

Ayuntamiento de Enguídanos

ACTUACIONES EN MATERIA DE IGUALDAD

1º.-EN MATERIA DE EMPLEO

1ª.-AYUNTAMIENTO: 1 hombre
12 mujeres

2ª.-PLANES DE EMPLEO: 65% mujeres / 35% hombres
1. JUNTA CLM: 3 mujeres / 2 hombres
2. PEZRD: 1 mujer / 1 hombre
3. TALLER ESPECIALIZACIÓN: 3 mujeres / 3 hombres

3ª.-CURSOS-JORNADAS DE FORMACIÓN: 75% mujeres

4ª.-AGENDA DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL

La Agencia de Empleo y Desarrollo Local de Enguídanos, La Pesquera y la Puebla del Salvador, empezó su andadura en 2005. Desde entonces son muchos los proyectos que se han asesorado y creado (hostal, apartamentos, restaurante, casa rural, cabañas, empresas de turismo activo, panadería tradicional, tiendas, etc.).

Anteriores AEDL: **Ana I. Cuevas y Elena Valero**

Periodo: 2007-2010

Agente de Empleo y Desarrollo Local: **Irene Martínez García**

2º.-CONVENIO LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO (Agosto 2009)

1º.-IMPLICACIÓN DE LA ENTIDAD CON LA I.O.

En la presentación del convenio manifestamos la inquietud por incorporar el principio de igualdad de oportunidades, y en el texto articulado se implementan medidas para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de sus trabajadores y trabajadoras que van más allá de las establecidas en la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

2º.-MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Excedencia por cuidado de hijos e hijas: Se tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo o hija menor.

Excedencia por cuidado de familiares: Se tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a 3 años para atender al cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismas.

3º.-PERMISOS Y LICENCIAS

Nacimiento, adopción o acogimiento: 20 días ininterrumpidos en los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento, ampliables en 2 días más por cada hijo a partir del segundo.

Fallecimiento, accidente o enfermedad grave de parientes hasta el 1º, ampliable en 2 días más por cada hijo a partir del segundo. 5 días (3 días en la ley), 6 días fuera de la península, ampliable a 10 días en supuestos excepcionales.

Fallecimiento, accidente o enfermedad grave parientes hasta el 2º, 3 días (2 días en la ley).

Traslado de domicilio: 2 días en la misma localidad, 4 en distinta localidad y 5 distinta provincia (1 día en la ley).

Reducción de jornada por guarda legal: Quienes por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 9 años (8 años en la ley), tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo de entre, al menos 1/8 y 1/2 de la duración de aquélla.

4º.-LACTANCIA

Forma de disfrute: Las trabajadoras por lactancia de un hijo, 18 meses, tendrán derecho a 1 hora y media (una hora en la ley) de ausencia del trabajo que podrán dividir en 2 fracciones.

La duración del permiso se incrementará en los casos de partos múltiples.

La mujer podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en 1 hora diaria.

3º.-EN MATERIA DE IGUALDAD

3.1. CONSEJO LOCAL MUJER: desde 2006

3.2. ENCUENTRO DE CONSEJOS LOCALES MUJER: 2010

3.3. PROGRAMA DE IGUALDAD

1.-Semana de la Mujer: Del 2 al 7 de marzo.

2.-Taller de autoestima y crecimiento personal: Marzo.

3.-Día de la Mujer Rural: 15 de octubre.

4.-Jornada de Igualdad: septiembre.

5.-Talleres: de esparto, de telares, de artesanía y costura (Keltiber), gimnasia, etc.

3.4. RED DE UNIDAD DE GÉNERO

La Red de Unidad de Género, a través de ADIMAN, acompaña el proceso de incorporación de la transversalidad de género en los programas, planes y proyectos y fomenta la incorporación de la perspectiva de género en las actividades municipales. Visibilizar, difundir y transferir las acciones y resultados del proyecto a fin de favorecer el acceso y la participación de todos los agentes en los procesos de *mainstreaming* de nuestro territorio.

Gracias a la Red de Unidad de Género se realizan diagnósticos locales que incluyan la perspectiva de género y se trabaja en igualdad de oportunidades en el empleo y el empoderamiento de la mujer.

3.5. PLAN ESTRATÉGICO DESARROLLO SOSTENIBLE DE ENGUÍDANOS. DOS EJES TRANSVERSALES: JUVENTUD E IGUALDAD

ESTRUCTURA

- **EJE 1:** INFRAESTRUCTURAS Y EQUIPAMIENTOS
- **EJE 2:** SERVICIOS PÚBLICOS
- **EJE 3:** ACTIVIDAD ECONÓMICA Y EMPLEO
- **EJE 4:** MEDIO AMBIENTE
- **ÁREAS TRANSVERSALES:**
 - **Juventud**
 - **Mujer:** En Enguídanos la población está envejecida y masculinizada, aunque esta masculinización no es muy pronunciada.

