



CONCEJALÍA DE PERSONAL

CONVENIO COLECTIVO ENTRE EL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CARAVACA DE LA CRUZ Y SU PERSONAL LABORAL.

AYUNTAMIENTO DE
CARAVACA DE LA CRUZ
Plaza del Arco, 1
Caravaca de la Cruz
30400 Murcia
Tel.: 968 702 000
www.caravaca.org





CONCEJALÍA DE PERSONAL

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO ENTRE EL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CARAVACA Y SU PERSONAL LABORAL.

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

- Art. 01. – Ámbito de aplicación.
- Art. 02. – Ámbito temporal.
- Art. 03. – Unidad normativa.

CAPITULO II. ACCESO Y COBERTURA DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.

- Art. 04. – Oferta de Empleo Público.
- Art. 05. – Cobertura provisional de puestos.
- Art. 06. – Traslados entre Servicios Municipales.
- Art. 07. – Segunda actividad.

CAPITULO III. PLANTILLA. CATALOGO DE PUESTOS DE TRABAJO.

- Art. 08. – Organigrama jerárquico y funcional.
- Art. 09. – Relación de Puestos de Trabajo.
- Art. 10. – Funcionarización y estabilidad de empleo

CAPITULO IV. JORNADA, HORARIOS, VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS

- Art. 11. – Jornada y horarios.
- Art. 12. – Exceso de jornada.
- Art. 13. – Jornadas especiales.
- Art. 14. – Reducción de jornada.
- Art. 15. – Licencias retribuidas.
- Art. 16. – Licencias no retribuidas.
- Art. 17. – Permisos Especiales.
- Art. 18. – Vacaciones.

CAPITULO V. FORMACION Y PROMOCION:

- Art. 19. – Carrera Profesional.–
- Art. 20. – Programación de cursos.
- Art. 21. – Asistencia a Cursos.
- Art. 22. – Fondo económico para cursos.

CAPITULO VI. GARANTIAS GENERALES Y GARANTIAS SINDICALES.

- Art. 23. – Garantías Sindicales.

CAPITULO VII. AYUDAS, SEGUROS, INDEMNIZACIONES Y ASISTENCIA JURIDICA.

- Art. 24. – Ayudas Generales.
- Art. 25. – Ayudas escolares y becas:



CONCEJALÍA DE PERSONAL

- Art. 26. – Ayudas por Accidente y Enfermedad. Control del absentismo.
- Art. 27. – Prótesis, gafas y similares.
- Art. 28. – Póliza de seguros y Plan de pensiones
- Art. 29. – Asistencia jurídica.
- Art. 30. – Jubilaciones.
- Art. 31. – Anticipos reintegrables.
- Art. 32. – Dietas y Desplazamientos.

CAPITULO VIII. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

- Art. 33. – Comité de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Art. 34. – Revisiones médicas.

CAPITULO IX. RETRIBUCIONES.

- Art. 35. – Conceptos retributivos:
- Art. 36. – El Complemento de Productividad
- Art. 37. – Comisión paritaria o de seguimiento del Convenio

- DISPOSICIONES ADICIONALES
- DISPOSICIONES TRANSITORIAS
- ANEXO I. VESTUARIO.**
- ANEXO II. PLAN DE IGUALDAD**



TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO ENTRE EL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CARAVACA DE LA CRUZ Y SU PERSONAL LABORAL.

CAPITULO 1. DISPOSICIONES GENERALES.

Art. 01. – Ámbito de aplicación.

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo que han de regir las relaciones laborales entre el Excmo. Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz y su personal laboral.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

– El personal eventual de libre designación a que se refiere el art. 8.2.d de la Ley 7/2007 de 12 de abril, el personal directivo profesional, el personal de escuelas taller, convenios INEM–Corporaciones Locales, Consejos Comarcales de Empleo, las personas que disfruten de becas de investigación o colaboración y el personal sujeto a conciertos con instituciones públicas o privadas.

Artículo modificado por Pleno de 29/04/2019

Art. 02. – Ámbito temporal.

La duración del presente Convenio se establece desde su aprobación por el Ayuntamiento Pleno de Caravaca de la Cruz hasta el 31 de diciembre de 2013.

Si ninguna de las partes lo denunciase con un mes, al menos, de antelación a su vencimiento se prorrogará de año en año, incrementándose las retribuciones dentro de los límites previstos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y los pactos a que se pudiera llegar.

Art. 03. – Unidad normativa.

Con el fin de mantener unificadas las condiciones de trabajo aplicables a todo el personal afectado, y evitar la pluralidad de adscripción reglamentaria, aplicando así el principio de unidad de empresa, se establecen las siguientes reglas:

- 1) El presente Convenio será el único aplicable a todos los trabajadores incluidos en el artículo 1.



CONCEJALÍA DE PERSONAL

- 2) En todo lo no previsto por el presente Convenio, regirán subsidiariamente las normas o legislación vigente.

CAPITULO 2. ACCESO Y COBERTURA DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.

Art. 04. – Oferta de Empleo Público.

- 1) El sistema de acceso a las plazas de personal laboral será el recogido por el Real Decreto 364/1999 de 10 de marzo, y demás legislación vigente aplicable en la materia.
- 2) El Ayuntamiento formulará públicamente su Oferta de Empleo Público durante el primer trimestre posterior a la aprobación del Presupuesto Municipal, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal, siendo objeto de negociación con los representantes sindicales, la preparación de la misma, los sistemas de acceso, cobertura de las plazas, provisión y promoción profesional de los empleados públicos, estableciéndose un calendario ordenado de las mismas.
- 3) En la composición de los tribunales, tanto para oposiciones, como para cualquier otra actuación de selección de personal al servicio de este Ayuntamiento, se ajustará a lo dispuesto en el art. 60 del EBEP, a propuesta del Comité de Empresa un representante que formará parte del tribunal en calidad de vocal, con voz y voto.
- 4) Además, serán materias objeto de negociación con los representantes sindicales, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de esta Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, todas las relacionadas en el art. 37.1 del EBEP.
- 5) Del mismo modo, quedarán excluidas de la obligatoriedad de la negociación, las materias relacionadas en el art. 37.2 del EBEP.
- 6) Se reservará al menos el 50% de las vacantes para la promoción interna de los trabajadores municipales, salvo en lo referente a plazas de administrativo, en las que el cupo de promoción interna será del 100%.
- 7) El sistema de acceso para las plazas que sean objeto de promoción será el de concurso de méritos, o bien el concurso-oposición en aquellos casos en que así decida la administración, de conformidad con lo prevenido en el apartado 3) del presente Artículo. Cuando la Ley así lo establezca, el sistema será el de oposición.



- 8) El personal laboral podrá participar en los procesos selectivos de promoción interna convocados según la Disposición Transitoria Segunda del EBEP.

Art. 05. – Cobertura provisional de puestos.

Sólo podrán ejercerse funciones de categorías superiores que estén vacantes, con carácter excepcional y transitorio, cuando así lo autorice el órgano competente de la Corporación, previo informe, no vinculante, de la Comisión Paritaria. En este supuesto se abonarán las diferencias económicas correspondientes a las retribuciones complementarias durante el tiempo en que esta situación se mantenga, que no superará en ningún caso los seis meses.

En ningún caso el ejercicio de funciones de categoría superior con carácter excepcional supondrá la adquisición de derecho para la provisión permanente del puesto de trabajo.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del ET.

Art. 06. – Traslados entre Servicios Municipales.

Los traslados de puestos de trabajo se regirán por las siguientes normas:

Con la suficiente publicidad y plazo (máximo 30 días y mínimo 15 días) se anunciarán los puestos de trabajo vacantes en las distintas dependencias y servicios municipales, que deban cubrirse con los requisitos que reúnan los mismos. Las peticiones voluntarias de traslado serán estudiadas sobre la base de criterios objetivos y admitidos o no por la Concejalía de Personal y Régimen Interior. Las retribuciones complementarias serán las del nuevo puesto de trabajo.

Art. 07. – Segunda actividad.

Cuando cualquier trabajador incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio tenga disminuida su capacidad para la adecuada prestación de sus funciones, por enfermedad, embarazo, ó razón de edad, pasará a la situación de segunda actividad, conforme a los siguientes criterios:

1. Por razón de edad, en ningún caso será ésta inferior a los cincuenta y cinco años, cuando el empleado tenga disminuida su capacidad

para la adecuada prestación de sus funciones, deberá serlo mediante dictamen médico emitido por un tribunal formado por tres médicos, de los cuales uno será puesto por el interesado, otro por el Servicio Murciano de Salud y el tercero por el respectivo ayuntamiento, cuyo régimen será el mismo que el de los tribunales de selección.

2. Por enfermedad, deberá serlo mediante dictamen médico emitido por un tribunal formado por tres médicos, de los cuales uno será puesto por el interesado, otro por el Servicio Murciano de Salud y el tercero por el Ayuntamiento, cuyo régimen será el mismo que el de los tribunales de selección.–
3. Por embarazo, a petición de la interesada, acreditándose el estado de gestación mediante certificado médico oficial; o de oficio, previa acreditación de la imposibilidad o disminución sensible de la capacidad para prestar el servicio, en cuyo caso deberá acreditarse ésta circunstancia a través del procedimiento establecido en el apartado anterior para la causa de la enfermedad.
4. El paso a la segunda actividad no supondrá disminución de las retribuciones, salvo las que se deriven del puesto de trabajo o destino específico que se viniera desempeñando, según los acuerdos de condiciones de trabajo.
5. Se podrá decretar el reingreso a la primera actividad cuando se haya determinado el pase a la segunda actividad por causa de enfermedad o embarazo y el interesado se encuentre totalmente recuperado, previo dictamen del tribunal médico, a petición del mismo ó de la Corporación.
6. El pase a segunda actividad será siempre de carácter voluntario por parte del trabajador y la adscripción al puesto llevará consigo la aceptación por parte de éste.

CAPITULO III. PLANTILLA. CATALOGO DE PUESTOS DE TRABAJO.

Art. 08. – Organigrama jerárquico y funcional.

El Ayuntamiento publicará anualmente en la primera quincena de febrero la relación de la plantilla, así como el escalafón de personal laboral y funcionario y las modificaciones de los mismos si las hubiere; para tal fin se reunirá la Comisión Paritaria. Esta relación se acompañará de un



organigrama jerárquico y la distribución funcional del personal así como las secciones, dependencias, negociados o grupos que se establezcan.

De los nombramientos y adscripciones de puestos efectuadas, se irá dando debida cuenta al Comité de Empresa.

Art. 09.- Relación de Puestos de Trabajo.

El Ayuntamiento se compromete a presentar y aprobar las modificaciones oportunas de la relación de puestos de trabajo durante el cuarto trimestre del año natural a su aplicación.

La RPT será un documento en el que se habrán de reflejar las características fundamentales de la totalidad de los puestos de trabajo existentes en el Ayuntamiento sin que pueda ser excluido ningún puesto de trabajo en razón de las circunstancias por la que estén cubiertos. Al ser la RPT un instrumento del que dependen en gran medida el avance y progreso de la corporación en todo lo que concierne a los servicios que presta y a los empleados/as públicos/as y a sus condiciones de trabajo, esta podrá ser revisada como consecuencia de la creación, modificación y/o supresión de todos o algunos elementos que pueden tener o tengan relación con los puestos y condiciones de trabajo. La RPT o cualquier modificación de la misma serán, en todo caso negociadas por la mesa de negociación. En ningún caso podrán desprenderse de la RPT tratos diferenciadores ni valoraciones particulares que puedan suponer el predominio de algún departamento por encima de otro de los que conforman la corporación.

La RPT constará como mínimo de los siguientes conceptos:

- Codificación de cada uno de los puestos.
- Denominación y funciones claras y concretas del puesto.
- Grupo/os de titulación por lo que pueden ser ocupados los puestos.
- Forma de provisión.
- Complemento de destino.
- Complemento específico.
- Requisitos para el desempeño del puesto.
- Tipo de jornada.



CONCEJALÍA DE PERSONAL

- Área, Servicio, Negociado y unidad (en su caso) al que está adscrito.

La relación de puestos de trabajo se incorporará como anexo al capítulo I de los presupuestos, junto con la plantilla de personal.

En tanto no se modifique la relación de puestos de trabajo, la plantilla de personal, la relación cuantificada del Capítulo I de los Presupuestos, y la R.P.T. actual, serán los instrumentos válidos de ordenación de personal.

La Mesa de Negociación será el foro de debate y negociación en la elaboración o modificación de la relación de puestos de trabajo.

Anualmente, se actualizarán todos los cambios que puedan surgir en la plantilla de personal del Ayuntamiento, con las retribuciones económicas oportunas.

Art. 09-BIS.- Relación de Puestos de Trabajo.

En la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz, además del concepto “complemento específico”, se recogen los siguientes conceptos retributivos como retribuciones complementarias:

- Exclusividad: incompatibilidad para el ejercicio de profesión privada y disponibilidad absoluta fuera de horario habitual, sin percibir gratificaciones por servicios extraordinarios.
- Disponibilidad I: Disponibilidad fuera de horario normal: 250 horas.
- Disponibilidad II: Disponibilidad fuera de horario normal: 125 horas.
- Penosidad/Turnicidad (M/T/N): Jornada laboral habitual en turnos rotativos de mañana, tarde y noche.
- Penosidad/Turnicidad (M/T): Jornada laboral habitual en turnos rotativos de mañana y tarde.
- Penosidad/Flexibilidad: Jornada Laboral con horario flexible en función de las necesidades del servicio, sin que ello implique mayor número de horas en cómputo anual.
- Peligrosidad: Trabajo normal y continuado en condiciones peligrosas.

- Penosidad/Festividad: Jornada Laboral correspondiente a sábados, domingos y festivos.
- Penosidad/Nocturnidad: Jornada laboral con horario de noche (desde las 22 horas hasta las 6 horas del día siguiente).
- Penosidad/Jornada Partida: Jornada laboral habitual en horario de mañana y tarde.
- Mayor dedicación 1: Jornada laboral habitual con exceso semanal fijo de 8 horas respecto al resto de empleados municipales.
- Mayor dedicación 2: Jornada laboral habitual con exceso semanal fijo de 4 horas respecto al resto de empleados municipales.
- Dedicación especial: Desempeño de trabajo en puesto y destino que exige especial responsabilidad, dedicación y exigencia personal.

Estos complementos se aplicarán a todo el personal que efectivamente lo realice/requiera su puesto de trabajo, determinado por la Alcaldía.

Las retribuciones por los conceptos indicando anteriormente estarán ligados a las especiales características del puesto desempeñado, por lo que formarán parte del complemento específico, y deberán de ser tenidos en cuenta para satisfacer convenientemente la paga extraordinaria.

Artículo adicionado por acuerdo Pleno de 29/04/2019.

Art. 10. – Funcionarización y Estabilidad en el empleo.

El personal laboral amparado en el ámbito de aplicación de este Convenio, podrá optar a ocupar plaza de funcionario de carrera, de su mismo grupo, nivel y categoría, en virtud de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Decimoquinta de la Ley 30/84 de Medidas para la Reforma de la Función Pública. Dicha opción podrá ejercitarse con respecto a aquellos colectivos que determine la Corporación, previa negociación con los representantes de los trabajadores y estudio de la misma. El cambio de régimen no implicará incremento retributivo.

Asimismo, se efectuará la convocatoria de procesos selectivos para la sustitución de empleo interino o consolidación de empleo temporal estructural y permanente de acuerdo con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, y mediante los sistemas selectivos de oposición, concurso o concurso-oposición. En este último caso, en la fase



CONCEJALÍA DE PERSONAL

de concurso podrán valorarse, entre otros méritos, la experiencia en los puestos de trabajo objeto de convocatoria.

CAPITULO IV. JORNADA, HORARIOS, VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS

Art. 11. – Jornada y horarios.

