



PACTO LOCAL POR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL DE BAZA

Justificación

La igualdad entre mujeres y hombres es parte integrante de la ciudadanía democrática.

El desafío de conseguir una mejor conciliación del trabajo y la vida familiar es fundamental en toda una serie de cuestiones sociales: cambios en la composición de la mano de obra, nuevas formas de organización del trabajo, reestructuración de la protección social, cambios en las estructuras familiares y en la distribución de los cuidados familiares entre mujeres y hombres, proyectos demográficos. Este desafío es además una dimensión importante en la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Actualmente se asiste a la formación de un nuevo ideal de familia, la familia denominada igualitaria o simétrica, con ambos cónyuges con empleo remunerado y compartiendo tareas domésticas. Sin embargo, no es menos cierto que, en el mundo de las prácticas sociales, la realidad cotidiana de las familias es muy distinta, persistiendo el reparto desigual de tareas y responsabilidades entre hombres y mujeres.

Cuando analizamos el papel de la mujer en la familia es necesario mantener el enfoque basado en los procesos de producción y reproducción, ya que ambos están interconectados en nuestra sociedad. El hecho de ambos procesos aparezcan sexualmente marcados en nuestra sociedad es fuente de importantes conflictos, tanto para la mujer, como para la familia, como para la sociedad.

Lo cierto es que sólo la reproducción biológica, ligada a la función reproductora, es específica de la mujer. Y sin embargo se sigue asignando a la mujer la función de crianza, cuidado de hijos y todo el conjunto de actividades relacionadas con el mantenimiento de la fuerza de trabajo dentro de la unidad doméstica.

Las empresas, por su parte, perciben el tema de la conciliación como una amenaza potencial para el rendimiento laboral. La asignación tradicional de roles e identidades influye en la posición desfavorable de las mujeres en las empresas y, en definitiva, en el mercado de trabajo. Son las mujeres las que más uso hacen de las medidas de conciliación establecidas (bajas por maternidad, reducciones de jornada, excedencias...). Facilitar la conciliación es considerado



Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA DE IGUALDAD, SALUD Y POLÍTICAS SOCIALES





como un coste que las empresas no quieren asumir. Debe ser el Estado el que asuma dicho coste, sin perjudicar ni a las empresas, ni a los trabajadores.

Todavía está muy extendida la idea, dentro del empresariado, que las responsabilidades familiares limitan el rendimiento de las mujeres. Esta idea conduce a prácticas de discriminación laboral hacia las mujeres en los procesos de selección de personal. Además, cuando se trata de pequeñas empresas, las medidas de conciliación pueden generar conflictos laborales, porque la ausencia de algunos trabajadores o trabajadoras incide en un incremento de la carga de trabajo en sus compañeros. Y se aducen criterios de competitividad de las empresas: la aplicación en la empresa de medidas de apoyo a la conciliación supone una limitación de su competitividad.

El conflicto entre la vida familiar y la vida laboral posee una enorme trascendencia. Esta tensión tiene fuertes implicaciones en el ámbito reproductivo, en el proceso de la reproducción social. De ahí que la conciliación haya dejado de ser un problema de mujeres para pasar a ser un problema social.

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal sigue siendo hoy por hoy una necesidad latente que afecta a la ciudadanía con especial repercusión en las mujeres. Esto es así, debido a razones de género asociadas al desigual reparto de tiempos y tareas, a los roles y estereotipos que tradicionalmente han identificado a las mujeres con el ámbito doméstico y a los hombres con el ámbito público.

En la sociedad actual se mantiene un reparto desigual de las cuestiones familiares y domésticas entre mujeres y hombres. Las mujeres siguen asumiendo la mayor parte de responsabilidad en estos ámbitos, lo que limita su participación plena en el mercado laboral y mantiene la división sexual del trabajo (las mujeres se dedican más a las tareas reproductivas, es decir, aquellas que no están remuneradas y se desarrollan en el hogar, mientras que los hombres realizan principalmente el trabajo productivo, que además de estar remunerado, socialmente está mejor valorado).

