



ALTSASUKO HIRIBILDUKO UDALA
AYUNTAMIENTO DE LA M.I. VILLA DE ALSASUA

Garcia Ximenez 36. 31800 Altsasu/Alsasua
TLF. 948 56 21 61 - FAX 948 56 38 55

**EL PACTO LOCAL POR LA CONCILIACIÓN
DE
ALTSASU / ALSASUA
(2006-01-31)**



1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS E INTENCIONES

- 1.1. Introducción
- 1.2. Antecedentes del municipio
- 1.3. Conclusiones del diagnóstico
- 1.4. Descripción de las entidades firmantes
- 1.5. Funciones y responsabilidades de cada entidad en la organización, desarrollo, seguimiento y evaluación del pacto
- 1.6. Temporalización del pacto
- 1.7. Organización del pacto

2. PROGRAMA DE TRABAJO

- 2.1. Objetivos
- 2.2. Áreas
- 2.3. Acciones
- 2.4. Calendario
- 2.5. Participantes y personas beneficiarias
- 2.6. Recursos humanos y materiales
- 2.7. Recursos económicos y presupuesto



1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS E INTENCIONES

1.1. INTRODUCCIÓN A LA DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS E INTENCIONES

El Ayuntamiento de Altsasu / Alsasua en Comisión de Gobierno de 24 de mayo de 2005 decidió solicitar al Instituto Navarro de la Mujer su incorporación al programa cofinanciado por el Fondo Social Europeo “PACTOS LOCALES POR LA CONCILIACIÓN” conforme a lo publicado en el BON nº 58 de 16 de mayo de 2005. Esta decisión se ratificó en Comisión de Gobierno de 30 de mayo de 2005.

Como Administración más cercana a la ciudadanía y con el convencimiento de que todo cambio social requiere el compromiso y trabajo del mayor número posible de entidades y grupos sociales, el Ayuntamiento tomó esta decisión por la que se erigió como entidad promotora, impulsora y coordinadora de la elaboración un PACTO firmado por él mismo y cuantos organismos lo requieran, con el objetivo de desarrollar en el municipio un nuevo marco de relaciones sociales que permitan a mujeres y hombres conciliar su vida personal, laboral y familiar.

Cuando hablamos de CONCILIACIÓN nos estamos refiriendo a la posibilidad de que una persona pueda desarrollar de manera satisfactoria su vida personal y profesional. Este fenómeno en ningún caso se puede entender como una preocupación individual y tampoco como un problema, únicamente, de las mujeres ya que tiene importantes implicaciones en el ámbito de la sociedad civil, de las familias y de las empresas.

Entendemos que el desequilibrio que hoy se produce tiene su origen en la división sexual del trabajo que ha llevado a que la mujer se responsabilice del trabajo doméstico, incluido el cuidado a otras personas, y el hombre del trabajo productivo, que ha sido el trabajo socialmente valorado y remunerado.

Por esto la CONCILIACIÓN exige un cambio de mentalidad que reconozca que nuestra sociedad no puede subsistir sin el trabajo de atención y cuidado a las personas. Este valor del cuidado tiene que ir unido al equilibrio en el reparto de tareas en el ámbito doméstico y en el uso equitativo del tiempo, porque es responsabilidad de cada individuo.



Necesita también de un cambio en el ámbito laboral. Es en el empleo donde se refleja en mayor medida la desigualdad en el reparto del trabajo; se requieren medidas que posibiliten la inserción, permanencia y promoción de la mujer en su carrera profesional, además de otras que posibiliten a los trabajadores y trabajadoras responder ante las demandas de su vida familiar; también se requieren medidas para que las empresas, como creadoras de empleo, no se vean penalizadas, sino beneficiadas si apuestan por la contratación femenina y ponen en marcha planes de conciliación.

Por último el equilibrio se conseguirá cuando se disponga de los recursos, apoyos externos y tiempo suficientes para no descuidar las necesidades de las familias y las oportunidades de desarrollo profesional en las empresas y en la formación para el empleo. Éste es el camino que deben llevar las medidas a implementar por las Administraciones Públicas.

Para finalizar queremos trasladar al Municipio que éste PACTO se encuadra dentro de las medidas y líneas de trabajo que todos los organismos firmantes desarrollan para promover la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Entendemos la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres como un principio ético, filosófico, jurídico y político, pero también lo entendemos como un mandato legal, por tanto, de obligado cumplimiento promulgado por organismos internacionales, nacionales y autonómicos.