La jornada general de trabajo se establece en 37,5 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, sin perjuicio de los servicios con horario o jornada especial, respetando en todo caso el cumplimiento de la jornada general de 37,5 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

En la Mesa General de Negociación se negociarán las jornadas especiales de trabajo, que respetarán en todo caso el cumplimiento de la jornada general de 37,5 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

El horario de trabajo, con carácter general, se realizará diariamente de la siguiente forma:

- Horario de trabajo de obligado cumplimiento de 9 horas a 14 horas.
- Flexibilidad a la entrada de 7:30 horas a 9 horas.
- Flexibilidad a la salida de 14 horas a 16 horas.

Se disfrutará de un descanso, durante la jornada laboral de 30 minutos diarios, para jornadas de 5 horas o más, computándose como trabajo efectivo. Para jornadas de menos de cinco horas el descanso será proporcional a su jornada laboral. La utilización de este descanso se podrá hacer efectiva en cualquier momento de la jornada laboral, para permitir la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en la empresa.

Aquellos trabajadores que requieran unas especiales condiciones de vestuario e higiene como los de Obras y Servicios, Recogida de Residuos y personal de Deportes cuando practique ejercicio físico, dispondrán de 15 minutos antes de comenzar la jornada de trabajo para cambiarse de vestuario y adecuación al puesto de trabajo, y 15 minutos al terminar la



jornada de trabajo para cambiarse de vestuario y aseo personal, computándose como trabajo efectivo.

Párrafo modificado por acuerdo del Ayuntamiento Pleno de 03/04/2019

En el seno de la Comisión Paritaria se elaborará cada año durante el mes de diciembre el cómputo anual de horas, en función de las circunstancias concurrentes en cada ejercicio, estableciéndose un Calendario Laboral que podrá ajustar y/o modificar los días de reducción adscritos. En el mismo constará la distribución de la jornada por meses, así como el horario de trabajo y los días festivos. Una vez aprobado, deberá ser expuesto en un lugar visible en cada centro de trabajo para su público conocimiento.

Ningún trabajador incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio trabajará menos horas que otro, por motivo de su destino, pudiendo compensarse mediante días adicionales de asuntos propios aquellos días festivos que puedan originar dichas diferencias.

Art. 12. – Exceso de jornada.

12.1. Servicios extraordinarios:

Se entenderá por exceso de jornada todo aquél que se realice fuera del horario normal por cualquier concepto.

Los excesos de jornada de carácter periódico continuado quedarán totalmente suprimidos a partir de la fecha de entrada en vigor de este Acuerdo.

Únicamente para resolver trabajos o situaciones imprevistas se solicitará por los servicios permiso a la Concejalía de Recursos Humanos, para la realización de trabajos fuera de la jornada laboral, y esto siempre que no sea posible la contratación temporal prevista por la Ley o no puedan ser de aplicación por las características específicas del trabajo a desarrollar.

Una vez autorizada la solicitud por la Concejalía de Recursos Humanos, el Jefe de Servicio correspondiente dispondrá la realización de los servicios extraordinarios, atendiendo a la distribución entre todo el personal voluntario para la realización de los mismos.

Sólo por motivos de urgencia, plenamente justificados, se podrán realizar servicios extraordinarios sin autorización de la Concejalía de Recursos Humanos. En este caso, los servicios extraordinarios se comunicarán a la mayor brevedad posible a la Concejalía de Recursos Humanos. Solo en este supuesto, los servicios extraordinarios realizados por motivos de urgencia, serán compensados económicamente o en tiempo libre a elección del trabajador.

12.2. Reconocimiento de excesos horarios.

Previamente al abono de las horas extraordinarias se comprobará que no existe saldo deudor de horas al Ayuntamiento mediante el sistema de control que en cada momento se establezca.

Asimismo, se considerarán como tales las realizadas por encima de 7,5 horas en cómputo diario.

12.3. Compensación.

Siempre que sea posible por el servicio, se compensarán los excesos de jornada realizados, por tiempo libre en la proporción del 250% los días laborales/diurnos, es decir por cada hora se compensará con dos horas y treinta minutos de tiempo libre.

Los trabajos realizados en días laborales/nocturnos y festivos/diurnos, de forma no habitual, se compensarán al 275%, es decir, por cada hora trabajada dos horas y cuarenta y cinco minutos de descanso. Los trabajos realizados en días festivos/nocturnos, de forma no habitual, se compensarán al 300%, es decir, por cada hora trabajada tres horas de descanso. Esta compensación se disfrutará dentro del año natural en el que se hayan llevado a cabo, excepto las realizadas durante el último mes de cada año natural, que podrán ser compensadas durante el primer mes natural siguiente.

En el caso excepcional de que por el servicio no se pudiera compensar con tiempo libre los excesos de jornada, éstos se abonarán en la misma proporción en concepto de gratificación por servicios extraordinarios, en la nómina del mes siguiente a su realización, en cuyo caso serán abonados al 250% los días laborales/diurnos, al 275% los días laborales/nocturnos y días festivos/diurnos, y al 300% los días festivos/nocturnos. Para ello se deberá de hacer una reserva de crédito en el Departamento de Intervención antes de la realización del servicio extraordinario.

Artículo modificado por acuerdo del Ayuntamiento Pleno de 03/04/2019

Art. 13. – Jornadas especiales.

Para los servicios que por las especiales características de su prestación tengan que desarrollar el trabajo fuera de la jornada establecida con carácter general, se seguirán los horarios que correspondan de acuerdo con las características del trabajo a realizar.

Trabajo a turnos, nocturnos y festivos:

1. Tendrá la consideración de jornada a turnos, la desempeñada por un mismo trabajador en periodos de mañana, tarde y/o noche de forma permanente.

2. Tendrá la consideración de horas nocturnas las trabajadas en el periodo comprendido entre las 22 horas de la noche y las 6 horas de la mañana del día siguiente.
3. Tendrán la consideración de horas festivas las horas trabajadas en el periodo comprendido entre las 6.00 horas del sábado y las 6.00 horas del lunes, y desde las 6.00 horas de cualquier festivo a las 6.00 horas del día siguiente al festivo.
4. Tendrá la consideración de jornada partida la jornada laboral habitual en horario de mañana y tarde.

En el año 2018 la cuantía por día trabajo en jornada partida será:

Subgrupo A1, A2, C1, C2 y E: 6,20 euros.

Grupo E (personal que estaba activo a fecha 26 de mayo de 2010: 6,47 euros.

Apartado 4 adicionado por acuerdo Pleno 29/04/2019

Para todos los servicios con turnicidad, se elaborará un cuadrante orientativo en el que se reflejarán las horas que resulten del cómputo anual según el artículo 11 del presente Convenio, teniendo en cuenta:

1. Que los servicios podrán cambiarse siempre que trabajador y administración estén de acuerdo y no altere ni perjudique el desarrollo normal del servicio, previa autorización del Jefe de Servicio.
2. La distribución de las horas de trabajo a realizar por el personal de Obras y Servicios, Personal de Electricidad y Personal de Oficinas, durante las Fiestas de Mayo, desde el día 1 al 5, ambos incluidos deberán ser negociados con el Comité de Empresa, Delegados de Personal, o Secciones Sindicales, con la antelación suficiente. En estas fechas se realizará un corte en la prestación de los servicios ordinarios para adaptarlos a las especiales necesidades de las Fiestas de Mayo y evitar con ello la generación de días debidos a los miembros de la plantilla por parte de la Administración. En Navidad se adaptará el cuadrante para que existan dos turnos de libranza de cinco días, el primero del 23 al 27 y el segundo del 28 al 1, en la medida que existan días disponibles de asuntos propios y/o vacaciones.
3. Se establece una gratificación por el concepto de Fiestas Patronales, que se abonará con la nómina del mes de mayo y será la misma del



año 2012, incrementándose para años sucesivos según la variación del IPC.

Art. 14. – Reducción de jornada.

La reducción de jornada en época estival se llevará a efecto en aquellos servicios que sea posible y no menoscaben la efectividad y rendimiento del servicio. Para los que no sea posible y menoscaben la efectividad y rendimiento del servicio, ésta reducción de jornada se llevará a efecto una vez pasada la época estival y cuando los servicios estén funcionando con normalidad. Podrá ser disfrutada con el visto bueno del Concejal delegado de dicho servicio y siempre que el saldo de horas trabajadas así lo permita de forma que se realice efectivamente el cómputo anual según el artículo 11 del presente Convenio.

Art. 15. – Licencias retribuidas.

Previa solicitud, y con posterior justificación, se darán licencias retribuidas por los siguientes casos:

1. Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad a la que figura como empadronamiento el trabajador. Estos días se disfrutarán consecutivos y a contar a partir del siguiente del hecho causante. En los supuestos de enfermedad grave se podrá disfrutar el permiso en días sueltos mientras permanezca el enfermo ingresado en un centro hospitalario o requiera asistencia domiciliaria, en un plazo no superior a 15 días naturales desde al alta hospitalaria. No pudiéndose disfrutar por el mismo enfermo y dolencia más de un permiso durante el año natural. En caso de fallecimiento de familiar de tercer grado de afinidad o consanguinidad se dará permiso de asuntos propios sin el requisito de la formalidad de las 48 horas de antelación.
2. Permiso por parto, que tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento



CONCEJALÍA DE PERSONAL

de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso. No obstante a lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando de permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o parto múltiple. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la administración.

3. Permiso de Paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo. Tendrá una duración de quince días naturales ininterrumpidos a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento, cuando en la familia existiera previamente una persona con discapacidad, en un grado igual o superior al 33 por ciento o cuando el hijo nacido, adoptado o menor acogido tenga una discapacidad en un grado igual o superior al 33 por ciento, la duración del permiso será de 20 días naturales ininterrumpidos. Esta duración se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.



CONCEJALÍA DE PERSONAL

4. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencias de género, totales o parciales, tendrán la consideración de faltas justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda. Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca esta Administración Pública.
5. Un día en caso de matrimonio de hijos o hermanos, dos días si es fuera del término municipal con la presentación de fotocopia compulsada del libro de familia.
6. Por traslado de domicilio habitual, dos días hábiles consecutivos. Su acreditación se llevará a cabo mediante la presentación del certificado de inscripción en el padrón de habitantes donde figure el nuevo domicilio correspondiente, debiéndose disfrutar de este permiso en el plazo máximo de dos meses anteriores o posteriores a la realización de dicha inscripción patronal.
7. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales, los días que dure su celebración, más los imprescindibles para sus correspondientes desplazamientos.
8. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto para las trabajadoras embarazadas.
9. La trabajadora por lactancia de un hijo menor de 12 meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente el trabajador podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas cuatro semanas más. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.



CONCEJALÍA DE PERSONAL

10. Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso el plazo máximo de un mes.
11. En caso de matrimonio se concederán 15 días hábiles de licencia, sin incluir en el mismo el día de la celebración del matrimonio. Los referidos días se podrán disfrutar con anterioridad y/o posterioridad a la fecha de celebración del enlace, el cual se justificará mediante fotocopia compulsada del libro de familia.
12. En caso de constitución de pareja de hecho estable se concederá un total de 15 días hábiles de licencia, sin incluir el mismo día de inscripción en el registro de parejas de hecho. Para tener derecho a esta licencia se deberá acreditar documentalmente dicha constitución a través de su inscripción en registro de parejas de hecho o acta notarial en el supuesto de no existir registro de parejas de hecho en el municipio correspondiente, donde se hagan reflejar dichos extremos, requiriéndose, en todo caso, certificación del padrón de habitantes donde se acredite la residencia en común. Se tendrá derecho a disfrutar de la licencia con anterioridad o posterioridad a la fecha de constitución de pareja de hecho estable.
13. A lo largo del año los trabajadores municipales tendrán derecho a disfrutar de hasta 6 días de licencia o permiso por asuntos particulares, no incluidos en los puntos anteriores. Además de los días de libre disposición, los trabajadores tendrán derecho al disfrute de 2 días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en 1 día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. Dichos días adicionales se disfrutarán a lo largo del año natural del cumplimiento de dicho trienio (art. 48 del EBEP). Del presente párrafo se desprenden los siguientes datos:

Todos los empleados públicos	6 días
Empleados con 18 años de servicio:	8 días
Empleados con 24 años de servicio:	9 días

Empleados con 27 años de servicio:	10 días
Empleados con 30 años de servicio:	11 días
Empleados con 33 años de servicio:	12 días
Empleados con 36 años de servicio:	13 días

La concesión de asuntos propios se otorgará con la proporcionalidad que corresponda al tiempo trabajado.

Con quince días de antelación, se preverá la disposición de estos días de forma generalizada en los períodos de Semana Santa y Navidad, elaborando un plan por dependencias que garantice los servicios mínimos. Estos planes se elaborarán por el superior de cada dependencia, y se someterán al visto bueno del Concejal Delegado del Servicio.

14. Los días 24 y 31 de Diciembre, permanecerán cerradas las oficinas públicas, excepto Registro e Información Turística. Aquellos trabajadores que presten servicio estos días, podrán solicitar un día libre por este concepto, que será disfrutado cuando las condiciones del servicio lo permitan. El calendario laboral que se establezca según el artículo 11 del presente Convenio, establecerá medidas de compensación en el caso de que las fechas indicadas coincidan con días festivos o no laborables.

15. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, siempre que se justifique debidamente.

16. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

17. Por el tiempo indispensable para la asistencia a consultas médicas con posterior justificación, siempre que no se pueda realizar dicha consulta fuera de la jornada de trabajo. Igualmente se concederá este permiso para acompañar a familiares de hasta segundo grado de consanguinidad y primer grado de afinidad, en casos de gravedad.

18. El día del patrón se celebrará el día 15 de Mayo, o viernes inmediato que se fije. En esta fecha permanecerán abiertos servicios mínimos, y se programarán actos de carácter festivo, cultural y deportivo. El trabajador que no asista a los actos deberá realizar su jornada y en ningún caso se le compensará por un día de vacaciones ni de asuntos propios.
19. Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

Art. 16. – Licencias no retribuidas.

1. Por razones de guarda legal, cuando el trabajador tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda. Será el trabajador el que establezca y determine la reducción de jornada que deba prestar y la distribución y concreción de su nuevo horario. Tendrá el mismo derecho el trabajador que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.
2. Los trabajadores podrán solicitar las distintas modalidades de excedencia conforme al artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.
3. El personal que haya cumplido al menos un año de servicio efectivo, podrá solicitar, previa justificación adecuada, licencia sin sueldo por un plazo no inferior a quince días ni superior a un mes, sin cómputo a efectos legales. Dicha licencia le será concedida dentro del mes siguiente al de la solicitud siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años, computándose a todos los efectos el tiempo de permanencia en estas licencias.



Art. 17. – Permisos Especiales.

Se pasará a la situación de excedencia especial no retribuida con reserva de plaza durante el tiempo que esta dure en las situaciones especiales siguientes:

- 1) El nombramiento para cargo público o sindical, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación del servicio al Ayuntamiento, computándose el tiempo que haya permanecido en ella a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al del cese del cargo que ocupa.
- 2) En el supuesto de parto, las trabajadoras tendrán derecho a un periodo de 16 semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta 20. El periodo de permiso se disfrutará a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre o enfermedad grave relacionada con el parto. El Ayuntamiento garantizará el 100% de las retribuciones durante este periodo.
- 3) Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia, que en su caso pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. El trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, a la asistencia a cursos de formación profesional y a que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad.

Art. 18. – Vacaciones.

Las vacaciones del personal regulado por el presente Convenio serán de 23 días hábiles por año completo de servicio, o los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos.

De forma general se establece como período de disfrute de vacaciones anuales del 15 de junio al 15 de septiembre, siempre que las necesidades del servicio queden garantizadas.

El periodo de vacaciones se incrementará para el personal con una antigüedad de más de veinte años, de conformidad con la siguiente escala:

Años de antigüedad	Días de Vacaciones
20 años	24 días hábiles
25 años	25 días hábiles
30 años ó más	26 días hábiles

Lo anterior se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referida.

