipales vengan reflejados en el Comité de Igualdad de Alameda de la Sagra, los miembros de éste deberán representar a la totalidad o casi totalidad del tejido social y económico del municipio. Así, además del los miembros recogidos en el artículo 3 del presente Reglamento podrán participar en las reuniones del mismo, representantes de los siguientes sectores sociales y económicos municipales:

1. Sector Mujeres del municipio
2. Sector Jóvenes del municipio
3. Sector Mayores del municipio.
4. Sector deportivo del municipio
5. Sector Servicios, Comercio (bares, restaurantes) e Industria.
6. Sector de la Agricultura / Ganadería.
7. Sector Forestal y Medio Ambiente.



AYUNTAMIENTO DE ALAMEDA DE LA SAGRA

(TO)

Plz. España, nº 1 - C.P. 45240; Núm Registro Entidades 01450020; CIF P4500200C

Tlfs.: 925500181 / 925500930 / 925500931 - Fax: 925500292;

E-mail: registroayuntamiento@alamedadelasagra.es Web: www.aytoalamedasagra.com

- 
- 
8. Sector Educación Municipal (Escuela de Adultos, Formación Ocupacional, Colegios, AMPAS, etc.)
 9. Sector Religioso (Iglesia, hermandades, cofradías, etc.).
 10. Sector cultural municipal.
 11. Sector de la Construcción.
 12. Sector Servicios Sociales y Bienestar Social (que podrá ser el/la técnico/a de Servicios Sociales).
 13. Sector Empleo y Desarrollo Local
 14. Sector vecinos del pueblo en general.



En todo caso, podrán formar parte del Comité de Igualdad de Alameda de la Sagra, representantes de los grupos políticos municipales, de las asociaciones locales (de jóvenes, mujeres, pensionistas, caza, caballistas, taurina, madres y padres de alumnos, deportiva, vecinos, cultural, etc.) y de las actividades económicas locales (agricultura y ganadería, productos agroalimentarios, trabajos forestales y educación ambiental, artesanos, construcción, comercios, bares y restaurantes, casas rurales y hostales, talleres mecánicos, asistencias a domicilio, soportes informáticos, ocio, etc.).

Artículo 5.- Cada sector económico y social definido podrá estar representado por varias personas en el Comité, aunque éste velará por la representatividad equilibrada de todos los sectores y lo más paritariamente posible.

Artículo 6.- El número máximo de integrantes del Comité vendrá determinado en función de la operatividad de trabajo del mismo.

Artículo 7.- Las personas que integran el Comité de Igualdad estarán recogidas en el Anexo I de este Reglamento, que podrán ser modificadas y/o añadidas por consenso.



III.- FUNCIONES

Artículo 8.- Las funciones del/la Presidente/a, Secretario/a y Vocal serán las de:

Presidente/a:

- 
- 
1. Preside las reuniones del Comité de Igualdad, moderando los debates y sometiendo la propuesta a votación.
 2. Es la/el representante legal del Comité de Igualdad ante cualesquiera personas físicas o jurídicas, Administración del Estado, Organismos jurisdiccionales o cualquier otra institución. Ayuda al funcionamiento de las Comisiones de trabajo, a las cuales asistirá, formando parte de ellas, cuando lo aconseje la índole de los asuntos a tratar.
 3. Firma las actas y los documentos del Comité de Igualdad.
 4. Notifica las convocatorias del Comité de Igualdad.
 5. La/el presidenta/e, en caso de empate ante algún acuerdo podrá ejercer su voto de calidad.
 6. Cualesquiera otras funciones que le sean atribuidas por el Comité de Igualdad.



AYUNTAMIENTO DE ALAMEDA DE LA SAGRA

(TO)

Plz. España, nº 1 - C.P. 45240; Núm Registro Entidades 01450020; CIF P4500200C

Tifs.: 925500181 / 925500930 / 925500931 - Fax: 925500292;

E-mail: registroayuntamiento@alamedadelasagra.es Web: www.aytoalamedasagra.com

7. Podrá delegar sus funciones cuando no pueda ejercerlas personalmente por enfermedad, ausencia imprevista y/o sobrecarga de trabajo, y hasta tanto persistan tales circunstancias, en cualquier miembro del comité de Igualdad.