1. 2. Antecedentes del municipio

El Ayuntamiento de Altsasu / Alsasua se puede presentar como uno de los Ayuntamientos pioneros a la hora de trabajar a favor de la igualdad de mujeres y hombres ya que:

- En julio de 1987 se creó la Comisión informativa de la Mujer que ha estado abierta a la participación de grupos y organismos que así lo han solicitado.
- En septiembre de 1992 se aprobó el proyecto “Emakumeen Bilgunea / Aula de la Mujer” cuyo objetivo fue la creación y puesta en marcha de un lugar de encuentro para todas las mujeres del pueblo.
- En diciembre de 1992 se contrató a media jornada a la agente de igualdad de oportunidades, denominada en aquel momento “coordinadora del Aula de la Mujer”



- En 1998 se introduce este perfil laboral dentro de la plantilla orgánica.
- En Junio del 2000 se aprueba la jornada laboral completa.

Aunque la Comisión de la Mujer mantiene sus objetivos generales de consecución de la igualdad y promoción de la mujer, la actuación anual y los objetivos específicos de la misma han ido variando a lo largo de todo este tiempo, ya que su trabajo se ha ido adecuando al cambio social producido por las propias mujeres y al cambio en la intervención de las Instituciones a través de sus políticas de igualdad.

Hoy en día el Ayuntamiento cuenta con un Plan de Acción Anual en Materia de Igualdad, aprobado por la Comisión de Gobierno. El plan consta de dos ejes de actuación y siete líneas de trabajo:

Eje I: Atención individualizada

- I.1. Primera atención
- I.2. Servicio de Asesoría jurídica

Eje II: Promoción de la igualdad

- II.1. Implementación de medidas para establecer criterios de género en la actuación municipal
- II.2. Formación
- II.3. Sensibilización
- II.4. Investigación
- II.5. Oferta de actividades

La Comisión tiene previsto integrar y estructurar estos Planes Anuales en un Plan de igualdad de oportunidades a medio plazo.

1. 3. Conclusiones del diagnóstico

El diagnóstico se ha realizado por medio de datos ya existentes en el Ayuntamiento, además de otros que nos han cedido los siguientes organismos:

- Oficina de Empleo de Alsasua.
- Web del Servicio Navarro de Empleo
- Residencia geriátrica “Aita Barandiaran”



Biblioteca

Mancomunidad de servicios sociales

La elaboración de este diagnóstico nos ha permitido conocer que faltan datos para poder tener un conocimiento preciso del municipio en relación con la conciliación.

1.3.1. Datos de población

La estructura de la población de Altsasu-Alsasua (*Padrón Municipal, 8 de julio de 2005: 7.508 habitantes. Mujeres: 3.658 y hombres: 3.850*) presenta, de forma similar a la del resto de Navarra, una representación gráfica en forma de hucha, que se caracteriza por un decrecimiento de la natalidad y un progresivo envejecimiento de la población.

Datos a resaltar:

- En los últimos años ha aumentado la población porque ha aumentado ligeramente el número de nacimientos y la llegada de personas, especialmente desde otros municipios de Navarra y del extranjero (*6,06% de población extra-estatal*).
- El índice de masculinidad es más alto que el de Navarra (*Año 2004. Navarra: 99´78; Altsasu: 105,08. Año 2005. Altsasu: 105´24*)
- Las unidades familiares se distribuyen de la siguiente manera:
 - 1 miembro - 21´04%
 - 2 miembros - 27´75%
 - 3 miembros – 20´50%
 - 4 miembros – 23´62%

Estos hechos ponen de manifiesto:

- La baja de natalidad tiene relación directa con la inserción laboral de la mujer, lo que refleja la dificultad del colectivo femenino para conciliar vida laboral y familiar.
- La necesidad de crear recursos o servicios dirigidos a la atención y cuidado de personas mayores, tanto las dependientes como aquellas que viven solas, ya que conforman (probablemente) un gran número de las unidades familiares unipersonales.
- La atención y cuidado del colectivo infantil porque, cada vez más, las familias son nucleares y no cuentan con una red de apoyo, ni para casos de urgencia; esto se acentúa en familias de procedencia extranjera.