Los jefes de área, junto con la Concejalía de Personal elaborarán el Plan de Vacaciones, excepto en los colectivos de vacaciones rotativas, atendiendo a las necesidades del servicio y las solicitudes presentadas, que tendrán en cuenta las preferencias del personal a su cargo por el orden siguiente:

- Turnos rotativos.
- Mutuo acuerdo.
- Coincidencia con el permiso del cónyuge.

La Concejalía de Personal aprobará el plan definitivo de vacaciones dándole curso y publicidad en cada servicio, comunicándolo antes del mes de junio.

También podrán disfrutarse las vacaciones anuales en otros períodos de tiempo diferentes del señalado anteriormente, previa petición del trabajador y aprobación de la Administración.

Cuando un trabajador cause baja por enfermedad, maternidad o accidente no habiendo comenzado su disfrute o estando ya disfrutando de las vacaciones, tiene derecho a disfrutar de las mismas una vez finalizada dicha situación en un período posterior, aún después de finalizar el año natural.

En ningún caso se compensarán económicamente las vacaciones, salvo en el caso de cese en el servicio, si no se hubieran podido disfrutar.

A partir de los 60 años de edad y siempre que se hayan prestado 20 años de servicios ininterrumpidos o 25 acumulados, al servicio de cualquier administración local, los trabajadores municipales gozarán de 2

días hábiles extra de vacaciones anuales hasta su jubilación, desde el día siguiente del cumplimiento de la edad de 60 años y reunir el requisito de antigüedad exigido. El régimen de disfrute del mismo se amoldará a lo dispuesto para el disfrute de las vacaciones reglamentarias, procurando, en la medida de lo posible, que se disfruten ambos períodos conjuntamente.

CAPITULO V. FORMACION Y PROMOCION:

Art. 19. – Carrera Profesional.

1. Se promocionará a los trabajadores de modo objetivo, atendiendo a sus puestos profesionales, capacidad e idoneidad para el puesto de trabajo en cuestión.
2. La promoción deberá ser instrumento para incrementar la capacidad de trabajo de los empleados públicos y, en definitiva, sus niveles de motivación e integración. La promoción se deberá basar en el esfuerzo profesional, el historial profesional y la carrera, y la formación y cualificación adquiridas, debiendo ser objeto de consideración la antigüedad. De acuerdo con estos criterios, tras la entrada en vigor de este Convenio, se efectuarán procesos de promoción separados de los de ingreso, que se desarrollarán en convocatorias independientes.
3. En las convocatorias de plazas donde trabajadores municipales pertenecientes al grupo de titulación inmediato inferior quieran optar a las convocatorias, se hará reserva de un turno de promoción interna para las plazas convocadas, que con la reducción de pruebas selectivas o temarios, prevista legalmente, posibilite a dichos funcionarios el acceso a plazas de grupo de titulación superior, siempre que se reúnan los requisitos exigidos en la convocatoria y se superen las pruebas establecidas en la misma.

La titulación no constituirá requisito indispensable para el acceso a categorías o empleos del grupo C1 desde categorías del grupo C2, o categorías del grupo C2 desde categorías del grupo E, con una antigüedad de 10 años, o de cinco y la superación de un curso específico de formación, a la que se accederá por criterios objetivos.

Art. 20. – Programación de cursos.

1. La Formación profesional es una obligación de la Administración para con sus trabajadores y para con los beneficiarios del servicio, éstos a su vez tienen el derecho a recibirla y la obligación de esforzarse para que dichas actividades formativas repercutan lo más eficazmente posible en el desarrollo de la profesión.
2. Por parte de la Corporación y Comité de Empresa, Delegados de Personal o Secciones Sindicales de los Sindicatos, se desarrollará un programa de cursos de formación y reciclaje para el personal. Los cursos tendrán relevancia, según la normativa aplicable, para la promoción de los trabajadores a jefaturas o categorías superiores.
3. Se pasará la debida información de la puesta en práctica de los distintos cursos a todos los servicios, asegurando la debida publicidad para todos los empleados de la Corporación, que cursarán la correspondiente solicitud en los plazos que se establezcan, finalizado el cual se reunirá la Comisión Paritaria con la mayor brevedad posible, para estudiar las solicitudes y establecer la relación de trabajadores seleccionados para realizar los cursos solicitados, la cual se expondrá en el tablón de anuncios.

Art. 21. – Asistencia a Cursos.

La asistencia a estos cursos de formación o perfeccionamiento, siempre que sea a iniciativa del Ayuntamiento, será sufragada por el Ayuntamiento, creando los créditos necesarios para tal fin, y se llevará a cabo entendiéndose como jornada laboral, sin producir en ningún caso excesos de jornada. Se pactará con la Comisión de seguimiento las posibles retribuciones económicas que pudiesen proceder en el supuesto de que los cursos se realizaran fuera del horario laboral de los trabajadores asistentes. Los créditos necesarios se preverán en los Presupuestos anuales. Solamente se compensarán con descanso la realización de cursos cuando sea la Administración la que ordene su realización, y se desarrollen fuera del horario laboral. En cuanto al resto de cursos, cuando tengan el visto bueno de la Administración, se abonará el kilometraje.

El trabajador tendrá derecho:

- a. Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa,



CONCEJALÍA DE PERSONAL

- cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
 - c. A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
 - d. A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.
 - e. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un período de hasta tres años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y administración.

Art. 22. – Fondo económico para cursos.

Para el ejercicio 2013 se crea un fondo de 6.000 € para el conjunto de los empleados públicos, que se incrementará sucesivamente año tras año con el IPC.

CAPITULO VI. GARANTIAS GENERALES Y GARANTIAS SINDICALES.

Art. 23. – Garantías Sindicales.

1. Las secciones sindicales con representación en este Ayuntamiento podrán acumular las horas sindicales de los representantes de cada sección sindical mensualmente, en una bolsa de horas sindicales que gestionarán según sus intereses. Se establece una bolsa de 90 horas anuales retribuidas para la actividad sindical, para cada sindicato que se disfrutará previo aviso de éste por cualquiera de sus componentes.



CONCEJALÍA DE PERSONAL

2. Cada Sección Sindical con representación en este Ayuntamiento tiene derecho a elegir un delegado de Sección Sindical que será reconocido como tal por el Ayuntamiento, el cual dispondrá de 15 horas mensuales retribuidas a salario real, para ejercer su actividad sindical tanto dentro como fuera de las dependencias del Ayuntamiento. Y en el supuesto de que dicho delegado sea miembro del Comité de Empresa o Delegado, dichas horas no serán acumulables a las que por tal motivo le correspondan.
3. Ningún trabajador miembro de una Sección Sindical con representación en este Ayuntamiento podrá ser discriminado ni trasladado de su puesto de trabajo por causa de su afiliación o actividad sindical.
4. Todo miembro de una Sección Sindical con representación en este Ayuntamiento tendrá derecho a ejercer libremente el cargo o la representación sindical para la que sea elegido, tanto dentro como fuera de la Empresa.
5. Las Secciones Sindicales con representación en este Ayuntamiento podrán difundir libremente publicaciones, avisos de carácter sindical. Asimismo podrán fijarse todo tipo de comunicaciones y anuncios del mismo carácter en los tablones que a tal efecto establecerá el Ayuntamiento en todos los lugares de trabajo.
6. Las Secciones Sindicales con representación en este Ayuntamiento podrán recaudar las cotizaciones de sus afiliados, así como cualquier otro tipo de aportaciones con fines sindicales.
7. El Ayuntamiento facilitará locales adecuados a las Secciones Sindicales con representación en este Ayuntamiento para su actividad propia, o en su defecto, simultaneando el uso con el Comité de Empresa o Delegados, con prioridad para estos últimos.
8. Las Secciones Sindicales con representación en este Ayuntamiento tendrán derecho al libre acceso a los asesores sindicales, tanto a sus reuniones como a cualquier reunión negociadora a la que fuesen convocados.
9. Las Secciones Sindicales con representación en este Ayuntamiento tendrán derecho a recibir de la Empresa, toda la información y datos estadísticos que soliciten sobre temas relacionados con la vida laboral de los trabajadores, especialmente las relacionadas con el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y al artículo 40 del Estatuto Básico del Empleado Público.
10. Los Trabajadores tendrán derecho a una hora mensual retribuida para la celebración de reuniones o asambleas, en horas de trabajo a petición de las Secciones Sindicales.



CONCEJALÍA DE PERSONAL

11. El Ayuntamiento descontará mensualmente la cuota sindical a los trabajadores que lo soliciten por escrito con expresión del sindicato a que esté destinada y la ingresará en el momento de su descuento en la cuenta bancaria que indique cada Sindicato. Igualmente para solicitar la baja lo realizarán los modelos oficiales facilitados por el Sindicato.
12. Gastos de las Secciones Sindicales: Los gastos de funcionamiento administrativo serán facilitados por el Ayuntamiento en la cuantía que determine el órgano competente.
13. El Comité de Empresa o Delegados serán oídos preceptivamente como órgano colegiado en el supuesto de que se siga expediente disciplinario por falta grave o muy grave, quedando a salvo la audiencia del interesado. Igual procedimiento se seguirá en el caso de traslados forzados.
14. Los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Secciones Sindicales, para el desarrollo de sus funciones dispondrán de un crédito de hasta 22 horas mensuales retribuidas para cada uno de ellos, que podrán ser acumulables mensualmente en uno o varios de sus miembros, dando conocimiento de ello al Ayuntamiento, con expresión de quien acumula y de quien procede.
15. A estos efectos, no serán computables dentro del de las 22 horas las empleadas en la negociación del Convenio Colectivo ni las usadas en reuniones de órganos paritarios de significación análoga, ni en aquellas realizadas a petición del Ayuntamiento, computándose éstas como tiempo de trabajo efectivo.
16. El Comité de Empresa, Delegados de Personal o Secciones Sindicales, dispondrá de tablón de anuncios para informar a los trabajadores con la suficiente garantía de publicidad; asimismo, podrán publicar o distribuir folletos y escritos libremente por las dependencias municipales.

CAPITULO VII. AYUDAS, SEGUROS, INDEMNIZACIONES Y ASISTENCIA JURIDICA.

Art. 24. – Ayudas Generales.

Se establecen las siguientes ayudas, con carácter anual:

1. Por matrimonio: 200,75 €. En el caso de que ambos cónyuges tuviesen derecho a la ayuda, la cuantía total serán de 401,500 €.



CONCEJALÍA DE PERSONAL

2. Por natalidad: 119,36 € por hecho causante.
3. Por Sepelio: 200,75 € por hecho causante.
4. Por hijos minusválidos. Los trabajadores con hijos minusválidos y siempre que la minusvalía sea acreditada según la legislación vigente, recibirán 651,07 € anuales por hijo minusválido, las cuales se abonarán al mismo tiempo que las becas escolares. En caso de ambos cónyuges, solo lo percibiría uno.

Las ayudas se concederán únicamente referidas a los integrantes de la unidad familiar del trabajador, entendiéndose por tal el cónyuge y los parientes de primer y segundo grado que convivan efectivamente con el mismo en su vivienda habitual, en los términos previstos en la legislación sobre el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

La cuantía de estas ayudas se incrementará anualmente atendiendo a la variación del IPC, revisándose anualmente, incluso la de minusvalía.

Artículo 25. – Ayudas escolares y becas:

Artículo suspendido por acuerdo de la JGL de 24/07/2012

Art. 26. – Ayudas por Accidente y Enfermedad. Control del absentismo.

En el caso de enfermedad o accidente de cualquier tipo, el Ayuntamiento abonará un complemento retributivo desde el primer día en situación de incapacidad temporal o licencia por enfermedad, sumado a la prestación del Régimen General de la Seguridad Social, alcance el cien por cien de sus retribuciones ordinarias del mes de inicio de la incapacidad temporal.

Artículo modificado por Ayuntamiento Pleno del 26/11/2018

Art. 27. – Prótesis, gafas y similares.

Artículo suspendido por acuerdo de la JGL de 24/07/2012

Art. 28. – Póliza de seguros y Plan de Pensiones.

Artículo suspendido por acuerdo de la JGL de 24/07/2012



Art. 29. – Asistencia jurídica.

El Ayuntamiento garantizará la asistencia jurídica a los trabajadores municipales que la soliciten y la precisen por razones de prestación del servicio.

La Corporación garantizará la asistencia y defensa jurídica especializada a los empleados que la precisen por razón de conflictos derivados de la prestación del servicio, mediante concierto de un contrato de asistencia jurídica con bufete de abogados, o a elección del trabajador, por los Servicios jurídicos Municipales.

Art. 30. – Jubilaciones.

La jubilación será obligatoria a los 65 años de edad, en los términos legales, excepto para el periodo de carencia necesaria para percibir la pensión de jubilación, en cuyo caso se le permitirá al trabajador continuar vinculado al Ayuntamiento, hasta que cubra dicho periodo.

A los trabajadores con menos de 65 años de edad y más de 10 de antigüedad en el Ayuntamiento, que causen baja voluntaria en el mismo por jubilación se les indemnizará por una sola vez con las cantidades que se indican para cada una de las edades que se detallan:

A los 63 años.....16.500 €.

A los 64 años..... 13.000 €.

A los 65 años..... 8.250 €.

Artículo modificado por el Ayuntamiento Pleno en sesión de 13/07/2016.

Art. 31. – Anticipos reintegrables.

Se establece el derecho a obtener anticipos reintegrables hasta 2.000 € a reintegrar en un máximo de hasta 24 meses, sin intereses. De establecerse cuantía superior en el Acuerdo Marco, se estará a la misma.

Art. 32. – Dietas y Desplazamientos.

Se estará a lo dispuesto en la Orden EHA/3770/2005 de 1 de Diciembre de 2005, y Resolución de 2 de diciembre de la Secretaría de Estado de Hacienda y Presupuestos por las que se revisan los importes de las indemnizaciones previstas en el Real Decreto 462/2002 de 24 de mayo, sobre Indemnizaciones por razón de servicio. Todo ello salvo que la Orden



CONCEJALÍA DE PERSONAL

Ministerial del Ministerio de Hacienda y Administraciones públicas establezca cuantías superiores.

Para todo el personal del Ayuntamiento se establecen las siguientes dietas y gastos de kilometraje:

0,19 €/km. Para automóviles. (I.R.P.F.)

0,078 €/km. Para motocicletas o ciclomotores.

½ dieta: **37,40 €.**

1 dieta: **103,37 €.**

El Ayuntamiento financiará todos los gastos ocasionados como consecuencia de la renovación del permiso de conducir para todos los trabajadores que hagan uso del mismo cuando el puesto de trabajo así lo requiera.

Cuando a un trabajador que realice tareas de conductor le sea retirado el permiso de conducir, el Ayuntamiento le proporcionará otro puesto de trabajo de similar categoría, sin merma salarial durante el tiempo que dure la retirada, salvo la existencia de dolo.

Las gratificaciones por asistencia a juicios, fuera de la jornada de trabajo, derivados de la prestación del servicio se abonarán al precio de 96,98 € diarios en el caso de comparecencia en juicios en Murcia. En el caso de comparecencia en juicios en Caravaca, serán de 48,50 €. Estas cantidades que son base del ejercicio 2010, se incrementarán anualmente según la Ley de Presupuestos Generales.

En los juicios que se celebren en Murcia, el trabajador percibirá, cuando sea en su día libre de servicio y en cualquier caso si el desplazamiento lo efectúa en su vehículo particular lo correspondiente a los kilómetros. En caso de concurrir más de un trabajador, solo percibirá uno la correspondiente indemnización de kilómetros.

CAPITULO VIII. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Art. 33. – Comité de Seguridad y Salud en el trabajo.

Se constituirá un único Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo a la mayor brevedad posible, conforme a los términos previstos en el Art. 34 aptdo, 3 d) de la Ley 31/1995, y con el número de delegados que en el Art. 35 de la referida Ley se establecen.