Secretario/a:

1. Realización de las convocatorias ordinarias y extraordinarias para las reuniones del Comité.
2. Confecciona las actas del Comité de Igualdad, dando fe de la veracidad de su contenido, con el visto bueno de la/del presidenta/e.
3. Custodia y archiva la documentación del Comité de Igualdad, garantizando el acceso a la misma de cualquier miembro del Comité.
4. Expide certificaciones de los acuerdos del Comité.
5. Computa el resultado de las votaciones.
6. Auxilia en sus funciones a la/el presidenta/e.
7. Cualesquiera otras funciones que le sean atribuidas por la/el Presidenta/e.
8. Podrá delegar sus funciones en la/el Presidenta/e, por motivos de causa mayor.

Vocales:

1. Realizar propuestas de acciones a realizar en el Plan de Igualdad.
2. Ayudar en el desarrollo de las acciones del Plan de Igualdad.
3. Voz y voto en las propuestas / acuerdos que haya que tomar para el desarrollo del Plan de Igualdad.
4. Cualquier otra que le atribuya la/el Presidente del Comité.

Artículo 9.- El Comité de Igualdad de Alameda de la Sagra tendrá las siguientes funciones:

- Realizar un seguimiento de posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad en el municipio.
- Establecer una metodología y unas fases para la elaboración del Plan de Igualdad (compromiso, diagnóstico, estructura, definición de medidas, ejecución, seguimiento y evaluación)
- Una vez aprobado el Plan de Igualdad, el Comité efectuará la evaluación, seguimiento y control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.
- Ofrecer propuestas que se podrán materializar en medidas y actuaciones del Plan de Igualdad.
- Recibir información relacionada con la igualdad municipal y asesorar al Ayuntamiento en estos aspectos.



AYUNTAMIENTO DE ALAMEDA DE LA SAGRA

(TO)

Plz. España, nº 1 - C.P. 45240; Núm Registro Entidades 01450020; CIF P4500200C

Tlfs.: 925500181 / 925500930 / 925500931 - Fax: 925500292;

E-mail: registroayuntamiento@alamedadelasagra.es Web: www.aytoalamedasagra.com

Implicarse en las buenas prácticas que, como ciudadanos/as e integrantes de una comunidad, conduzcan a la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

- Implicar, en la medida de lo posible, al resto de la población a través de acciones del Plan de Igualdad.

IV.- RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO

Artículo 10.- El Comité de Igualdad se reunirá con carácter ordinario al menos una vez cada seis meses, y con carácter extraordinario cuando lo solicite, al menos, un tercio de sus integrantes a su Presidente/a. Las gestiones de las convocatorias tanto ordinarias como extraordinarias serán comunicadas por escrito. Las convocatorias extraordinarias serán celebradas en un plazo máximo de diez días a partir de que la petición sea puesta en conocimiento del/a Presidente/a del Comité.

Artículo 11.- El Comité de Igualdad aprobará sus decisiones prioritariamente por consenso. En caso contrario, por votación, bastando la mayoría simple de los/as asistentes a la reunión, para que una proposición sea aprobada. En caso de empate, se tendrá en cuenta el voto de calidad del/a Presidente/a.

Artículo 12.- Los acuerdos y propuestas adoptados por el Comité de Igualdad de Alameda de la Sagra serán recogidos en sesión por el/la Secretario/a del mismo, y serán remitidos a todas las personas integrantes del Comité, mediante las correspondientes actas, para que se tenga conocimiento de las mismas.

Artículo 13.- El Comité de Igualdad de Alameda de la Sagra podrá crear Grupos de Trabajo, según las necesidades, de acuerdo a temas específicos que puedan surgir.

Artículo 14.- Los Grupos de Trabajo podrán estar formados por integrantes del Comité de Igualdad, u otras personas cualesquiera que tengan especial interés en trabajar sobre las temáticas a tratar.