- Habría que hacer el estudio pertinente para conocer si el alto índice de masculinidad tiene que ver con la salida del colectivo femenino, especialmente el de tituladas medias y superiores, a las ciudades para conseguir empleo.

1.3.2. Datos de empleo

Datos a resaltar:

- La tasa de población activa femenina va en ascenso.
- El desempleo de mujeres con titulación universitaria es 3´8 veces mayor que el de hombres, mientras que con ESO y FP Superior es cercano al doble y la media es de 1´8.
- El desempleo masculino disminuye desde el intervalo de edad 25-29 hacia delante; sin embargo, el desempleo femenino no disminuye sino que permanece y aumenta en el 35-39
- Contratación a mujeres (*datos de mayo de 2005*):
 - El 24´40% de la contratación total (168)
 - el 31´81% de los contratos indefinidos (22).
 - el 25 % de los contratos de duración determinada (136)
 - el 80% de los contratos(135) fue a jornada completa. De éstos el 16´07% (27) fue a mujeres y el 64´28% (108) a hombres.

Estos hechos ponen de manifiesto:

- que la incorporación de la mujer al mundo laboral (trabajo remunerado) es progresiva, de ahí que la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y el reparto equitativo de tareas se presente como una necesidad social.
- que es inaceptable para el desarrollo del municipio semejante nivel de desempleo en mujeres altamente formadas, lo que exige planes de inserción laboral de mujeres en empresas de la zona y programas de orientación sobre elección de estudios y profesiones.

1.3.3. Estructura institucional

Datos a resaltar:

- Actualmente las concejalías están ocupadas por 2 mujeres y 12 hombres, ostentando la alcaldía una mujer.



ALTSASUKO HIRIBILDUKO UDALA
AYUNTAMIENTO DE LA M.I. VILLA DE ALSASUA

García Ximenez 36. 31800 Altsasu/Alsasua
TLF. 948 56 21 61 - FAX 948 56 38 55

- Existen Comisiones de mujer y Empleo, que cuentan con personal técnico que habitualmente trabaja de forma conjunta.
- El 49'36% de la plantilla (*julio de 2005*) estaba formada por mujeres. De los hombres que trabajan en el Ayuntamiento el 62'50% lo hacen en "Obras" y "Policía Municipal".

Estos hechos ponen de manifiesto

- No hay paridad en la participación de las mujeres en la corporación municipal. Los grupos políticos deberían implementar medidas que aumentaran la representación femenina, o aplicar en la organización municipal las desarrolladas a escala autonómica o estatal,
- Se aprecia que mujeres y hombres ocupan en la administración puestos tradicionalmente "acordes a su género". La Administración Municipal con medidas de acción positiva puede romper este prejuicio, así como favorecer la permanencia en el empleo y el ascenso en la escala laboral de sus trabajadoras.

1.3.4. Tejido económico

Datos a resaltar:

- No poseemos datos fiables sobre el número de empresas del municipio, el sector al que pertenecen y su número de trabajadoras y trabajadores. (Únicamente el catálogo de Industria actualizado en el 2001 que la Comisión ha definido como obsoleto)
- Tampoco tenemos datos fiables de comercios y negocio, ni de su estructura.

Estos hechos ponen de manifiesto:

- las conclusiones tienen un carácter cualitativo a partir del trabajo que ya ha realizado la Comisión en el tema del empleo.
- El colectivo empresarial femenino tiene gran peso en el sector comercial y de servicios, es decir, en profesiones en las que la mujer está representada.
- El tipo de empresa de la zona, mayoritariamente empresas pequeñas y medianas del metal, constituye una dificultad más a la inserción laboral femenina.



1.3.5. Tejido social

Datos a resaltar:

- Altsasu se caracteriza por poseer un gran número de asociaciones activas en el mundo cultural y deportivo, en las que participan mujeres. Sin embargo existen únicamente dos asociaciones propiamente de mujeres, que tienen un carácter minoritario.
- El Ayuntamiento posee 12 edificios municipales para la realización de actividades; de ellos 7 se utilizan de forma exclusiva para deportes y los demás se comparten por el resto de áreas.
- De los servicios ofrecidos a la población, se dirigen exclusivamente a mujeres el CAM “Izargi”, el Servicio de Asesoría jurídica y dos actividades (autodefensa e Internet) del Aula de la Mujer.