CONCEJALÍA DE PERSONAL

Los Delegados de Prevención serán designados por los órganos de representación a propuesta de las Secciones sindicales y de entre los empleados del Ayuntamiento que lo comunicarán a la Corporación y se hará público en el Tablón de anuncios, para conocimiento del total de trabajadores.

El Comité de Seguridad y Salud se dotará en su sesión de constitución de un Reglamento de funcionamiento, y se marcarán las pautas de trabajo a seguir conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 34. Revisiones médicas.

Anualmente a los trabajadores se les efectuará una revisión médica por los servicios médicos oficiales o por los servicios médicos del Ayuntamiento.

En el análisis de sangre que se realice a cada trabajador se incluirá la prueba de detección precoz de cáncer, mediante dos marcadores tumorales.

El Comité de Seguridad y Salud será el encargado de velar por el cumplimiento de dicha revisión así como el alcance de la misma.

En casos excepcionales se verificará un reconocimiento de carácter individual, para los trabajadores que así lo soliciten por causa motivada. También se efectuará dicho reconocimiento a instancia de la Corporación Municipal, y previo consentimiento del trabajador, garantizándose en todo caso el derecho a la intimidad, el honor y la propia imagen del trabajador.

Se tenderá a la mejora de la calidad de las prendas de trabajo, siendo estudiada la misma por el Comité de Seguridad y Salud.

CAPITULO IX. RETRIBUCIONES.

Art. 35. – Conceptos retributivos:

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, serán retribuidos por los conceptos siguientes:

1. – RETRIBUCIONES BASICAS:

Son Retribuciones básicas:

- a) El sueldo, que corresponde al índice de proporcionalidad asignado a cada uno de los grupos en que se organizan los Cuerpos, Escalas, Clases o Categorías. Su cuantía será la que cada año fijen las respectivas Leyes de los Presupuestos Generales del Estado.
- b) Los Trienios consistentes en una cantidad igual para trabajador de cada grupo por cada tres años de servicio en la empresa, independientemente de los grupos en que haya estado anteriormente. Las cuantías de los trienios por grupo serán las marcadas por la Ley en cada momento.
- c) Las pagas extraordinarias, que serán de dos al año por el importe establecido por la Legislación aplicable, y que se devengarán junto con la nómina de los meses de Junio y Diciembre.

2. – RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS:

Son retribuciones complementarias:

- a) El Complemento de Destino.
- b) El Complemento Específico.
- c) Complemento de productividad.
- d) Gratificaciones por Servicios prestados en Festividad y/o Nocturnidad.
- e) Gratificaciones por Servicios Extraordinarios

A) COMPLEMENTO DE DESTINO:

El complemento de destino retribuye el nivel del puesto de trabajo que desempeñe cada trabajador, con las cuantías por niveles que figuran a continuación:

Grupo A1:

Nivel 30: Secretario General, Oficial Mayor, Interventor y

Depositario.

Nivel 28: Para el resto de trabajadores del Grupo A1.

El personal que acceda a este grupo, excepto los indicados en el nivel 30, iniciará en el nivel 24, consolidando dos niveles cada dos años de servicio, hasta un máximo de nivel 28.



CONCEJALÍA DE PERSONAL

Grupo A2:

Nivel 26: para todos los trabajadores de dicho grupo.

El personal que acceda a este grupo, iniciará en el nivel 22 consolidando dos niveles cada dos años de servicio, hasta un máximo de nivel 26.

Grupo C1:

Nivel 22: para todos los trabajadores de dicho grupo.

El personal que acceda a este grupo, iniciará en el nivel 18, consolidando dos niveles cada dos años de servicio, hasta un máximo de nivel 22.

Grupo C2:

Nivel 18: para todos los trabajadores de dicho grupo.

El personal que acceda a este grupo, iniciará en el nivel 14, consolidando dos niveles cada dos años de servicio, hasta un máximo de nivel 18.

Grupo E:

Nivel 14: para todos los trabajadores de dicho grupo.

B) COMPLEMENTO ESPECIFICO:

El Complemento Especifico se destina a retribuir las condiciones particulares de determinados puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. Su cuantía para cada puesto de trabajo se especificará en la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo.

C) COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD:

El Ayuntamiento destinará una partida presupuestaria en los presupuestos municipales, para la implantación de un complemento de productividad, motivada a mejorar el rendimiento en el trabajo de todo el personal al servicio de la Corporación, en función del interés, iniciativa, especial dedicación, etc., con el que el empleado realiza su trabajo. Las cantidades serán asignadas por la Alcaldía, en función de un informe del Responsable del Servicio basado en criterios objetivos. La asignación de este complemento deberá ser comunicada y razonada al Comité de Empresa. En ningún caso la cuantía podrá ser superior a la establecida en la normativa del Régimen Local.



D) GRATIFICACIONES POR SERVICIOS EXTRAORDINARIOS

Las gratificaciones por servicios extraordinarios tienen carácter excepcional y reconocen los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada establecida para cada puesto de trabajo, sin que puedan ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, ni originar derechos individuales en períodos sucesivos.

Artículo 36. – Comisión paritaria o de seguimiento del Convenio.

Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación de este Convenio, que estará integrada por tres representantes de los trabajadores, en proporción al número de representantes elegidos en las elecciones sindicales, y cuyo sindicato haya firmado el presente Convenio, y otros tres representantes de la Corporación Municipal.

Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes, en todo caso, como mínimo una vez cada dos meses, y tendrá como principal función la interpretación y aplicación de las cláusulas de este Convenio, la vigilancia del cumplimiento de lo pactado, y la denuncia del mismo, (en este caso, a petición de cualquiera de las partes), y todo ello sin perjuicio de las facultades que correspondan a los órganos jurisdiccionales.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas de un asesor, que podrá ser ajeno al Ayuntamiento, y que serán designados libremente por cada una de ellas, los cuales tendrán voz pero no voto.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA:

La subida salarial que se aplicará a todo el personal sujeto a este Convenio, será la establecida en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA:

Para todo aquello que no esté recogido en el presente Acuerdo, será de aplicación lo establecido en la Ley 7/2007, de 12 de Abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y RD Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.



DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA:

Se reconoce, a todos los efectos, al personal laboral, como antigüedad en el Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz, cualquier trabajo realizado en el mismo, bien sea como trabajadores fijos, indefinidos no fijos o temporales, con independencia del tiempo prestado. Así mismo, se computarán por los mismos efectos los trabajos realizados en otras Administraciones Públicas, en cualquiera de las modalidades indicadas en el párrafo anterior. En base a esta antigüedad, el personal laboral percibirá las mismas cuantías y con las mismas condiciones que el personal funcionario de su mismo cuerpo, grupo o escala.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA:

Los artículos 15.1, 15.6, 15.13, 18 y 23 del presente convenio colectivo, quedan suspendidos y sin efecto en cumplimiento del artículo 8 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA:

Los artículos 25, 27, 28 y 30 del presente convenio colectivo, quedan suspendidos conforme al acuerdo de Junta de Gobierno Local celebrada el día 24 de julio de 2012.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA:

Dada nueva redacción en virtud de acuerdo de Pleno de 26/11/2018.

En Caravaca de la Cruz, a 18 de Enero de 2013.-



CONCEJALÍA DE PERSONAL

ANEXO I VESTUARIO.

El Ayuntamiento facilitará al personal de Administración Especial la ropa y calzado precisos y que sean apropiados para el trabajo que han de desempeñar, debiéndose tener en cuenta las épocas estivales y de invierno.

Nota: El vestuario municipal se usará únicamente en horario de trabajo, observando un especial cuidado y decoro en su utilización. Cuando el mismo se considere inadecuado a criterio del Concejal de Personal por cualquier circunstancia se hará entrega de uno nuevo, por lo que la concesión del equipo de trabajo no será con carácter periódico.



ANEXO II

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE CARAVACA DE LA CRUZ.

*(Este Plan de Igualdad fue aprobado por el Pleno
del Ayuntamiento el 29 de abril de 2010)*

1. INTRODUCCION.

La creación del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, está respaldada por las normativas a nivel internacional, europeo, estatal y autonómico. Desde el IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la región de Murcia, hasta la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada en Nueva York el 18 de diciembre de 1979 por la ONU, pasando por la Constitución Española, podemos encontrar recomendaciones tanto explícitas como implícitas para la creación de Políticas de Igualdad. De hecho no estamos hablando de algo nuevo, ya que los planes de acción de género vienen existiendo desde 1975. La Unión Europea define la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres como “la ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social”, igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades.

La Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres es un principio fundamental de nuestra democracia, y aunque nuestra Constitución recoge este derecho de una forma legal aún siguen habiendo discriminaciones por razón de sexo, tales como las altas tasas de paro femenino, empleo precario, subempleo, menores salarios, estudio de profesiones tradicionalmente femeninas, una escasa presencia en puestos directivos o de responsabilidad y en la participación social, aumento de casos de violencia de género o la diferencia de tiempo que respecto a los hombres dedican las mujeres al cuidado de personas dependientes o al mantenimiento de sus hogares, entre otros. Por ello proponemos medidas específicas a favor de la participación de las mujeres junto con toda la ciudadanía de forma igualitaria en todos los ámbitos de nuestra vida social, cultural, económico, político, educativo.



El I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades de Caravaca de la Cruz se concibe como el marco de actuación y una herramienta para seguir impulsando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en nuestro municipio, para provocar cambios en la realidad, caminar hacia un futuro donde el sexo de una persona no predetermine cuál es su papel.

Se trata del instrumento donde se recogen acciones positivas a desarrollar por las diferentes concejalías y áreas coordinadas entre sí, en el que se establecen las bases para transformar las estructuras y remover los obstáculos que mantienen las situaciones de discriminación.

El I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Caravaca de la Cruz, es aprobado por el Pleno del Ayuntamiento el 29 de abril de 2010. El periodo de vigencia será de 2010 a 2013, no obstante su validez se prorrogará hasta la aprobación del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

2. MARCO LEGISLATIVO.

El presente plan está fundamentado en las siguientes normativas:

1. Internacionales

- Carta de las Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Naciones Unidas, Nueva York, 18 de diciembre de 1979. Ratificada por España el 16 de diciembre de 1983.
- Conferencias mundiales sobre las mujeres. Son propuestas de actuación a nivel mundial y se encuentran en el origen de otros instrumentos internacionales:
 - I Conferencia Mundial sobre las Mujeres, celebrada en México en 1975.
 - II Conferencia de Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Copenhague en 1980.

- III Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Nairobi en 1985.
- IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Pekín del 4 al 15 de septiembre de 1995, donde se destaca la importancia de la igualdad y no discriminación por razón de sexo. Se aprueba la Declaración de Beijing y la Plataforma de Acción para garantizar los derechos de la mujer.
- Conferencias de Nueva York. Revisión de la Plataforma de Acción de Pekín (Asamblea General de Naciones Unidas de 10 de junio de 2000), de evaluación de los logros y obstáculos en el desarrollo de la Plataforma de Acción.

2. Europeas

- Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales. (ECHR) del Consejo de Europa. Roma, 4 de noviembre de 1950 (ratificado por España el 24 de Noviembre de 1977). El artículo 14, hace referencia a la Prohibición de discriminación, el goce de los derechos y libertades ha de ser asegurados sin distinción por razón de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras.
- III Conferencia Ministerial sobre igualdad entre mujeres y hombres (Roma, octubre de 1993).
- IV Conferencia Ministerial sobre Mujeres y Hombres del Consejo de Europa, celebrada en Estambul en 1997. Insta a los estados miembros a preparar un Plan de Acción para combatir la violencia contra las mujeres.
- Tratado de Ámsterdam (firmado el 2 de octubre de 1997 por los ministros de Asuntos Exteriores de los quince países miembros de la UE). Modifica el artículo 6 (antiguo artículo F) del Tratado de la Unión Europea para consolidar el principio del respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Introduce nuevas disposiciones relativas a la igualdad entre el hombre y la mujer.
- Reglamento 806/2004/CE del Parlamento Europeo y del Consejo relativo al fomento de la igualdad entre las mujeres y los hombres en la Cooperación al Desarrollo. Tiene por objetivo aplicar el principio de integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas.
- Comunicación de las Comunidades Europea al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las

Regiones- Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010

3. Estatales

- Constitución Española 1978. Artículo 14: Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquiera otra circunstancia personal o social. Artículo 9.2: Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad 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.
- Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Tiene como objetivo proporcionar una respuesta global a la violencia que se ejerce sobre las mujeres.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, Para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres.
- Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2008-2011).

4. Regionales

- Ley 7/2007, de 4 de abril, Para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia.
- IV Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Región de Murcia. 2009-2011.

5. Locales

- Ley 7/2007 para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y de Protección contra la Violencia de Género de la Región de Murcia. En el marco de la misma se definen las competencias que le corresponden a las entidades locales en materia de igualdad de oportunidades.
 - El art. 15, recoge que las administraciones locales determinarán como objetivo prioritario la elaboración y aprobación de Planes de Igualdad.
 - El artículo 12 de la citada ley especifica las competencias a nivel local:
 1. Las entidades locales, sin perjuicio de lo previsto en la legislación de régimen local y en coordinación con la planificación regional, en el ámbito de sus competencias, han de remover los obstáculos que



CONCEJALÍA DE PERSONAL

impiden o dificultan el respeto al principio de igualdad de mujeres y hombres en su ámbito territorial.

2. Corresponde a las corporaciones locales el ejercicio de las siguientes funciones en materia de igualdad de oportunidades:

a) Impulso, programación, asesoramiento y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en sus respectivos ámbitos territoriales de actuación.

b) Adopción de medidas de sensibilización, prevención, asistencia integral y protección a las víctimas de violencia de género.

c) Diseño de la programación o planificación en materia de igualdad, así como de los correspondientes mecanismos de seguimiento, evaluación y control.

d) Incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas, programas y acciones de su respectiva administración, promoviendo el uso no sexista del lenguaje en los documentos administrativos.

e) Acciones de sensibilización dirigidas a la población residente en su ámbito territorial sobre la situación de desigualdad de mujeres y hombres, y sobre las medidas necesarias para su erradicación.

f) Creación y adecuación de recursos y servicios tendentes a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres.

g) Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que en razón de sus fines o funciones contribuyan a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

h) Diagnóstico de las necesidades de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres del personal de su Administración y propuesta del tipo de formación requerido en cada caso, así como los criterios y prioridades de acceso a aquélla.

i) Cualesquiera otras incluidas en esta ley o que les sean encomendadas en el ámbito de su competencia.



CONCEJALÍA DE PERSONAL

El Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz, en cumplimiento de las competencias que le atribuye la legislación de Régimen Local tiene entre sus competencias la promoción y ejecución de actuaciones destinada a la prestación de servicios dirigidos específicamente a las mujeres con el objetivo último de fomentar el principio de igualdad así como llevar a cabo actuaciones y programas para la prevención y erradicación de la violencia ejercida hacia las mujeres. Los servicios que llevarán a cabo el principio de igualdad de oportunidades son:

Agencia para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Estructura de apoyo al servicio de profesionales del Ayuntamiento, para promover la Igualdad de Oportunidades entre las ciudadanas y ciudadanos de Caravaca en todos los ámbitos de la vida (empleo, educación, cultura, salud, servicios sociales, deporte...) mediante políticas locales y la participación ciudadana.

Desde la agencia para la igualdad se forma, asesora y documenta acerca de:

- Formación en Igualdad de Oportunidades.
- Incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas, programas y acciones.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Coeducación.
- Uso no sexista del lenguaje.
- Corresponsabilidad y Reparto de Tareas Domésticas.
- Prevención de la Violencia de Género.
- Promoción del Asociacionismo y Participación de las mujeres.

