

BORRADOR DEL ACTA DEL PLENO DE LA CORPORACIÓN CELEBRADO EL DÍA 24 DE NOVIEMBRE DE 2022.

Asistentes:

Alcaldesa.
D^a Noelia Barrado Olivares

PSOE
D. Francisco Javier Benayas Del Álamo
D^a Almudena Sánchez Acereda
D^a María París Cornejo
D. José Luis Izquierdo López
D. Gonzalo Leonardo Sánchez
D^a Sara Gutiérrez Riestra
D. Ignacio García Castañares

PP
D^a Silvia Gallego Núñez
D^a Sonia Teresa Robles Montero
D. Pablo Osma Rodríguez

VOX
D^a Ana Rosa Jurado Macho

C's
D. Ángel López Mingorance.

Secretario:
D. Fernando Pérez Urizarna.

En Soto del Real, siendo las diecinueve horas y diez minutos del día veinticuatro de noviembre de dos mil veintidós, se reúnen en el Salón de Sesiones de la Casa Consistorial, los Sres. Concejales que más arriba se relacionan, al objeto de celebrar sesión ordinaria en primera Convocatoria, bajo el siguiente:

ORDEN DEL DÍA

1.- APROBACIÓN SI PROCEDE DE LOS BORRADORES DE LAS ACTAS DE LAS SESIONES ANTERIORES (22/09/22, 11/10/22 Y 25/10/22)

Borrador del acta de la sesión ordinaria de 29 de septiembre de 2022, no habiendo observaciones que hacer, sometido a votación es aprobado por unanimidad.

Borrador del acta de la sesión extraordinaria de 11 de octubre de 2022, no habiendo observaciones que hacer, sometido a votación es aprobado por unanimidad.

Borrador del acta de la sesión extraordinaria y urgente de 25 de octubre de 2022, no habiendo observaciones que hacer, sometido a votación es aprobado por unanimidad.

2º INFORMES DE ALCALDÍA.

Por la Alcaldía-Presidencia se da cuenta a la Corporación de los siguientes asuntos:

OBRAS:

- Finalizada la nueva pista deportiva del CEIP Chozas de la Sierra. Se han llevado a cabo además nuevas inversiones para el centro como colchonetas, mesas, papeleras, huerto, zonas de aparca bicis, pizarras...
- Arreglo de avería de agua en la Cerca Concejo
- Repasar terrados en el refugio
- Renovar placas en las calles
- Bachear con asfalto en frio
- Renovación de salones Prado Real (colocación de tarima flotante, remodelación de aseos, nuevas puertas y ventanas
- Cambiar plafones a LED y diferencial en la biblioteca
- Arreglo de urinario y grifos en el Hogar del Pensionista
- Hogar del Pensionista: Sustitución caldera, arreglo del calentador de agua, Arreglo de urinario y grifos
- Pintar y sanear yeso en los techos del Refugio
- Levantar portillos en la pared y arreglo de avería de agua en la Dehesa Boyal
- Colocar 14 papeleras nuevas en el parque del rio y 2 en el anillo verde
- Hacer barbacanas en caminos ciclables

- Pintar líneas amarillas en la escuela infantil y en Sierra de Guadalupe
- Arreglos en la parada de Calvo Sotelo y sustitución bola de hierro
- Colocación señal en la Agustina y sustitución señal en la Solana
- Colocar piedra en la entrada del colegio del Pilar
- Colocar señales contra la violencia de género
- Hacer aceras en La Solana y Sierra Real
- Arreglo de acera en travesía de los morales y calle Nicaragua

EDUCACIÓN, JUVENTUD, DEPORTES, TURISMO y CULTURA:

- Se ha celebrado la segunda edición del Festival SOTOFUSIÓN
- Semana Europea del Deporte con actividades para todos los públicos, desde los torneos de fútbol y ping-pong a la gimnasia acuática en la piscina municipal, pasando por el Día del Deporte en Familia en el polideportivo, con la carrera de lentos en bici, bailando, jugando al fútbol y al rugby, al baloncesto, al pádel, al voleibol, escalando, haciendo tiro con arco, judo, orientación y taekwondo. Gracias a todos los clubes por vuestra disposición y organizar actividades en este día tan especial.
- Rutas guiadas mensuales: al collado de las Dehesillas y a los destacamentos penales en la construcción del ferrocarril Directo Madrid-Burgos.
- Nuevos talleres de naturaleza desde octubre, los niños y niñas de 6 a 12 años, pueden descubrir el entorno de Soto mientras juegan y aprenden en los talleres de naturaleza y biodiversidad. Inscripciones para talleres sueltos o el trimestre completo
- Un año más celebramos el día de la patrona con actividades para todos los públicos. Destacar actividades y talleres infantiles, taller de percusión en familia, mercado artesano, patatas con carne, espectáculos, concursos de pintura, V festival de color, charanga, dj's, holirun, batukada, cine y concierto tributo a Fito.
Gracias a todas las personas y organizaciones que lo han hecho posible. A todo el personal de las concejalías de Juventud, Festejos, Deportes y Cultura. Mención especial merece al personal de Mantenimiento y Obras, Limpieza y Jardinería, a nuestro productor de eventos y profesores y profesoras de las actividades municipales. Un agradecimiento especial también a Policía Local y Protección Civil. Y agradecer también la labor a la Cofradía de la Virgen del Rosario, al club de Rugby, tenis y pádel y a la asociación de ACARTE que organizaron actividades durante estos días y a los artistas que participaron en el festival del color.
- El 16 de octubre se celebró la II edición del campeonato de Madrid de duatlón supersprint de relevos mixtos de 4. Fue muy emocionante ver a tantos deportistas, familiares, amigas y amigos disfrutando
- Teatro "Carmiña, mujeres que se atreven" Exploramos alguna de las facetas vitales y literarias de Carmen Martín Gaité.

- Durante toda la semana del 24 al 30 de octubre, se realizaron jornadas de puertas abiertas en las actividades municipales para probarlas de forma gratuita
- En Soto contamos con una Biblioteca municipal increíble y repleta de vida. Como no podía ser de otra manera, el 24 de octubre día de la Biblioteca estuvo lleno de iniciativas de animación a la lectura: lecturas compartidas entre colegios y residencias, cuentacuentos, club de lectura y biblioteca humana.
- Curso de prevención de violencia para agentes sociales dirigido a agentes sociales y profesionales que trabajan con jóvenes, tales como profesores, entrenadores, monitores, etc.
- Teatro “Melocotón en Almíbar” Organizado por el Grupo de Teatro Paco Heras, de la Asociación Cultural Chozas de la Sierra.
- Celebramos el Día contra el Cáncer de Mama, un momento para ayudar a visibilizar y sensibilizar a la población de esta enfermedad que afecta a tantas personas. Hicimos un lazo como símbolo de apoyo y, además, estuvieron las voluntarias de la AECC repartiendo lazos rosas y recibiendo donativos que ayuden a la investigación.
- Dos vecinos de Soto participan en el proyecto europeo "The Food Club". Un proyecto con el objetivo de fomentar el intercambio cultural a través de la gastronomía junto a múltiples países: República Checa, Rumanía, Francia e Italia.
- Pasamos un Halloween terrorífico en Soto con Fiesta Infantil de Halloween, Pasaje del terror en la Casa de la Juventud, Taller de maquillaje y heridas y creación de capas.
- Nuevo taller con conferencias y ponencias de expertos en materia de Violencia de Género que se realizó el 4 de noviembre.
- Los días 12 y 13 de noviembre hicimos un taller de decoración del árbol de Navidad que luego pondremos, como cada año, en la Plaza de la Villa.
- El mes de noviembre se han realizado talleres de seguridad y educación vial, con el objetivo de fomentar la reflexión sobre los accidentes de tráfico. Policía local ha impartido sesiones de concienciación y a continuación se visitó la exposición de fotografías “No a más de 50” de Fernando Heras.
- Recientemente hemos celebrado la semana de la Ciencia con actividades: El 16 de noviembre, se impartió el taller de divulgación "Sobrevivir con ciencia" y el 19 hubo monólogos científicos “The Big Van Ciencia”
- Vuelve el concurso de decoración navideña de escaparates de Soto plazo de inscripción hasta el 30 de noviembre.
- El 18 de noviembre tuvo lugar la jornada de aprendizaje sobre “Igualdad, Diversidad y Género”, donde se profundizaron conceptos clave del colectivo LGBT+, identidades, orientaciones y expresiones de género.
- Teatro de títeres para adultos: “Retablillo de Don Cristóbal” se representó la obra “Retablillo de Don Cristóbal”, a través del teatro de marionetas y la música.
- El martes 22 y hoy, las clases de yoga se abren de forma gratuita a todas las mujeres que les apetezca probar esta actividad.

SEGURIDAD

- El 15 de noviembre se realizó el acto del juramento y la toma de posesión de los nuevos cuatro policías locales que se incorporan a la plantilla del municipio, sumando un total de 18 efectivos en activo en nuestro municipio. Desde el Ayuntamiento les deseamos mucho éxito en su nuevo puesto. Ahora han comenzado la academia cuya duración es de 6 meses.
- Hoy mismo, día 24 de noviembre, se ha celebrado Comisión Operativa de Seguridad para tratar asuntos relativos a la seguridad del municipio y a la coordinación entre policía local y guardia Civil. Se han trasladado datos estadísticos de delitos, quedando de manifiesto una vez más los bajos niveles de delincuencia que tenemos afortunadamente en nuestro municipio.

RRHH

- Incorporación de 18 empleados a través del programa de reactivación del empleo para mayores de 30 años de la CAM. Se han incorporado durante 6 meses en diferentes departamentos.
- Publicación de diferentes procesos selectivos dentro del proceso de estabilización de empleo público. Resuelto ya el de AEDL. Otros en proceso.

REPRESENTACIÓN

- Asistencia a reuniones preparatorias con ADESGAM para FITUR 2023

3º ACEPTACIÓN DISOLUCIÓN EUC EL MIRADOR DE SOTO

Por parte del Sr. Benayas del Álamo del PSOE, vista el acta de la Asamblea General Ordinaria celebrada el día 19 de febrero de 2022 de la Entidad Urbanística de Conservación El Mirador de Soto, por la que se aprueba:

1. La recepción total de la urbanización por parte del Ayuntamiento de Soto del Real.
2. La recepción definitiva y la disolución de la EUC El Mirador de Soto.
3. Abonar al Ayuntamiento 16.115,50 € en concepto de liquidación.

Propone a la Corporación aprobar la propuesta de recepcionar totalmente la urbanización, y proceder a los trámites de disolución de la EUC el Mirador de Soto del Real.

La Sra. Gallego Núñez del PP manifiesta que: *Esta recepción total lleva aparejada el despido de un trabajador, cualquiera diría a partir de ahora todas las zonas verdes las asume el Ayto., digan cómo, además la limpieza y a la vista de las consecuencias que ya se están viendo en otras urbanizaciones seguimos pensando que su plan de recepción va a llevar problemas a futuro no muy lejano*

Por su parte el Sr. López Mingorance de Ciudadanos entiende que la recepción de la urbanización es positiva aunque no tenemos personal suficiente para prestar el servicio.

El Sr. Benayas del Álamo informa que dentro del contrato de zonas verdes se preveía la incorporación de nuevas zonas verdes a asumir por la concesionaria.

No hay inconveniente en recepcionar estas urbanizaciones.

En cuanto al personal que actualmente presta su servicio en la entidad urbanística de conservación no es competencia de este ayuntamiento.

Finalmente por la Sra. Alcaldesa recuerda que el proceso de recepción de urbanizaciones comenzó en 2016.

En los contratos de servicio de limpieza y jardinería se recogen las futuras recepciones de zonas verdes provenientes de estas urbanizaciones.

Es de justicia que se incorporen al resto del casco urbano.

Propuesta que es aprobada por 8 votos a favor del PSOE y 5 abstenciones del PP, VOX y C's.

4º CONVOCATORIA JUEZ DE PAZ TITULAR

Por parte de la Alcaldía se propone a la Corporación aprobar la siguiente propuesta:

Antecedentes:

Que desde la Presidencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid se nos solicita la puesta en funcionamiento de los trámites necesarios para la elección de juez/a de paz titular de este municipio. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 101 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, este Ayuntamiento inicia proceso electoral para la elección del expresado cargo. Por lo cual, el Pleno del Ayuntamiento de Soto del Real

ACUERDA:

Primero.- Convocar públicamente la elección del cargo de juez/jueza de paz titular de esta localidad.

Segundo.- Invitar a las personas interesadas en el cargo mencionado a presentar instancia en este Ayuntamiento en el plazo de treinta días naturales desde la publicación de este acuerdo en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID. Presentará la correspondiente solicitud, acompañada de un currículum vitae, sí como de una declaración jurada de no estar

incurso en ninguna de las causas de incapacidad a que se refieren el artículo 303 de la Ley Orgánica del Poder Judicial ni en ninguna de las causas de incompatibilidad a que se refieren los artículos 389 a 397 de la citada Ley, en el Registro General del Ayuntamiento, dentro del horario de oficina.

Lo cual se pone en conocimiento general, dando cumplimiento al artículo 5 del Reglamento 3/1995, de 7 de junio, de los Jueces de Paz.

Tercero.- los requisitos que deberán reunir son:

- Ser español.*
- Ser mayor de dieciocho años.*
- No estar incurso en causa de incapacidad o incompatibilidad para el ejercicio de dicha función (artículo 102 de la Ley Orgánica del Poder Judicial).*

Cuarto.- La elección se efectuará posteriormente por el Pleno del Ayuntamiento, y en el caso de que no hubiera solicitudes, el Pleno elegirá libremente.

La Sra. Gallego Núñez del PP manifiesta: La Sala de Gobierno del TSJM requiere al Ayuntamiento de Soto del Real para que inicie a la mayor brevedad posible los trámites para proponer nuevo candidato al cargo pero no especifica la forma por lo que tal vez podríamos proponer que el sustituto pase a ser titular y convocar la plaza de Juez de Paz Sustituto.

En su turno el Sr. López Mingorance de Ciudadanos pide que el Juez de Paz sustituto tenga prioridad en la convocatoria.

Por su parte la Sra Jurado Macho de Vox pregunta si hay alguna ley que prohíba que el Juez de Paz sustituto ocupe la plaza como titular.

La Sra. Alcaldesa concluye que se deben de cumplir ambos procesos ya que son independientes.

Propuesta que es aprobada por unanimidad.

5º MODIFICACIÓN CALLEJERO: DESACERAL Y PHYLLIS B. TURNBULL

Por la Sra. Alcaldesa visto el informe del Técnico Municipal propone a la Corporación aprobar la siguiente propuesta:

1. DEL CALLEJERO, EN EL QUE FIGURA CALLE DE SRTA. PHYLLIS B. TURNBULL. A LA DE **PHYLLIS B.TURNBULL**

NOMBRE CALLE ACTUAL	NOMBRE CALLE PROPUESTA
---------------------	------------------------

SRTA. PHYLLIPS B. (TURNBULL) (PLANOS DEL LA GUIA URBANA)	Calle PHYLLIS B. TURNBULL
---	----------------------------------

Y

2. LA CALLE **DESACERAL**.

NOMBRE CALLE ACTUAL	NOMBRE CALLE PROPUESTA
No existe nombre de la calle sí de la Colonia (PLANOS DE LA GUIA URBANA)	Calle DESACERAL

Los vecinos tendrán que escoger **por qué** calle tienen la entrada.

La idea es que el callejero municipal esté recogido en el Momecalles de la Comunidad de Madrid.

Se harán también las correcciones oportunas en el Catastro para adecuarlo con el callejero.

Posteriormente se **corregirán** los números de las calles.

La Sra. Gallego Núñez del PP expone que:

Aclarar hay vecinos que aún creen que aunque su entrada sea por la que elijan el nº de la otra se mantiene.