Estos hechos ponen de manifiesto:

- Las asociaciones sociales constituyen un medio excelente para difundir los valores de este programa.
- Desconocemos el acceso y utilización de las mujeres y hombres de Altsasu de estos servicios, por lo que resulta difícil plantear su adaptación para facilitar la conciliación
- Como apreciación cualitativa entendemos que el servicio de guardería, ludoteca o atención a personas mayores o con discapacidades, debería adecuarse a horarios de jornadas laborales.

1.4 Descripción de las entidades firmantes

1.4.1. Ayuntamiento (descrito en el apartado 1.2.)

1.4.2. Asociación de mujeres:

Altsasuko Feministak Porque queremos que cambie la situación de discriminación que vivimos las mujeres, es por lo que formamos ALTSASUKO-FEMINISTAK.

Nuestras preocupaciones y actividades han estado y están unidas a las reivindicaciones que a lo largo del tiempo han llevado otros grupos de mujeres. Para ello realizamos charlas, cursillos, denuncias, movilizaciones...etc.

1.4.3. Sindicatos.

CCOO: “Desde Comisiones Obreras de Navarra, a lo largo de los años, hemos venido trabajando para que la igualdad entre mujeres y hombres sea una realidad, solucionando e impulsando de una manera real y efectiva los diversos problemas que se plantean.



Nos proponemos impulsar una actuación más intensa y generalizada a favor de la igualdad de género en el trabajo, a través de la Negociación Colectiva y de la acción sindical, en todos los ámbitos; marcando objetivos y prioridades a corto y medio plazo; buscando la implicación del conjunto de nuestras estructuras y difundiendo nuestras propuestas e iniciativas entre la población trabajadora.

Otro aspecto que abordamos desde la acción sindical y la negociación colectiva es la necesidad que tienen las personas trabajadoras de compatibilizar la vida laboral con la familiar y la personal. Para ello, Comisiones Obreras pone de manifiesto la necesidad de buscar políticas y desarrollar acciones, tanto a nivel público como privado.

Nos coordinamos y trabajamos en común dentro de nuestra organización para mejorar las condiciones de las mujeres y por lo tanto para intentar mejorar dentro de nuestras posibilidades Leyes que a la larga se quedan insuficientes como por ejemplo la Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar o la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Es un reto social en el que todos y todas estamos comprometidos sindicalmente”

ELA. STV. Ha puesto en marcha un Área confederal de políticas de género

“ El área nace para superar la escasa presencia y participación de las mujeres en ELA, para dejar atrás el tratamiento insuficiente de la problemática laboral y social de las mujeres en la acción sindical.

Junto con el conjunto de las estructuras de la organización, trabaja para que el análisis de la problemática laboral y social de las mujeres esté integrado en nuestro análisis global y para que las propuestas específicas de género estén integradas en nuestras propuestas generales.

Estamos dando prioridad en nuestro trabajo a que nuestro discurso y práctica sindical profundice en la variable género, socializando la denuncia sobre la problemática de las mujeres, dando a conocer nuestras propuestas y colaborando con otras organizaciones y movimientos con lo que estamos intercambiando reflexiones, experiencias y conocimientos, sumando fuerzas en situaciones y campañas específicas.

El área dentro del sindicato es el instrumento al servicio de los problemas e intereses de las trabajadoras, y por tanto, un referente ineludible para los y las militantes, ya que el conjunto de la militancia debe trabajar y tener en cuenta la problemática de género, y en consecuencia, desarrollar una práctica coherente en todos los campos de la actividad sindical”



LAB: “LAB klase sindikatua da, jendartean sustriatua eta egungo egoera sozioekonomikoaren ondorioak pairatzen dituzten sektoreekin dauka konpromezu berezia. Hauen artean, emakumeen eskubideen aldeko konpromezu tinkoa hartua du, baita helburua lortzeko bitartekoak ere jarri ditu.

Emakumeenganako bazterkeria egoera dela eta jokabide anitzak bai lan munduan bai jendartean oro har, desager daitezten eta gu geu bilakabide horretan parte izan gaitezten, sindikatuak lanerako trenza duen emakume eta gizonen aukera berdintasun plana egin du eta aurrera eramaten ari da.