En este contexto se hace necesario hablar de conciliación, como "la participación equilibrada de mujeres y hombres en la vida personal, familiar y en el mercado de trabajo. Esto supone compartir el trabajo existente (organizando y flexibilizando los usos del tiempo sobre la base de la igualdad), compartir el poder, compartir las responsabilidades públicas y propiciar la presencia de mujeres en los ámbitos de decisión política y económica.

No se circunscribe, por tanto, al ámbito privado y necesita la implicación de todos los agentes sociales: administraciones públicas, empresas, sindicatos y tejido asociativo. La conciliación y la corresponsabilidad requieren la



Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA DE IGUALDAD, SALUD Y POLÍTICAS SOCIALES





realización de una reflexión sobre el mercado laboral, el modelo educativo, de ciudad, de urbanismo, de servicios... e incorporar la perspectiva de género de forma transversal en las políticas que se desarrollen.

El punto de partida lo encontramos en la propia normativa, pues la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres no es sólo un principio teórico ni una aspiración social, sino que está recogido en el propio ordenamiento jurídico:

La **Directiva 2006/54/ CE del Parlamento Europeo y de su Consejo relativa a la aplicación del Principio de Igualdad de Oportunidades e Igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación**, establece: *“la igualdad entre hombres y mujeres es un principio fundamental del Derecho comunitario (...) la igualdad entre hombres y mujeres como una "misión" y un "objetivo" de la Comunidad (...)”*. En concreto, esta Directiva hace referencia a la conciliación: *“Los Estados miembros deben seguir luchando, junto con los interlocutores sociales, contra el hecho de que las mujeres sigan percibiendo una retribución inferior a la de los hombres y de que exista una clara línea divisoria entre los sexos en el mercado laboral, por medios tales como reglamentaciones flexibles sobre la jornada laboral que permitan, tanto a hombres como a mujeres, una mejor conciliación de la vida laboral y familiar. Ello podría incluir también reglamentaciones adecuadas sobre permiso parental, que puedan solicitar tanto los padres como las madres, y la creación de instalaciones accesibles y asequibles para el cuidado de los niños y la asistencia a personas dependientes”*.

A nivel estatal, **La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombre**, tiene como objetivo, según se desprende de su artículo 1, *“hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”*. En su Capítulo II, se habla de forma específica sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos a los trabajadores y trabajadoras para contribuir a un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares.

Por su parte a nivel autonómico, la **Ley 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía**, en su artículo 15, dentro del Título I Derechos y Deberes, establece: *“Se garantiza la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos”*. Además en su artículo 37, donde se recogen los principios generales, uno de ellos recoge: *“La plena equiparación laboral entre hombres y mujeres y así como la conciliación de la vida laboral y familiar”*.



Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA DE IGUALDAD, SALUD Y POLÍTICAS SOCIALES





La reciente **Ley 5/2010, de 11 de junio, de Autonomía Local de Andalucía**, hace referencia al propio Estatuto autonómico en su Exposición de motivos al establecer: *“El Estatuto de Autonomía, en el artículo 92.2, atribuye a los municipios un elenco de competencias propias en plena coherencia con lo dispuesto en la Carta Europea: funciones (ordenación y gestión) sobre materias (una parte importante de los asuntos públicos). Dichas competencias se ejercerán de acuerdo con el principio de igualdad entre mujeres y hombre”*.

Anteriormente, se aprobó la **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía**, que constituye el ámbito jurídico idóneo para integrar de manera activa el objetivo de la igualdad en todas las políticas del Gobierno andaluz. El Capítulo III está dedicado a la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal y recoge el derecho y deber de mujeres y hombres en Andalucía a *“compartir adecuadamente las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y el cuidado y la atención de las personas en situación de dependencia, posibilitando la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la configuración de su tiempo, para alcanzar la efectiva igualdad de oportunidades de mujeres y hombres”*.

Además, se especifica que para facilitar la conciliación, la Administración de la Junta de Andalucía, en colaboración con las Entidades Locales, promoverá la elaboración de planes de diseño y organización de los espacios.

Es aquí donde nace el Programa Conciliam, que desarrollado desde el Instituto Andaluz de la Mujer y la Federación Andaluza de Municipios y Provincias pretende dotar a las entidades locales andaluzas de las herramientas necesarias para que puedan desarrollar y poner en marcha medidas de conciliación en su ámbito municipal.