Proponemos remitir empadronamiento de oficio por las molestias causadas

Por el Sr. López Mingorance de Ciudadanos manifiesta que su partido traía este asunto como moción.

Los vecinos están de acuerdo.

También están de acuerdo en facilitar la corrección en el padrón.

La Sra. Jurado Macho de Vox manifiesta su conformidad con la propuesta.

Por último el Sr. Benayas del Álamo puntualiza que al pleno viene exclusivamente el cambio de los nombres de las calles.

Los cambios de numeración son competencia de la Junta de Gobierno.

Propuesta que es aprobada por unanimidad.

6º MODIFICACIÓN ORDENANZA OCUPACIÓN VÍA PÚBLICA

HASH DEL CERTIFICADO: 68D57A70878DF389B51F33AD77A03C8CF3E67E48CD296062D86E0E729057713265095613C763E46
 FECHA DE FIRMA: 27/01/2023
 27/01/2023

PUESTO DE TRABAJO:
 Alcaldesa
 SECRETARIO

NOMBRE:
 BARRADO OLIVARES, NOELIA
 PEREZ URIZARNA, FERNANDO

Firmado Digitalmente en el Ayuntamiento de Soto del Real - <https://sede.aytosotodelreal.es> - Código Seguro de Verificación: 28880IDOC28FB8456FF08D034D87



Por parte de la Sra. Gutiérrez Riestra del PSOE, se propone a la Corporación aprobar la siguiente modificación en la ordenanza reguladora de la *tasa por ocupación de la vía pública con puestos, barracas, casetas de venta, espectáculos, atracciones o recreo situados en terrenos de uso público local, así como industrias callejeras y rodaje cinematográfico*

Redacción actual:

Art 6 Cuota tributaria.

6. Licencias por ocupación de terrenos destinados a espectáculos, circos, teatros, actividades comerciales, actividades publicitarias o similares (menos de 100 m2). Se tomará como base los días autorizados y se aplicará el tipo de gravamen de 135,75 euros/día.

7. Rodajes cinematográficos. Se tomará como base imponible los días utilizados para el rodaje y se aplicará el tipo de gravamen que corresponda:

- a) Con servicio de dos policías: 652,69 euros/día.*
- b) Con acotamiento para la reserva y señalización del espacio: 130,54 euros/día.*
- c) Por autorización del rodaje, sin los requisitos anteriores: 78,32 euros.*

Nueva redacción:

6. Licencias por ocupación de terrenos destinados a espectáculos, circos, teatros, actividades comerciales, actividades publicitarias, o similares (menos de 100 m2). Se tomará como base los días autorizados y se aplicará el tipo de gravamen de 135,75 euros/día.

Además, cuando se trate de rodajes cinematográficos se añaden siguientes tasas:

- Con servicio de dos policías: 652,69 euros/día.*
- Con acotamiento para la reserva y señalización del espacio: 130,54 euros/día.*
- Por autorización del rodaje, sin los requisitos anteriores: 78,32 euros.*

La Sra. Robles Montero del PP anuncia su abstención.

Por su parte el Sr. López Mingorance de Ciudadanos anuncia su abstención dada la escasa cuantía de la tasa.

Propuesta que es aprobada por 9 votos a favor del PSOE y VOX y 4 abstenciones del PP y C's

7º APROBACIÓN REGLAMENTO TELETRABAJO

Por la Sra. Gutiérrez Riestra se propone a la Corporación aprobar inicial/definitivamente la siguiente propuesta de Reglamento de Teletrabajo:

REGLAMENTO MUNICIPAL por la que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en el Ayuntamiento de Soto del Real

La Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, en su artículo 4, atribuye a las administraciones locales el ejercicio de la potestad reglamentaria y de autoorganización y por tanto la capacidad de regular y conveniar la actividad de los funcionarios de su Administración Local y las especialidades del personal laboral derivadas de la organización administrativa.

El texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, señala que las Administraciones Públicas establecerán la jornada de trabajo de sus funcionarios públicos y que en relación con el régimen de jornada de trabajo del personal laboral se estará a lo establecido en este capítulo y en la legislación laboral correspondiente.

El teletrabajo es una modalidad de prestación de servicios en la cual el trabajo se ejecuta haciendo uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, de modo que una actividad que normalmente se desempeña en las dependencias de un centro de trabajo, se efectúa fuera de ellas de manera regular.

Por su parte, la implantación de la administración electrónica hace previsible que las funciones y tareas susceptibles de ser ocupados en régimen de teletrabajo aumenten, en la medida que muchas de las funciones ligadas a la permanencia en el centro de trabajo podrán ser desempeñadas desde cualquier lugar en que existan los medios tecnológicos necesarios para su prestación.

El Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, introduce un nuevo artículo 47.bis dedicado al teletrabajo en el ámbito del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

•“1. Se considera teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.

•2. La prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial. En todo caso, tendrá carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados. Se realizará en los términos de las normas que se dicten en desarrollo de este Estatuto, que serán objeto de negociación colectiva en el ámbito correspondiente y contemplarán criterios objetivos en el acceso a esta modalidad de prestación de servicio.

El teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento.

•3. El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, recogidos en el presente Estatuto que el resto del personal

que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que

resulte aplicable, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial.

•4. La Administración proporcionará y mantendrá a las personas que trabajen en esta modalidad, los medios tecnológicos necesarios para su actividad.

•5. El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se registrará, en materia de teletrabajo,

por lo previsto en el presente Estatuto y por sus normas de desarrollo.”

El presente Reglamento se adecua a los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia exigidos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Así, el Reglamento es necesario pues permite establecer los cauces procedimentales a través de los cuales ha de efectuarse la prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración del Ayuntamiento de Soto del Real y la eficacia queda garantizada a través del establecimiento de un procedimiento ágil y que requiere el menor coste posible.

De acuerdo con el principio de proporcionalidad, la regulación que esta norma contiene es la imprescindible para atender a las exigencias que el interés general requiere. No supone restricción de derecho alguno y las obligaciones que impone a su personal destinatario son las indispensables para garantizar un procedimiento reglado y ordenado en la prestación de servicios en régimen de teletrabajo.

Para garantizar el principio de seguridad jurídica, el Reglamento se integra en un marco normativo estable y coherente, resultando su contenido acorde con la regulación sobre la materia establecida en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local.

Artículo 1. Objeto.

1.El presente Reglamento tiene por objeto regular la prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo en el Ayuntamiento de Soto del Real

Artículo 2. Modalidad de prestación de servicios.

1.La forma ordinaria de prestación del servicio es la modalidad presencial.

2.Esta modalidad presencial podrá alternarse con una modalidad de teletrabajo, en aquellos puestos de trabajo cuya naturaleza lo permita, siempre que quede garantizada la correcta prestación de los servicios.

3.La modalidad de teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada y en todo caso tendrá carácter voluntario y reversible tanto para el trabajador como para el Ayuntamiento, salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados.

Artículo 3. Concepto y fines del teletrabajo.

1. Se entiende por teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios a distancia de carácter no presencial, en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.

2. El teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento.

Artículo 4. Ámbito de aplicación.

1. El presente Reglamento será de aplicación al personal funcionario y al personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Soto del Real que reúna los requisitos que se determinan en este reglamento.

2. No podrá acceder a esta modalidad de trabajo el personal al que se le hubiera reconocido o se le reconociera compatibilidad con otro puesto de trabajo en el sector público o actividad privada. La autorización o reconocimiento de compatibilidad dejará sin efecto a autorización de prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo.

Artículo 5. Principios generales.

Los principios generales que regulan esta modalidad de prestación laboral son los siguientes:

Las personas que prestan sus servicios en la modalidad de teletrabajo tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo municipal correspondiente, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial.

Las personas que prestan sus servicios en la modalidad de teletrabajo no sufrirán perjuicio alguno en sus condiciones laborales, incluyendo tiempo de trabajo, retribuciones, estabilidad en el empleo, formación y promoción profesional y desconexión digital por el hecho de desarrollar su actividad parcialmente a distancia.

Los empleados públicos que presten sus servicios parcialmente mediante teletrabajo tendrán los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable, salvo aquéllos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial.

En ningún caso, la jornada diaria de trabajo podrá fraccionarse para su realización parcial en ambas modalidades (presencial y teletrabajo).

Compatibilidad del teletrabajo con los supuestos de reducción de jornada y flexibilidad establecidos en la normativa vigente.

El Ayuntamiento estará obligado a evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, edad, antigüedad o grupo profesional o discapacidad, de las personas trabajadoras que presten servicios mediante la modalidad del teletrabajo modalidad del teletrabajo, asegurando la igualdad de trato y la prestación de apoyos, y realizando los ajustes razonables que resulten procedentes.

Artículo 6. Requisitos objetivos.

Con carácter previo a la prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo se determinarán las necesidades ordinarias de cada unidad de trabajo, con indicación del número mínimo de empleados que deban permanecer de forma presencial en el centro de trabajo para garantizar la eficiencia en la prestación de los servicios.



La autorización para el teletrabajo se realizará para el puesto concreto que esté desempeñando el solicitante y estará condicionada, en cualquier caso, por las necesidades del servicio.

2.La prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo requerirá la previa, suficiente y efectiva implantación de la tramitación electrónica de procedimientos en el departamento de trabajo en el que la persona empleada pública preste servicios.

3.A los efectos del apartado anterior, se considerará que existe implantación previa suficiente y efectiva de la tramitación electrónica de los procedimientos cuando las funciones, cometidos o tareas que competan al puesto de trabajo que el personal del Ayuntamiento desempeñe ordinariamente de forma presencial, sean susceptibles de ser realizadas a distancia mediante la utilización de herramientas de administración electrónica, recursos ofimáticos, aplicaciones informáticas o telemáticas corporativas del Ayuntamiento de Soto del Real.

Artículo 7. Requisitos subjetivos.

1.Podrá solicitar la prestación del servicio en la modalidad de trabajo no presencial el personal empleado público incluido en el ámbito de aplicación que reúna los siguientes requisitos:

a)Estar en situación de servicio activo, y una antigüedad de al menos seis meses consecutivos en el desempeño del puesto de trabajo desde el que se solicite el teletrabajo. No obstante, podrá presentarse la solicitud de autorización de teletrabajo desde cualquier situación administrativa que comporte reserva del puesto de trabajo. De autorizarse dicha modalidad de prestación de servicios, tendrá efectos en el momento en que se autorice el reingreso al servicio activo.

b)Sin perjuicio de la entrada en vigor de este Reglamento, en el plazo de seis meses, la relación de puestos de trabajo aprobada por el Ayuntamiento se adecuará para establecer los puestos cuyas funciones y tareas sean susceptibles de prestarse mediante teletrabajo.

c)Disponer de los conocimientos informáticos y telemáticos, teóricos y prácticos, suficientes que requiere el desarrollo de las funciones y tareas que correspondan en la modalidad de teletrabajo.

d)Disponer, o adquirir el compromiso de disponer, en el lugar de teletrabajo de los sistemas de comunicación, con las características que defina la Administración, en función de la disponibilidad tecnológica y la seguridad de los sistemas, en la fecha en que comience la modalidad de teletrabajo.

d) Desempeñar funciones y tareas en el puesto de trabajo ocupado que se consideren susceptibles de ser desarrolladas en la modalidad de teletrabajo.

En general, son susceptibles de desempeñarse en modalidad de teletrabajo todos los puestos de trabajo que no requieran de forma indispensable la presencia continuada del empleado/a en el centro de trabajo, aquellos puestos que requieran contactos personales frecuentes o sean de atención directa al público, servicios atendidos por un solo trabajador/a y aquellos otros que, en razón de los materiales e instrumentos utilizados en su desarrollo, no sean susceptibles de ejercerse en lugar distinto a los locales del Ayuntamiento.

A estos efectos, se consideran funciones y tareas susceptibles de ser desarrolladas en la modalidad de teletrabajo.

-Estudio y análisis de proyectos.

-Elaboración de informes.

-Asesoría jurídica y técnica.

-Redacción, corrección y tratamiento de documentos.

-Gestión de sistemas de información y comunicaciones.

-Análisis, diseño y programación de sistemas de información y comunicaciones.

- Grabación de datos en aplicaciones informáticas.
- Tramitación electrónica de expedientes y procedimientos.
- Atención y soporte a usuarios de forma remota por correo electrónico, teléfono, o videoconferencia.
- Otras funciones y tareas que se consideren susceptibles de ser desempeñadas mediante la modalidad de teletrabajo por la Corporación.

2.No se autorizarán las solicitudes del personal empleado público que desarrolle funciones y tareas con las siguientes características:

a)Funciones y tareas de oficinas de registro y atención e información a la ciudadanía, de carácter presencial.

b)Funciones y tareas que conlleven necesariamente la prestación de servicios presenciales, sin perjuicio de la capacidad organizativa de la unidad correspondiente. Se entiende por servicios presenciales aquellos cuya prestación efectiva solamente queda plenamente garantizada con la presencia física de la persona empleada.

3.El cumplimiento de los requisitos establecidos en este artículo deberá mantenerse durante todo el periodo de tiempo en el que la persona empleada pública preste su servicio en la modalidad de teletrabajo.

Artículo 8. Requisitos técnicos y estructurales.

1.El personal solicitante deberá contar con un sistema de conexión informática suficiente y seguro en su domicilio o lugar que él designe en la solicitud, para que pueda desempeñar en él funciones y tareas en similares condiciones a cómo serían ejecutadas en el centro de trabajo. Para ello deberá cumplir con los requerimientos técnicos previstos en el Anexo IV de este Reglamento.

2.A la vista de las características del trabajo a desempeñar, el Ayuntamiento facilitará los siguientes recursos para el desempeño del puesto en la modalidad de teletrabajo:

- Un equipo informático.
- Una cuenta de correo electrónico.
- Las aplicaciones informáticas necesarias para el desarrollo de su trabajo cotidiano.
- Una solución de teletrabajo remoto seguro que reproduzca las condiciones de trabajo.

3.En ningún caso se autoriza el uso de conexiones a internet ofrecidas por comercios, hostelería, lugares públicos u otro tipo de establecimientos comerciales y, en general, de aquellas redes de comunicaciones compartidas al público en general o cuando la seguridad de la comunicación esté en riesgo.

4.Para mantener la comunicación precisa en la prestación del servicio, la persona empleada se llevará a su lugar de teletrabajo el teléfono del que dispone en su lugar de trabajo presencial. En todo caso, la persona empleada pública deberá estar localizable durante la jornada por vía telefónica o por correo electrónico.

FECHA DE FIRMA: 27/01/2023
FECHA DEL CERTIFICADO: 27/01/2023
HASH DEL CERTIFICADO: 68D57A70878DF389B51F33AD77A03C8CF3E67E48CD296062D86E0E729057713265095613C763E46

PUESTO DE TRABAJO:
Alcalde/a
SECRETARIO

NOMBRE:
BARRADO OLIVARES, NOELIA
PEREZ URIZARNA, FERNANDO



Firmado Digitalmente en el Ayuntamiento de Soto del Real - <https://sede.aytosotodelreal.es> - Código Seguro de Verificación: 28880IDOC28FB8456FF08D034D87

5. En caso de surgir incidencias técnicas relacionadas con la plataforma de teletrabajo y sobre aplicaciones y servicios corporativos, el personal que realice trabajo en esa modalidad deberá comunicarlo por vía electrónica al soporte informático del Ayuntamiento.

6. En caso de que exista cualquier problema técnico que impida el trabajo en el domicilio y no pueda ser solucionado en el día, la persona interesada deberá reincorporarse al centro de trabajo al día siguiente, reanudando el ejercicio en la modalidad de teletrabajo cuando se haya solucionado el mencionado problema técnico.