Honetaz gain, berdintasunerako bidean dauden ekimenetan parte hartu ohi du sindiaktuak, beharreko lanak eta aportazioak egiteko prestutasuna azalduz, baita konpromezuak hartuz ere. Baina konziente gara LABen helburu hau lortzeko gu geu ez garela erantzule bakarrak, jendartea, administrazioa eta nola ez enpresek ere badute ardura handia ”

UGT: “La UGT es el sindicato mayoritario de Navarra, que tiene como razón de ser la defensa de los derechos e interés de los trabajadores y trabajadoras de Navarra. El Departamento de la Mujer es el instrumento del que se dota la organización a partir de 1993 para defender y garantizar los intereses de las mujeres trabajadoras e incorporar, de forma transversal, el principio de igualdad en la acción sindical.

Respecto a las funciones:

Campañas de sensibilización tanto interna como externa en materia de Igualdad de Género con el fin de avanzar en la eliminación de la discriminación por razón de sexo y poder utilizar todos los recursos existentes al servicio de este fin (elaboración de guías, dípticos, murales).

Celebración de jornadas, cafés-tertulia, mesa redondas, sobre temas relacionados con la mujer, especialmente como mujer trabajadora, con el fin de establecer espacios abiertos de reflexión.

Asesoramiento técnico en materia de permisos paternos/maternos, excedencias, ayudas existentes en materia de conciliación, acoso sexual, etc.

Acciones formativas en materia de Igualdad de oportunidades dirigidas a los representantes sindicales, especialmente a los que forman parte de las mesas de negociación colectiva.

Asesoramiento técnico en materia de igualdad de oportunidades a la hora de elaborar las plataformas de negociación de los diferentes Convenios.

Revisión de los Convenios Colectivos desde la perspectiva de género, proponiendo la incorporación de cláusulas que permitan avanzar en una negociación colectiva más igualitaria.



Recogida de las buenas prácticas en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, personal, y difusión de las mismas.

Visitas a empresas de diferentes sectores productivos para analizar el grado de aplicación del principio de igualdad por razón de género.

Todo ello con el objetivo último de alcanzar la igualdad real entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo.

1.5. Funciones y responsabilidades de cada entidad en la organización, desarrollo, seguimiento y evaluación del pacto

Las asociaciones y organismos arriba nombrados forman, con carácter permanente, parte de la Comisión Institucional del Pacto.

El Presidente de la Comisión Municipal de la Mujer será, a su vez, Presidente de la Comisión del Pacto y será responsable de la convocatoria de las reuniones que se acuerden de seguimiento y evaluación del mismo.

La Comisión de la Mujer será responsable de recoger la información requerida para realizar el seguimiento del Pacto
dar información a otros organismos que deseen adherirse al mismo redactar los informes para la Comisión
Institucional redactar el acta de las reuniones

Cada organismo firmante será responsable del trabajo asignado en la propuesta de actuación

1.6. Temporalización del pacto

El Pacto se firma para dos años: 2006 y 2007. A los dos años se renovará según decisión de la Comisión Institucional

Cada 6 meses se convocará una reunión para realizar el seguimiento de las acciones propuestas.

1.7. Organización del pacto

Dado que el Pacto tiene una duración de dos años, a partir de la evaluación del primero y de la valoración de resultados en los estudios propuestos, se adecuará el Plan de trabajo para el 2007.

Las organizaciones firmantes podrán abandonar el Pacto cuando lo deseen. En cualquier caso se comprometen a justificar su ausencia mediante escrito dirigido al Presidente de la Comisión Institucional.



ALTSASUKO HIRIBILDUKO UDALA
AYUNTAMIENTO DE LA M.I. VILLA DE ALSASUA

Garcia Ximenez 36. 31800 Altsasu/Alsasua
TLF. 948 56 21 61 - FAX 948 56 38 55

Las organizaciones que quieran adherirse al Pacto, comunicarán su petición al Presidente de la Comisión Institucional que la presentará a la Comisión en reunión ordinaria.

En caso de que, por motivos especiales o actuaciones concretas a realizar en un periodo de tiempo determinado, un organismo desee adherirse con antelación a la reunión ordinaria, el Presidente tiene potestad para convocar reunión extraordinaria.



2. PROGRAMA DE TRABAJO

En este programa, tal como está redactado, aparecen los objetivos del Pacto, las áreas de acción con sus objetivos específicos, las acciones y el calendario de ejecución.

2.1. Recursos humanos y presupuestarios

El Ayuntamiento y los Organismos participantes ponen al servicio del Pacto los recursos humanos necesarios para lograr el compromiso que adquieren a su firma.