Se pueden identificar los siguientes **objetivos** en el marco del Programa Conciliam:

- Incidir en la información y sensibilización de la población andaluza en general, y en particular de los ayuntamientos, empresas, asociaciones y agentes sociales, sobre conciliación.
- Responder de forma directa a la realidad social, educativa o económica del territorio en cuestión ya que los proyectos surgirán en el propio ámbito municipal en función de sus características, intereses y demandas.
- Generar una actitud proactiva en todos los agentes sociales implicados que permita la puesta en marcha de iniciativas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Crear un espacio para el intercambio de experiencias y de encuentro entre entidades locales, agentes sociales y empresas andaluzas.



Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA DE IGUALDAD, SALUD Y POLÍTICAS SOCIALES





El ámbito local, por su proximidad a la vida de la ciudadanía, es un marco idóneo para la promoción y gestión de recursos y servicios para la conciliación. Facilitar la conciliación desde el ámbito local supone:

- Contar con la implicación y participación de la ciudadanía en todas las fases del proceso
- Implicar a las empresas y otras organizaciones locales en el desarrollo de nuevas formas de trabajar
- Promover un proceso ciudadano de debate y de cuestionamiento de actitudes y posicionamientos conducente a un mayor equilibrio en la asunción del reparto del cuidado para facilitar la conciliación.

Además, debemos tener en cuenta y no perder de vista, la labor que los Ayuntamientos vienen realizando respecto a la consecución de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, siendo quienes han llevado la iniciativa en este sentido en multitud de ocasiones. Esta experiencia en materia de igualdad, facilita la interacción con la ciudadanía, la identificación de las necesidades del propio municipio respecto a la conciliación y, sobre todo, la promoción de la participación ciudadana.

El principio de transversalidad define y concreta las políticas de conciliación locales, pues al implicar a todas y cada una de las delegaciones del Ayuntamiento, se alcanza así una visión de conciliación integral. Además se apuesta por un nuevo modelo de **gobernanza local** que apuesta por construir una política consensuada con la ciudadanía, y más en concreto en el contexto de este Programa, con las asociaciones y agentes socioeconómicos, que participarán junto con su gobierno local en la toma de decisiones y en la implementación de las medidas de conciliación que consideren oportunas para su municipio.

La herramienta principal que otorga la implementación de este Programa Conciliam es la aprobación de un **Pacto Local por la Conciliación** en cada Ayuntamiento Conciliam que responde a la necesidad de experimentar nuevas fórmulas que fomenten la corresponsabilidad social de las instituciones públicas y privadas.

El Pacto Local por la Conciliación constituye un compromiso de las entidades firmantes de trabajar conjuntamente por una serie de objetivos orientados a facilitar a lo/as ciudadanos y ciudadanas del territorio, en este caso, la conciliación de su vida familiar, personal y profesional. Define y organiza el marco para ir avanzando en la consecución de dichos objetivos, y proyecta hacia la ciudadanía el contenido de los mismos dentro de un marco de estabilidad y compromiso activo y participativo.



Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA DE IGUALDAD, SALUD Y POLÍTICAS SOCIALES





El Pacto Local;

- Expresará la concertación local entre administraciones y agentes económicos y sociales del municipio de BAZA.-
- Constituirá un valor añadido que favorecerá la adecuación y la eficacia de las medidas de conciliación adoptadas, directamente vinculadas a las características específicas de dicho municipio.
- Contribuirá al desarrollo de la ciudadanía activa y a la consolidación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Establecerá nuevas relaciones entre los géneros, implicando a mujeres y a hombres en el compromiso de participar activamente tanto en la vida privada como pública.

Proponemos un **Pacto Local por la Conciliación Laboral y Familiar en BAZA** porque:

- Es el documento consensuado idóneo para la promoción y gestión de los recursos y servicios municipales, en aras de favorecer medidas de conciliación.
- Se establecen nuevas relaciones entre los géneros, implicando a mujeres y a hombres en el compromiso de participar activamente tanto en la vida privada como pública.
- Se fomenta la participación directa y activa de la ciudadanía en todas las fases del proceso.
- Se consigue la implicación tanto de las instituciones de gobierno como de las organizaciones, asociaciones y empresas locales.
- Es una herramienta básica y una vía imprescindible para la construcción social de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.