Artículo 15.- Los/as integrantes del Comité de Igualdad deberán comprometerse a asistir a las reuniones convocadas. La no asistencia reiterada, sin justificación, a estas reuniones, implicará la sustitución de los miembros.

Artículo 16.- Con carácter general, y de forma continua, podrán presentarse nuevos/as integrantes como representantes de los diferentes sectores municipales en el Comité de Igualdad primando en todo momento el equilibrio representativo entre todos los sectores.

Artículo 19.- Para los sectores del municipio en los que no se presenten nuevos/as integrantes, los representantes serán los mismos que en las convocatorias anteriores del Comité.

Artículo 20.- La aceptación de los nuevos/as integrantes que se presenten para cualquier sector, será realizada entre todos los miembros vigentes del Comité. Esta elección se realizará,



AYUNTAMIENTO DE ALAMEDA DE LA SAGRA

(TO)

Plz. España, nº 1 - C.P. 45240; Núm Registro Entidades 01450020; CIF P4500200C

Tlfs.: 925500181 / 925500930 / 925500931 - Fax: 925500292;

E-mail: registroayuntamiento@alamedadelasagra.es Web: www.aytoalamedasagra.com

principalmente por consenso, o, en su defecto, por votación, siendo suficiente la mayoría simple para su aceptación.

V.- MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO

Artículo 21.- Cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por el Comité de Igualdad.

Las modificaciones o reformas que pudieran plantearse en el presente reglamento deberán realizarse de acuerdo con la mayoría absoluta de todos los miembros del Comité.

En Alameda de la Sagra a 15 de diciembre de 2016

Rafael Martín Arcicollar
Presidente del Comité de
Igualdad

Antonia Jiménez Jimeno
Vocal del Comité de Igualdad

Mª Luz Díaz-Guerra Salinero
Vocal del Comité de Igualdad

Rodolfo Pinto Rodríguez
Vocal del Comité de Igualdad

Angélica Magán García
Vocal del Comité de Igualdad

Jesús Plaza Hontanilla
Vocal del Comité de Igualdad

Francisco Javier Jerez Sánchez
Vocal del Comité de Igualdad

Cristina Jordán Fernández
Secretaria del Comité de
Igualdad



AYUNTAMIENTO DE ALAMEDA DE LA SAGRA

(TO)

Plz. España, nº 1 - C.P. 45240; Núm Registro Entidades 01450020; CIF P4500200C
Tlfs.: 925500181 / 925500930 / 925500931 - Fax: 925500292;
E-mail: registroayuntamiento@alamedadelasagra.es Web: www.aytoalamedasagra.com

ANEXO 1

| Nombre | Cargo |
|---------------------------------------|---|
| Presidencia: Rafael Martín Arcicollar | Alcalde |
| Vocal: Antonia Jimeno Jimenez | Concejala de Sanidad y Bienestar Social |
| Vocal: María Luz Díaz Guerra Salinero | Concejala de Seguridad y Medio Ambiente |
| Vocal: Rodolfo Pinto Rodríguez | Concejal de Festejos y Nuevas tecnologías |
| Vocal: Angélica Magán García | Concejal del Grupo Popular |
| Vocal: Jesús Plaza Hontanilla | Concejal del Grupo Popular |
| Vocal: Francisco Javier Jerez Sánchez | Archivero Municipal |
| Secretaria: Cristina Jordán Fernández | Agente de Empleo y Desarrollo Local |



PROTOCOLO DE ACOSO MORAL Y SEXUAL AYUNTAMIENTO DE ALAMEDA DE LA SAGRA

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS, OBJETIVOS Y COMPROMISOS

La salvaguarda de la dignidad, el derecho a la integridad moral y a la no discriminación aparecen garantizados en la Constitución Española (Art. 15 y 14), la normativa de la Unión Europea (Carta Derechos Fundamentales U.E. Art. 3 y 21) y en el Estatuto del Empleado Público (Art. 14 h y 14 i). En virtud de estos derechos, el Ayuntamiento de Alameda de la Sagra asume que las actitudes de **acoso** suponen un atentado a la dignidad de los trabajadores y las trabajadoras, por lo que no permitirá ni tolerará el acoso en el trabajo (Ley Orgánica 3/2007 de 22 marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres recoge en sus Artículos 45 y 62).

Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza, siendo considerada como falta laboral y comprometiéndose el Ayuntamiento de Alameda de la Sagra a hacer uso de sus poderes directivo y disciplinario para proteger del acoso a la plantilla, por lo que se compromete a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Este procedimiento afecta a todos/as los/as trabajadores/as del Ayuntamiento. Las personas responsables de llevar a cabo estas actuaciones son:

| NOMBRE | RESPONSABILIDAD |
|--|---|
| Persona responsable: Antonia Jimeno Jimenez (Concejala de Sanidad y Bienestar Social) | Será responsable de llevar a cabo el protocolo en cuanto a la realización de la investigación y obtención de resultados. |
| Mandos Intermedios: Responsables de cada concejalía | Serán responsables de velar por el cumplimiento de este procedimiento, dar a conocer a la Persona Responsable, cualquier comunicación al respecto en pro de ayudar a resolver cualquier conflicto interno y dar ejemplo con sus actuaciones |
| Resto de trabajadores/as | Deberán dar cumplimiento al contenido de este procedimiento. Siendo consciente de la importancia que tiene para el buen curso interno de la organización. |

DEFINICIONES

Conscientes de las graves consecuencias que una situación de acoso o violencia puede tener tanto para la salud del/la trabajador/as y las personas que le rodean, como para el desarrollo de la actividad habitual de un Ayuntamiento, **ALAMEDA DE LA SAGRA**, quiere establecer una herramienta de protección frente a la violencia, para ello se delimita el concepto de violencia y sus manifestaciones de manera que cualquier trabajador/a pueda en todo momento saber cuándo está ante una situación de violencia laboral interna. Asimismo, se establece un procedimiento "informal" previo para la resolución de este tipo de conflictos y un procedimiento de queja en el caso de no encontrar una solución en este primer nivel.

- Acoso Sexual

El acoso sexual es la conducta de **naturaleza sexual**, u otros comportamientos basados en el sexo, que afectan a la dignidad de la mujer o del hombre en el trabajo, y que se exteriorizan por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras, cuyo sujeto activo debe saber que dicha conducta es socialmente reprochable y sabe, por manifestaciones del sujeto pasivo, que dicha conducta es indeseada por la víctima.

Asimismo el acoso debe ser ponderado objetivamente como capaz de crear un ambiente o clima de trabajo odioso, ingrato o incómodo. Podrán ser sujetos de la conducta descrita cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo y/o la realizada prevaleciendo de una situación de superioridad.

En cuanto al sujeto activo se considerará acoso cuando provenga de cargos de responsabilidad, compañeros/as e incluso cualquier ciudadano/a, entidad colaboradora o terceros/as en relación con la víctima por causa del trabajo. En cuanto al sujeto pasivo éste siempre quedará referido a cualquier trabajador/a, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

La conducta de acoso podrá ser de carácter ambiental o de intercambio. A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se consideran comportamientos que, por sí solos o junto con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual, las siguientes:

| | |
|-------------------------------------|--|
| <p>DE CARÁCTER AMBIENTAL</p> | <ul style="list-style-type: none"> -Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a. - El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito. - Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo o de contenido sexual. |
| <p>DE INTERCAMBIO</p> | <ul style="list-style-type: none"> - El contacto físico deliberado e innecesario, rozamientos - Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas. - Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas se asocien, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o afectar a la carrera profesional y/o existan amenazas en el caso de no acceder la víctima. - Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual. |

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

El ámbito del acoso sexual será en el centro de trabajo y si se produce fuera del mismo deberá probarse que la relación es por causa directa o como consecuencia ligada al trabajo.

- Acoso Sexista

Constituye **acoso sexista o acoso por razón de sexo** "toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, que tiene relación o como causa los estereotipos de género, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica

de una persona, que se produce en el marco de organización y dirección pública de un Ayuntamiento, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares".

Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas acosadoras:

- o Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo
- o Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual
- o Impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente
- o Impartir órdenes vejatorias
- o Las actitudes que comparten vigilancia extrema y continua
- o La orden de aislar e incomunicar a una persona
- o La agresión física

- Acoso Moral

El acoso moral se define como la situación en la que un trabajador/a o grupo de trabajadores/as ejercen una **violencia psicológica** extrema, abusiva e injusta de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otro trabajador/a o trabajadores/as en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo del agredido/a/s, y lograr que finalmente esa persona o personas abandonen su puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad.

Los principales elementos del acoso moral son la existencia real de una finalidad lesiva de la dignidad profesional y personal del/a trabajador/a, dentro de un plan preconcebido para generar ese resultado lesivo. La ausencia de causa lícita de las actuaciones, realizadas éstas de forma sistemática y durante un tiempo prolongado y que produzcan una actitud de rechazo a cualquier persona mínimamente sensata y razonable. Se dirige frente a un trabajador/a, un subordinado/a, aunque también puede ser contra otros compañeros/as de trabajo o incluso contra una persona superiora jerárquica, si bien lo más habitual es frente a una persona subordinada.

Producida la conducta antes tipificada, corresponde a cada persona determinar el comportamiento que le resulte inaceptable y ofensivo, y así debe hacerlo saber a la persona acosadora, por sí o por terceras personas de su confianza y en todo caso, puede utilizar el procedimiento que para estos fines se establecen en este protocolo.



A título de ejemplo, se consideran comportamientos que, por sí solos o junto con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta, carente de toda justificación, de acoso moral, las siguientes:

- o Las actuaciones injustas que persiguen reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otras personas, incluida la propia persona acosadora, entre las que pueden incluirse actitudes como ignorar la presencia de la víctima, criticar de forma sistemática e injustificada los trabajos que realiza, criticar su vida privada o amenazarle/la, tanto verbalmente como por escrito.
- o Las actuaciones que tienden a evitar que la víctima tenga posibilidad de mantener contactos sociales, como asignarle puestos de trabajo que le aislen de sus compañeros/as o prohibir a los/as compañeros/as hablar con la víctima.
- o Las actuaciones o rumores dirigidos a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral, como son ridiculizar o calumniar a la víctima, hablar mal de la misma a su espalda, cuestionar constantemente sus decisiones u obligarle a realizar un trabajo humillante, o atacar sus creencias políticas o religiosas.
- o Las actuaciones dirigidas a reducir la ocupación de la víctima, y su empleabilidad como son no asignarle trabajo alguno, asignarle tareas totalmente inútiles, sin sentido o degradantes.
- o Las actuaciones que afectan a la salud física o psíquica para la víctima, como son obligarle malintencionadamente, a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud o amenazarle o agredirle físicamente.

TIPOS DE ACOSO MORAL

| | |
|--------------------------------|--|
| Acoso moral descendente | Es aquel en el que el/la agente del acoso es una persona que ocupa un cargo superior a la víctima, como, por ejemplo, el/la que ocupa la dirección de alguna concejalía. |
| Acoso moral horizontal | Se produce entre compañeros/as del mismo nivel jerárquico. El ataque puede deberse, entre otras causas, a envidias, celos, alta competitividad o por problemas puramente personales. La persona acosadora buscará entorpecer el trabajo de su compañero/a con el fin de deteriorar la imagen profesional de este/a e incluso atribuirse a sí mismo/a méritos ajenos. |



Acoso moral ascendente

La persona agente del acoso moral es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la víctima. Este tipo de acoso puede ocurrir en situaciones en las que un/a trabajador/a asciende y pasa a tener como subordinados/as a quienes anteriormente eran sus compañeros/as. También puede ocurrir cuando se incorpora al Ayuntamiento una persona con un rango superior, desconocedor/a de la organización o cuyas políticas de gestión no son bien aceptadas entre sus subordinados/as.