Será la agente de igualdad del Ayuntamiento quien coordine el trabajo a realizar para el cumplimiento del mismo.

El Ayuntamiento pone al servicio del Pacto los recursos materiales que dispone y la ejecución del mismo constituirá la acción prioritaria en la ejecución del presupuesto de la Comisión de la Mujer para los años 2006 y 2007.

2.2. PLAN DE ACCIÓN

2.2.1. Objetivos generales

- Favorecer la posibilidad de conciliar la vida laboral, personal y familiar de todas las personas de Altsasu.
- Dar respuesta a las dificultades existentes para conseguir la conciliación; además de las dificultades generales, especialmente las que existen de forma específica en el municipio.
- Favorecer el desarrollo en todos los ámbitos y en todas las personas de una conciencia de responsabilidad común (co-responsabilidad) frente a las tareas derivadas de la vida familiar s las personas.
- Revalorizar el cuidado a las personas como valor indispensable en la vida de todas las personas y por tanto como una necesidad social.



2. 2. 2. La estructura del Plan de Acción se divide en cuatro líneas de trabajo:

- Línea I: Sensibilización
- Línea II: Formación
- Línea III: Servicios y recursos
- Línea IV: Reorganización de tiempos y horarios

LÍNEA 1: SENSIBILIZACIÓN		
OBJETIVOS:		
<ul style="list-style-type: none">- Sensibilizar a la población en la idea de que la conciliación es un bien para la sociedad en general.- Informar al tejido empresarial sobre las ventajas que supone implementar medidas de conciliación para el desarrollo de la propia empresa- Promover el compromiso de otros organismos para la adopción de medidas de conciliación		
ACCIÓN	ORGANISMOS IMPLICADOS	CALENDARIO
Utilización de las actividades y programas de los distintos servicios municipales para divulgar el contenido del pacto, difundiendo así la idea de la necesidad de la conciliación	Responsable política: Junta de Gobierno Local Responsable ejecución: C. De la Mujer Áreas Municipales correspondientes Grupos y organismos sociales	A lo largo del 2006, cuando se vayan organizando las actividades. (Boletín de información municipal; Programa de fiestas; Talleres de teatro; Cine marzo; Ipuin kontalariak; Declaraciones en actos públicos. Conciertos Esc. de música / Banda / Coral. Teatro. Centros escolares.)
Adecuación de Ordenanza de subvenciones a ONGs para que se valoren medidas de conciliación en los	Responsable política: Junta de Gobierno Local Responsable ejecución: C. De la Mujer Secretaría / Hacienda	Propuesta en el 2006 Aplicación en el 2007



ALTSASUKO HIRIBILDUKO UDALA
AYUNTAMIENTO DE LA M.I. VILLA DE ALSASUA

Garcia Ximenez 36. 31800 Altsasu/Alsasua
TLF. 948 56 21 61 - FAX 948 56 38 55

proyectos presentados.		
Jornadas de sensibilización alrededor de la presentación del trabajo de investigación “ La aportación de las mujeres al desarrollo de Altsasu”.	Responsable: C. de la Mujer Técnica de igualdad	Marzo de 2006
Petición a AES de desarrollar una campaña de información/sensibilización entre empresas asociadas sobre la Ley de conciliación, las medidas y subvenciones existentes	Responsable : C. De la mujer Responsable ejecución: AES	2006
LÍNEA 2: FORMACIÓN		
OBJETIVOS: <ul style="list-style-type: none">- Introducir la formación en igualdad y conciliación como formación necesaria en todos los puestos de la Administración Municipal- Promover la aplicación real del principio y las medidas de conciliación en el ámbito laboral		
ACCIÓN	ORGANISMOS IMPLICADOS	CALENDARIO
Acuerdo para que la formación en temas de igualdad, especialmente conciliación, sea considerada como formación adecuada y necesaria para todos los puestos de trabajo del Ayuntamiento.	Responsable Institucional: Junta de Gobierno Local Responsable ejecución: Comisión de personal Representantes sindicales Técnica de igualdad	2006. Enero
Acuerdo para que en todos los cursos de formación que organice el Ayuntamiento se imparta formación en igualdad de oportunidades y específicamente en conciliación	Responsable Institucional: JGL Responsable ejecución: Áreas correspondientes Técnica de igualdad	2006. Según se vayan realizando los cursos