PACTO LOCAL POR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Para el diseño de este Pacto se ha realizado un breve diagnóstico de la situación del municipio en materia de conciliación, recopilando datos cuantitativos, pero también cualitativos que reflejan la percepción sobre la conciliación en el municipio de las comisiones institucional y técnica que han diseñado el Pacto. Las conclusiones a las que hemos llegado son las siguientes:

Población y recursos para la conciliación

El municipio de Baza cuenta con una población de 21.142 habitantes, (50,24 % mujeres 49,76% hombres), podemos describirla como una *población envejecida con bajas tasas de natalidad y mortalidad, y con un crecimiento natural decreciente.*

El índice de renovación de la población activa arroja datos positivos en lo que se refiere a los reemplazos de las jubilaciones, presentando una tendencia más favorable que la medida del conjunto de la provincia y de la comunidad autónoma.

Si analizamos los recursos de conciliación en función de los grupos de edad, la situación de Baza es la siguiente:

- Menores y Jóvenes

Existen recursos de conciliación dirigidos a menores tanto en infantil como primaria, ofertando servicios de guardería, centros infantiles.

Los jóvenes cuentan con tres centros de educación secundaria, centro joven y escuela municipal de verano, centro de formación permanente,

- Mayores.

Para asistir a las personas mayores existen dos centros de servicios residenciales cubriendo un total de 116 plazas, una unidad de estancia diurna.

Destacar también el proyecto de servicio de catering a las personas mayores en riesgo de exclusión social.



- Personas con discapacidad

La Asociación pro personas con discapacidad psíquica JABALCÓN es la entidad que mayor número de recursos gestiona, además en su página web incluye la realización de actividades de Ocio y tiempo libre para el colectivo y para sus familias, así como actividades como acciones de ajuste personal y social ..etc

La Fundación pública para la integración de las personas con enfermedad mental (FAISEM), gestiona una unidad de día y un piso tutelado, que atiende a un total de 20 personas (13 mujeres y 7 hombres).

Igualdad

Desde el área de igualdad se han fomentado importantes recursos para la promoción de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres así como recursos para la conciliación y la corresponsabilidad entre los que destacan el Centro de Información a la mujer, I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Baza y el Plan Local de Salud.

Sector Empresarial y Empleo

Si atendemos a los datos de empleo, el porcentaje de mujeres desempleadas es mayor que el de los hombres situándose en un 50.63% frente al 49.36% de los hombres y esta tendencia se repite para otros datos como las afiliaciones a las seguridad social en la que la diferencia entre hombres y mujeres se sitúa en un 4.5% y la mismo ocurre cuando se analiza el régimen de trabajadores autónomos en el que los hombres representan el 62.234% frente al 33,5% de las mujeres. Sin embargo esta tendencia cambia con los datos que arroja el régimen especial agrario con una clara mayoría de mujeres el 62.23%.

Según los datos aportados por el IEA (Instituto de Estadística de Andalucía) a marzo de 2014, el sector de actividad predominante en el municipio, es el sector servicios y el sector de actividad con mayor número de establecimientos se sitúa en la rama del comercio con 514 establecimientos.



El número de mujeres autónomas suponen el 25,16% respecto del total de mujeres afiliadas, en el caso del os hombre el autoempleo supone el 42;43% del total. . El autoempleo se sitúa 17 puntos por encima como opción laboral en los hombres.