Centro Local de Empleo para Mujeres

La prestación del servicio comprenderá:

- Información, orientación y acompañamiento para el empleo a mujeres.
- Diseño de itinerarios individualizados de inserción laboral.
- Promoción, apoyo e impulso del empresariado femenino así como de las emprendedoras.
- Realización, en caso de que sea necesario, de acciones formativas previas, que permitan la incorporación de las usuarias del servicio a la oferta formativa pública y privada.

- Orientación y gestión para la participación de las usuarias del servicio, en recursos formativos adecuados a la demanda socio-económica de la zona.
- Establecimiento de relaciones de intermediación entre los agentes socioeconómicos de la zona y las usuarias del servicio.
- Bolsa de trabajo.
- Redacción, puesta en marcha y gestión de programas de empleo y de formación para el empleo.
- Información y orientación sobre los servicios de conciliación.

Centro de atención a mujeres víctimas de violencia de género

Ofrecerá los siguientes servicios:

- Atender a las mujeres víctimas de violencia desde el enfoque jurídico, social y psicológico conforme a los protocolos de actuación y coordinación del Instituto de la Mujer de la Región de Murcia.
- Ofrecer tratamiento individual y grupal a las mujeres maltratadas, recibiendo el asesoramiento y terapia necesarios para integrarse en la sociedad y superar las secuelas del maltrato del que han sido víctimas. Esta intervención la llevarán a cabo personas con formación en psicología, derecho y trabajo social, siguiendo las directrices técnicas que determine el Instituto de la Mujer de la Región de Murcia.
- Realizar actividades de formación e información, así como foros y encuentros sobre las pautas a seguir en caso de violencia de género.

Las Áreas de actuación en Igualdad de Oportunidades

Quedan distribuidas de la siguiente manera:

- I. Empleo, formación y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- II. Salud y atención social.
- III. Participación social.
- IV. Educación.
- V. Cultura y deporte.
- VI. Medios de comunicación y nuevas tecnologías.

VII. Violencia de género.

3. METODOLOGIA.

La estrategia metodológica que orienta los contenidos del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Caravaca de la Cruz es una estrategia de intervención dual contemplada en el IV Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Región de Murcia, combinando la promoción transversal y la promoción específica de la igualdad.

Diferenciación entre las dos estrategias de promoción de la igualdad:

- 1. Promoción transversal de la igualdad:** comprende actuaciones que suponen la incorporación del enfoque de género a las políticas y programas de cualquier nivel que se llevan a cabo desde las diferentes instancias de la Administración Local, corresponde a todas las Concejalías y áreas que componen el Ayuntamiento excepto la Concejalía de Mujer.
- 2. Promoción específica de la igualdad:** se refiere a actuaciones encaminadas a corregir las desigualdades discriminatorias de género existentes y es asumida por la Concejalía de Mujer.

Los principios metodológicos que completan la estrategia metodológica son la Transversalidad (mainstreaming de género) y el Empoderamiento.

- El principio de Transversalidad se plantea por primera vez en la III Conferencia Mundial de las Mujeres de Naciones Unidas (Nairobi, 1985), como respuesta a las reivindicaciones de las mujeres, ante la persistencia de las desigualdades y la necesidad expresada por éstas de aplicar mecanismos que contribuyan a reducir la brecha entre igualdad formal e igualdad real. Su validación como estrategia se produce en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres (Beijing, 1995), que la recoge en su Declaración, punto 19: "Es esencial diseñar, aplicar y hacer el seguimiento de políticas y programas eficaces, eficientes y que se refuercen entre sí desde una perspectiva de género, incluyendo las políticas y programas de

desarrollo, y a todos los niveles, para favorecer el Empoderamiento y el avance de las mujeres, con su plena participación”.

- Empoderamiento. En 1995, la Declaración de Beijing de la Conferencia Internacional de la Mujer recoge en su Art. 13 la idea de que: “El Empoderamiento de las mujeres y su plena participación en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad, incluyendo la participación en los procesos de toma de decisiones y el acceso al poder, son fundamentales para el logro de la igualdad, el desarrollo y la paz”. El Empoderamiento de las mujeres es el proceso a través del cual cada mujer toma conciencia, a nivel individual, colectivo y social, de su situación y condición de género así como de las causas y consecuencias de su falta de autonomía. A través del cual se transforma dicha situación para gozar de una mayor autonomía en lo personal, lo económico, lo cultural, lo social, lo político, etc., creando las condiciones para participar en mayor medida en los procesos de toma de decisiones y en el ejercicio de la influencia y del poder.

4. ESTUDIO DE NECESIDADES.

DEMOGRAFIA Y POBLACIÓN.

La población total de Caravaca de la Cruz a finales del año 2009 es de 26.792 habitantes con un total de 13.294 mujeres y 13.498 hombres. Caravaca está compuesta por las pedanías de Archivel, Barranda, Benablón, Caneja, Singla, Navares, La Almudema, Pinilla, La Encarnación, Los Prados, El Moral, El Moralejo, El Hornico y Los Royos.

Población Inmigrante.

El número de personas inmigrantes a finales del año 2009 en Caravaca es de 3.357, 1.517 mujeres y 1.850 hombres. Las nacionalidades de origen de estas personas son muy diversas encontrando en el municipio de Caravaca 55 nacionalidades diferentes.

EMPLEO.

Tasa de actividad y tasa de paro.

Distribución de contratos por modalidad y sexo.

CONCILIACIÓN.



CONCEJALÍA DE PERSONAL

Datos sobre el uso del tiempo que hacen mujeres y hombres, duración media diaria.

SALUD.

Motivos de consulta de mujeres y hombres en el Hospital Comarcal del Noroeste de Caravaca de la Cruz.

ATENCIÓN SOCIAL.

Hombres y mujeres que solicitan ayudas sociales.

PARTICIPACIÓN SOCIAL.

Participación de mujeres y hombres en los cargos políticos.

Asociaciones de Mujeres del Municipio de Caravaca. Número de mujeres asociadas.

EDUCACIÓN.

Alumnado escolarizado por sexo en los diferentes niveles educativos.

CULTURA.

Nº de mujeres y hombres asociados en la biblioteca municipal en el año 2008.

DEPORTE.

Participación por edades de Hombres y Mujeres en Actividades Deportivas.

VIOLENCIA DE GÉNERO.

En el año 2008 fueron atendidas en el Centro de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia de Género un total de 73 mujeres. Durante el año 2008 se atendieron a mujeres procedentes de los municipios de Caravaca, Cehegín, Calasparra, Moratalla.

Número de mujeres atendidas por nacionalidades.

Porcentaje de mujeres atendidas por edades.

Relación de las mujeres con el agresor.

RECURSOS MUNICIPALES

Servicios para la infancia



CONCEJALÍA DE PERSONAL

- o Guardería “La Cabaña de los Elfos”.
- o Escuela Infantil municipal San Francisco.
- o Guardería D´ Nenes.
- o Guardería Pinocho.
- o Centro de educación infantil Chachipark.
- o Centro de educación infantil Pin y Pon.
- o Centro de Atención a la Infancia de Archivel.
- o Centro de Atención a la Infancia de Barranda.

Centros de Educación Infantil y Primaria.

- o C.E.I.P. Virgen de la Candelaria de Barranda.
- o C.E.I.P. San Francisco de Caravaca.
- o C.E.I.P. Basilio Sáez de Caravaca.
- o C.E.I.P. El Salvador de Caravaca.
- o C.E.I.P. Santa Cruz de Caravaca.
- o C.E.I.P. Cervantes de Caravaca.
- o C.E.I.P. Ntra. Sra. De la Consolación de Caravaca.
- o C.R.A. Sierra de Mojantes, Archivel, Benablón, Caneja, El Moralejo, Navares y Singla.
- o C.R.A. Valle del Quipar, La Almudema, Pinilla y La Encarnación.

Centros de Educación Secundaria.

- o I.E.S. Orospeña.
- o I.E.S. San Juan de la Cruz.
- o I.E.S. Gines Pérez Chirinos.
- o I.E.S. Ntra. Sra. De la Consolación.

Centros formativos.



CONCEJALÍA DE PERSONAL

- o UNED. Universidad de Educación a Distancia. Extensión del Noroeste.
- o Centro comarcal de Educación de Personas Adultas Noroeste.
- o Escuela Municipal de Música.
- o Conservatorio de grado medio.
- o Escuela Oficial de Idiomas.

Servicios sanitarios.

- o Hospital Comarcal del Noroeste.
- o Centro de Salud Caravaca.
- o Clínica Bernal.
- o Centro de Salud del Noroeste.
- o Clínica Caravaca.
- o Centro de Salud Mental.
- o Centro de rehabilitación y ortopedia Caravaca S.L.
- o Dirección General de Salud Pública.
- o Clínicas dentales y Farmacias

Servicios para personas con discapacidad.

- o Centro de Desarrollo Infantil y Atención Temprana. AVANZA.
- o Colegio Público de Educación Especial. ASCRUZ.
- o Asociación de Padres del Centro Ocupacional de Minusválidos. A.P.C.O.M.
- o Servicio de orientación laboral para personas con discapacidad. Sol-Famdif.
- o Asociación de personas enfermas mentales. Afemnor.
- o Servicio de ayuda a domicilio.

Servicios para personas mayores.



CONCEJALÍA DE PERSONAL

- o Residencia para Personas Mayores. Hermanitas de los Ancianos Desamparados.
- o Servicio de Respiración Familiar para Personas Mayores.
- o Centro de Estancias Diurnas para Personas Mayores.
- o Centro de Atención a Personas Mayores.
- o Servicio de ayuda a domicilio.

Recursos sociales.

- o Mancomunidad de Servicios Sociales de la Comarca del Noroeste.
- o Departamento Municipal de Promoción Social.
- o Proyecto Hombre.
- o Cruz Roja.
- o Proyecto Abraham.
- o Protección Civil.

Servicios deportivos.

- o Pabellón de deportes Juan Antonio Corbalán.
- o Pabellón de deportes Jorge Bera.
- o Polideportivo municipal Juan Carlos I.
- o Pabellón municipal y piscina de Barranda.
- o Complejo deportivo El Salvador.
- o Campo de fútbol El Morao.
- o Piscina municipal e instalaciones deportivas de Archivel.
- o Piscina municipal de Caravaca.
- o Pista polideportiva y piscina de Singla.
- o Pista polideportiva de Navares.
- o Pista polideportiva y Sociedad recreativa La Encarnación.
- o Pista polideportiva El Moral.



CONCEJALÍA DE PERSONAL

- o Pista polideportiva de Benablón.
- o Club deportivo La Loma.
- o Club deportivo Argos.
- o Club deportivo Centro Hípico de Caravaca.
- o Gimnasio Sun Ho Sin.
- o Gimnasio Neo-Fitness.
- o Centro Deportivo de Caravaca.

Servicios Empresariales.

- o Cámara Oficial de Comercio.
- o Instituto de Fomento.
- o Ucomur. Delegación.
- o Amusal. Delegación.

5. AREAS DE ACTUACION.

EMPLEO, FORMACIÓN Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

DIAGNOSTICO.

Empleo y formación.

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en cualquier sociedad pasa por conseguir la igualdad en el mundo laboral. El empleo y la formación son elementos fundamentales para afianzar la autonomía y la capacidad de realización social y personal, la desigualdad de género en esta materia conlleva la desigualdad de oportunidades de acceso al empleo y formación para las mujeres. Con la incorporación de las mujeres al mundo laboral se consigue un mayor crecimiento de la sociedad y asignación eficiente de sus recursos humanos. Cada vez es mayor el número de mujeres que se incorporan al mundo laboral pero sigue siendo menor que el número de hombres. En los años de crisis económica el empleo femenino se ve gravemente afectado al existir más precariedad en la contratación.



Datos:

- La tasa de actividad en el primer semestre de 2008 es de un 68,17% en los hombres y en el caso de las mujeres de 38,25%.
- En el primer semestre de 2008 hay un aumento importante de paro en el municipio de Caravaca con un total de 1.590 personas, de este total 617 son hombres y 973 mujeres.
- La evolución de los contratos del 2º semestre de 2007 al 1er. Semestre de 2008 en el caso de las mujeres a finales de 2007 se realizaron 1.086 contratos y en el 1er semestre de 2008 el número de contratos es de 995, experimentando una disminución de 91 contratos. En el caso de los hombres aumentó el número de contratos pasando de 1.903 a finales de 2007 a 2.069 en 2008.
- Analizando el tipo de contratos observamos que del total de contratos realizados, se contrata de manera indefinida a un 6% de mujeres y a un 9% de hombres, y en contratos temporales se realizan un 26% a mujeres y un 59% a hombres. Se realizan más contratos a hombres que a mujeres en las dos modalidades de contratación.
- Según los datos del Centro Local de Empleo para Mujeres sobre el nivel de estudios, las mujeres Sin Estudios son el 3,6%, las que tienen Estudios Primarios y Educación Secundaria Obligatoria son el 50%, con Formación Profesional I y II y Garantía social 19,2%, con Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior el 7,7%, con Bachillerato el 7,3% y con Estudios Universitarios de Grado Medio y Superior el 12,2%.

De las mujeres inscritas en el Centro la mayor parte son mujeres con Estudios Primarios y Educación Secundaria Obligatoria, seguida de las mujeres con Formación Profesional y las Universitarias de Grado Medio y Superior.

La formación es una de las estrategias clave para avanzar hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La formación dirigida a mujeres promueve su participación en la sociedad y se eliminan las barreras que todavía impiden o dificultan su acceso a diferentes ámbitos.



CONCEJALÍA DE PERSONAL

La formación es imprescindible para que las mujeres pueda acceder al mundo laboral y debe realizarse teniendo en cuenta las demandas de la sociedad actual.

Conciliación

La mayoría de las mujeres siguen desempeñando el rol tradicionalmente asignado a ellas de cuidadora principal de la familia. Dedicar casi tres horas más que los hombres a las tareas del hogar, reproduciéndose los roles de género en la asignación de las tareas domésticas consideradas éstas como responsabilidad de las mujeres.

La falta de recursos para la conciliación dificulta la inserción de estas mujeres en el mercado laboral. Es importante conseguir la corresponsabilidad en las tareas del hogar, en el cuidado de las hijas e hijos y en la familia, es decir el reparto igualitario de estas tareas entre mujeres y hombres.

FORMULACIÓN DE OBJETIVOS.

EMPLEO Y FORMACIÓN.

<p>Objetivo general. Promover las condiciones para una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al trabajo, las condiciones laborales, la formación, promoción y retribución.</p>		
Objetivos específicos	Actuaciones	Indicadores
<p>Aplicar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en el acceso al empleo.</p>	<p>Formación al personal técnico de los servicios de empleo del municipio, sobre el modo de aplicar la perspectiva de género en el proceso de inserción laboral.</p>	<p>Nº de hombres y mujeres que participan en la formación sobre perspectiva de género de los servicios de empleo del municipio, en relación al total de los que trabajan en estos servicios.</p>
<p>Promover las ventajas de la contratación femenina entre el empresariado.</p>	<p>Formación al empresariado en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para eliminar la discriminación laboral de las mujeres.</p>	<p>Nº de mujeres y hombres empresarias/os que reciben formación en igualdad en relación al número de empresas en las que se divulga la información.</p>
	<p>Realización de campañas de sensibilización en el tejido empresarial para la contratación y mejora de la ocupabilidad de mujeres en todos los sectores y en puestos tradicionalmente masculinos.</p>	<p>Nº de empresas que participan en las campañas de sensibilización realizadas con el tejido empresarial del total de empresas a las que se divulga la información.</p>
<p>Favorecer la incorporación de las mujeres al mercado</p>	<p>Realización de cursos de formación para las mujeres jóvenes sobre</p>	<p>Nº de mujeres jóvenes que asisten a los cursos de formación</p>

laboral.	los beneficios de la inserción al mundo laboral.	sobre los beneficios de la inserción al mundo laboral, del total que son informadas.
Promover la igualdad salarial entre mujeres y hombres.	Realización de campañas municipales sobre igualdad salarial entre mujeres y hombres.	Nº de mujeres y hombres que asisten a las jornadas del total de informadas.
Facilitar la promoción laboral de las mujeres en la entidad local.	Realización de estudios y análisis de puestos de trabajo en el Ayuntamiento y empresas subcontratadas, estableciendo de forma equitativa las categorías y salarios correspondientes a las funciones reales.	Nº de mujeres y hombres contratados en la categoría profesional correspondiente, en relación al total de mujeres y hombres contratados.
Fomentar el empresariado femenino.	Continuación de la formación dirigida a las mujeres para la creación de sus propias empresas.	Nº de mujeres que asisten a cursos de formación para la creación de su propia empresa, en relación a las mujeres informadas.
	Creación de foros y encuentros sobre empleo e igualdad de género.	Nº de mujeres y hombres que participan en los foros y encuentros sobre empleo e igualdad de género en relación a los que son informados.