ALTSASUKO HIRIBILDUKO UDALA
AYUNTAMIENTO DE LA M.I. VILLA DE ALSASUA

Garcia Ximenez 36. 31800 Altsasu/Alsasua
TLF. 948 56 21 61 - FAX 948 56 38 55

Propuesta que se valore en el baremo de las convocatorias públicas de plazas laborales la formación en igualdad	Responsable institucional: JGL Responsable de ejecución: C. de personal Secretaría Técnica de igualdad	2006.
Compromiso de la dirección local de los sindicatos para propiciar que representantes sindicales de fábricas de Altsasu acudan a formación sobre conciliación.	Responsable ejecución: Sindicatos C. de la Mujer	2006. Enero - Junio
LÍNEA 3: SERVICIOS Y RECURSOS		
OBJETIVOS: <ul style="list-style-type: none">- Visibilizar la demanda en Altsasu de recursos y servicios para la conciliación- Transmitir a los organismos correspondientes las necesidades detectadas y solicitar los recursos necesarios		
ACCIÓN	ORGANISMOS IMPLICADOS	CALENDARIO
Realización de un estudio para conocer qué dificultades relacionadas con la conciliación tienen mujeres y hombres de Altsasu	Responsable: Junta de Gobierno Local C. de la mujer	2006. Enero - Junio
Recoger la demanda de residencia para personas mayores	Responsable Institucional: C. De la Mujer Técnica de igualdad Responsable ejecución (Man.Servicios Sociales; Ser.social centro salud; Residencias geriátricas)	2006. Febrero
Estudiar las condiciones y recursos con vistas a crear un servicio de comedor para personas dependientes con	Responsable institucional: C. de la Mujer	2006



ALTSASUKO HIRIBILDUKO UDALA
AYUNTAMIENTO DE LA M.I. VILLA DE ALSASUA

Garcia Ximenez 36. 31800 Altsasu/Alsasua
TLF. 948 56 21 61 - FAX 948 56 38 55

bonificaciones según baremo a establecer (en comedor público y en domicilio)		
Retomar con el Gobierno de Navarra y defender la creación de un centro 0-3 que facilite la conciliación (Compatible con horario laboral y oferta de comedor)	Responsable: JGL Grupos políticos	2006. Enero
Visibilizar y Reforzar en la campaña "Elecciones profesionales" el valor social de la conciliación, especialmente ante las familias y el profesorado.	Responsable: Junta de Gobierno local C. de la Mujer CEDERNA-GARALUR / Pentacidad Centros escolares	Enero - Febrero 2006
Estudiar las condiciones y recursos un servicio de guardería en actos culturales, actividades de formación y actividades de ocio	Responsables: Junta de gobierno local C. de la Mujer Servicios involucrados: guardería, ludoteca.	2006
Canalizar esta petición a Gobierno de Navarra: Ampliación de la residencia de personas ancianas Ampliación del servicio de centro de día Creación de plazas de estancia corta para personas dependientes con el fin de que las familias puedan descansar Creación de centro de rehabilitación Ampliación del servicio de la ludoteca para cubrir planes de actuación con niñas, niños y jóvenes a lo largo de todo el año.	Responsable: Junta de Gobierno Local C. de la Mujer	2006. Enero - Junio



LÍNEA 4: REORGANIZACIÓN DE TIEMPOS O HORARIOS		
OBJETIVOS: <ul style="list-style-type: none">- Adecuar los horarios laborales y de actividades de ocio al horario de necesidades familiares- Adecuar la normativa laboral de la Administración Municipal a la exigencia de los cuidados a personas		
ACCIÓN	ORGANISMOS IMPLICADOS	INFORMACIÓN ADJUNTA
Compromiso de proponer el horario de reuniones, actos internos y externos en horario compatible con atención familiar.	Responsables: Junta de Gobierno local Comisiones Grupos políticos	2006. Enero – Marzo
Lograr el compromiso de las entidades que imparten formación laboral y del Ayuntamiento en los cursos de ocio y tiempo libre, de adecuar los horarios a la atención familiar.	Responsable: JGL C. de la Mujer Comisiones correspondientes Organismos de formación	2006. Julio - Diciembre
Mantenimiento de flexibilidad horaria en convenio laboral para atención o cuidado de personas a cargo.	Responsable: Comisión de personal Representantes sindicales	2006. Durante negociación del convenio