7. El uso de dispositivos corporativos está limitado a tareas estrictamente profesionales, estando prohibido su uso para fines particulares, de ocio, o similares, no pudiendo instalar aplicaciones o programas que no estén autorizados por la concejalía correspondiente. Esto también implica la prohibición de acceso a cualquier tipo de información interna, así como a los equipos, a personas distintas al trabajador expresamente autorizado.

8. El Ayuntamiento hará un control periódicamente del uso de los equipos, respetando al máximo la intimidad y dignidad del trabajador. Dicho control general tendrá por finalidad verificar el cumplimiento de las obligaciones en relación con el uso de los medios y herramientas informáticas titularidad del Ayuntamiento y velar por la seguridad de los sistemas del Ayuntamiento.

9. El ayuntamiento compensará a través del FAS el gasto derivado de la adquisición de mobiliario para adecuar el espacio de teletrabajo.

10. El resto de gastos derivados del teletrabajo serán a cargo de la persona empleada pública que tiene autorizado el teletrabajo.

Artículo 9. Duración de la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo.

1. La prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo será voluntaria, y tendrá una duración máxima de seis meses a contar desde la fecha de inicio que se hubiere hecho constar en la resolución de autorización.

No obstante, lo anterior, la duración podrá prorrogarse por periodos iguales, pudiendo solicitarse tantas prórrogas como se desee, siempre y cuando se cumplan las condiciones establecidas en este reglamento. Si llegado el vencimiento no se manifiesta lo contrario, deberá entenderse prorrogado por el mismo período, previo informe del órgano de personal competente.

2. La comunicación de la finalización deberá efectuarse por la unidad orgánica al órgano competente, al menos con un mes de antelación a la finalización del mismo.

Artículo 10. Distribución de la jornada semanal.

1. La jornada de trabajo se distribuirá, de forma que, como máximo, dos días a la semana sean prestados sus servicios desde el domicilio o lugar de teletrabajo que se designe, y tres días de manera presencial.

El exceso de jornada en la modalidad de teletrabajo no podrá ser utilizado para completar la jornada presencial, de manera que en esta jornada deberá alcanzarse la totalidad de la jornada teórica que corresponda diariamente en función del puesto que se desempeñe.

2.La jornada a realizar en la modalidad de teletrabajo será la acordada en comisión paritaria que determine la jornada efectiva anual con carácter general y horario del Ayuntamiento de Soto del Real.

3.Asimismo, se establecerán periodos mínimos de interconexión que comprenderán la parte no flexible de la jornada ordinaria y que se reflejarán mediante el fichaje correspondiente a través del acceso remoto. Los periodos de interconexión podrán someterse a las adaptaciones de horario previstas en la normativa vigente por razones de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

El resto de la jornada en régimen de teletrabajo constituye el tiempo variable y podrá cumplirse en régimen de flexibilidad diaria y recuperación mensual en los términos previstos en la normativa vigente en materia de jornada y horario del Ayuntamiento de Soto del Real.

4.Para el efectivo control del cumplimiento horario, el sistema de registro horario deberá configurarse de modo que refleje fielmente el tiempo que la persona trabajadora que realiza teletrabajo dedica a la actividad laboral, y que deberá incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada y de los tramos de actividad, el tiempo de activación y desactivación de los equipos, así como, en su caso, el tiempo dedicado a la preparación y realización de informe de las tareas efectuadas.

5.Con carácter general, el control del trabajo se realizará atendiendo al cumplimiento de las funciones, tareas y objetivos que se establezcan conforme a lo dispuesto en el artículo 14 y a la consecución de resultados.

6.El personal que tenga concedida una reducción de jornada tendrá que aplicar proporcionalmente dicha reducción a la jornada presencial y a la jornada en la modalidad de teletrabajo.

7.Por circunstancias sobrevenidas que afecten a la organización del trabajo, se podrá modificar la distribución de la jornada semanal de trabajo entre la modalidad presencial y la no presencial y/o reducir temporalmente el número de días semanales de teletrabajo o suspender la autorización de la prestación del servicio bajo esta modalidad, previo acuerdo entre la persona supervisora y la persona empleada y que se reflejará en el documento de compromisos.

8.Por necesidades del servicio, que deberán ser debidamente justificadas, podrá ser requerida, con una antelación mínima de 48 horas la presencia en el centro de trabajo del personal que preste servicios en la modalidad de teletrabajo. En supuestos excepcionales debidamente justificados y en los que se vea afectada la prestación de servicios, dicha antelación mínima será de 24 horas.

Artículo 11. Procedimiento de autorización para teletrabajar.

1.Las solicitudes de autorización para la prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo se realizarán con sujeción al modelo de solicitud que figura en el Anexo I, presentándola a

través de la sede electrónica del Ayuntamiento de Soto del Real o de medio similar habilitado al efecto por este o por cualquiera de las formas previstas en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

2.La solicitud se dirigirá al Departamento de Recursos Humanos, que comprobará si se reúnen los requisitos establecidos en este reglamento.

La persona solicitante y su superior acordarán el Documento de compromisos y el Plan individual de teletrabajo, incluidos en Anexos II y III del presente Reglamento, para que en el plazo de diez días hábiles se emita, por el órgano competente, una propuesta de resolución.

3.En el plazo de un mes desde la presentación de la solicitud, y a la vista de la propuesta de resolución se dictará resolución motivada de autorización o denegación de la solicitud de teletrabajo. El vencimiento del plazo máximo sin haberse notificado la resolución tendrá efectos desestimatorios de la solicitud.

4.Una vez emitida la resolución de autorización, se suscribirá entre Entidad y empleado público un acuerdo expreso que contendrá los siguientes extremos:

a)Autorizará la prestación de servicios bajo la modalidad de teletrabajo en los términos establecidos en este artículo e indicará la persona responsable de ejercer la supervisión de la persona empleada pública autorizada.

b)Indicará la fecha de inicio y finalización de la autorización de teletrabajo.

c)Adjuntará el documento de compromisos entre el superior y la persona solicitante y el Plan individual de trabajo.

d)Especificará el criterio preferente en caso de haber resultado determinante para conceder la autorización.

e)Comunicará que la autorización de teletrabajo finalizará automáticamente de concurrir alguna de las causas a las que se refiere el artículo 18.

5.El Ayuntamiento deberá entregar a la representación legal de los empleados públicos una copia de todas las autorizaciones de teletrabajo que se realicen y de sus actualizaciones, excluyendo los datos que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudieran afectar a la intimidad personal. Se entregará en un plazo no superior a 10 días desde su formulación.

Artículo 12. Causas de denegación.

1.Las solicitudes de autorización para la prestación del servicio en la modalidad de trabajo no presencial se denegarán por alguna de las siguientes causas:

a)Por no reunir el Departamento de adscripción de la persona solicitante los requisitos objetivos previstos en el artículo 5.

b)No reunir la persona empleada los requisitos establecidos en el artículo 6.

c)No haber cumplido la persona empleada los resultados establecidos en el anterior periodo de teletrabajo.

2. *Acreditada la concurrencia de alguna de las causas señaladas en el apartado 1, el órgano competente en materia de personal dictará resolución motivada de denegación de la solicitud de teletrabajo.*

Artículo 13. Competencias.

1. *Son órganos competentes para emitir la propuesta de resolución y para la determinación de las tareas, funciones y objetivos a desempeñar bajo la modalidad de teletrabajo, las Jefaturas de Servicio u órganos asimilados designados por la Alcaldía.*

2. *Son órganos competentes para la autorización del teletrabajo la Alcaldía u Órgano que esta determine.*

3. *El órgano competente para la resolución de las dudas de interpretación, así como la vigilancia del cumplimiento del presente Reglamento es la Comisión Paritaria del Acuerdo-Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Soto del Real.*

Artículo 14. Criterios preferentes de autorización.

1. *Cuando hubiera varios empleados o empleadas públicas que deseen prestar el servicio mediante teletrabajo y reúnan los requisitos previstos en este Reglamento, pertenezcan a la misma unidad orgánica y por cuestiones de organización administrativa no fuera posible autorizar todas las solicitudes de dicha modalidad de trabajo, se valorarán las siguientes circunstancias, previa comprobación de su acreditación, y clasificadas en los grupos que se establecen a continuación:*

a) Grupo 1:

- *Empleadas víctimas de violencia de género.*
- *Personal empleado público con discapacidad que presente movilidad reducida, acreditada conforme a lo previsto en el anexo 2 del Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad.*
- *Personal en procesos de recuperación por enfermedad muy grave y tratamientos oncológicos.*
- *Empleadas públicas embarazadas.*

b) Grupo 2:

- *El cuidado de hijos o hijas de 0 a 3 años.*
- *Familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con discapacidad, dependientes o con enfermedad grave que requieran cuidado directo, continuo y permanente.*
- *Familias monoparentales.*

c) Grupo 3:

- *El cuidado de hijo/as de 3 años y un día a 14 años.*

d) Grupo 4:

Resto de empleados/as públicos.

FECHA DE FIRMA: 27/01/2023
HASH DEL CERTIFICADO: 68D57A70878DF389B51F33AD77A03C8CF3E67E48CD296062D86E0E729057713265095613C763E46

PUESTO DE TRABAJO:
Alcalde/a
SECRETARIO

NOMBRE:
BARRADO OLIVARES, NOELIA
PEREZ URZARNA, FERNANDO



Firmado Digitalmente en el Ayuntamiento de Soto del Real - <https://sede.aytosotodelreal.es> - Código Seguro de Verificación: 28880IDOC28FB8456FF08D034D87

2.Como criterio de desempate, el personal que se encuentre en alguna de las situaciones descritas en el grupo 1 tendrá preferencia respecto del personal que se encuentre en alguna de las circunstancias descritas en los demás grupos.

3.En caso de haber más de una persona solicitante en la misma unidad orgánica en las situaciones establecidas en los grupos 2, 3 y 4, y no pudiendo autorizarse a todos ellos la prestación de servicios en régimen de teletrabajo, se establecerá un sistema de rotación obligatoria entre ellos con periodicidad semestral.

4.En el caso de que concurren alguna de las circunstancias previstas en este artículo en personal empleado público que sean cónyuges, parejas de hecho o parejas estables no casadas sólo se podrá autorizar la prestación de servicios mediante teletrabajo a uno de ellos.

Artículo 15. Documento de compromisos.

1.El documento de compromisos es el instrumento, cuyo modelo figura en el Anexo II de este Reglamento, en el que se formalizan las obligaciones que la persona empleada pública y la persona responsable de la supervisión adquieren en relación con la prestación de servicios durante las jornadas en régimen de teletrabajo.

2.Su contenido deberá ser establecido entre la persona responsable de la supervisión y la persona empleada pública y sometido posteriormente a informe favorable de la Alcaldía u Órgano designado al efecto. La eficacia de la resolución de autorización del teletrabajo quedará vinculada al cumplimiento de su contenido y el documento de compromisos permanecerá vigente mientras lo esté dicha resolución.

3.El documento de compromisos figurará como anexo a la resolución por la que sea autorizada la prestación de servicios en régimen de teletrabajo.

4.El documento de compromisos contendrá los siguientes extremos:

a)La ubicación del puesto de teletrabajo.

b)La fijación del periodo mínimo de interconexión que deberá coincidir con el horario de presencia obligada, que se reflejará mediante el concepto de fichaje del a través del acceso remoto del Autoservicio del Empleado.

c)La descripción de la forma de organización del trabajo, así como el compromiso de mantener permanentemente actualizado el plan individual de teletrabajo.

d)Porcentaje y distribución entre trabajo a presencial y teletrabajo, quedando clarificado el tiempo de desconexión digital.

f)La determinación de las jornadas que se prestarán bajo la modalidad de teletrabajo, podrán distribuirse de modo uniforme durante la vigencia de la autorización o no uniforme.

g)Características del equipo informático y aplicaciones técnicas puestas a disposición del trabajador.

h)Horario de trabajo.

- i) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad.*
- j) Medios de control de la actividad por parte del Ayuntamiento.*
- k) Procedimiento a seguir en caso de dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del teletrabajo.*
- l) Instrucciones en materia de protección de datos y seguridad de la información específicamente aplicables al teletrabajo.*
- m) Compromiso de utilización de los mecanismos de control horario que permita el control del inicio y finalización de la jornada.*

5. El documento de compromisos podrá modificarse en virtud de lo previsto en el apartado 8 del artículo 9 o en aplicación de lo dispuesto en la disposición adicional primera de este reglamento.

6. De los resultados de este seguimiento se dará cuenta periódicamente al órgano de personal del que dependen las personas empleadas públicas.

Artículo 16. Informe individual de teletrabajo.

1. El Informe individual de teletrabajo, cuyo modelo figura en el Anexo III de esta orden, es el instrumento de seguimiento y control telemático de la actividad de la persona empleada pública que presta servicios durante la modalidad de teletrabajo.

2. Este documento deberá mantenerse permanentemente actualizado.

Se cumplimentará semanalmente y recogerá las progresiones efectuadas por la persona empleada.

3. El responsable de la unidad orgánica deberá refrendar el plan individual de teletrabajo quincenalmente. Asimismo, dicho documento podrá ser requerido en cualquier momento por la Alcaldía u Órgano designado por ésta y por la Comisión Paritaria.

Artículo 17. Derechos y deberes.

1. Las personas que prestan sus servicios en la modalidad de teletrabajo no sufrirán perjuicio alguno en sus condiciones laborales, incluyendo tiempo de trabajo, retribuciones, estabilidad en el empleo, formación y promoción profesional y desconexión digital por el hecho de desarrollar su actividad parcialmente a distancia.

2. El personal que preste servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, recogidos en la normativa vigente que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales y de protección de datos que resulte de aplicación.

3. El teletrabajo será compatible con los supuestos de reducción de jornada y flexibilidad establecidos en la normativa vigente.

4.El Ayuntamiento estará obligado a evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, edad, antigüedad o grupo profesional o discapacidad, de las personas trabajadoras que presten servicios mediante la modalidad del teletrabajo, asegurando la igualdad de trato y la prestación de apoyos, y realizando los ajustes razonables que resulten procedentes.

Artículo 18. Suspensión temporal.

1.La autorización para la prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo podrá suspenderse temporalmente por circunstancias sobrevenidas que afecten a la persona empleada o a las necesidades organizativas que justifiquen la medida.

Son circunstancias sobrevenidas aquellas que no pudieron ser tenidas en cuenta en el momento de autorizarse el teletrabajo pero que no se encuentran incluidas dentro de las causas de pérdida de efectos de la autorización de teletrabajo previstas en el artículo 17.

La autorización para la prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo quedará suspendida para todo el personal en caso de convocatoria de huelga.

2.En la tramitación del procedimiento se dará audiencia a la persona afectada. Acreditadas las circunstancias justificativas, el órgano competente en materia de personal dictará resolución motivada de suspensión de la autorización, en la que se señalará el plazo de suspensión.

3.El período de tiempo durante el que la autorización de teletrabajo se encuentre suspendida no será computable a efectos del período máximo para el que éste hubiese sido autorizado.

4.Finalizada la suspensión, el periodo autorizado en teletrabajo se entenderá ampliado por un periodo igual a la duración de la suspensión.

Artículo 19. Revocación automática por la Administración y finalización por el personal.

1.La autorización de prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo podrá quedar sin efecto automáticamente por las siguientes causas:

- a)Por necesidades organizativas debidamente justificadas.
- b)Por el transcurso del plazo establecido, salvo prórroga.
- c)Por incumplimiento de las funciones, tareas y objetivos establecidos.
- d)Por modificación sustancial de las funciones o tareas desempeñadas por la persona empleada pública.
- e)Por mutuo acuerdo entre la persona empleada pública y la Administración.
- f)Por cese en el puesto de trabajo de la persona empleada pública. La persona que le sustituya deberá presentar la correspondiente solicitud si desea prestar servicios bajo la modalidad de teletrabajo.