<p>Garantizar el acceso de las mujeres a la formación en función de sus necesidades.</p>	<p>Planificar programas formativos sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral.</p> <p>Continuación de la formación sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las acciones formativas.</p>	<p>Nº de programas formativos realizados sobre igualdad de oportunidades en el mercado laboral en relación con los programados.</p> <p>Nº de cursos formativos en los que se introduce el módulo de igualdad de oportunidades en relación a los cursos formativos realizados en el municipio.</p>
<p>Velar por la aplicación de la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres de la Región de Murcia en el ámbito laboral.</p>	<p>Apoyo al desarrollo de planes de igualdad entre mujeres y hombres en las empresas.</p>	<p>Nº de empresas interesadas en desarrollar planes de igualdad en relación a las empresas a las que se informa.</p>

CONCILIACION.

Objetivo general. Fomentar medidas que permitan a mujeres y hombres la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Objetivos específicos	Actuaciones	Indicadores
<p>Mejorar los servicios de conciliación para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a hombres y mujeres.</p>	<p>Ampliación de los horarios en los centros de conciliación.</p> <p>Aumento del número de plazas en el Servicio de Estancias Diurnas del Centro de Día de Personas Mayores.</p> <p>Puesta en marcha de un Servicio de Estancias Diurnas para personas discapacitadas psíquicas.</p>	<p>Nº de servicios de conciliación que han ampliado sus horarios a partir del I Plan de Igualdad de Oportunidades.</p> <p>Nº de plazas que amplía el servicio de estancias diurnas en relación a las que tenía anteriormente.</p> <p>Nº de plazas creadas en el servicio de estancias diurnas para personas discapacitadas psíquicas en relación al número de personas discapacitadas psíquicas que necesitan este servicio.</p>
<p>Promover en las empresas formas de organización del trabajo que faciliten la conciliación y corresponsabilidad a mujeres y a hombres.</p>	<p>Formación dirigida al tejido empresarial sobre medidas que facilitan la conciliación a las trabajadoras y trabajadores</p>	<p>Nº de representantes de las empresas que asisten a la formación sobre medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en relación a las empresas que han</p>

		<p>sido informadas.</p> <p>Nº de actuaciones formativas realizadas sobre medidas de conciliación en relación a las programadas.</p>
<p>Sensibilizar a la ciudadanía sobre la importancia de la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral</p>	<p>Continuar con la formación sobre Gestión del tiempo dirigidos a mujeres y hombres para mejorar la corresponsabilidad en las tareas domésticas y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</p> <p>Realización de manuales informativos sobre los permisos de paternidad y maternidad, reducción de jornada y excedencias.</p>	<p>Nº de mujeres y hombres que participan en los cursos de Gestión del Tiempo en relación al total de personas que han sido informadas.</p> <p>Nº de cursos realizados sobre Gestión del Tiempo en relación a los realizados anteriormente.</p> <p>Nº de mujeres y hombre a los que se les reparten los manuales que se han realizado sobre permisos de paternidad y maternidad, reducción de jornada y excedencias en relación a las personas interesadas.</p>



SALUD Y ATENCIÓN SOCIAL.

DIAGNÓSTICO.

Salud.

La salud de mujeres y hombres es diferente y desigual. Diferente porque hay factores biológicos (genéticos, hereditarios, fisiológicos, etc.) que se manifiestan de forma diferente en la salud y en los riesgos de enfermedad y desigual porque hay otros factores, que en parte son explicados por el género y que influyen de una u otra manera en la salud de las personas. Por lo tanto la salud de mujeres y hombres debe tratarse de forma diferente.

Datos:

- Según los datos facilitados por el Hospital Comarcal de Noroeste el número de mujeres atendidas en el hospital es considerablemente más alto que el de hombres. Analizando los datos vemos que las necesidades sanitarias de hombres y mujeres son diferentes. La mayor diferencia se produce en las consultas externas donde hay una diferencia de 45.914 mujeres más que hombres atendidas en el año 2008.
- Las causas de muerte de mujeres y hombres son diferentes. La mayor causa de muerte en nuestro municipio es por enfermedades del sistema circulatorio, suponiendo las mujeres un 60% y los hombres un 40%.

Atención social.

Debido a las desigualdades existentes entre mujeres y hombres, hay un incremento del número de mujeres en riesgo de exclusión social y en situación de pobreza. Es importante tener en cuenta la perspectiva de género en esta área de actuación para analizar el fenómeno de feminización de la pobreza.

Desde la sección de atención social del ayuntamiento se ofrecen varios servicios como son solicitudes de plazas en residencias para mayores y para personas discapacitadas, tramitación de pensiones no contributivas, solicitudes de valoración de grandes dependencias, ayudas económicas,



CONCEJALÍA DE PERSONAL

valoraciones de minusvalía, solicitudes de viviendas sociales y otros servicios. Se realizan diferentes proyectos de atención a personas en riesgo de exclusión social como son Proyecto de Empleo Saludable, Asociación de Sordos de la Comarca del Noroeste, Proyecto Abraham, Proyecto Hombre, Centro de Acogida temporal para inmigrantes.

Datos:

- La relación entre empleo y grado de pobreza y exclusión social es directa. Las desigualdades existentes en el mercado laboral entre mujeres y hombres tienen como consecuencia que las condiciones laborales de las mujeres sean peores a las de los hombres. Esto unido a otros motivos tiene como resultado que las mujeres cada vez estén más presentes en los grupos en riesgo de exclusión social y en situación de pobreza.
- Los servicios sociales son más demandados por mujeres que por hombres, estas suponen un 61,8% de las demandas y los hombres un 38,2%. Los servicios más demandados por las mujeres son la tramitación de pensiones no contributivas, solicitudes de valoración de grandes dependencias, ayudas económicas y solicitud de viviendas sociales. Las mujeres de edad más avanzada han desarrollado los trabajos de la economía sumergida siendo las principales perceptoras de las pensiones no contributivas y demandantes de ayudas económicas.

FORMULACIÓN DE OBJETIVOS.

SALUD.

Objetivo general. Incorporar el enfoque de género en la promoción de la salud y calidad de vida de toda la población.		
Objetivos específicos	Actuaciones	Indicadores
<p>Informar a la población sobre las enfermedades más comunes en mujeres y en hombres.</p>	<p>Realización de la semana de la Salud y otras campañas informativas.</p> <p>Campañas de prevención de las enfermedades más comunes que sufren mujeres y hombres.</p>	<p>Nº de mujeres y hombres que participan en la semana de la salud y demás campañas informativas en relación a las personas informadas.</p> <p>Nº de mujeres que participan en las campañas preventivas dirigidas a las mujeres en relación a las mujeres que reciben la información.</p> <p>Nº de hombres que participan en las campañas preventivas dirigidas a los hombres en relación a los hombres que reciben la información.</p>
<p>Fomentar hábitos de vida saludable en la población de todas las edades.</p>	<p>Celebración del Día Internacional de Acción para la Salud de la Mujer.</p>	<p>Nº de mujeres que asisten a las actividades del Día Internacional de Acción para la Salud de la Mujer en relación con las mujeres informadas.</p>



CONCEJALÍA DE PERSONAL

Realizar programas de prevención en materia de salud de las mujeres.	Valoración de situaciones de riesgo para la salud de las mujeres. Programación de talleres para la mejora de la salud en mujeres.	Nº de actuaciones de valoración de situaciones de riesgo para la salud de las mujeres. Nº de mujeres que participan en los talleres para la mejora de la salud en relación a las mujeres informadas.
--	--	---

ATENCIÓN SOCIAL.

Objetivo general. Integrar el enfoque de género en las actuaciones sociales.		
Objetivos específicos	Actuaciones	Indicadores
Promover la integración social de mujeres en riesgo de exclusión social.	Actividades formativas dirigidas a la integración de mujeres en riesgo de exclusión social.	Nº de mujeres que participan en las actividades de integración social en relación al total de mujeres informadas de dicha actividad.
Programar actuaciones para atender las necesidades específicas de las mujeres en riesgo de exclusión social.	Continuación de los diferentes proyectos que se están realizando para la inclusión sociolaboral de las personas en riesgo de exclusión social. Programación de actividades sobre igualdad de oportunidades dirigidas a las mujeres inmigrantes.	Nº de mujeres y hombres en riesgo de exclusión social y actuaciones que se dirigen a cada grupo en función de sus necesidades. Nº de mujeres que participan en los proyectos de inclusión sociolaboral en relación a las que participaban anteriormente.
Formar a los diferentes agentes sociales que trabajan con personas en riesgo de exclusión social en género e igualdad de oportunidades.	Evaluación desde la perspectiva de género del proceso de exclusión social. Formación en igualdad de oportunidades dirigida a las fuerzas de seguridad y al personal del área social.	Nº de actuaciones realizadas desde el área de atención social con perspectiva de género. Nº de personas trabajadoras de las fuerzas de seguridad que participan en las actividades de igualdad de oportunidades en



CONCEJALÍA DE PERSONAL

		relación a las informadas de dichas actividades.
--	--	--

PARTICIPACIÓN SOCIAL.

DIAGNÓSTICO.

La participación de las mujeres en el ámbito público y en las posiciones de toma de decisiones ha sido escasa, quedando relegadas a lo privado. La participación en el ámbito público y en la toma de decisiones era de los hombres. Cada vez más las mujeres establecen sus propias normas sociales, rompiendo con los roles tradicionales, ocupando un papel protagonista.

El empoderamiento de las mujeres va a conseguir el acceso a los recursos y a la toma de decisiones, el poder de decidir, realizar cambios y resolver problemas así como la capacidad de organización con otras personas para alcanzar una meta común.

La participación social de las mujeres es imprescindible en el desarrollo igualitario de la sociedad. Esta viene definida por los siguientes datos:

- En el ayuntamiento de Caravaca, las concejales suponen un 33%, cifra que ha subido en los últimos años. En el caso de los pedáneos y pedáneas la participación de las mujeres es más escasa, siendo de un 8,3%.
- En el municipio de Caravaca contamos actualmente con diez asociaciones de mujeres ubicadas ocho en pedanías y dos en el casco urbano, con un total de 844 mujeres asociadas en una población de 13294 mujeres aproximadamente, suponen una participación del 6,3% del total de mujeres del municipio. Las mujeres se limitan a la participación en las asociaciones de mujeres.
- En las asociaciones juveniles la presencia de mujeres es mayor que la de hombres, con un 53% de participación femenina y un 47% de masculina. Los datos sobre las personas al frente de la presidencia de las asociaciones están muy igualados entre mujeres y hombres.

FORMULACIÓN DE OBJETIVOS.

<p>Objetivo general. Promover la presencia y la participación de las mujeres en la vida social, política, económica y cultural.</p>		
Objetivos específicos	Actuaciones	Indicadores
<p>Promover el empoderamiento de las mujeres.</p>	<p>Celebración de Días Mundiales relacionados con la mujer.</p> <p>Formación en igualdad de género dirigida a las asociaciones juveniles del municipio, para impulsar el empoderamiento de las mujeres desde edades tempranas.</p>	<p>Nº de mujeres que participan en la celebración de los Días Mundiales en relación a las informadas.</p> <p>Nº de actuaciones sobre igualdad de género realizadas con las asociaciones juveniles del municipio.</p> <p>Nº de mujeres y hombres integrantes de las asociaciones juveniles que participan en las actividades de igualdad de género.</p>
<p>Apoyar el asociacionismo entre las mujeres del medio urbano y del medio rural.</p>	<p>Realización de actividades con las asociaciones de mujeres rurales en su medio y con las del medio urbano.</p>	<p>Actividades realizadas con las asociaciones de mujeres rurales en su medio en relación a las que se realizaban anteriormente.</p> <p>Nº de mujeres del medio rural que participan en actividades en relación</p>

		al número de socias que forman las asociaciones de mujeres rurales.
Impulsar la presencia de las mujeres en la vida pública.	Seguir realizando actos donde se visibilice el papel de mujeres relevantes en nuestro municipio en el ámbito de la política, la economía o la cultura. Cursos y actividades dirigidos a mujeres sobre la importancia de su participación en la vida pública para el desarrollo de la sociedad democrática.	Nº de actuaciones donde se visibilice a mujeres relevantes de nuestro municipio. Nº de cursos y actividades dirigidos a las mujeres para fomentar su participación en la vida pública.

EDUCACION.

DIAGNÓSTICO.

Las desigualdades existentes en nuestra sociedad actual son resultado de una tradición cultural basada en la diferencia de roles sociales para hombres y para mujeres. La educación es el medio de socialización a través del cual se han ido reproduciendo los roles sociales.

La práctica de un modelo educativo igualitario es la vía para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres. Es imprescindible la participación de las mujeres en todas las esferas educativas, en la toma de decisiones, como profesorado y alumnado.

Datos:

- En el municipio de Caravaca en Educación Infantil y Primaria las niñas matriculadas suponen un 48,70% y los niños un 51,30%. En la



CONCEJALÍA DE PERSONAL

Educación Secundaria Obligatoria las mujeres son un 47,1% y los hombres un 52,9%. El porcentaje de mujeres y hombres que cursan estudios de grado medio es el mismo suponiendo un 50% en ambos sexos. La diferencia que existe entre el número de hombres y de mujeres escolarizados/as se debe a que en la población de Caravaca hay más hombres que mujeres.

- Las diferencias en el sistema educativo las encontramos en la elección de los itinerarios educativos, siendo diferentes según el sexo. El alumnado al elegir el itinerario educativo se deja llevar por los estereotipos de género asignados a su sexo. Las alumnas se decantan por las titulaciones de Ciencias de la Naturaleza, Humanidades y Ciencias Sociales, Gestión Administrativas, Administración y Finanzas, Cuidados Auxiliares de Enfermería mayoritariamente, mientras que los alumnos eligen en su mayoría Informática, Electromecánica de Vehículos, Electricidad y Ciencias. En los módulos donde hay mayor diferencia entre mujeres y hombres son Ayuda y Reparación de Vehículos, Electromecánica de Vehículos y Electricidad con 93 hombres y ninguna mujer. En Informática hay 4 mujeres y 36 hombres. Los datos se invierten en los módulos de Gestión Administrativa, Administración y Finanzas y Cuidados Auxiliares de Enfermería con 124 mujeres y 19 hombres.
- Analizando los datos del profesorado, en la educación primaria hay más mujeres que hombres suponiendo un 71% las mujeres y un 29% los hombres. Las cifras cambian en el profesorado de educación secundaria, donde los hombres representan el 56% del profesorado y las mujeres el 44%. Se produce la segregación horizontal con una presencia desequilibrada de mujeres y hombres en los niveles del sistema educativo, las mujeres tienen mayor presencia en los niveles iniciales y los hombres en la educación secundaria, respondiendo a los roles tradicionalmente asignados a cada sexo.
- En los órganos de dirección de los Centros de Educación Secundaria destacamos que en el municipio de Caravaca la dirección de estos centros es llevada en un 50% por mujeres y en un 50% por hombres. En los demás órganos de dirección la presencia de la mujer es menor que la del hombre. En términos generales la participación de las mujeres en los órganos de dirección de los IES es de un 32% frente al 68% de los hombres. Aparece una segregación vertical a pesar de la presencia de las mujeres y hombres en la dirección de los centros de manera



CONCEJALÍA DE PERSONAL

igualitaria.