DIAGNÓSTICO MUJER:

El **paro** en Enguídanos es mayoritariamente femenino debido a:

- Masculinización del modelo económico de Enguídanos, basado en el sector forestal, agrícola, ganadero y construcción.
- Hay un elevado porcentaje de personas que se dedican a las tareas del hogar, trabajo realizado principalmente por mujeres.

La **conclusión** es que existe un papel inactivo de la mujer en el mundo laboral.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Las desigualdades las determina el GÉNERO, y no el SEXO de las personas. Por sexo se entiende las características físico-biológicas de mujeres y hombres, mientras que por género se entiende la construcción cultural referente a los rasgos que cada sociedad asigna a mujeres y hombre.

Los modelos de lo que es ser mujer y de lo que es ser hombre se aprenden desde que nacemos a través del proceso de socialización.

Este proceso supone un aprendizaje distinto para las niñas y para los niños, para cumplir los diferentes papeles que les asigna la sociedad.

Las mujeres aprenden las tareas domésticas y a cuidar de la familia, mientras que los hombres desarrollan habilidades profesionales.

ACCIONES POSITIVAS:

Son aquellas acciones:

- **Concretas** que pretenden compensar una situación de desigualdad de un ámbito o grupo determinado.
- De carácter **temporal**, ya que sólo serán necesarios hasta que se consiga superar los desequilibrios.
- **Compensatorias:** Destinadas a equilibrar situaciones para que los grupos de personas puedan alcanzar la IGUALDAD REAL.

EJEMPLOS DE ACCIONES POSITIVAS:

- Establecimiento de cuotas en las **listas electorales** o en los cargos políticos, que aumente la participación de las mujeres en los puestos de responsabilidad y de toma de decisiones.

Ejemplo: las listas del PSOE al Ayuntamiento son paritarias.

- Incentivo en la contratación de mujeres.
- Fomento en medidas para conciliar la vida familiar y laboral.
- Establecimiento de guarderías en la proximidad o centros de trabajo.

PLAN ACCIÓN MUJER

En el plan de Acción de Enguñados se subrayan las siguientes acciones:

- Creación del Consejo Local de Mujer (para potenciar la participación de la mujer en el municipio)
- Potenciación de actividades que fomenten la igualdad (no se señala ninguna concreta)
- Incorporación de las unidades de género en el Ayuntamiento: Unidad de Género de ADIMAN.
- Convenio Laboral con perspectiva de género.

¿QUÉ ACCIONES POSITIVAS SE PODRÍAN REALIZAR EN EL MUNICIPIO DE ENGUÑADOS?

Aportaciones en los talleres:

Empleo y Formación para el Empleo:

- Fomentar el espíritu emprendedor
- Crear en el Ayuntamiento un banco de ideas sobre posibles negocios.
- Formación continua en horario laboral.
- Campaña de acceso a mujeres a trabajos que tradicionalmente han sido de hombres.
- Campaña de empoderamiento de la mujer: para que la mujer pueda acceder a puestos de responsabilidad.

Salud:

- Jornadas sobre salud mental y emocional.
- Jornadas sobre salud específica de mujeres: la pubertad, el embarazo y la menopausia.

Urbanismo y Transporte:

- Subvenciones para que las mujeres se saquen el carnet de conducir y compren su primer vehículo.
- Fomentar el transporte público.
- Transporte público subvencionado.
- Mejora de la accesibilidad.

Conciliación y cuidado de personas:

- Crear guarderías.
- Reducir la jornada y/o hacer los horarios flexibles.
- Aumentar el número de plazas en las casas tuteladas.
- Crear centros de día.

Educación:

- Educar en Igualdad de Oportunidades desde la infancia. Importante esta educación en los centros educativos.
- Crear la figura del experto en igualdad de oportunidades en los colegios e institutos.
- Trabajar el uso lenguaje no sexista:
 - Talleres de educación en labores del hogar y cuidados de familiares orientados a los hombres.

Cultura y ocio:

- Realizar más actividades de deporte para mujeres.
- Realizar un ciclo de cine/teatro de mujeres.
- Hacer talleres de lectura para mujeres.
- Realizar actividades que fomenten la participación de ambos sexos por igual.

Servicios Sociales:

- Apoyo a familias con un solo progenitor.
- Campañas de acceso de hombres y mujeres a trabajos ocupados cultural y tradicionalmente por el otro sexo.
- Favorecer la excedencia de los hombres por cuidados familiares.

Participación:

- Crear un espacio propio que fomente las reuniones continuas.

3.6. ORDENANZA INTEGRAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

3.7. PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD (PMIO)

PLAN DE ACCIÓN AGENDA 21 LOCAL: DESPLIEGUE DE ACTUACIONES
Reconocimiento por ADIMAN al Ayuntamiento de Enguñados por la labor realizada
para la incorporación de la Perspectiva de género e igualdad (2009)

¿Qué es un Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades (PMIO)?

Es un documento de trabajo de compromiso del consistorio.