En la tramitación del procedimiento se dará audiencia a la persona afectada. Acreditada la concurrencia de alguna de las causas señaladas en este apartado, los órganos competentes en

materia de personal previstos en el artículo 11.2 dictarán resolución motivada de revocación de la autorización para la prestación del servicio en la modalidad de trabajo no presencial.

2. Cuando concurren causas justificativas, la persona empleada pública podrá solicitar la finalización de la modalidad de teletrabajo antes de la fecha de fin prevista, comunicándolo con una semana de antelación. Acreditada la causa alegada, el órgano competente en materia de personal dictará resolución motivada de finalización de la prestación del servicio en la modalidad de trabajo no presencial.

Artículo 20. Incorporación a la modalidad presencial.

A la finalización de la prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo, la persona empleada se incorporará a la modalidad presencial con el régimen de jornada vigente en el momento de la reincorporación de la prestación del servicio de manera presencial.

Artículo 21. Prevención de riesgos laborales

1. El servicio de prevención de riesgos laborales facilitará a la persona empleada que vaya a desempeñar el trabajo en modalidad de teletrabajo, formación sobre las medidas previstas e indicaciones de cómo debe acondicionar su puesto de teletrabajo, poniendo a disposición instrucciones básicas sobre prevención de riesgos laborales en los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos, así como recomendaciones ergonómicas y sobre la organización del trabajo, el diseño del puesto o el mantenimiento de hábitos saludables, entre otras. Se pondrá a disposición en el portal del empleado y se anejará al presente acuerdo como parte de este.

Una vez recibida dicha formación, el personal que vaya a prestar el servicio en la modalidad de teletrabajo deberá cumplimentar con carácter previo a su inicio, un cuestionario de autocomprobación en materia de prevención de riesgos laborales para el puesto facilitado por el servicio de prevención.

2. Las personas empleadas públicas acogidas a la modalidad de teletrabajo deberán aplicar en todo caso las medidas e indicaciones establecidas en la evaluación de riesgos, así como la formación e información obligatoria facilitada por el Servicio de Prevención. No obstante, el Servicio de Prevención les proporcionará asistencia y asesoramiento cuando lo precisen.

Artículo 22. Formación.

1. El Ayuntamiento de Soto del Real organizará acciones formativas para el personal empleado público, sobre los conocimientos que resulten necesarios para poder desarrollar tareas en modalidad de teletrabajo, así como en aspectos de seguridad informática y protección de datos.

Artículo 23. Comisión Paritaria de seguimiento del teletrabajo.

1. La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones en esta materia:

a) Estudiar las incidencias que le hagan llegar y dictar instrucciones para su resolución.

b) Realizar estudios y análisis sobre la implantación y el desarrollo de la prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo, para lo que recabará la información necesaria, y propondrá medidas de mejora basadas en las conclusiones de éstos

Disposición adicional primera. Circunstancias de extraordinaria y urgente necesidad de interés público.

En casos de extraordinaria y urgente necesidad y/o por razones de interés público legalmente acreditadas, la Alcaldía podrá acordar, previa negociación colectiva, la prestación de servicios bajo la modalidad de teletrabajo al personal empleado público incluido en el ámbito de aplicación que no esté en ese momento prestando servicios en régimen de teletrabajo y aunque no se reúnan los requisitos previsto en los artículos 5 y 6, debiendo formalizarse, igualmente, el correspondiente documento de compromisos y el plan individual de teletrabajo.

Disposición transitoria primera. Régimen de las autorizaciones existentes.

1. El personal que, a la entrada en vigor de este Reglamento, se encuentre en régimen de teletrabajo por la situación generada a causa de la COVID-19, podrá permanecer en esta modalidad un máximo de 1 mes contado desde el día siguiente al de su entrada en vigor. No obstante, su continuidad estará condicionada a la formalización del correspondiente documento de compromisos en el plazo máximo de un mes contado desde la mencionada entrada en vigor, así como al cumplimiento de las obligaciones relacionadas en el mismo.

Continúa la Sra. Gutiérrez Riestra manifestando que se trata de un reglamento consensuado con los Sindicatos, agradeciéndoles sus aportaciones.

La Sra. Gallego Núñez del PP:

- *Prevención de riesgos laborales más adelante en la página 13 dice: (Una vez recibida dicha formación, el personal que vaya a prestar el servicio den la modalidad de teletrabajo deberá cumplimentar con carácter previo a su inicio, un cuestionario de autocomprobación en materia de prevención de riesgos laborales para el puesto facilitado por el servicio de prevención)*
- *No se autorizarán las solicitudes del personal empleado público que desarrolle funciones y tareas con las siguientes características: a) Funciones y tareas de oficinas de registro y atención e información a la ciudadanía, de carácter presencial.*
- *6. En caso de que exista cualquier problema técnico que impida el trabajo en el domicilio y no pueda ser solucionado en el día, la persona interesada deberá reincorporarse al centro de trabajo al día siguiente, reanudando el ejercicio en la modalidad de teletrabajo cuando se haya solucionado el mencionado problema técnico.*
- *El ayuntamiento compensará a través del FAS el gasto derivado de la adquisición de mobiliario para adecuar el espacio de teletrabajo.*
- *La jornada a realizar en la modalidad de teletrabajo será la acordada en comisión paritaria que determine la jornada efectiva anual con carácter general y horario del Ayuntamiento de Soto del Real.*



Por el Sr. López Mingorance de Ciudadanos se expresan las siguientes dudas:
No cree que sea positivo el teletrabajo.
Puede perjudicar y perjudica a los ciudadanos
Sólo facilita el trabajo a los empleados.
El teletrabajo tiene su razón de ser en la distancia del lugar de residencia al centro de trabajo.
Tiene dudas que con el trabajo se rinda más.
También sería necesario un sistema de evaluación.
Por todo ello anuncia su abstención.
La Sra. Jurado Macho de Vox está de acuerdo con lo ya manifestado.
También se dijo que habría una persona que se encargaría de controlar el trabajo realizado.

Nuevamente la Sra Gutiérrez Riestra informa que será cada jefe de departamento el que controle el trabajo realizado.
Habrá que hacer una evaluación al cabo del primer año.
Hay varios mecanismos de control.
Por lo que a los riesgos laborales se refiere fue objeto de debate en las comisiones.
No están obligados a seguir la normativa estatal.
Se hace un curso previo y cada trabajador tiene que informar y notificar que reúne los requisitos.
Por lo que se refiere a la reincorporación por problemas técnicos, también se da cuando el trabajo es presencial, ya que hasta que no viene el técnico no se puede continuar.
Todo ordenador que esté en casa es una VPN que está conectado a la red municipal.
Es inviable el pago de los consumibles del domicilio del funcionario.
Por lo que a la jornada laboral se refiere y flexibilidad: al inicio del año se fijarán los días de teletrabajo y jornada.
Una vez más el Sr. López Mingorance señala que hay unos conceptos en la nómina de personal como el transporte que habría que regularizar.
Insiste en el perjuicio que se causa a los vecinos.
La Sra. Jurado Macho manifiesta que nada se dijo de la duplicidad de los ordenadores.
Nuevamente la Sra. Gutiérrez Riestra señala que los ordenadores personales no pueden utilizarse.
En cuanto al teléfono el funcionario o empleado se lleva el del trabajo a casa.
Finalmente la Sra. Alcaldesa manifiesta:
El teletrabajo ha facilitado la conciliación familiar
.Lleva mucho tiempo vigente.
Hay que hacer una evaluación
La atención que necesita el vecino no necesariamente es presencial

No es bueno demonizar la herramienta.

Por último, en la nómina no hay ningún concepto asociado al transporte.

Propuesta que es aprobada por 8 votos a favor del PSOE y 5 abstenciones del PP, VOX y C's

8ª I PLAN DE IGUALDAD AYUNTAMIENTO DE SOTO DEL REAL

Por la Sra. París Cornejo del PSOE, propone a la Corporación aprobar la siguiente PROPUESTA AL PLENO DEL AYUNTAMIENTO DE SOTO DEL REAL

Dando cumplimiento al objetivo aprobado por unanimidad de toda la corporación, en el Pleno de 22 de julio de 2021.

Dª. María París Cornejo, como concejala delegada de Igualdad del Ayuntamiento de Soto del Real, viene a formular para su aprobación la siguiente propuesta:

La aprobación de ambos planes de igualdad, en los que se incluye un diagnóstico y se concretan las acciones a desarrollar, asignando responsables, medios y plazos, en el periodo de vigencia de 4 años de 2022 a 2026.

El primer Plan de igualdad de género para la ciudadanía de Soto del Real: con el objetivo de promover la integración de la igualdad de género en los programas, proyectos y actividades que se desarrollen desde el Ayuntamiento de Soto del Real, centrándose principalmente en la sensibilización de la población, la corresponsabilidad y conciliación personal, laboral y familiar, la lucha contra la violencia contra las mujeres, la participación de las mujeres en la vida pública y la promoción de la educación en igualdad como motor de cambio para erradicar los roles y estereotipos sexistas que perpetúan las desigualdades entre mujeres y hombres.

El primer Plan de igualdad de género del Ayuntamiento de Soto del Real: cuyo objetivo es lograr la igualdad real y efectiva entre las empleadas y empleados del Ayuntamiento de Soto del Real, logrando un mayor nivel de equidad, mejorando sus condiciones de trabajo y la calidad de este.

Cada uno de estos planes contiene una serie de ejes y medidas que permiten, su aplicación, seguimiento y evaluación.

PRIMER PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DEL AYUNTAMIENTO DE SOTO DEL REAL

1. INTRODUCCIÓN.....	27
JUSTIFICACIÓN JURÍDICA	27
AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA	31
AGENTES CON IMPLICACION EN EL PLAN	31
2. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	32
2.1. Sobre la descripción de la plantilla.....	32
Gráfico 1. Distribución de la plantilla según sexo	33

	Tabla 1. Distribución de la plantilla por sexo y grupos de edad.....	34
	Tabla 2. Distribución de la plantilla por sexo y antigüedad (*).....	34
	Tabla 3. Distribución de la plantilla por sexo y áreas-departamentos.....	35
2.2.	Sobre el acceso al empleo	36
2.3.	Sobre la clasificación profesional.....	36
	Tabla 4. Distribución de la plantilla por sexo y vínculo contractual.....	37
	Tabla 5. Distribución de la plantilla por sexo y grupo de titulación (personal funcionario, personal laboral y corporación política).....	37
	Tabla 6. Distribución de la plantilla por sexo, escala y grupo de titulación (personal funcionario).....	37
	Tabla 7. Distribución de la plantilla por sexo y grupo de responsabilidad.....	39
2.4.	Promoción profesional	40
	Tabla 8. Distribución de la plantilla por sexo que han ascendido de nivel, categoría profesional y departamento	40
2.5.	Formación	40
	Sobre la formación interna de mujeres y hombres trabajadores del Ayuntamiento de Soto del Real.....	41
	Gráfico 2. Distribución del personal del Ayuntamiento que ha participado en formación interna en el año 2021	41
	Tabla 9. Distribución de horas de formación y asistencia de mujeres y hombres a lo largo del 2021.....	41
	Tabla 10. Distribución de la formación interna realizada por según horas de los cursos y las horas de asistencia.....	42
	Sobre la formación externa de mujeres y hombres trabajadores del Ayuntamiento de Soto del Real.....	42
	Gráfico 3. Distribución del personal del Ayuntamiento que ha participado en formación externa en el año 2021.....	42
	Tabla 11. Distribución de formación externa realizada por mujeres y hombres a lo largo del 2021.....	43
	Tabla 12. Distribución de la formación según ayudas, permisos, jornada y sexo.....	44
2.6.	Retribución salarial	44
	Tabla 13. Distribución de la plantilla por sexo y retribución salarial mensual.....	45
	Gráfico 4. Estructura salarial según grupo de titulación en el año 2021	45
2.7.	Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:.....	46



2.8.	Salud laboral.....	48
	Tabla 14. Distribución de la plantilla por sexo y bajas laborales 2021.	48
2.9.	Sobre acoso sexual y el acoso por razón de sexo	48
2.10.	Conclusiones	50
3.	LINEAS DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	51
	LÍNEA 1. GESTIÓN LOCAL DE LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO	51
	LÍNEA 2. IGUALDAD EN LOS RECURSOS HUMANOS DE LA CORPORACION LOCAL	53
	LÍNEA 3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR.....	54
	LÍNEA 4: SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO	55
	LÍNEA 5: COMUNICACIÓN PARA LA IGUALDAD	56
4.	PROCESO DE IMPLEMENTACION, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	56

1. INTRODUCCIÓN

El Ayuntamiento de Soto del Real en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIHM) y manifestando explícitamente su voluntad de incorporar los principios igualitarios en la cultura laboral y de organización de su consistorio, ha emprendido la tarea de desarrollar un Plan de Igualdad Laboral para el conjunto de trabajadoras y trabajadores de esta administración local, incorporando la perspectiva de género en el ámbito organizativo y de funcionamiento interno, para contribuir así a la construcción de una sociedad más justa e igualitaria.

El Plan de Igualdad es un instrumento eficaz cuyo objetivo es lograr la igualdad real y efectiva entre las empleadas y empleados del Ayuntamiento de Soto del Real, logrando un mayor nivel de equidad, mejorando sus condiciones de trabajo y la calidad de este.

JUSTIFICACIÓN JURÍDICA

Las administraciones públicas están obligadas a respetar la igualdad entre mujeres y hombres a tenor del mandato constitucional y de las leyes vigentes. Este mandato queda recogido,

FECHA DE FIRMA: 27/01/2023
 HASH DEL CERTIFICADO: 68D57A70878DF389B51F33AD77A03C8CF3E67E48CD296062D86E0E729057713265095613C763E46
 Código Seguro de Verificación: 28880IDOC28FB8456FF08D034D87

PUESTO DE TRABAJO:
 Alcaldesa
 SECRETARIO

NOMBRE:
 BARRADO OLIVARES, NOELIA
 PEREZ URZARNA, FERNANDO



Firmado Digitalmente en el Ayuntamiento de Soto del Real - <https://sede.aytosotodelreal.es> - Documento Digitalmente Firmado

entre otras normativas, en la **Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**¹ (TREBEP) que indica:

“1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo”.

Además, la Constitución Española, propugna como uno de los derechos fundamentales del ordenamiento jurídico la igualdad en los artículos 1.1, 9.2 y 14. Así mismo contamos en nuestro ordenamiento jurídico con:

- ✓ Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- ✓ Ley 30/2003 de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno, supone la modificación en los artículos 22 y 24 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.
- ✓ Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género
- ✓ Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género.
- ✓ El Pacto de Estado Contra la Violencia de Género, aprobado en diciembre 2017.

¹ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Art. 85, nº 1, 2 párrafo).

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante TREBEP). La Disposición adicional séptima del texto refundido incluye la obligatoriedad de todas las Administraciones Públicas a elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

- ✓ **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

Según su propia exposición de motivos el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. (...) Resulta necesaria, en efecto, una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla.

Encontramos por tanto la razón de ser de la Ley en la existencia de manifestaciones de discriminación por razón de sexo en nuestra sociedad, tanto directas como indirectas.

El **artículo 46 de Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIHM), define el Plan de Igualdad como un:

“un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”.

En cuanto a su **implicación en la Administración Local**, la Ley se refiere a la generalidad de las políticas públicas en España, tanto estatales como autonómicas y locales. Así establece en su **Artículo 14** los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

1. *El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.*
2. *La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.*
3. *La colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones Públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.*
4. *La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.*
5. *La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género.*

6. *La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva.*
7. *La protección de la maternidad.*
8. *El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar así como el fomento de la corresponsabilidad.*
9. *El fomento de instrumentos de colaboración entre las distintas Administraciones Públicas y los agentes Sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.*
10. *El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares.*
11. *La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.*
12. *Todos los puntos considerados en este artículo se promoverán e integrarán de igual manera en la política española de cooperación internacional para el desarrollo.*

Además, esta Ley establece una batería de iniciativas para eliminar la discriminación en diferentes ámbitos que tienen incidencia, tanto en la organización interna de las Entidades locales como en sus políticas.