PROCEDIMIENTO DE GARANTIA

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de violencia laboral. Cualquier trabajador/a puede plantear una queja escrita o verbal relativa a la violencia con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

- Presentación de denuncia

Formará parte de un **sistema de alerta y detección precoz** de las situaciones de violencia, la posibilidad de que toda persona trabajadora incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de violencia, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones acosadoras podrá presentar denuncia verbal o escrita ante el órgano o persona competente.

La persona competente para la recepción de las denuncias será acordada a tal efecto, por el Ayuntamiento y los/las representantes de los/las trabajadores/as en materia preventiva.

Una vez sea elegida la "**persona competente**" (en adelante Persona Responsable), se dará a conocer a todas las personas integrantes de la organización, su nombramiento y se facilitará la localización de la misma:

Nombre: Antonia Jimeno Jimenez (Concejala de Sanidad y Bienestar Social)

Teléfono: 925 50 01 81

E-mail: cbstoni@hotmail.com

Se procurará en la medida de lo posible, que la persona acordada para gestionar la investigación, sobre todo en el caso de acoso sexual, sea mujer y cuente con formación previa en materia de género. En caso contrario, se le procurarán medios o instrumentos así como tiempo dentro de la jornada de trabajo para adquirirla.



1) Procedimiento "informal" de resolución de conflictos

En los supuestos en que las actuaciones de violencia sean calificables de **leves**, la Persona Responsable, iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la denuncia, pudiendo para ello acceder a cualquier lugar del Ayuntamiento y en cualquier momento y recabar las declaraciones de quien considere necesario.

Una vez convencida de la existencia de indicios que doten de veracidad la denuncia presentada, entrará en contacto de forma confidencial, con la persona denunciada, sola o en compañía de la persona denunciante, a elección de ésta, para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas y de reiterarse las conductas denunciadas, la persona denunciada podría incurrir. La persona denunciada podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes.

En este procedimiento informal de solución, la Persona Responsable se limitará exclusivamente a transmitir la queja y a informar a la persona denunciada de las eventuales responsabilidades disciplinarias.

El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema extraoficialmente. El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de 7 días laborables, a partir de la presentación de la denuncia; en principio la Persona Responsable, debe partir de la credibilidad de la persona denunciante y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas.

Asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima y de la persona denunciante, en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y proponiendo a este efecto las medidas cautelares necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborables que rodeen a la víctima.

Es necesario que haya sido valorada la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del proceso informal, y en su caso, se propondrán las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura de un proceso formal, en el caso de que la solución propuesta no fuera admitida por ambas partes, y en todo caso, cuando no fuera admitida como satisfactoria por la víctima.

Del resultado del procedimiento informal la Persona Responsable, dará conocimiento inmediato a la dirección del Ayuntamiento y a la representación del personal.

2) Procedimiento "formal" de resolución de conflictos

Cuando las actuaciones denunciadas pudieran ser constituidas de **acoso grave o muy grave** o en el supuesto de que la persona denunciante no se considere satisfecha en la solución alcanzada en el procedimiento informal de solución, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas, o si no consideró aconsejable acudir al procedimiento informal de solución, y sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Inspección de Trabajo, así como en la vía civil, laboral o a querellarse en la vía penal, podrá plantear una denuncia formal, con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

La denuncia, que en principio podrá ser oral o escrita, se realizará ante la Persona Responsable. Cuando se haya seguido procedimiento informal previo, la denuncia que dará comienzo al procedimiento formal, deberá constar **por escrito**.

Cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso, podrá denunciar personalmente o por medio de terceras personas dicha situación.

La Persona Responsable deberá garantizar la máxima seriedad y confidencialidad de todas las denuncias formales, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio.

Una vez recibida la denuncia, comenzada la investigación y confirmada su verosimilitud, la Persona Responsable, recabará **por escrito** y convenientemente firmada la denuncia de la víctima.

En ese momento, comunicará de forma confidencial la situación, **a la dirección del Ayuntamiento** para que ésta, en su caso, adopte medidas cautelares como, si fuera posible, **el alejamiento inmediato de los sujetos activo y pasivo** del acoso.

Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo, en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

La Persona Responsable, utilizará los procedimientos de investigación que considere convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas. Deberá dar notificación de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada.