- Desde la creación de la Agencia para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres se están realizando talleres sobre Igualdad de Oportunidades y Prevención de Violencia de Género en los centros educativos del municipio de primaria a secundaria.
- No podemos olvidar que en el ámbito educativo, igual que en el resto, se hace un uso sexista del lenguaje. Es importante implicar a la administración educativa en el uso no sexista del lenguaje e introducir la igualdad de oportunidades en los libros de texto.

FORMULACIÓN DE OBJETIVOS.

AYUNTAMIENTO DE
CARAVACA DE LA CRUZ
Plaza del Arco, 1
Caravaca de la Cruz
30400 Murcia
Tel.: 968 702 000
www.caravaca.org



Objetivo general. Incorporar el principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la Educación		
Objetivos específicos	Actuaciones	Indicadores
Promover valores basados en la Educación para la Igualdad de Género.	<p>Continuación de talleres coeducativos en los centros educativos de primaria.</p> <p>Continuación de talleres de igualdad de oportunidades y prevención de la violencia de género con la población adolescente, mediante la educación formal y no formal.</p>	<p>Nº de centros educativos de educación primaria que participan en los talleres sobre Educación en Igualdad en relación a los centros que son informados sobre dichos talleres.</p> <p>Nº de centros de educación secundaria que participan en talleres de igualdad de oportunidades y prevención de la violencia de género en relación a los centros que son informados.</p> <p>Nº de actuaciones sobre igualdad de oportunidades y prevención de la violencia de género que se realizan con la población adolescente fuera de los centros educativos.</p>

<p>Promover la presencia de alumnas y alumnos en las opciones académicas en las que exista menor representación de unas y otros.</p>	<p>Desarrollar actividades de orientación a través de los departamentos de orientación de los I.E.S. que faciliten la elección de los itinerarios educativos desde la igualdad entre mujeres y hombres, libre de estereotipos de género.</p>	<p>Itinerarios elegidos por alumnas y alumnos de los centros educativos de educación secundaria.</p>
<p>Implicar a las familias en el proceso de educación en Igualdad entre mujeres y hombres, de sus hijas e hijos.</p>	<p>Trabajar con las familias la igualdad de oportunidades para eliminar los estereotipos y asignación de roles en función del género causantes de las desigualdades entre mujeres y hombres.</p>	<p>Nº de madres y padres del alumnado escolarizado que asisten a las actividades formativas sobre igualdad de oportunidades en relación con las personas informadas.</p>
<p>Adecuar el lenguaje a la sociedad actual eliminando el uso sexista de este en el sistema educativo.</p>	<p>Realización de programas de formación en igualdad de oportunidades dirigidos al profesorado.</p> <p>Elaboración de una guía sobre el uso no sexista del lenguaje para los centros educativos.</p>	<p>Nº de profesoras y profesores que participan en las actividades formativas sobre igualdad de oportunidades en relación a las personas informadas.</p> <p>Nº de guías sobre el uso no sexista del lenguaje distribuidas en los centros educativos.</p>



CULTURA Y DEPORTE.

DIAGNÓSTICO.

Cultura.

En el ámbito de la cultura la aportación de las mujeres ha sido muy escasa debido a su poca participación en la vida pública, sus actividades se reducían a la vida privada. Esto dificultaba dar a conocer sus aportaciones cuando existían. Estas diferencias se van reduciendo poco a poco y para continuar en esta línea es necesario apoyar e impulsar el trabajo de las mujeres y visibilizar sus aportaciones a este ámbito.

A pesar de que la aportación de las mujeres a lo largo de la historia ha sido escasa, actualmente las mujeres están más interesadas en participar en los diferentes actos culturales y en hacer uso de la biblioteca municipal que los hombres.

Datos:

- El público asistente a las diferentes actividades culturales, obras de teatro, conferencias, exposiciones...etc. es mayoritariamente femenino.
- Del total de mujeres del municipio un 16% son socias de la biblioteca municipal, mientras que del total de hombres un 15% son socios.
- Analizando los préstamos realizados por la biblioteca municipal un 56% ha sido a mujeres y un 44% a hombres.

Deporte.

En la práctica deportiva las mujeres ha tenido pocas posibilidades de participación debido a la reproducción de roles de género, los cuales asignaban a los hombres el papel de deportista por su fuerza y a las mujeres un papel pasivo en la práctica del deporte como un ser más débil. En el desarrollo de la sociedad esos roles de género van desapareciendo poco a poco y actualmente son muchas las mujeres que practican deporte, tanto a nivel competitivo como a nivel más privado.

Datos:

- En el municipio hay diferentes recursos para practicar deporte, los

ofrecidos por la Concejalía de Deportes del Ayuntamiento de Caravaca y otros servicios privados.

- Las mujeres que practican actividades deportivas suponen un 44% del total, y los hombres son el 56%.
- En las primeras edades de los 3 a los 16 años los hombres que practican deporte suponen un 68% del total de personas que hacen deporte en estas edades y las mujeres un 32%. De los 35 años en adelante las cifras se invierten con una participación del 96% de mujeres del total de personas que practican deporte en estas edades y un 4% de hombres. Las mujeres a partir de los 35 años practican deporte por sus beneficios para la salud.
- Analizando las actividades deportivas que practican mujeres y hombres hay una clara diferencia siguiendo con los estereotipos de género. Las mujeres practica Aeróbic, Gimnasia Rítmica y Gerontogimnasia y los hombres practican fútbol y Baloncesto.

FORMULACIÓN DE OBJETIVOS.

CULTURA.

Objetivo general. Trabajar el Principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura.		
Objetivos específicos	Actuaciones	Indicadores
Seguir fomentando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las actividades realizadas desde la biblioteca y centros culturales.	Continuar incorporando al fondo de la biblioteca material no sexista. Realización de actividades culturales en las que participen mujeres y hombres.	Nº de libros no sexistas incorporados a la colección bibliográfica de la biblioteca. Nº de mujeres y hombres que asisten a las diferentes actividades culturales. Visibilizar el papel de las mujeres en la cultura.

<p>Visibilizar el papel de las mujeres en la cultura.</p>	<p>Continuar con los congresos, jornadas y exposiciones para la divulgación del trabajo de las mujeres en la cultura.</p> <p>Apoyar las iniciativas culturales de las asociaciones de mujeres.</p> <p>Impulso de iniciativas culturales y artísticas realizadas por mujeres.</p>	<p>Nº de congresos, jornadas y exposiciones relacionados con la aportación de las mujeres a la cultura.</p> <p>Nº de mujeres y hombres que asisten a congresos, jornadas y exposiciones de divulgación del trabajo de las mujeres en la cultura.</p> <p>Nº de actuaciones culturales y artísticas realizadas por mujeres.</p>
---	--	---

DEPORTE.

<p>Objetivo general. Incorporar el Principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el deporte.</p>		
Objetivos específicos	Actuaciones	Indicadores
<p>Favorecer la presencia de mujeres y hombres en actividades deportivas en las que tradicionalmente no han participado.</p>	<p>Programa de fomento de la participación femenina en actividades deportivas en las que no exista presencia femenina.</p> <p>Impulso del deporte como hábito saludable y forma de ocio entre mujeres y hombres de</p>	<p>Nº de mujeres que participan en las actividades deportivas en relación al año anterior.</p> <p>Nº de mujeres y hombres que participan en las actividades deportivas.</p> <p>Nº de actividades</p>

	<p>todas las edades.</p> <p>Programar actividades teniendo en cuenta las necesidades e intereses de mujeres y hombres.</p>	<p>deportivas dirigidas a mujeres en relación a las actividades deportivas dirigidas a hombres.</p>
<p>Eliminar estereotipos sexistas de las actividades deportivas.</p>	<p>Campañas de sensibilización dirigidas a toda la población para eliminar los estereotipos de género asociados a la práctica del deporte.</p> <p>Publicitar y divulgar información sobre actividades deportivas libre de estereotipos sexistas.</p> <p>Formación para el personal técnico del área de deportes en materia de igualdad de género.</p>	<p>Nº de campañas de sensibilización realizadas para eliminar los estereotipos de género en la práctica deportiva.</p> <p>Tipo de publicidad realizada para las actividades deportivas.</p> <p>Nº de programas formativos dirigidos al personal del área de deportes.</p> <p>Nº de mujeres y hombres que participan en los programas formativos dirigidos al área de deportes en relación al total que trabaja en esta área.</p>
<p>Conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las pruebas deportivas.</p>	<p>Realización de campañas de sensibilización para un deporte mixto.</p> <p>Cumplimiento de la Igualdad de</p>	<p>Nº de actuaciones deportivas en las que participan mujeres y hombres.</p> <p>Nº de mujeres y hombres que</p>

	Oportunidades en pruebas deportivas y en la designación de los premios.	participan en las pruebas deportivas y premios otorgados a mujeres y a hombres.
--	---	---

MEDIOS DE COMUNICACIÓN.

DIAGNÓSTICO.

Medios de comunicación.

Nuestro conocimiento sobre la realidad se crea a partir de lo que vemos, oímos, leemos...etc. Siendo los medios de comunicación una vía de transmisión que influye en el proceso de socialización de las personas.

Los medios de comunicación contribuyen a fomentar los estereotipos y roles de género, a través de la diferente presencia cuantitativa y cualitativa de mujeres y hombres. Las mujeres están en una posición subordinada en la estructura, organización y programación de las industrias de la comunicación.

Datos:

- Las mujeres se están incorporando poco a poco a la gestión de los medios de comunicación de nuestro municipio, tanto como profesionales y en puestos directivos. En la radio local hay una coordinadora de programación, dos locutoras y un locutor. El gabinete de prensa del Ayuntamiento está formado por una mujer.

Nuevas tecnologías

El desarrollo tecnológico está produciendo cambios significativos en la estructura económica y social y en el conjunto de las relaciones sociales. Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) se han convertido en eje promotor de cambios sociales, económicos y culturales. Las mujeres no pueden quedarse al margen de estos avances. Actualmente existe una brecha digital en el uso de las nuevas tecnologías, de las

mujeres respecto a los hombres, la cual se acentúa en el medio rural donde hay menos recursos formativos.

Datos:

- Desde el año 2002 se organizan cursos de informática dirigidos a la población dando prioridad a las mujeres ya que el horario de realización se programa teniendo en cuenta sus necesidades. Estos cursos se hacen con tres niveles diferentes; Ordenografía, Informática Nivel I, Informática Nivel II, Informática Nivel III y Excel.
- Desde enero de 2008 se están realizando cursos de informática en las pedanías, dirigidos a las Asociaciones de Mujeres Rurales, en dos niveles "Iniciación a la Informática y Ordenografía" e "Informática Nivel I y Ordenografía".

FORMULACIÓN DE OBJETIVOS.

MEDIOS DE COMUNICACIÓN.

Objetivo general. Incorporar el Principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en los medios de comunicación.		
Objetivos específicos	Actuaciones	Indicadores
Promover la utilización de un lenguaje no sexista en los medios de comunicación.	Divulgación de manuales sobre el uso no sexista del lenguaje en los medios de comunicación.	Número de manuales difundidos en los medios de comunicación sobre el uso no sexista del lenguaje. O Número de profesionales de la comunicación que hacen un uso no sexista del lenguaje a partir de la divulgación de la guía.

Eliminar la imagen estereotipada de la mujer y del hombre en los medios de comunicación.	Promover actuaciones en los medios de comunicación para acabar con la imagen estereotipada de mujeres y hombres.	Promover actuaciones en los medios de comunicación para acabar con la imagen estereotipada de mujeres y hombres.
Realizar campañas de sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los medios de comunicación.	Realización de campañas publicitarias en las que mujeres y hombres desarrollen actividades en igualdad de condiciones. Difusión a través de los medios de comunicación de las actividades sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres realizadas en el municipio de Caravaca.	Número de actuaciones realizadas donde aparezca una imagen de la mujer y del hombre libre de estereotipos de género. Número de actividades sobre igualdad de oportunidades que aparecen en los medios de comunicación en relación al total de actuaciones realizadas.

FORMULACIÓN DE OBJETIVOS.

NUEVAS TECNOLOGÍAS

Objetivo general. Incorporar el Principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en las nuevas tecnologías.

Objetivos específicos	Actuaciones	Indicadores
-----------------------	-------------	-------------

<p>Eliminar la brecha digital existente entre mujeres y hombres en el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación.</p>	<p>Ampliación de la oferta formativa en el uso de las TIC dirigida a las mujeres.</p> <p>Continuar con la formación dirigida a las mujeres sobre las posibilidades que ofrece Internet para ampliar su formación en diferentes campos.</p>	<p>Niveles de los cursos de formación en las Nuevas Tecnologías más demandados por mujeres.</p> <p>Número de actuaciones formativas realizadas sobre el uso de Internet como herramienta para que las mujeres puedan ampliar su formación en relación a las ofertadas anteriormente.</p> <p>Número de mujeres que realizan acciones formativas a través de los diferentes portales que ofrecen cursos on-line.</p>
<p>Formar a las mujeres del medio rural en el uso de las Nuevas Tecnologías.</p>	<p>Seguir con la realización de cursos de formación dirigidos a las mujeres del medio rural sobre Nuevas Tecnologías.</p>	<p>Número de mujeres que participan en los cursos de formación sobre Nuevas Tecnologías realizados en el medio rural en relación al total de mujeres que son informadas.</p> <p>Número de cursos de formación sobre el uso de la TIC dirigidos a las mujeres que se realizan en relación a los ofertados</p>



CONCEJALÍA DE PERSONAL

		anteriormente.
--	--	----------------

VIOLENCIA DE GÉNERO.

DIAGNÓSTICO.

La violencia de Género es consecuencia de la desigualdad existente entre mujeres y hombres, de esa falsa concepción de las mujeres como seres sumisos a la voluntad del hombre, es un fenómeno universal y aparece en todas las clases sociales. Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género (L.O.1/2004, de 28 de diciembre) la define como "manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges, o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aún sin convivencia" En los últimos años se está trabajando desde diferentes ámbitos; asistencial, educativo y legislativo, contra la violencia de género.

Se han producido importantes avances como la aprobación de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia y la creación en los municipios de la región de los Centros de Atención Especializada para Mujeres Víctimas de Violencia de Género (CAVIs), dependientes del Instituto de la Mujer de la Región de Murcia, que ofrecen asistencia social, psicológica y jurídica.

Datos:

A pesar de todas las medidas se siguen atendiendo muchas mujeres víctimas de violencia de género.

- Del total de mujeres atendidas en el CAVI de Caravaca el 78% son mujeres españolas y el resto de diferentes nacionalidades ecuatorianas, bolivianas, rumanas, marroquíes, francesas, búlgaras, colombianas, cubanas, uruguayas y españolas. Sufriendo

- maltrato físico, psicológico y económico.
- La relación de las mujeres con los agresores en la mayoría de los casos es marital en un 45% y divorciadas un 20%. La franja de edad en la que las mujeres solicitan más ayuda es la comprendida entre los 31 y los 40 años, suponiendo el 43% de las mujeres atendidas.
 - Desde la creación de la Agencia para la Igualdad y el Centro de Atención a las Víctimas de Violencia de Género se están realizando talleres sobre Igualdad de Oportunidades y Prevención de Violencia en los centros educativos del municipio.

FORMULACIÓN DE OBJETIVOS.