El PMIO es un proyecto **del Municipio y para el municipio.**

El PMIO se inspira en el principio de **transversalidad de género**: Promueve la defensa y garantía de igualdad entre hombres y mujeres en todas las actividades y todos los niveles.

El PMIO debe elaborarse con el **consenso y participación** de todos los agentes implicados

¿Cómo elaboramos el PMIO?

Fase preparatoria:

Análisis: Líneas transversales, áreas sectoriales.

Conocer la situación de partida y valorarla. ¿Cómo se va a trabajar? Estableciendo los ejes estratégicos y tras esto los objetivos generales y específicos. Establecer indicadores para las actuaciones.

Definición Plan de Trabajo: Definición de estrategia municipal, objetivos prioritarios.

Presentación del Plan: Establecimiento funciones. Aprobación de estrategia. Identificación prioridades.

Identificación de las personas implicadas en la elaboración.

ARRANQUE: Puesta en marcha del diseño del Plan. Implicar a todo el Consistorio. Es vital CONSENSUAR E IMPLICAR.

LOS RECURSOS: Personas responsables y presupuesto.

Constitución de equipo de trabajo: Comisión.

La dotación presupuestaria se contemplará en las partidas presupuestarias de las diferentes áreas municipales.

Colaboración de otras Instituciones.

ELABORACIÓN DEL PLAN:

1.- **Diagnóstico:** Información concreta y clara sobre la situación de partida.

· Recogida de información: Elaboración de indicadores. Utilización de diferentes fuentes.

· Detección de necesidades por área: Definición de objetivos. Definición de acción.

2.- **Actuaciones para cada una de las áreas:** ¿qué pretendemos conseguir? ¿cómo?

Objetivo específico

Actuaciones

Indicadores.

3.- **Planificación y ejecución:** Plan de etapas y priorización.

Plan de trabajo

Calendario

Presupuesto

4.- **Redacción y comunicación**

Redacción de documentos

Difusión de la información

5.- **Evaluación y seguimiento**

Seguimiento y adaptación

Evaluaciones intermedias, y final.

¿No sería interesante e incluso necesario dotar a la vida política, sindical y representativa de ciertas virtudes adjudicadas tradicionalmente a las mujeres y que hasta ahora sólo hemos desarrollado en ámbitos relacionales y familiares?

Hablamos, por ejemplo de: **capacidad de mediación, visión de los detalles, intuición, pensamiento holístico, sentido de hospitalidad, cualidades para la escucha activa, práctica de los afectos, técnicas para la administración equilibrada, cuidado de la estética, salud, higiene o alimentación.**

¿No sois las mujeres maestras de esas cualidades y habilidades y en su práctica os sentís seguras?

¿No las podéis añadir a valores políticos y éticos como la entereza, la lealtad, la competencia, la fortaleza, la imparcialidad o la ambición?

¿Nuestra sociedad están compuestas de mujeres y de hombres a partes casi iguales, y a va siendo hora de olvidar la categoría de complementarios para pasar a la de equivalentes?

MUJERES EN UN MUNDO DE HOMBRES
Entre el valer, los valores y el valor
M^a Elena Simón Rodríguez

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA 2012

PLAN IGUALDAD 2012

· CONSEJO LOCAL DE LA MUJER

- Renovación y potenciación
- Reuniones el primer lunes de meses impares
- Actuaciones:
 - o Conferencia «Salud y alimentación»
 - o Conferencia «Salud y mujer»
 - o Conferencia «El deporte para la salud»
 - o Conferencia «Mujer: ¿cómo ser feliz en tiempos de crisis?»
 - o Conferencia «Nutrición y enfermedades I»
 - o Conferencia «Nutrición y enfermedades II»

· SEMANA DE LA MUJER: Del 8 al 10 de Marzo 2012.

- DÍA INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS DE LA MUJER
- COMIDA DE HERMANDAD
- CINE

· DÍA DE LA MADRE: viernes 4 de mayo.

El día anterior al 6 de mayo, primer domingo de mayo, día de la madre, haremos una lectura con los más pequeños sobre los que representa en sus vidas sus mamas y las obsequiarán con un bonito dibujo a elegir en honor a este día.

· DÍA DE LA MUJER RURAL: 15 de octubre

· **DÍA INTERNACIONAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO:**

Viernes 23 de noviembre.

En conmemoración del Día Internacional de la Violencia de Género, 25 de noviembre. Dedicado a actividades para público adulto donde trataremos el grave problema de la sociedad por la Violencia de Género.

Horario: 18 a 20 horas.

· **TALLER DE AUTOESTIMA Y CRECIMIENTO PERSONAL**

· **PUESTA EN MARCHA DEL PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD**

· **EDUCAR EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES A LA POBLACIÓN**

· **REALIZAR MÁS ACTIVIDADES DE DEPORTE DIRIGIDO A MUJERES**

· **EDUCAR SOBRE EL USO DEL LENGUAJE NO SEXISTA**