A **nivel autonómico**, ya en el año 1983 con la aprobación de Estatuto de Autonomía de la Comunidad de Madrid, dice expresamente:

“promoción de la igualdad respecto a la mujer que garantice su participación libre y eficaz en el desarrollo político, social, económico y cultural”.

Pero además contamos con las siguientes leyes y políticas públicas de igualdad y violencia de género:

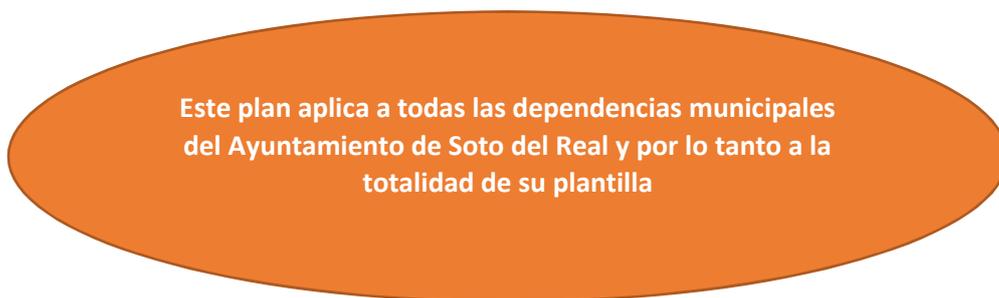
- ✓ Ley 5/2005 de 20 de diciembre, contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid.
- ✓ Estrategia Madrileña contra la Violencia de Género 2016- 2021.
- ✓ Estrategia Madrileña contra la Trata de Seres Humanos con fines de Explotación Sexual 2016-2021.
- ✓ Estrategia Madrileña para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2018-2021. Prórroga 2022

En **ámbito local** la **Ley 7/1985, de 2 de abril**, Reguladora de las Bases del Régimen Local en su artículo 25.2 punto o) dice lo siguiente:

“El Municipio ejercerá en todo caso como competencias propias, en los términos de la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas, en las siguientes materias: o) Actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres así como contra la violencia de género”.

AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Este Plan de Igualdad se aplicará a la plantilla de personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Soto del Real, en todas sus formas tanto de carácter fijo como temporal.



Tendrá una vigencia de 4 años (2022-2026) desde su aprobación, y su inicio se producirá en el momento en que, con acuerdo firmado previo de la Comisión de Igualdad (representación paritaria por parte de sindicatos y representación del equipo de gobierno) sea aprobado mediante firma por el Pleno Municipal (o Junta de Gobierno).

AGENTES CON IMPLICACION EN EL PLAN



Este documento que se presenta contiene una serie de medidas dirigidas al personal que trabaja en este Ayuntamiento, junto con actuaciones encaminadas a la transformación de la cultura organizacional, para que la igualdad entre mujeres y hombres sea un pilar fundamental de las relaciones laborales, del trabajo que se realiza desde la institución y de la forma de presentarnos, como institución, ante la ciudadanía.

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Se ha trabajado con datos de carácter cuantitativo facilitados por el departamento de recursos humanos respecto a cuestiones como, por ejemplo, categorías profesionales, puestos de trabajo, tipos de vinculación contractual, conciliación, retribuciones, formación, etc. Esta información facilitada ha sido complementada para tener una visión del personal técnico municipal, utilizando datos cualitativos obtenidos con la organización de un taller diagnóstico y consulta a 15 informantes clave del personal técnico municipal del Ayuntamiento, realizada durante el mes septiembre a noviembre de 2021.

A continuación, se presentan las principales conclusiones del diagnóstico de situación del Ayuntamiento de Soto del Real en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres, por área de análisis².

Las áreas de análisis objeto de diagnóstico, y que están establecidas tanto en la Ley Orgánica 3/2007, tras su modificación por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, son las siguientes:

- a) Proceso de selección y contratación; b) Clasificación profesional; c) Formación; d) Promoción profesional; e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres; f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; g) Infrarrepresentación femenina; h) Retribuciones; i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

2.1. Sobre la descripción de la plantilla

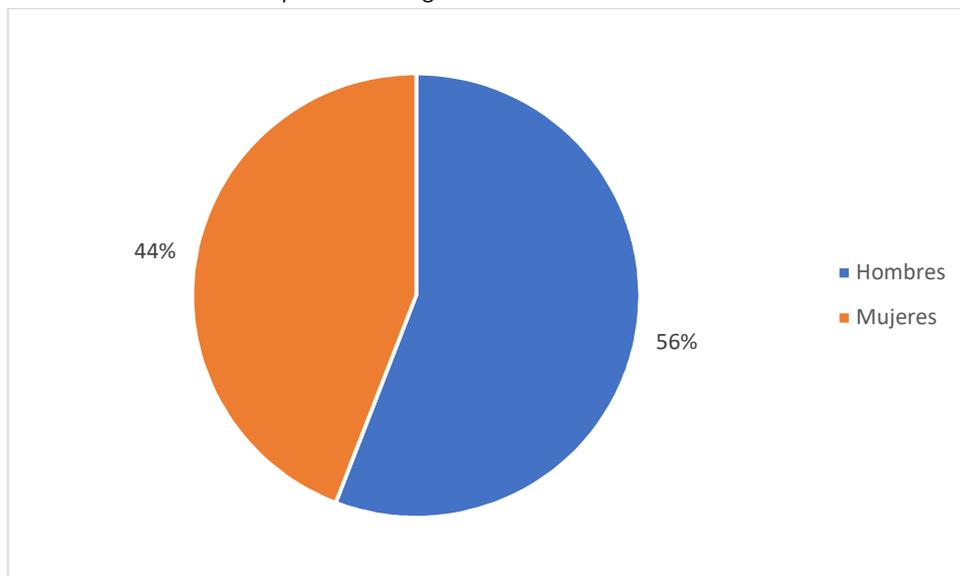
En la actualidad, en el momento de realizar el diagnóstico, el Ayuntamiento de Soto del Real tiene un total de **77 personas en su plantilla, de las cuales 34 son mujeres y 43 son hombres**. Lo que supone en términos de la Ley Orgánica 3/2007, que estamos ante una administración pública con presencia equilibrada de mujeres y hombres, aunque con una tendencia hacia la masculinización.

Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada.

² La fuente de información de todos los datos ha sido facilitada por el Area de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Soto del Real y con la interlocución de la representante sindical del Sindicato Progreso. A partir de eso datos se muestran las tablas y gráficos sobre distintas dimensiones del diagnóstico.

A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

Gráfico 1. Distribución de la plantilla según sexo



Atendiendo a la **edad** de la plantilla observamos un **grado de envejecimiento**: el 48% tiene 50 o más años. No hay plantilla menor de 30 años trabajando en el ayuntamiento. Por grupos de edad, la presencia de las mujeres es mayoritaria en el intervalo de quienes tienen entre 50 a 59 años, mientras que en el caso de los hombres es en el intervalo más joven de 40 a 49 años.

HASH DEL CERTIFICADO:
68D57A70878DF389B51F33AD77A03C8CF3E67E4
8CD296062D86E0E729057713265095613C763E46

FECHA DE FIRMA:
27/01/2023
27/01/2023

Código Seguro de Verificación: 28880IDOC28FB8456FF08D034D87

PUESTO DE TRABAJO:
Alcalde/a
SECRETARIO

NOMBRE:
BARRADO OLIVARES, NOELIA
PEREZ URIZARNA, FERNANDO

Firmado Digitalmente en el Ayuntamiento de Soto del Real - <https://sede.aytosotodelreal.es>



Tabla 1. Distribución de la plantilla por sexo y grupos de edad

Edad	Mujeres		Hombres		Total	
	N	%	N	%	N	%
30-39	5	15	7	16	12	16
40-49	10	29	18	42	28	36
50-59	13	38	13	30	26	34
60-65	6	18	4	9	10	13
65+	0	0	1	2	1	1
Total	34	100%	43	100%	77	100%

Tabla 2. Distribución de la plantilla por sexo y antigüedad (*)

Antigüedad	Mujeres		Hombres		Total		%mujeres/antigüedad
	N	%	N	%	N	%	
Menos de 1 año	7	21	3	7	10	13	70
1 a 4 años	2	6	5	12	7	9	29
De 5 a 10 años	5	15	8	19	13	17	38
De 11 a 19 años	12	35	17	40	29	38	41
De 20 a 29	2	6	9	21	11	14	18
De 30 o más años	6	18	1	2	7	9	86
Total	34	100	43	100	77	100	44

En el conjunto de la plantilla, el 38% tiene una antigüedad de entre 11 y 19 años, entre las mujeres supone el 35% y entre los hombres del 40%. La contratación reciente de mujeres ha sido mayor que en el caso de los hombres.

Respecto a la distribución de mujeres y hombres por áreas municipales se puede observar en la tabla 4³ la segregación ocupacional, áreas como seguridad ciudadana, urbanismo y deporte

³ Para la construcción de esta tabla se ha optado por tomar de referencia las áreas de cada concejalía y servicios municipales, a saber:

1. Bienestar social: servicios sociales y personas mayores.
2. Cultura: Administración general de actividades culturales, biblioteca, escuela de música y el archivo municipal.
3. Deportes: Administración general de todas las actividades deportivas del municipio
4. Desarrollo local: desarrollo local, empleo, turismo y comercio; oficina de atención al consumo
5. Educación: Centros educativos públicos del municipio y servicios complementarios.
6. Hacienda y Recursos humanos: contratación, transparencia, administración y servicios internos del Ayuntamiento



con mayor presencia de hombres, mientras que entre las mujeres el 59% de ellas están en el área de recursos humanos, o el peso que tienen en el área de cultura.

Tabla 3. Distribución de la plantilla por sexo y áreas-departamentos

	Mujeres		Hombres		Total		%mujeres/áreas-departamento
	N	%	N	%	N	%	
Bienestar social	0	0	0	0	0	0	0
Cultura	4	12	1	2	5	6	80
Deportes	4	12	8	19	12	16	33
Desarrollo local	1	3	0	0	1	1	100
Educación	0	0	2	5	2	3	0
Hacienda y recursos humanos	20	59	7	16	27	35	74
Juventud e infancia	0	0	1	2	1	1	0
Medio ambiente	0	0	2	5	2	3	0
Medios de comunicación	0	0	0	0	0	0	0
Participación ciudadana	0	0%	0	0%	0	0%	0%
Sanidad	0	0%	0	0%	0	0%	0%
Seguridad ciudadana	2	6%	13	30%	15	19%	13%
Urbanismo	3	9%	9	21%	12	16%	25%
Total	34	100%	43	100%	77	100%	44%

Interesa del análisis de estos datos es, sin duda, la existencia de esos espacios que continúan funcionando a través de los estereotipos que masculinizan o feminizan determinadas actividades laborales.

7. Juventud e infancia: Centros infanto juveniles y administración general de todas las actividades infanto-juveniles del municipio.
8. Medio ambiente: sostenibilidad ambiental, eficiencia energética y gestión del agua.
9. Medios de comunicación: comunicación, tecnología de la información y transición digital.
10. Participación ciudadana
11. Sanidad: centro de salud municipal
12. Seguridad ciudadana: Policía Local y Protección civil
13. Urbanismo: obras, servicios e infraestructura, urbanizaciones, mantenimiento de edificios municipales, parques y jardines.



Por último y en relación con la **representación legal de los y las trabajadoras**, cuenta 4 personas que ostentan el cargo de ser delegadas sindicales de personal laboral: 2 hombres y 1 mujer. Luego hay un hombre que es delegado sindical de personal funcionario.

1. Central Sindical Independiente y de funcionarios
2. Progresía Sindicato

Respecto a la regulación de las condiciones laborales, el Acuerdo-Convenio vigente es desde el 2008, ya que actualmente se está en proceso de negociación – aprobación.

1.2. Sobre el acceso al empleo

La selección y contratación del personal para trabajar en el ayuntamiento esta canalizada con las siguientes premisas:

- Oferta de Empleo Público (OEP). Como su nombre indica, se trata de un documento que marca las necesidades de recursos humanos que va a presentar la Administración Pública en un periodo de tiempo determinado.
- A través de ayudas y subvenciones
- Cubrir vacantes
- Programas de empleo
- Estabilización del empleo temporal

Como estrategias de reclutamiento se utiliza la gestión directa por el área de recursos humanos mediante la oposición, el concurso, y el concurso oposición. Las estrategias principales que utiliza la organización para la realización de procesos de selección son el concurso de méritos y la realización de pruebas selectivas y exámenes, y/o oposición. Para las categorías E, C1, C2, A2, A1 el acceso al cuerpo del funcionariado está regulado mediante oposición, concurso, y concurso oposición. Para el personal Laboral lo que establezca el convenio colectivo. Los criterios de selección que se aplican dependen de la plaza vacante; se requiere la titulación académica necesaria y la superación del proceso selectivo. No se aplican criterios de selección personales. como Administración Pública, el Ayuntamiento provee los puestos de trabajo mediante procedimientos basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. No existen barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de las mujeres a la organización, aunque ello no impide una segregación horizontal y vertical de género derivada de la propia segregación social estructural.

1.3. Sobre la clasificación profesional

En lo que respecta a las clases de personal se observa que hay datos casi simétricos de personal funcionario y laboral en el ayuntamiento de Soto del Real, un 48% y un 45% respectivamente.

Tabla 4. Distribución de la plantilla por sexo y vínculo contractual

Vínculo contractual	Mujeres		Hombres		Total		%mujeres/vinculo
	N	%	N	%	N	%	
Personal funcionario	17	50	20	47	37	48	46
Personal laboral	14	41	21	49	35	45	40
Corporación política	3	9	2	5	5	6	60
Tasa de temporalidad	9 de 77		1 de 77		10 de 77		

Entre el personal funcionario de carrera, las mujeres representan el 46% de la plantilla con esa vinculación contractual y el 40% es personal laboral. La tasa de temporalidad es mayor en ellas.

Tabla 5. Distribución de la plantilla por sexo y grupo de titulación (personal funcionario, personal laboral y corporación política)

Grupo titulación	Mujeres		Hombres		Total		%mujeres/grupo
	N	%	N	%	N	%	
A1	2	6	3	7	5	6	40
A2	4	12	1	2	5	6	80
B	1	3	3	7	4	5	25
C1	7	21	14	32	21	27	33
C2	13	39	6	14	19	25	68
E	1	3	9	20	10	13	10
Personal laboral (**)	2	6	6	14	8	10	25
Corporación política	3	9	2	5	5	6	60

(**) Personal laboral sin adscripción a grupo de titulación

De entre las mujeres, el 39% pertenece al grupo de titulación C2, mientras que en el caso de los hombres es en el grupo C1 donde tienen más peso, junto con el grupo E. Ellas tienen peso diferencial en el grupo de titulación A2. Respecto a la escala se aprecia en la tabla 5 la segregación de mujeres y hombres por grado y escala.

Respecto al personal funcionario, mientras que los hombres tienen peso en la escala especial, las mujeres se encuentran mayoritariamente en la escala general de la administración. Habiendo equidad entre los sexos en la escala técnica de habilitación nacional. En este sentido, las mujeres salen fortalecidas cuando los criterios de selección y promoción son objetivos, y rige el principio de capacidad y mérito.