En el plazo máximo de 10 días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, la Persona Responsable, elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto de violencia investigada, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso, a proponer las medidas disciplinarias oportunas. Dicho informe se trasladará a la dirección del Ayuntamiento de forma inmediata.

Las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como **intencionadamente fraudulentas y dolorosas**, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, **serán sancionadas** sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

Si la Persona Responsable, no fuera capaz de acumular las pruebas necesarias para que la denuncia pueda ser declarada fundada, la persona denunciante no podrá ser obligada a trabajar contra su voluntad con la persona denunciada.

La dirección del Ayuntamiento estará obligada a facilitar el cambio de puesto de trabajo.

TIPIFICACIÓN DE FALTAS

Serán consideradas como **MUY GRAVES** las siguientes **FALTAS**:

- a) La violencia física interna
- b) El chantaje sexual
- c) El acoso ambiental y el acoso sexista
- d) La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frene a terceras personas.
- e) Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.

Se considerarán como **GRAVES** las siguientes **FALTAS**:

- a) Invitaciones impúdicas o comprometedoras
- b) Gestos obscenos dirigidos a compañeros/as
- c) Contacto físico innecesario, rozamientos
- d) Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios
- e) Realización de descalificaciones públicas y reiterada sobre la persona y su trabajo
- f) Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual
- g) La impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente

- h) La impartición de órdenes vejatorias
- i) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua
- j) La orden de aislar e incomunicar a una persona
- k) Cualquier otra del mismo grado de gravedad

Se consideran **LEVES** las siguientes **FALTAS**:

- a) Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso
- b) Uso de imágenes o posters pornográfico en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren faltas graves

Son circunstancias atenuantes:

- a) No tener anotada sanción alguna en su expediente
- b) Haber procedido, por impulsos de arrepentimiento espontáneo a reparar o disminuir los efectos de la falta, dar satisfacción a la persona ofendida, o a confesar el hecho.

POLITICA DE DIVULGACIÓN

Es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todo el personal afectado.

Los instrumentos de divulgación serán entre otros que se consideren oportunos, el envío de circular a todas las personas trabajadoras y su publicación. Si no existiera, la divulgación se realizará mediante los tabloneros de anuncios.

En el documento de divulgación, se hará constar el nombre y la dirección de contacto de la Persona Responsable.

Se procurará por todos los medios posibles que tanto la ciudadanía como las entidades colaboradoras conozcan la política del Ayuntamiento en esta materia.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

- La persona Responsable, llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objeto de realizar cada dos años un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo.
- Al menos una vez al año, se actualizará la formación del personal en esta materia y especialmente de los altos cargos mediante la programación de un curso formativo.

INFORMACION A LAS VICTIMAS

Se informará a las posibles víctimas de los servicios públicos disponibles en su comunidad autónoma, para garantizar su adecuada protección y recuperación.

DISPOSICIÓN FINAL

El contenido del presente Protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla a través de los medios existentes en **EL AYUNTAMIENTO DE ALAMEDA DE LA SAGRA** manteniéndose vigente en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación o que la experiencia indique su necesario ajuste.

El presente procedimiento no impide la utilización, paralela o posterior por parte de la víctima, de las vías administrativa y/o judicial (civil o penal).

En Alameda de la Sagra, a 28 de Diciembre de 2016



Rafael Martín Arcicollar
Presidente del Comité de
Igualdad



Antonia Jiménez Jimeno
Vocal del Comité de Igualdad



Mª Luz Díaz-Guerra Salinero
Vocal del Comité de Igualdad



Rodolfo Pinto Rodríguez
Vocal del Comité de Igualdad



Angélica Magán García
Vocal del Comité de Igualdad



Jesús Plaza Hontanilla
Vocal del Comité de Igualdad



Francisco Javier Jerez Sánchez
Vocal del Comité de Igualdad



Cristina Jordán Fernández
Secretaría del Comité de
Igualdad

**ANEXO I A
INFORME DE INVESTIGACIÓN PARA EL CONTROL DE VIOLENCIA, POR
PARTE DEL/LA TRABAJADOR/A AFECTADO/A**

INFORME DE INVESTIGACIÓN PARA EL CONTROL DE LA VIOLENCIA

IDENTIFICACIÓN DEL/LA TRABAJADOR/A

Nombre:

Edad:

Departamento del consistorio:

Puesto de Trabajo:

Causa/s que motivan el informe:

IDENTIFICACIÓN DEL AYUNTAMIENTO O CENTRO DE TRABAJO

Denominación:

CIF:

Dirección:

Ciudad:

Código Postal:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS O SITUACIONES DE LAS QUE ESTÁ SIENDO OBJETO

Adjuntar fotocopia, si se dispone de ello, de todos los documentos que proporcionen soporte por escrito de los hechos que motivan este informe.

_____, persona Responsable, ha sido informado/a de los hechos arriba descritos y firma un duplicado de esta carta como acuse de recibo:

_____ de _____ de _____

Fdo: Persona Responsable



ANEXO I B
INFORME DE INVESTIGACIÓN PARA EL CONTROL DE LA VIOLENCIA, POR
PARTE DE UN/A COMPAÑERO/A TESTIGO

INFORME DE INVESTIGACIÓN PARA EL CONTROL DE LA VIOLENCIA

IDENTIFICACIÓN DEL/LA COMPAÑERO/A

Nombre:
Edad:
Departamento del consistorio:
Puesto de Trabajo:
Causa/s que motivan el informe:

IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJADOR/A AFECTADO/A

Nombre:
Edad:
Departamento del consistorio:
Puesto de Trabajo:

IDENTIFICACIÓN DEL AYUNTAMIENTO O CENTRO DE TRABAJO

Denominación: **CIF:**
Dirección:
Ciudad: **Código Postal:**

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS O SITUACIONES DE LAS QUE ESTÁ SIENDO OBJETO
EL/LA COMPAÑERO/A

Adjuntar fotocopia, si se dispone de ello, de todos los documentos que proporcionen soporte por escrito de los hechos que motivan este informe.

_____, Persona Responsable, ha sido informado/a de los hechos arriba descritos y firma un duplicado de esta carta como acuse de recibo:

_____ de _____ de _____

Fdo:

Persona Responsable

ANEXO II INFORME DE CONCLUSIONES

INFORME DE CONCLUSIONES

| IDENTIFICACIÓN DEL/LA TRABAJADOR/A |
|---|
| Nombre: Edad: Departamento del consistorio: Puesto de Trabajo: |

1. Indicadores organizacionales

| Identificadores Organizacionales | NO | SI |
|---|----|----|
| Análisis del absentismo | | |
| Ha requerido de consulta médica | | |
| Está o ha estado en situación de baja médica | | |
| Se ha observado disminución de rendimiento | | |

2. Datos específicos sobre daños de la salud (Incluir la valoración final de los estudios realizados por el/la médico/a y/o psicólogo/a)

3. Cuestionarios para evaluar la incidencia del acoso

| Tipos de Conductas | SI | No |
|--|----|----|
| Conductas limitadoras de comunicación | | |
| Conductas limitadoras de contacto social | | |
| Conductas para desprestigiar | | |
| Conductas para desprestigiar y desacreditar su capacidad personal y profesional | | |
| Conductas para comprometer su salud | | |

| Valoración final | Observaciones |
|---|---------------|
| Existe situación de violencia | |
| Qué tipo de violencia | |
| Frecuencia de las conductas de acoso | |
| Duración de las conductas de acoso | |



4. Entrevistas

(Datos obtenidos de las diversas entrevistas realizadas a los/as agentes implicados/as en el proceso)

5. Conclusiones finales

Una vez analizados los resultados obtenido en los diferentes cuestionarios y entrevistas por (Persona Responsable) _____, así como los resultados obtenidos de las pruebas médicas y psicológicas a las que se ha sometido el/la trabajador/a, y a modo de conclusiones, se hacen las siguientes observaciones:

_____ de _____ de _____

Fdo:

Persona Responsable