A la vista de las necesidades detectadas por este grupo en materia de conciliación/corresponsabilidad, el Pacto Local por la Conciliación de BAZA propone trabajar por los siguientes objetivos:

- **Sensibilización para el cambio de valores en la sociedad bastetana hacia la corresponsabilidad.-**
- **Formación en conocimiento y desarrollo de habilidades para la conciliación en todos los ámbitos.-**
- **Creación de recursos públicos y privados locales que faciliten la conciliación.-**
- **Desarrollo de nuevas formas de gestión del tiempo.**
- **Los medios de comunicación locales al servicio de la conciliación.**

Para alcanzar los objetivos planteados, las siguientes entidades:

Entidades firmantes:

- ASOCIACION DE MUJERES “ BASTETANAS CLARA CAMPOAMOR”.**
- ASOCIACION DE MUJERES “AMUDIMA”.**
- CENTRO DEL PROFESORADO DE BAZA-HUÉSCAR.-**
- ASOCIACION DE EMPRESARI@S DEL ALTIPLANO GRANADINO.-**
- GERENCIA DEL AREA NORDESTE DEL DISTRITO SANITARIO DE GRANADA.-**
- CENTRO AD-HOC DE LA COMARCA DE BAZA.-**
- POLICIA LOCAL DEL AYUNTAMIENTO DE BAZA.-**
- ASOCIACION DE EMPRESARIAS DEL ALTIPLANO GRANADINO.-**
- ASOCIACION DE VECINOS/AS “AVANGEL” DE BAZA.-**
- GRUPO DE DESARROLLO RURAL DEL ALTIPLANO.-**
- GRUPO MUNICIPAL DEL PSOE DEL AYTO DE BAZA.-**
- GRUPO MUNICIPAL DEL PP DEL AYTO DE BAZA.-**
- GRUPO MUNICIPAL DEL IU-LV DEL AYTO DE BAZA.-**
- GRUPO MUNICIPAL DEL PA DE BAZA.-**
- S.E.P.E DE BAZA.-**
- CEIP “CIUDAD DE BAZA”.-**
- CRUZ ROJA.-**
- ESPACIO VITAL RESPIRA.-**
- AGRUPACIÓN DE AMAPAS DE LA CIUDAD DE BAZA.-**



Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA DE IGUALDAD, SALUD Y POLÍTICAS SOCIALES





DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Las entidades firmantes del **Pacto Local por la Conciliación**, en el municipio de BAZA (GRANADA), conscientes y sensibles ante las dimensiones del problema que supone la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en nuestra sociedad, acuerdan como principios y compromisos:

Primero.- Que la desigualdad entre mujeres y hombres es una desigualdad estructural que hunde sus raíces en un sistema patriarcal con una organización desigual de los tiempos y los espacios de mujeres y de hombres. Desde este punto de vista, todos los agentes socializadores, económicos, sociales y políticos estamos implicados y comprometidos en fomentar y adoptar los cambios necesarios para desarrollar una sociedad más justa e igualitaria para todas las personas.

Segundo.- Favorecer una estructura local sólida y consensuada, que se establezca como marco de referencia local para responder de una manera eficaz a los cambios que se están produciendo en la sociedad y que afectan a la conciliación del tiempo dedicado a la vida laboral, familiar y personal.

Tercero.- Decidir sobre la conveniencia de implementar el trabajo vinculado a las líneas generales de actuación (desarrolladas en el documento que se anexa):

- Línea 1.** Sensibilización para el cambio de valores hacia la corresponsabilidad.
- Línea 2.** Formación en conocimientos y desarrollo de habilidades.
- Línea 3.** Generación de espacios de encuentros entre hombres y mujeres
- Línea 4.** Desarrollo e implementación de nuevas formas de gestión del tiempo (Bancos del Tiempo, laboratorios de Tiempo, promoción de fórmulas flexibles de trabajo...)
- Línea 5.** Creación de recursos y servicios municipales que faciliten la conciliación (Mapas/Banco de recursos de conciliación, ampliación de servicios de atención a la infancia....)

Cuarto. Llevar a cabo medidas de seguimiento y evolución respecto a la implementación de las líneas estratégicas a las que las entidades firmantes se comprometan.



Para llevar a cabo los compromisos y seguir avanzando en la promoción de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal:

ACUERDAN

PRIMERO: Declaración general

Velar por el cumplimiento y el desarrollo del Pacto Local por la Conciliación de Baza (en adelante “el Pacto”) y sus sucesivos Programas de Trabajo en cada etapa de programación, así como respetar durante el periodo de vigencia del Pacto los compromisos adquiridos y los acuerdos alcanzados.