Tabla 6. Distribución de la plantilla por sexo, escala y grupo de titulación (personal funcionario)

Grupo de titulación	Escala			Total
	Administracion	Administracion	Habilitado	



	General		Especial		nacional		
	M	H	M	H	M	H	
A1	0	1	0	0	2	2	5
A2	2	0	0	0	0	0	2
B	0	0	0	0	0	0	0
C1	4	0	2	13	0	0	19
C2	8	2	0	1	0	0	11
E	0	0	0	0	0	0	0
Total	14	3	2	14	2	2	37

Ahora bien, si se toma en cuenta la distribución de mujeres y hombres, independientemente de la escala o el vínculo contractual, sino por grupo de responsabilidad, se observa en la tabla 7 como de las 34 mujeres que trabajan en el ayuntamiento 13 de ellas ocupan puestos de auxiliar administrativas, en el caso de los hombres ocupan puestos de responsabilidad subalterna (17) y de seguridad ciudadana (13). Se aprecia por tanto la segregación ocupacional, la masculinización de la policía local y la feminización de determinados grupos de responsabilidad.

FECHA DE FIRMA: 27/01/2023
 HASH DEL CERTIFICADO: 68D57A70878DF389B51F33AD77A03C8CF3E67E4
 8CD296062D86E0E729057713265095613C763E46

PUESTO DE TRABAJO:
 Alcaldesa
 SECRETARIO

NOMBRE:
 BARRADO OLIVARES, NOELIA
 PEREZ URIZARNA, FERNANDO

Firmado Digitalmente en el Ayuntamiento de Soto del Real - <https://sede.aytosotodelreal.es> - Código Seguro de Verificación: 28880IDOC28FB8456FF08D034D87



Tabla 7. Distribución de la plantilla por sexo y grupo de responsabilidad

Grupo responsabilidad ⁴	Mujeres		Hombres		Total		%mujeres/grupo
	N	%	N	%	N	%	
Concejales/es	6	2	6	3	12	9	50
Directiva	3	9	2	5	5	6	60
Mando intermedio	4	12	2	5	6	8	67
Responsable administrativa y de gestión	1	3	4	9	5	6	20
Administrativa	5	15	1	2	6	8	83
Auxiliar administrativa	13	38	2	5	15	19	87
Técnica	0	0	0	0	0	0	0
Subalterna	3	9	17	40	20	26	15
Seguridad ciudadana	2	6	13	30	15	19	13
Total	34	100	43	100	77	100	44

⁴ Para las categorías que vienen recogidas en la columna de esta tabla sobre “el grupo de responsabilidades” de la plantilla se ha utilizado la referencia metodológica del *I Plan para la igualdad de género en el ámbito del empleo público en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz 2016-2018. Ayuntamiento de Vitoria Gasteiz.*

Cada grupo corresponde a:

1. Función Directiva: Incluye Direcciones y Jefaturas A y B.
2. Mandos Intermedios: Incluye resto de responsables con personas a su cargo, Jefaturas C y D, Responsables de Unidad, Supervisoras/es, Capataces, Encargadas/os, Jefas/es de Equipo, etc.
3. Responsabilidad Administrativa y de Gestión: Incluye Jefaturas Administrativas, Técnicas/os de Administración General, Responsables de Servicios, Coordinadoras/es.
4. Administrativa: Incluye administrativas/os.
5. Auxiliar Administrativa: Incluye auxiliares administrativas/os.
6. Técnica: Incluye Técnicas/os Medias/os y Superiores de la Administración Especial.
7. Subalterna: Incluye personal de oficios, de limpieza, de servicios de información, auxiliares de clínica y enfermería, conserjes, ayudantes, operadoras/es, vigilantes de aparcamiento.
8. Seguridad Ciudadana: Miembros de la Policía Local y del Servicio de Extinción de Incendios

1.4. Promoción profesional

Respecto a la promoción profesional se observa en la tabla 8 que en el último año hay 15 personas que han ascendido de nivel, de éstas 13 son hombres, por lo tanto se aprecia una brecha de género en la promoción profesional.

Si se tiene en cuenta la promoción profesional en el último año pero por categoría profesional han sido 2 personas en la categoría de Seguridad Ciudadana las que han ascendido, siendo éstas hombres.

Según los datos proporcionados por Recursos Humanos del Ayuntamiento, en el resto de las categorías y departamentos no ha habido promoción profesional.

Tabla 8. Distribución de la plantilla por sexo que han ascendido de nivel, categoría profesional y departamento

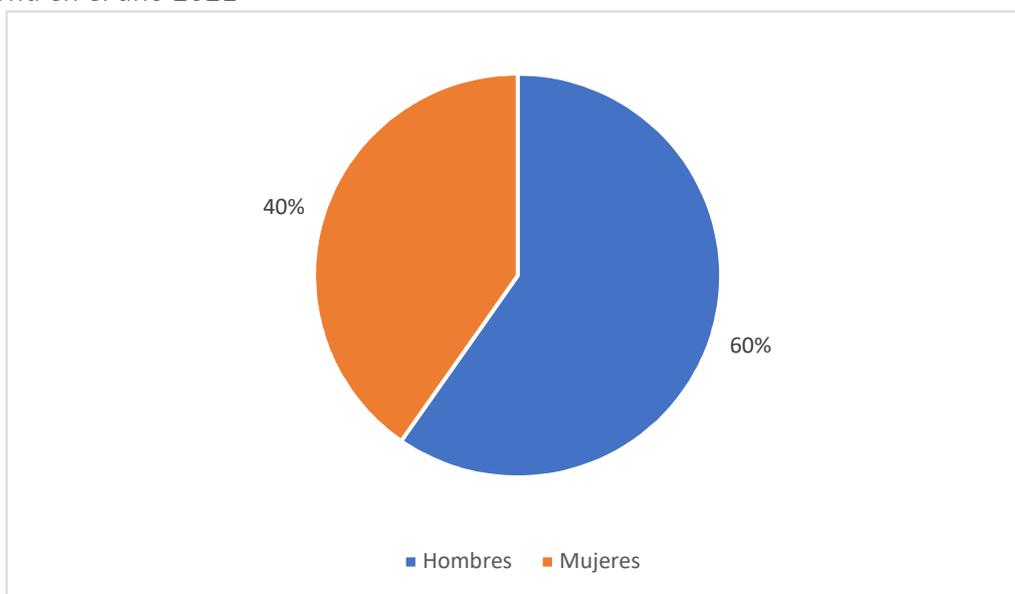
Nº de personas que han ascendido de nivel	Nº de personas	Mujeres	Hombres
		Nº	Nº
En el último año	15	2	13
En el año anterior	0	0	0
Hace dos años	0	0	0
Hace tres años	0	0	0
Hace cuatro años	0	0	0
Nº de personas que en el último año han ascendido de categoría profesional	Nº de personas	Mujeres	Hombres
Función directiva	0	0	0
Mando intermedio	0	0	0
Responsable administrativa y de gestión	0	0	0
Administrativa	0	0	0
Auxiliar administrativa	0	0	0
Técnica	0	0	0
Subalterna	0	0	0
Seguridad ciudadana	2	0	2
Nº de personas que han ascendido de nivel por departamentos/áreas/ servicios	Nº de personas	Mujeres	Hombres
Seguridad Ciudadana	15	2	13

1.5. Formación

Sobre la formación interna de mujeres y hombres trabajadores del Ayuntamiento de Soto del Real.

Según los datos facilitados para la realización de este diagnóstico, a lo largo del año 2021 se han realizado un total de 4 cursos de **formación interna** habiendo participado un total de 67 personas (27 mujeres y 40 hombres), lo que supone que hay un 60% de hombres que recibido formación frente al 40% de las mujeres.

Gráfico 2. Distribución del personal del Ayuntamiento que ha participado en formación interna en el año 2021



El total de horas acumuladas de los 4 cursos y de horas de asistencia a los mismos ha sido de 66 horas, no habiendo diferencia entre mujeres y hombres. Sin embargo, si se tienen en cuenta las horas por cada curso la distribución de asistencia si se aprecian diferencias entre mujeres y hombres, tal y como se ve en la tabla 9. Uno de los cursos de 3 horas de duración su participación y asistencia se da mayormente en el caso de los hombres, 16 frente a 7 mujeres.

Tabla 9. Distribución de horas de formación y asistencia de mujeres y hombres a lo largo del 2021

	Mujeres	Hombres
1. Curso de 30 horas	4	4
2. Curso de 30 horas	0	1
3. Curso de 3 horas	16	19
4. Curso de 3 horas	7	16

Total personas asistencia cursos	27	40
----------------------------------	----	----

Tabla 10. Distribución de la formación interna realizada por según horas de los cursos y las horas de asistencia

Horas de asistencia en los cursos de formación	Total	Mujeres	Hombres
Menos de 10 horas	58	23	35
De 30 a 39 horas	9	4	5

Sobre la formación externa de mujeres y hombres trabajadores del Ayuntamiento de Soto del Real.

En relación con la **formación externa** realizada por el personal del ayuntamiento, según los datos proporcionados, el número de horas dedicadas a la formación fuera de la jornada de trabajo ha sido de 80 horas.

En cuanto al tipo de acción formativa en la tabla 11 figura la distribución por tipo de curso y quienes lo han realizado.

Según consta, las mujeres participan frecuentemente en los cursos de formación. Por lo que cabe señalar que son más las mujeres trabajadoras del Ayuntamiento las que han optado por realizar cursos ofertados desde fuera de la corporación local que los hombres de la plantilla municipal. En este caso el esfuerzo formativo se realiza en esta organización, en mayor proporción por parte de las mujeres. En el sentido inverso sucede con la formación interna donde tienen mayor peso los hombres como se ha visto en el gráfico 2.

Gráfico 3. Distribución del personal del Ayuntamiento que ha participado en formación externa en el año 2021

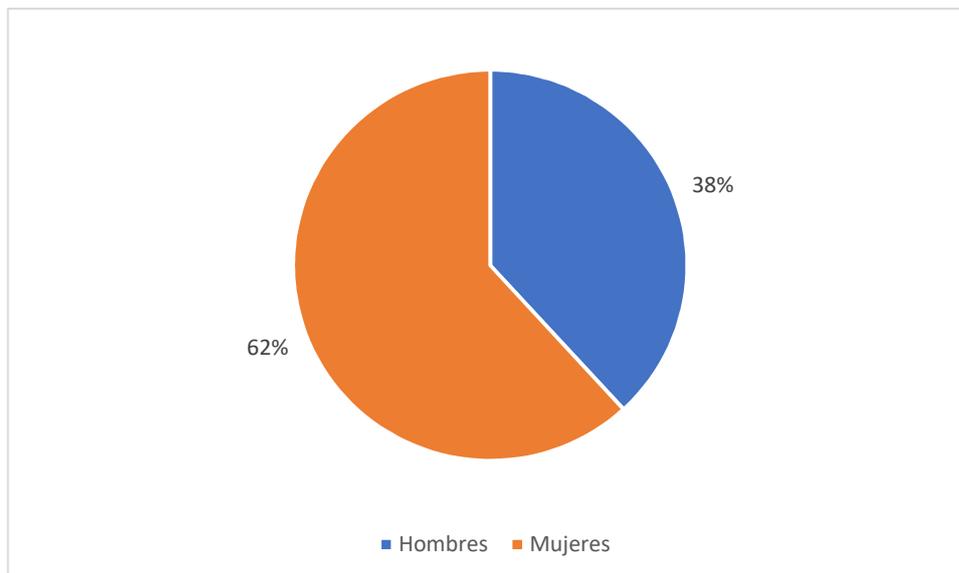


Tabla 11. Distribución de formación externa realizada por mujeres y hombres a lo largo del 2021

Cursos realizados el último año y personas que han participado (Indicar el nombre del curso)	Nº de personas	Mujeres	Hombres
		Nº	Nº
Adolescencia, sexismo y violencia de género	1	0	1
Deporte adaptados personas con discapacidad en infraestructuras y actividades deportivas en Ayuntamientos	1	0	1
Emergencias ambientales, el papel de las EELL	1	0	1
Espacios naturales protegidos competencia de los municipios	1	0	1
Formación en voluntariado	1	0	1
Gestión de recursos e instalaciones deportivas municipales	1	0	1
Márketing deportivo y búsqueda de recursos en las EELL: el patrocinio en los eventos	1	0	1
Promoviendo la participación con jóvenes: los consejos locales de juventud	1	0	1
Formación policial	14	1	13
Atención al ciudadano a través de las redes	1	1	0
Atención presencial y telefónica al ciudadano	1	1	0
Ciberseguridad para usuarios	1	1	0
Documentos electrónicos. Expediente electrónico. Ley de Transparencia	1	1	0
El papel de las Administraciones Públicas ante las trabajadoras víctimas de violencia de género	1	1	0
El régimen jurídico de las subvenciones 2018	1	1	0
EOI B2 Ingles (135 horas 20-21)	1	1	0
Ergonomía en el puesto de trabajo	1	1	0
Gestión de nóminas y seguros sociales	1	1	0
Gestión eficaz de reuniones por videoconferencia	1	1	0
Habilidades atención al ciudadano	1	1	0
Interconexión de registros, REC, SIR, ORVE	1	1	0
Lenguaje claro, instrumento de accesibilidad cognitiva para los técnicos de la AALL	1	1	0
Ley 39/2015	1	1	0
Ley Orgánica de Protección de Datos. Especialidades, aspectos prácticos de su aplicación	1	1	0
Objetivos de la Agenda 2030: Repercusión en las EELL	1	1	0
Office para principiantes	1	1	0
Office para usuarios avanzados	1	1	0
Ofimática y software libres	1	1	0
Organización del trabajo administrativo	1	1	0
Presupuestos y contabilidad de las Corporaciones Locales	1	1	0
Prevención de riesgos laborales en la administración local	1	1	0



Procedimiento administrativo	1	1	0
Procedimiento administrativo completo	1	1	0
Redacción de documentos e informes	1	1	0
Señalización accesible y comprensible	1	1	0
Teletrabajo: dirección de equipos y reuniones a distancia	1	1	0
Transformación digital: cambios en procesos de trabajo y digitalización de tareas	1	1	0
Igualdad retributiva en las Administraciones Públicas	2	2	0
Inglés intermedio B2	3	3	0

Se observa que parte de la plantilla 3 mujeres y 1 hombre han realizado formación relacionada con la igualdad de género, específicamente en la igualdad retributiva y en violencia de género. Así mismo, respecto a la formación policial hay claramente una diferencia entre mujeres y hombres, en consonancia con los datos de la promoción profesional.

Se considera conveniente contar con herramientas de detección de necesidades formativas, que incorporen la perspectiva de género, así como con herramientas de recuento y de evaluación de las formaciones recibidas, que permitan una mejora continua de los procesos formativos realizados.