Objetivo general. Contribuir a prevenir y erradicar la violencia de género en todas sus manifestaciones.		
Objetivos específicos	Actuaciones	Indicadores
Trabajar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con toda la población como principal medio de prevención de la violencia de género.	Realización de cursos sobre Igualdad de Oportunidades dirigidos a los diferentes sectores de población como medida para prevenir la Violencia de Género. Celebración anual del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia hacia la Mujer.	Nº de talleres sobre igualdad de oportunidades y prevención de la violencia de género dirigidos a la población. Nº de mujeres y hombres que participan en los talleres sobre igualdad de oportunidades y prevención de violencia de género, en relación al total de mujeres y hombres informados. Nº de mujeres y hombres que participan en las actividades del Día Internacional para la

		Eliminación de la Violencia hacia la Mujer.
Mejorar la atención a las mujeres víctimas de violencia de género.	Ampliación de los servicios del centro de atención a las mujeres víctimas de violencia de género.	Nº de horas que el CAVI aumenta sus servicios en relación al horario anterior.
Trabajar de manera coordinada todas las instancias que intervienen en los casos de violencia de género.	Realización de cursos de formación sobre violencia de género dirigidos a las diferentes instancias que intervienen en los casos de violencia de género.	Nº de profesionales que intervienen en los casos de violencia de género que asisten a la formación sobre este tema en relación al total de personas que son informadas.

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACION.

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Caravaca de la Cruz, se realiza con el objetivo de conocer el desarrollo del plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación. Para realizar el correcto seguimiento y evaluación se creará una Comisión Técnica formada por personal técnico de las Concejalías y Departamentos implicados en la ejecución del Plan. El seguimiento ofrece información sobre el grado de ejecución de las medidas previstas en cada estrategia y área del Plan. La evaluación dará información sobre la ejecución del plan, el alcance que han tenido las medidas, la consecución de los objetivos previstos, los procesos de implementación y las posibles desviaciones. El proceso de seguimiento y evaluación se realizará de manera continua durante todo el periodo de



vigencia del Plan, lo cual permitirá corregir las desviaciones y desarrollar nuevas estrategias.

Las técnicas de evaluación que se van a realizar son cuantitativas y cualitativas:

- Cuantitativa. Se trabaja con datos cuantitativos, proporcionando datos objetivos obtenidos de los indicadores aplicados en cada una de las acciones contempladas en el Plan.
- Cualitativas. Se trabaja con datos cualitativos obtenidos de cuestionarios, entrevistas, grados de satisfacción, opiniones.

Una herramienta fundamental para la práctica evaluadora consiste en la elaboración y posterior utilización de indicadores de género diseñados para recoger los principales aspectos que visibilicen el grado de cumplimiento de los objetivos previstos para cada intervención. Se promoverá un proceso de evaluación participativo en el que estén implicadas tanto personas representantes de las entidades promotoras y/o gestoras de las actuaciones como personas que participen en las mismas.

Se realizará una evaluación con y desde la perspectiva de género, enfocada a detectar los cambios en las relaciones de género producidos a través de la aplicación del Plan.

7. MANUAL PARA LA UTILIZACION DEL LENGUAJE NO SEXISTA.

1. INTRODUCCIÓN.

En el camino hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, el lenguaje tiene un papel importante que desarrollar; por otro lado hay que recordar que la lengua dispone de los recursos necesarios

para nombrar a mujeres y hombres, sin ocultar a nadie. El uso sexista y androcéntrico de la lengua es el reflejo de una cultura sexista y androcéntrica en la que se valoran las capacidades y funciones atribuidas a los hombres, pero no se reconoce el valor social de aquellas capacidades y funciones que son atribuidas a las mujeres. Y a pesar del amplio campo de actividades que desarrollan las mujeres en nuestra sociedad, parece que haya una resistencia lingüística a reconocer este hecho y se sigue presentando, a través de usos lingüísticos consolidados, una imagen

desvalorizada y subordinada de las mujeres con respecto a los hombres. Si las mujeres ocupan espacios que no ocupaban, si realizan funciones que antes no realizaban, si se les reconoce facultades que antes no se les reconocía, habrá que nombrar todos estos hechos lingüísticos y eso supone cambios en el lenguaje. La lengua ofrece un sin fin de posibilidades para nombrar y describir realidades nuevas. Afortunadamente contribuir a que la igualdad entre las personas, y en este caso más concretamente entre sexos, esté más cercano, es un objetivo que cada vez compartimos más mujeres y hombres.

2. ALTERNATIVAS PARA UNA COMUNICACIÓN VERBAL NO SEXISTA

- Si el lenguaje solo habla en masculino, es un lenguaje sexista.
- No se debe utilizar el masculino como representativo de un grupo en la que existen hombres y mujeres.
- Existe lo que se llama colectivo genérico que incluye a los dos sexos.
- Si hablamos de profesiones o funciones utilizaremos el femenino cuando sea mujer.

El lenguaje es el medio de comunicación verbal por excelencia, identifica lo que es femenino y masculino; lo que se nombra y lo que no se nombra, no es neutral. Está lleno de matices y de intenciones.

Durante nuestro proceso de socialización, vamos asimilando inconscientemente el lenguaje, a través del cual se transmite el sexismo.

Evitando el lenguaje sexista:

Construimos un lenguaje que transmita ideas de equilibrio e igualdad entre mujeres y hombres ya que esto puede cambiar nuestras ideas y mejorar nuestra cultura.

3. PROPUESTA PARA LA UTILIZACIÓN DE UN LENGUAJE NO SEXISTA.

USO DE GENÉRICOS REALES O ABSTRACTOS.

Se designa de forma real tanto a mujeres como a hombres utilizando genéricos.

Expresión sexista	Expresión no sexista
Los funcionarios	El funcionariado
Los alumnos	El alumnado
Los empresarios	El empresariado
Los ciudadanos	La ciudadanía
Los vecinos	El vecindario
Los electores	El electorado
Concejal	Concejalía
Jefe de Servicio	Jefatura de Servicio
Tutor	Tutoría
Diplomado	Diplomatura

ANTEPONER EL TÉRMINO PERSONA

Se antepone el término “persona” delante de la particularidad evitando un trato sexista o discriminatorio.

Expresión sexista	Expresión no sexista
Discapacitado	Persona discapacitada
Emprendedor	Persona emprendedora
Solicitante	Persona solicitante

USO DE LOS DOS GÉNEROS GRAMATICALES Y USO DE BARRAS

No duplicamos el lenguaje por el hecho de utilizar las formas femenina y masculina para nombrar un grupo mixto, puesto que duplicar es hacer una copia de otra. En el caso de aparecer con artículo, este deberá

también ponerse en su género correcto. Los nombres con género común no se duplican, aunque si deben de aparecer en las formas femenina y masculina los artículos que la acompañan. En los casos en que se crea necesario acompañar el sustantivo por un artículo debe tenerse en cuenta que éste ha de aparecer también en las formas femenina y masculina.

Expresión sexista	Expresión no sexista
Trabajadores	Trabajadores y trabajadoras
Beneficiarios	Beneficiarias y beneficiarios
Propietarios	Propietarias y propietarios
El solicitante	El/La solicitante
El demandante	El/la demandante
Don	D./Dña.
Hijo	Hijo/a
Candidato	Candidata/o
El representante	El/la representante

USO DE PRONOMBRES

Conviene evitar el uso de “el, los, aquello” seguidos del relativo, para ello se puede utilizar “quién o quienes”.

Expresión sexista	Expresión no sexista
Será el juez el que determine	Quien juzgue será quien determine

USO DEL SÍMBOLO @

La @ no es un signo lingüístico. Su uso no es recomendable, sobre todo dada la variedad de recursos que ofrece la lengua para evitar un uso

sexista del lenguaje, pero en anuncios y publicidad todavía es algo llamativo.

4. PARTICULARIDADES DEL LENGUAJE ADMINISTRATIVO

Las personas que ocupan cargos pueden ser hombres o mujeres sin embargo seguimos utilizando el masculino para designar dichos cargos.

Ejemplo

El Concejal

Fdo.: (Nombre y apellidos de una mujer).
apellidos de una mujer).

Ejemplo

La Concejala

Fdo.: (Nombre y

En el caso anterior estamos aludiendo a un error gramatical de concordancia. Ante estas situaciones puede haber varias opciones.

Expresión sexista	Expresión no sexista
Consejero	Consejería
Secretario	Secretaría
Interventor	Intervención

CARRERAS, PROFESIONES, OFICIOS Y TITULACIONES

Aunque ha aumentado la presencia de las mujeres en el ámbito laboral y formativo todavía hay una fuerte masculinización y ello se refleja en los escritos de la administración donde las titulaciones profesiones aparecen de una manera sexista.

Quando hablamos de profesiones y oficios lo utilizaremos en femenino cuando sea mujer. Por ejemplo: médica, jueza, arquitecta, abogada, ingeniera, etc.

Expresión sexista	Expresión no sexista
-------------------	----------------------

Diplomado en Trabajo Social	Diplomada/o en Trabajo Social
Técnico	Técnica/o

5. LOS ERRORES MÁS FRECUENTES DEL USO SEXISTA.

- **Presentación del hombre como único sujeto de acción.**

Como consecuencia del uso androcéntrico del lenguaje, situamos a las mujeres en una posición subalterna cuya presencia se justifica únicamente en relación a su vinculación con el hombre.

Ejemplo: “El Señor X acudió a la exposición acompañado de su mujer y su hijo”. “La señora de Gómez presenció el desfile”.

“Solos, acompañados, en parejas, por grupos iban llegando los invitados”.

- **Diferentes tratamientos para cada sexo.**

Mientras que para los hombres empleamos el término “señor”, para las mujeres se tiende a distinguir entre los términos “señora” y “señorita”. Esta distinción supone introducir una aclaración sobre el estado civil de las mujeres que, sin embargo, en el caso de los varones no se considera relevante.

- **Diferentes cualidades para mujeres y hombres.**

Las cualidades para mujeres son las que usualmente están relacionadas con la estética, y el atractivo físico, mientras que para los hombres estas aluden al ámbito intelectual.

- **Uso del género femenino para descalificar.**

Ejemplo: “Llora como una mujer lo que no has sabido defender como un hombre”.

- **El masculino precede siempre al femenino.**

- **Denominaciones en masculino de cargos políticos ocupados por mujeres.**

6. NORMATIVA SOBRE USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE

Normativa vigente en relación al uso del lenguaje:

- Constitución española de 1978, constituye la base legal para la

- igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Art. 1.1, art. 9.2 y 14.
- Ley 34/88, de 11 de Noviembre, Ley General de la Publicidad. Artículo 3 y 25.
 - Ley 11/1990 de 15 de Octubre, sobre reforma del Código Civil en aplicación del principio de no discriminación por razón de sexo.
 - Orden 22 de marzo de 1995 del Ministerio de Educación y Ciencia, adecua la denominación de los títulos académicos oficiales a la condición masculina o femenina.
 - III Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de la Región de Murcia en el área de Cooperación y Participación en la acción D.1.4.4
 - Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia.
 - Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En las Instituciones europeas e internacionales:

- Comité de Ministros del Consejo de Europa, aprobó la recomendación número R (90) 4 para eliminar el sexismo en el lenguaje.
- Tratado de Ámsterdam 1997. Artículo 2 y 3.
- Carta de las Naciones Unidas.
- Resolución 14.1 aprobada por la Conferencia General de la UNESCO.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Manual de Buenas Prácticas. Ayuntamiento de Avilés.
- En dos palabras: EN FEMENINO Y EN MASCULINO. Madrid: Instituto de la Mujer, 2003.
- EN FEMENINO Y EN MASCULINO. Madrid: Instituto de la Mujer, 1999.
- EL LIBRO DEL BUEN HABLAR. UNA APUESTA POR UN LENGUAJE NO SEXISTA. Madrid, Fundación Mujeres, 2002.
- LENGUAJE NO SEXISTA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. Instituto de la Mujer de la Región de Murcia.
- GUÍA DE LENGUAJE NO SEXISTA EN LA COMUNICACIÓN. DIME CÓMO HABLAS... Y TE DIRÉ CÓMO PIENSAS. Madrid, Federación de Mujeres Progresistas, 2002.

8. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Acción Positiva.

Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad.

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 de las personas. La Ley General de Ordenación del Sistema Educativo (LOGSE) establece como normativo el principio de no discriminación por razón de sexo y como principio educativo la formación en igualdad entre los sexos y el rechazo de toda forma de discriminación.

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Necesidad de compatibilizar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico y las responsabilidades familiares, sin olvidar la esfera privada, individual para cada persona, inexistente, para la mayoría de las mujeres. Por tanto también tiene que estar relacionada con la disponibilidad de tiempo libre para el desarrollo personal de la persona.

Corresponsabilidad

Distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas domésticas, el cuidado de personas dependientes, 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 entre ambos sexos.

Desagregación de datos por sexo

Conlleva la recogida y desglose de datos y, de información estadística, por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.

Empoderamiento



CONCEJALÍA DE PERSONAL

Término acuñado en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (Pekín), en 1995, para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Actualmente, esta expresión conlleva también otra dimensión: la toma de conciencia del poder que, individual y colectivamente, ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación de su propia dignidad como personas.

Feminismo

Movimiento que exige para las mujeres iguales derechos que para los hombres.

Feminización de la pobreza

Fenómeno que da nombre a una situación generalizada en la mayoría de los países y que visibiliza a las mujeres como colectivo que constituye la mayoría de la población pobre del Planeta.

Género

Construcción cultural que designa las expectativas de la conducta social de las personas en función del sexo de pertenencia.

Igualdad de Género/ Discriminación de Género

La igualdad de género se entiende como una relación de equivalencia en el sentido de que las personas tienen el mismo valor, independientemente de su sexo, y por ello son iguales. Es un derecho fundamental que se apoya en el concepto de justicia social. Implica, por tanto, la ausencia de toda forma de discriminación por razón de sexo. Se emplea el término discriminación de género para aludir a una situación en la que una persona o un grupo de personas recibe un trato diferenciado en razón de su sexo, lo que condicionará que le sean reconocidos más o menos derechos y oportunidades.

Indicadores de género

Variables de análisis que describen la situación de las mujeres y hombres en la sociedad. El conocimiento de la realidad social, laboral, formativa, económica desde una perspectiva de género, requiere la utilización de estos indicadores que facilitan la comparación entre la presencia de mujeres y hombres e identifica diferencias.

Igualdad de oportunidades

Principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que se busca beneficiar por igualdad a hombres y mujeres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones.

Impacto de género

Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.

Machismo

Comportamiento de desvalorización hacia las mujeres. Responde a una forma particular de organizar las relaciones entre los géneros.

Maltrato a la mujer

Violencia ejercida contra las mujeres por su pareja o expareja.

- Maltrato físico. Es el más evidente y abarca cualquier acto no accidental que provoque o pueda producir daño en el cuerpo de la mujer, tales como, golpes, palizas, cortes, heridas...
- Maltrato psicológico. Conductas que producen desvalorización y sufrimiento en la mujer. Son las amenazas, humillaciones, exigencias de obediencia...
- Maltrato económico. La víctima no tiene acceso al dinero porque el agresor controla el dinero.

Perspectiva de género

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados de una política.

Política de Igualdad

Igualdad de oportunidades significa garantizar que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas, económicas, política, participación social, de toma de decisiones y actividades sobre bases de igualdad.

Las políticas de igualdad de oportunidades incorporan la perspectiva de género en la planificación, desarrollo y evaluación de las políticas generales.



Segregación horizontal

Concentración de mujeres y hombres en sectores y empleos específicos.

Segregación vertical

Concentración de mujeres y hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad.

Sexo

Características biológicas que distinguen al hombre de la mujer. Se refiere exclusivamente al ámbito de lo biológico.

Transversalidad

Supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando, sistemáticamente, las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

Violencia de Género

La violencia de género 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.

Las Naciones Unidas reconocen en 1980 cómo la violencia contra las mujeres es el crimen encubierto más frecuente del mundo. La Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra las mujeres define esta violencia como “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, inclusive la amenaza de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se produce en la vida pública o privada”.