SEGUNDO: Duración del Pacto

El Pacto tendrá una duración de 2 años, siendo su periodo de vigencia desde el 2015 al 2017. El Pacto se podrá renovar tácitamente al término del periodo en caso de no haber denuncia expresa por las entidades firmantes.

TERCERO: Programas de trabajo

Con el fin de materializar y cumplir con los compromisos adoptados en el presente Pacto, se elaborará y aprobará anualmente un Programa de trabajo con aquellas actuaciones que se estimen prioritarias y más adecuadas, dentro de las posibilidades de ejecución de las entidades firmantes.

CUARTO: Organización del Pacto

El Pacto contará con la comisión de trabajo, denominada “Comisión del Pacto Local” encargada de su organización y gestión.

Dicho Comisión estará compuesto por al menos una persona representante de cada una de las entidades firmantes. Se reunirá en sesión ordinaria una vez cada tres meses y en sesión extraordinaria siempre que lo soliciten el Ayuntamiento o al menos dos del resto de entidades firmantes.



La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Liderar y promover el pacto.
- Coordinar las actividades derivadas de la organización y gestión del Pacto
- Difundir el pacto y recabar nuevas adhesiones a través de su promoción.
- Diseñar, aprobar y coordinar el Programa de trabajo anual
- Velar por la ejecución del Programa de trabajo anual
- Buscar los recursos necesarios para el desarrollo de las actuaciones del Programa de trabajo anual
- Garantizar el seguimiento y la evaluación de las actuaciones del Programa de trabajo anual y del Pacto según consta en el acuerdo séptimo.
- Aprobar las peticiones de adhesión al Pacto y las solicitudes de baja.

QUINTO: Toma de decisiones

Dentro de la Comisión, cada entidad contará con voz y un voto. A las sesiones del grupo de trabajo podrá acudir más de una persona de cada entidad, ejerciendo una sola de ella el derecho de voz de dicha entidad, de modo que se garantice la buena marcha de las reuniones. Las decisiones se tomarán por mayoría simple de las entidades presentes en la reunión en la que se toma la decisión.

SEXTO: Funciones y responsabilidades de las entidades firmantes

El Ayuntamiento de BAZA será la Entidad representante del Pacto y asumirá las siguientes funciones específicas:

- Convocar las reuniones del grupo de trabajo y elaborar el orden del día de las reuniones;
- Levantar acta de las reuniones del grupo de trabajo ;
- Distribuir y conservar la documentación generada en el marco del Pacto.

El resto de funciones y responsabilidades de cada entidad firmante serán las que se deriven de su participación en las actuaciones de los sucesivos Programas de trabajo. En general, todas las entidades firmantes participarán en la difusión del Pacto y en la captación de público para participar en las actividades.



SÉPTIMO: Seguimiento y evaluación del Pacto y del Programa de trabajo

La Comisión diseñará y propondrá los mecanismos de seguimiento y evaluación del Pacto y de las actividades de los sucesivos Programas de trabajo anuales, analizará los resultados y redactará las memorias de evaluación.

OCTAVO: Adhesiones y bajas

El presente Pacto está abierto a la adhesión de cualquier entidad o agente social del municipio que comparta sus principios y objetivos y se comprometa a respetar y a contribuir al desarrollo de los acuerdos adquiridos por las entidades firmantes.

Cualquier entidad que desee adherirse al Pacto podrá presentar su solicitud por escrito a cualquiera de las entidades firmantes, que someterá la solicitud a aprobación del grupo de trabajo.

Así mismo, cualquier solicitud de baja será tramitada por el grupo de trabajo, debiendo constar en acta.

Para desarrollar el Pacto Local por la Conciliación De BAZA durante el año 2015, con el fin de contribuir a alcanzar los objetivos planteados en éste se propone llevar a cabo el siguiente Programa de Trabajo: (Ver Anexo 3)

Este pacto lo complementan los siguientes anexos:

ANEXO 1:
MODELO DE ADHESIÓN AL PACTO LOCAL POR LA CONCILIACIÓN

ANEXO 2:
REGISTRO DE ENTIDADES FIRMANTES Y HOJA DE FIRMAS

ANEXO 3:
PRESENTACIÓN DEL PROGRAMA DE TRABAJO Y CALENDARIO DE EJECUCIÓN (2015-2017)



Y para que conste donde proceda se firma el presente Pacto Local por la Conciliación por triplicado en el municipio de Baza (Granada) a 10 de marzo de 2015.