Tabla 12. Distribución de la formación según ayudas, permisos, jornada y sexo

	Total	Mujeres	Hombres
Nº de personas que han recibido ayuda económica para asistir a cursos de formación externa (másteres, postgrados, etc.)	0	0	0
Nº de personas participantes en planes de desarrollo profesional	0	0	0
Nº de personas que han recibido formación para la adaptación a las modificaciones del puesto de trabajo	Formación puntual sin curso		
Nº de personas que reciben formación en competencias clave (informática, gestión de tiempo, liderazgo...)	No consta		
Nº permisos para la concurrencia a exámenes	19	8	11
Nº de personas que han modificado la jornada ordinaria para asistir a cursos formación	0	0	0

1.6. Retribución salarial

La retribución salarial de la plantilla de los y las trabajadoras es resultado de varios factores: el grupo de titulación, el vínculo contractual (personal funcionario / personal laboral), el grupo

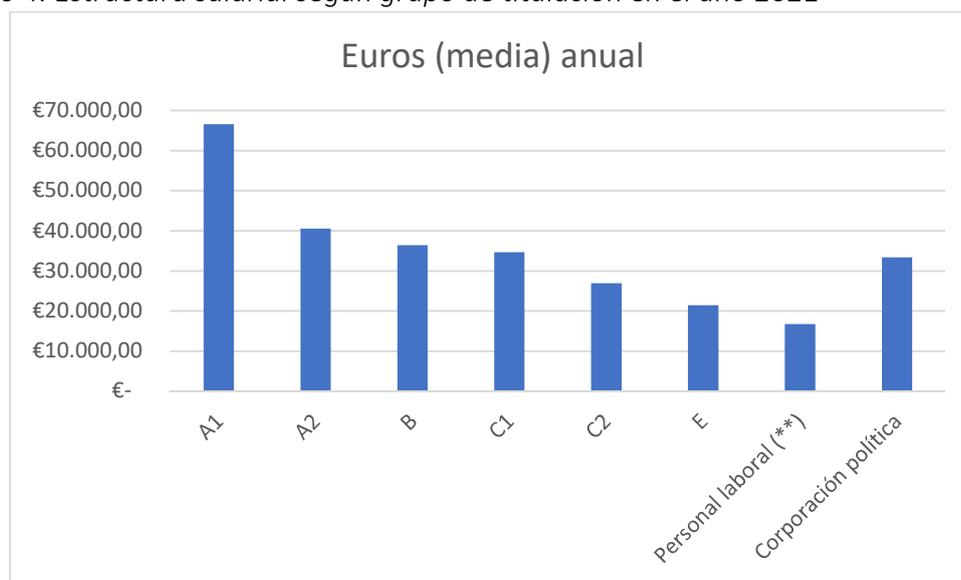
competencial, la antigüedad, etc. Un análisis general del salario anual de 2021 por grupos refleja que hay una equidad entre mujeres y hombres por cada grupo de titulación.

Tabla 13. Distribución de la plantilla por sexo y retribución salarial mensual

Grupo titulación	Mujeres	Hombres	Total	Brechas salarial (Smujer-Shombre)
	Euros (media)%			
A1	4757,19	4757,19	4757,19	0
A2	2897,84	2897,84	2897,84	0
B	2599,38	2599,38	2599,38	0
C1	2474,39	2474,39	2474,39	0
C2	1926,55	1926,55	1926,55	0
E	1533,50	1533,50	1533,50	0
Personal laboral (**)	1196,09	1196,09	1196,09	0
Corporación política	2384,65	2384,65	2384,65	0
Total	2196,62	2196,62	2196,62	0

(**) Personal laboral sin adscripción a grupo de titulación

Gráfico 4. Estructura salarial según grupo de titulación en el año 2021



Se toma el salario medio mensual percibido del mes de noviembre de 2021 según el grupo de titulación si son personal funcionario y sus categorías, si es personal laboral y personal político los datos facilitados son del salario mensual del mes noviembre de 2021⁵

⁵ (anual dividido en 14 pagas)



1.7. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

El Artículo 48. Permisos del personal funcionarios público de la TREBEP (**Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. [BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015](#)**, establece las causas por las que se puede reducir la jornada

- (1) Reducción de jornada por cuidado de menores.
- (2) Reducción de jornada por cuidado de mayores o personas con discapacidad
- (3) Reducción de jornada por cuidado de familiar en situación de dependencia
- (4) Reducción de jornada por interés particular.
- (5) Reducción de jornada por violencia de género.
- (6) Reducción de jornada por violencia terrorista.
- (7) En el caso de la plantilla del ayuntamiento de Soto del Real, un hombre se acogió a la primera causa, redujo su jornada por cuidado de menores, y por otro lado una mujer se acogió a la tercera causa, es decir reducción de jornada por cuidado de familiar en situación de dependencia.

Para la realización de este diagnóstico se han facilitado los datos totales de la anualidad 2021 que están relacionados con las medidas específicas relativas a la conciliación laboral, familiar y personal, se conoce por tanto cuantas personas⁶ se han acogido a ellas, tales como el uso de mecanismos legales de conciliación:

- ✓ Reducción de jornada por cuidado de hijos o hijas: 1 trabajadora por cuidado de hijo con enfermedad grave crónica.
- ✓ Acudir a servicios sanitarios: 980 horas (130 jornadas laborales)
- ✓ Flexibilidad en la entrada y salida en la jornada: concesiones horarios flexibles por conciliación en 2021: 1.
- ✓ Permisos de maternidad y paternidad, de lactancia: 318 horas (43 jornadas).

⁶ Sería recomendable generar medidas en el plan que proporcione los datos desagregados por sexo, con el fin de conocer cuantas trabajadoras se han acogido a la medida y cuantos trabajadores igualmente lo han hecho.

- ✓ Permisos por fallecimiento de familiar/enfermedad de familiar: 477 horas (63 jornadas)
- ✓ Otras medidas: Teletrabajo: en 2021 tenían concedido teletrabajo: 24 de una media de 97 trabajadores.

Es preciso implantar medidas que fomenten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la entidad que permite compaginar vida-trabajo. Dichas medidas, deben aplicarse para ambos sexos, que ambos entiendan que la responsabilidad de la familia es “compartida”. Por lo tanto es fundamental poder recoger esta información que permita conocer cuáles son las estrategias de conciliación que lleva a cabo el ayuntamiento y como el presente plan puede ayudar a su implementación.

FECHA DE FIRMA: 27/01/2023
HASH DEL CERTIFICADO: 68D57A70878DF389B51F33AD77A03C8CF3E67E48CD296062D86E0E729057713265095613C763E46

PUESTO DE TRABAJO:
Alcalde/a
SECRETARIO

NOMBRE:
BARRADO OLIVARES, NOELIA
PEREZ URIZARNA, FERNANDO



Firmado Digitalmente en el Ayuntamiento de Soto del Real - <https://sede.aytosotodelreal.es> - Código Seguro de Verificación: 28880IDOC28FB8456FF08D034D87

1.8. Salud laboral

Si se atiende el **absentismo laboral** durante el año 2021, del total de la plantilla el 52% toma baja laboral.

Esta principalmente se ha generado a partir de las bajas laborales por enfermedad común y accidente no laboral, en menor medida por Covid 19 y solo en 2 casos por accidente de trabajo. Hay diferencias significativas entre mujeres y hombres, en su caso tuvieron peso las bajas por Covid 19 (6 y 11 bajas respectivamente) y en el sentido inverso hay más mujeres que causaron baja por enfermedad común y accidente no laboral.

Tabla 14. Distribución de la plantilla por sexo y bajas laborales 2021.

Tipos de baja laboral	Mujeres	Hombres	Total
Accidente de trabajo	1	1	2
Covid'19 (consideradas AT)	6	11	17
Enfermedad común y accidente no laboral	14	7	21

1.9. Sobre acoso sexual y el acoso por razón de sexo

El ayuntamiento de Soto del Real no cuenta con un protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que supone una forma de violencia contra las mujeres. La violencia que las mujeres sufren en el ámbito privado se puede extender también al ámbito público y, más concretamente al ámbito laboral. Para prevenir estas situaciones, se hace necesaria una mayor concienciación y sensibilización por parte de trabajadores y trabajadoras. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su artículo 7 dice lo siguiente:

Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Y en el artículo 48 establece que:

Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Por todo ello se recomienda que se tomen medidas relacionadas a través de la implementación de un protocolo frente a la acoso sexual y por razón de sexo y éste se incluya en la evaluación de riesgos laborales.

En conclusión, el Ayuntamiento actualmente no cuenta con un Protocolo específico para prevenir y denunciar el acoso sexual y acoso por razón de sexo, en el caso de que estas conductas se produzcan, ni con sistema de garantía para evitar los efectos del acoso sexual en la promoción. Ello debería corregirse en el Plan de Igualdad, al amparo del artículo 27 de la LOI 3/2007, apartado 3 "c) *La consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*"

Así mismo es obligatorio para toda la Administración pública tenerlo según se refiere en la ley de igualdad en el **Artículo 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.**

Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

- a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

2.10. Conclusiones

Al tener en cuenta que la proporción del personal que trabaja en la organización es relativamente equilibrada, recayendo el porcentaje mayor sobre la población masculina (56%), el Plan de Igualdad debería dirigirse a intentar promover un mayor equilibrio, sobre todo en las áreas donde se ha detectado segregación horizontal, en concreto en las áreas que están masculinizadas.

El Plan de Igualdad deberá prever una revisión del sistema informático para adaptarse al mandato legal, que recoja todos los datos sistemáticamente desagregados por sexo, y se puedan activar acciones concretas, entre otras, un estudio que incluya la compensaciones salariales, extrasalariales, y las categorías profesionales, que no están disponibles en el momento de realizar el diagnóstico, así como cruzar los datos con la cualificación formativa, para averiguar si pudiera existir una supracualificación de las mujeres.

El Plan de Igualdad debería dirigirse a ofrecer una orientación que facilitase la incorporación de la perspectiva de género en las contrataciones y próximos planes de empleo, mediante formación en materia de igualdad, que promueva y fomente el desarrollo de programas igualitarios.

Se propone incorporar acciones positivas para garantizar la igualdad efectiva, en todas las categorías donde las mujeres se encuentren infra-representadas.

Se deberá hacer un tratamiento integral sobre la cuestión de la conciliación y la corresponsabilidad en el Plan, garantizando que la divulgación de las medidas de conciliación es universal, y poniendo especial atención en los riesgos psicosociales que se atribuyen a los hombres para el disfrute de estas.

Respecto a la formación de la plantilla, se considera conveniente contar con herramientas de detección de necesidades formativas, que incorporen la perspectiva de género, así como con herramientas de recuento y de evaluación de las formaciones recibidas, que permitan una mejora continua de los procesos formativos realizados. También sería deseable contar con datos actuales sobre el nivel formativo del personal de la organización.

En cuanto a Salud Laboral, se recomienda seguir avanzando en el cumplimiento de la legislación (LO 3/2007) en cuanto a la incorporación del principio de igualdad de manera transversal, no solo atendiendo a casos de embarazo o lactancia, así como se recomienda también hacer un estudio sobre la etiología de las causas de los AT y las IT para analizar si las causas pudieran tener relación con factores relacionados con el género.

Por último, se recomienda redactar y aprobar el Protocolo para la prevención y actuación del Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo, y facilitar la formación específica necesaria a las personas que implicadas, así como la sensibilización suficiente a toda la plantilla para prevenir dichas situaciones y actuar en el caso de que se produjesen.

2. LINEAS DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

A la luz de los resultados del diagnóstico y las recomendaciones propuestas, los objetivos que persigue este Plan de Igualdad al menos deberían ir en consonancia con el artículo 51 de la Ley Orgánica 3/2007. Se quedan plasmados en las siguientes líneas de acción.

Nota Aclaratoria:

Dado que el I Plan Igualdad del Ayuntamiento se implementará, de manera paralela al I Plan de Igualdad de género para la ciudadanía de Soto del Real (2022-2026), se hace preciso establecer un proceso de trabajo coordinado entre uno y otro Plan, a fin de que no se produzcan solapamientos.

LÍNEA 1. GESTIÓN LOCAL DE LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO	Incorporar la transversalidad de género en las políticas de la Administración Municipal.
---	--

Objetivos específicos

- 1.1. Dar cumplimiento a la LÍNEA 1. IGUALDAD EN LA GESTIÓN DE LA CORPORACION LOCAL del I Plan de Igualdad de género para la ciudadanía de Soto del Real (2022-2026) en aquellas acciones que sean directamente implicadas.

ACCIONES

Nº	Acción	Área responsable/ implicada	Indicadores de seguimiento
1	Dotación de recursos para la implementación del plan (personales, económicos, técnicos...)	Todas las áreas/ Concejalía de Igualdad	Recursos destinados
2	Consideración de la perspectiva de género en el diseño de los presupuestos municipales	Todas las áreas/ Concejalía de Igualdad	Grado de aplicación de la perspectiva de género en el presupuesto municipal
3	Creación la figura técnica de agente de igualdad	Concejalía de Igualdad y Recursos Humanos	Existencia de la figura técnica agente de igualdad

FECHA DE FIRMA: 27/01/2023
27/01/2023
HASH DEL CERTIFICADO: 68D57A70878DF389B51F33AD77A03C8CF3E67E4
8CD296062D86E0E729057713265095613C763E46

PUESTO DE TRABAJO:
Alcalde/a
SECRETARIO

NOMBRE:
BARRADO OLIVARES, NOELIA
PEREZ URZARNA, FERNANDO

Firmado Digitalmente en el Ayuntamiento de Soto del Real - <https://sede.aytosotodelreal.es> - Código Seguro de Verificación: 28880IDOC28FB8456FF08D034D87



4	Promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos colegiados del Ayuntamiento y en los diferentes ámbitos de responsabilidad, colectivos profesionales y lugares de trabajo de la organización municipal, comisiones informativas, tribunales de selección de personal, órganos consultivos.	Todas las áreas	Nº y porcentaje de órganos colegiados con presencia equilibrada. Motivos por los que no se ha podido dar presencia equilibrada
5	Incorporación de la variable sexo en formularios, solicitudes y cualquier otro soporte de recogida de datos de la ciudadanía del Ayuntamiento y de su sede electrónica	Todas las áreas	Variable incorporada Se debe tender al 100% de documentos en los que se pueda incorporar
6	Recopilación de datos desagregados por sexo de forma generalizada: en los registros, en las memorias de actuación, en los servicios prestados a la ciudadanía, personas usuarias de actividades, etc.	Todas las áreas	% de documentos / soportes con datos desagregados Se debe tender al 100%
7	Realización y aprobación de una Ordenanza reguladora del uso y fomento de una comunicación no sexista y no discriminatoria e inclusiva en el conjunto de las áreas municipales de Soto del Real.	Todas las áreas/Concejalía de Igualdad	Ordenanza aprobada % de medidas que dicta la ordenanza Al menos el 50%
8	Realización y aprobación de una Instrucción relativa a la incorporación de cláusulas sociales de igualdad dentro de los procedimientos de contratación pública y en las subvenciones que otorgue el Ayuntamiento de Soto del Real y entidades del sector público municipal.	Todas las Concejalías (que realicen redacción de prescripciones técnicas) / Intervención AEDL	Instrucción aprobada % de contratos que incluyen las cláusulas de igualdad % de subvenciones que incluyen las cláusulas de igualdad Deben estar incluidos en el 100% de las subvenciones y contratos al finalizar el plan
9	Desarrollo y/o divulgación de acciones formativas dirigidas a todo el personal del Ayuntamiento así como a la Policía Local en materia de igualdad de género y no discriminación, así como en todas aquellas áreas en las que es imprescindible transversalizar la igualdad.	Personal/ Concejalía de Igualdad	Nº de acciones realizadas (al menos 1 acción anual) Nº de participantes por sexo Nº de áreas que han participado Evaluación de satisfacción
10	Difusión del plan internamente llegando a todo el personal	Personal	Nº y tipo de medios empleados para su difusión % de personal alcanzado (debe llegar al 100% del personal estable del Ayuntamiento)

HASH DEL CERTIFICADO:
68D57A70878DF389B51F33AD77A03C8CF3E67E4
8CD296062D86E0E729057713265095613C763E46

FECHA DE FIRMA:
27/01/2023
27/01/2023

PUESTO DE TRABAJO:
Alcalde/a
SECRETARIO

NOMBRE:
BARRADO OLIVARES, NOELIA
PEREZ URIZARNA, FERNANDO



Firmado Digitalmente en el Ayuntamiento de Soto del Real - <https://sede.aytosotodelreal.es> - Código Seguro de Verificación: 28880IDOC28FB8456FF08D034D87

LÍNEA 2. IGUALDAD EN LOS RECURSOS HUMANOS DE LA CORPORACION LOCAL	Objetivo general Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
--	--

Objetivos específicos
<ol style="list-style-type: none"> 1.1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación y acceso al empleo municipal. 1.2. Promover el acceso de las mujeres al empleo público en condiciones de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado, especialmente en los cuerpos o categorías en los que estas se encuentran infrarrepresentadas, y evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta. 1.3. Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional. 1.4. Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.