Entidades Firmantes:

Fdo: Pedro Fernández Peñalver
Alcalde- Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Baza,

Fdo. REMEDIOS ROBLES LOZANO
ASOCIACION DE MUJERES “ BASTETANAS CLARA CAMPOAMOR”.

Fdo. Mª JOSÉ MOCHÓN ORTEGA
ASOCIACION DE MUJERES “AMUDIMA”.

Fdo. JUANA NAVAS PLEGUEZUELOS
CENTRO DEL PROFESORADO DE BAZA

Fdo. JOSÉ ANTONIO LUCHA LLEDÓ
ASOCIACION DE EMPRESARIOS DEL ALTIPLANO GRANADINO.-



Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA DE IGUALDAD, SALUD Y POLÍTICAS SOCIALES





**Fdo. JOSE ANTONIO RECHE BLANQUEZ.-
GERENCIA DEL AREA NORDESTE DEL DISTRITO SANITARIO DE GRANADA.-**

**Fdo. M^a JOSE MARTINEZ CASTAÑO.-
ASOCIACION DE EMPRESARIAS DEL ALTIPLANO GRANADINO.-**

**Fdo. AURORA ESPIN DOBLAS
CENTRO AD-HOC DE LA COMARCA DE BAZA.-**

**Fdo. MANUEL HERNANDEZ PARRA.-
POLICIA LOCAL DEL AYUNTAMIENTO DE BAZA.-**

**Fdo. JUAN ANTONIO PÉREZ MARÍN
ASOCIACION DE VECINOS/AS "AVANGEL" DE BAZA.-**

**Fdo. MARIANO GARCIA CASTILLO
GRUPO DE DESARROLLO RURAL DEL ALTIPLANO.-**

**Fdo. ANA GUIRADON RAMON.-
GRUPO MUNICIPAL DEL PSOE DEL AYTO DE BAZA.-**

**Fdo. ANTONIO MANCEBO FUNES
GRUPO MUNICIPAL DEL PP DEL AYTO DE BAZA.-**

**Fdo. JUAN RAMON GIL VAN GILS
GRUPO MUNICIPAL DEL IU-LV DEL AYTO DE BAZA.-**



**Fdo. JUAN RODRIGUEZ AGUDO
GRUPO MUNICIPAL DEL PA DE BAZA.-**

**Fdo. FERNANDO SERRANO GONZALEZ.-
SERVICIO PÚBLICO ESTATAL DE EMPLEO DE BAZA**

**Fdo. Mª JOSÉ RUBIO GALLARDO.-
CEIP "CIUDAD DE BAZA".-**

**Fdo. AGUSTIN MECA ROMAN.-
CRUZ ROJA BAZA**

**Fdo. CLAUDIA LINNEMAN LOVELL
ESPACIO VITAL RESPIRA.-**

**Fdo. CESAR RODRIGUEZ DIAZ.-
AMPA "CIUDAD DE BAZA".-**

**Fdo. _____.-
AMPA FRANCISCO DE VELASCO.-**

**Fdo. SONIA SANCHEZ _____.-
AMPA SAN JOSE DE CALASANZ**

**Fdo. _____.-
AMPA DIVINO MAESTRO**



Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA DE IGUALDAD, SALUD Y POLÍTICAS SOCIALES





Fdo. _____.-
AMPA CC."LA PRESENTACION".-

Fdo. _____.-
AMPA "JABALCON".-

Fdo. SANTIAGO MEDINA
EL NORTE

Fdo. JUAN JOSE TUDELA
EL COMARCA DE BAZA.-

Fdo. JUAN ANTONIO PÉREZ MARIN.-
ASOCIACION DE VECINOS/AS "AVANGEL"

Fdo.MARIA GALLARDO LÓPEZ.-
EMPRESARIA MODA INFANTIL S.L.(PANGASA)

Fdo.HELENA CALIZ LA FUENTE.-
CONSEJO MUNICIPAL DE LA MUJER DE BAZA.-