ACCIONES			
Nº	Acción	Área responsable/ implicada	Indicadores de seguimiento
1	Constitución de mesas técnicas de contratación para abordar la igualdad efectiva en el acceso al empleo de trabajadores y trabajadoras	Recursos humanos igualdad	Constitución de la mesa de contratación: si/no
2	Establecimiento de medidas específicas que favorezcan el acceso de las mujeres a las profesiones u oficios en los que las mujeres estén subrepresentadas, así como la inclusión de una cláusula por la que, en caso de existir igualdad en la formación, se dé prioridad a las mujeres, salvo que concurran en el otro candidato motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especial dificultad en el acceso al empleo.	Recursos Humanos	Nº y tipo de medidas establecidas Inclusión de la cláusula: si/no
3	Inclusión en los temarios de las convocatorias de empleo del ayuntamiento la legislación de políticas de igualdad	Recursos Humanos	Número de convocatorias en las que se incluye
4	Establecimiento de criterios de valoración de méritos en los sistemas de provisión de puestos de trabajo los cursos en materia de igualdad de género, así como en la promoción de carrera profesional.	Recursos Humanos	Número de convocatorias y procesos donde se valore este mérito

HASH DEL CERTIFICADO: 68D57A70878DF389B51F33AD77A03C8CF3E67E48CD296062D86E0E729057713265095613C763E46
 FECHA DE FIRMA: 27/01/2023
 PUESTO DE TRABAJO: SECRETARIO
 NOMBRE: BARRADO OLIVARES, NOELIA PEREZ URIZARNA, FERNANDO
 Firmado Digitalmente en el Ayuntamiento de Soto del Real - <https://sede.aytosotodelreal.es> - Código Seguro de Verificación: 28880IDOC285FB8456FF08D034D87



5	Seguimiento anual cuantitativo del movimiento de plantilla en cuanto a incorporaciones y promociones desagregado por sexo.	Recursos Humanos	Número de plantilla anual que ha accedido a promociones desagregado por sexo.
6	Seguimiento anual de la realidad de salarial de la plantilla desagregada por sexo, grupo de titulación y grado de responsabilidad	Recursos Humanos	Informe de seguimiento realizado: si/no

LÍNEA 3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR	Objetivo general Potenciar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar del personal municipal, sin menoscabo de la promoción profesional, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta, especialmente la derivada por la maternidad, paternidad, asunción de obligaciones familiares etc.
Objetivos específicos 3.1. Sensibilizar institucionalmente en materia de corresponsabilidad y conciliación al conjunto de la plantilla municipal. 3.2. Facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral del personal municipal.	

ACCIONES			
Nº	Acción	Área responsable/ implicada	Indicadores de seguimiento
1	Realización de un folleto/dossier informativo dirigido a toda la plantilla sobre las medidas y derechos existentes para la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral de aplicación en el ayuntamiento, así como el procedimiento de solicitud de estas	Recursos humanos	Folleto realizado: si/no
2	Difusión del folleto a la plantilla municipal de las medidas de conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral a través de medios internos y tabloneros de anuncios.	Recursos humanos	Mecanismos de difusión realizado Nº de plantilla desagregado por sexo que conoce el folleto
3	Creación de un buzón de sugerencias o cuenta de correo electrónico para recoger sugerencias del personal en medidas de conciliación.	Igualdad, Comunicación, Informática	Campañas realizadas para el uso del recurso. Datos del buzón o cuenta de correo

4	Seguimiento anual que indique de manera desagregada quienes se han ido acogiendo a las diferentes medidas de conciliación.	Recursos humanos	Informe de seguimiento anual realizado: si /no
5	Establecimiento del criterio como fomento de la corresponsabilidad familiar, conviniendo que las reuniones y sesiones de trabajo con personal técnico y político se harán respetando en lo posible el horario laboral, para facilitar la conciliación de la vida personal y laboral con la vida laboral, de manera que eviten horarios fuera de la jornada habitual de trabajo. Se determinará la hora de inicio y de finalización de estas.	Recursos Humanos para dar la indicación. Responsables de todas las Áreas	Número de reuniones entre personal técnico y político y horario de estas.

LÍNEA 4: SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO	<p>Objetivo general</p> <p>Promocionar un clima laboral libre de violencia previniendo cualquier situación de acoso u hostigamiento sexual, por razón de sexo, orientación sexual, en el ámbito laboral.</p>
---	---

<p>Objetivos específicos</p> <p>4.1. Considerar la salud laboral con perspectiva de género</p> <p>4.2. Facilitar a las posibles víctimas del acoso una vía adecuada para poder informar y denunciar los hechos con respeto a su intimidad y dignidad y el restablecimiento de sus derechos.</p>
--

ACCIONES

Nº	Acción	Área responsable/ implicada	Indicadores de seguimiento
1	Revisión de los procedimientos asociados a la salud laboral de la plantilla para incorporar la perspectiva de género, considerando todas las variables relacionadas con el sexo en relación con el control de vigilancia de la salud.	PRL	Número de procedimientos revisados Datos de control de vigilancia de salud desagregados
2	Elaboración de un Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo ajustado a las necesidades del Ayuntamiento de Soto del Real	Recursos humanos, PRL, Igualdad, Sindicatos, Policía	Realización del protocolo: si/no
3	Difusión del Protocolo entre la plantilla municipal	Comunicación	Número de acciones de difusión del Protocolo
4	Implementación del Protocolo sobre acoso sexual y por razón de sexo	Recursos humanos, PRL, Igualdad, Sindicatos, Policía	Informe anual de seguimiento



LÍNEA 5: COMUNICACIÓN PARA LA IGUALDAD	Objetivo general Favorecer un cambio de actitudes en la plantilla en favor de la igualdad y en todos los ámbitos municipales a través de un uso efectivo de la comunicación igualitaria, no sexista, inclusiva, no discriminatoria y exenta de estereotipos de género.
---	--

Objetivos específicos

5.1. Dar cumplimiento a la acción nº7 de la línea 1 del presente Plan y en consonancia con el I Plan de Igualdad de género para la ciudadanía de Soto del Real (2022-2026)

5.2. Garantizar un uso inclusivo del lenguaje, que favorezca un rechazo de las discriminaciones en el uso del lenguaje y las imágenes, poniendo especial cuidado en las convocatorias de plazas públicas y bolsas de empleo.

ACCIONES

Nº	Acción	Área responsable/ implicada	Indicadores de seguimiento
1	Realización y aprobación de una Ordenanza reguladora del uso y fomento de una comunicación no sexista y no discriminatoria e inclusiva en el conjunto de las áreas municipales de Soto del Real.	Todas las áreas/Concejalía de Igualdad	Ordenanza aprobada % de medidas que dicta la ordenanza Al menos el 50%
2	Elaboración de un manual de estilo en el que toda la documentación emitida es revisada correctamente, y que todos los nuevos documentos o comunicaciones se han realizado de modo adecuado, cumpliendo con los requisitos de una comunicación inclusiva.	Comunicación Secretaría	Manual de estilo realizado: si/no Número de cambios realizados Tipo de soportes modificados
3	Impartición de formación sobre comunicación no sexista, tanto escrita como a través de las imágenes.	Todas las áreas/Concejalía de Igualdad	Numero de formaciones realizadas

3. PROCESO DE IMPLEMENTACION, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Una vez firmado y aprobado el I Plan de Igualdad de género del Ayuntamiento de Soto del Real (2022- 2026) y con el fin de asegurar su implementación en el periodo de vigencia, la Comisión de Igualdad⁷, compuesta de forma paritaria por personal del equipo de gobierno, personal

⁷ Esta comisión tiene la responsabilidad de impulsar acciones de información y sensibilización de la plantilla, apoyo en la realización del diagnóstico y el plan de igualdad, así como llevar a cabo su

PUESTO DE TRABAJO: Alcalde/a SECRETARIO
 NOMBRE: BARRADO OLIVARES, NOELIA PEREZ URIZARNA, FERNANDO
 HASH DEL CERTIFICADO: 68D57A70878DF389B51F33AD77A03C8CF3E7E4
 8CD296062D86E0E729057713265095613C763E46
 FECHA DE FIRMA: 27/01/2023
 27/01/2023
 Firmado Digitalmente en el Ayuntamiento de Soto del Real - <https://sede.aytosotodelreal.es> - Código Seguro de Verificación: 28880IDOC28FB8456FF08D034D87



técnico-político de la concejalías con mayor implicación en el desarrollo del plan (Personal y Recursos humanos) y la representación sindical de trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento.

Tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007

Artículo 47. Transparencia en la implantación del plan de igualdad.

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.

La **Comisión de Igualdad** se reunirá al menos dos veces al año para tareas de coordinación, programación y transversalidad, así como para su evaluación.

Atenderá a tres cuestiones fundamentales:



1. Articular un **espacio de participación con representantes sindicales y personal técnico – político** del Ayuntamiento para identificar necesidades una mejora continua y retroalimentación en cómo se va ejecutando el Plan en el periodo de vigencia. Todo

seguimiento y evaluación. La comisión ha contado con el apoyo técnico de una consultora agente de igualdad, durante todo el proceso.



ello con el fin de ir diagnosticando la posición de mujeres y hombres que componen la plantilla municipal según recoge la normativa, en las áreas de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

2. Supervisar el cumplimiento de Plan y sus objetivos, planificando anualmente las actuaciones que se llevaran a cabo con la asignación presupuestaria de las concejalías implicadas en su implementación.
3. Evaluar de forma continua la gestión del Plan mediante un sistema de seguimiento que utilizará la evaluación del procesos y la evaluación de resultados que contendrá indicadores, concretos, operativos y medibles, ayudarán a valorar los resultados obtenidos como consecuencia de la ejecución del Plan⁸.

Evaluación de procesos:
Grado de ejecución y nivel de desarrollo de las actuaciones previstas
Cumplimiento del calendario propuesto.
Grado de dificultad detectado en su ejecución y desarrollo

Evaluación de resultados:
Grado de cumplimiento de los indicadores de resultados
Grado de cumplimiento de los objetivos específicos y generales.

La importancia del seguimiento radica en que permite obtener toda aquella información que, al inicio, a medio camino y una vez finalizado el plan, será necesaria para su evaluación. Proporciona una descripción de la evolución de las actuaciones del plan y el

⁸ Se han incluido indicadores en cada una de las líneas estratégicas del Plan para orientar el seguimiento de las actuaciones definidas.

grado de desarrollo de las intervenciones derivadas de dichas actuaciones. Y por último, identifica los puntos críticos en la gestión y ejecución, permitiendo detectar problemas.

Todo ello constituye una memoria descriptiva a nivel cuantitativo y cualitativo que nos sitúa en disposición de una posterior evaluación, del impacto real que está ocasionando sobre la plantilla municipal del Ayuntamiento de Soto del Real.

Durante el desarrollo de la evaluación se llevará a cabo un proceso sistemático de recopilación de información basado en la combinación de fuentes, técnicas de obtención de datos y técnicas de análisis, nutriéndose de fuentes primarias y secundarias.

PRIMER PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO PARA LA CIUDADANIA DE SOTO DEL REAL

PRESENTACIÓN POLÍTICA	63
FUNDAMENTACION NORMATIVA	64
1. SITUACION SOCIODEMOGRAFICA DEL MUNICIPIO	70
Tabla 1. Datos de Localización del Municipio de Soto del Real	70
Gráfico 1. Evolución de la población del Municipio de Soto Real por año	71
Gráfico 2. Evolución de la población de la Comunidad de Madrid por año.....	71
Gráfico 3. Variación interanual de la Población en el Municipio de Soto del Real en porcentajes.....	72
1.1. Estructura poblacional.....	72
Gráfico 4. Población de Soto de Real por sexo	72
Tabla 2. Evolución de la Población en el Municipio de Soto del Real	73
Gráfico 5. Población de Soto del Real por sexo y edad 2020 (grupos quinquenales).....	74
Gráfico 6. Estructura Poblacional del Municipio de Soto del Real – 2020	75
Gráfico 7. Estructura Poblacional de la Comunidad de Madrid – 2020	75
Gráfico 8. Estructura Poblacional de España – 2020.....	76
Tabla 3. Comparación de la distribución de la población por rangos de edad en porcentaje	77
1.2. Estructura de los hogares de Soto del Real	77
Gráfico 9. Tipo de núcleo familiar en Soto del Real	77



1.3.	Tasas de dependencia y tasa e índice de envejecimiento de la población.....	78
	Gráfico 10. Tasa global de dependencia 2015 - 2020	79
	Tabla 4. Tasa global de dependencia 2015 – 2020.....	79
	Tabla 5. Tasa de Dependencia Población Menor de 16 años.....	80
	Tabla 6. Tasa de Dependencia. Población Mayor de 65 y más años.....	81
	Tabla 7. Tasa de Dependencia en el Municipio de Soto del Real 2020 Población	82
	Tabla 8. Tasa de envejecimiento 2020	82
	Tabla 9. Índice de envejecimiento 2020.....	82
1.4.	Movimientos de la población	83
	Gráfico 11. Evolución de la Tasa Bruta de Natalidad 2010 -2019	84
	Gráfico 12. Evolución de la Tasa Bruta de Mortalidad 2010 -2019.....	85
	Gráfico 13. Movimiento interanual de las Tasas Brutas de Natalidad y Mortalidad en Soto del Real.....	86
	Gráfico 14. Tasa Bruta de Natalidad, Mortalidad y Crecimiento por cada 1000 hab.	87
	Gráfico 15. Movimiento Natural de la Población en valores absolutos.....	87
1.4.1.	Habitantes según lugar de nacimiento	87
	Gráfico 16. Habitantes según lugar de nacimiento 2020.....	88
	Gráfico 17. Distribución de habitantes según lugar de nacimiento 2020 en el municipio de Soto del Real.....	89
	Gráfico 18. Población Extranjera por Continente de Procedencia	89
	Gráfico 19. Población Extranjera por País de Procedencia.....	90
	Tabla 10. Habitantes según país de nacimiento.....	92
1.5.	Personas con discapacidad	93
	Tabla 11. Personas con discapacidad por áreas de servicios sociales. (Nº Absolutos y porcentajes verticales)	93
	Tabla 12. Personas con discapacidad mayores y menores con discapacidad en Soto del Real en 2020.....	93
2.	ACTIVIDAD ECONÓMICA Y MERCADO LABORAL	94
2.1.	Renta de la población de Soto del Real.....	94
	Gráfico 20. Renta bruta media en Soto del Real en el 2019	94
	Gráfico 21: Evolución comparada de la renta bruta media	95



	Gráfico 22. Distribución de la declaraciones de IRPF por tramos impositivos en Soto Real y en la Comunidad de Madrid para el 2019	96
	Gráfico 23. Distribución porcentual de pensionistas en 2020	97
	Tabla 13. Importe medio de las pensiones contributivas 2018-2020	97
2.2.	Presupuesto del Municipio	97
2.3.	Mercado laboral. Personas afiliadas a la Seguridad Social	97
	Gráfico 24. Distribución porcentual de personas afiliadas a la Seguridad Social en Soto del Real	98
	Tabla 14. Personas afiliadas a la Seguridad Social en el municipio de Soto del Real.....	98
	Gráfico 25. Distribución porcentual de personas afiliadas a la Seguridad Social	99
	Gráfico 26. Variación interanual en el número de personas afiliadas	100
	Gráfico 27. Personas Afiliadas por Nacionalidad Española/ Extranjeras	100
	Gráfico 28. Afiliaciones por régimen	101
	Tabla15. Afiliaciones por régimen.....	102
	Tabla 16. Personas afiliadas a la Seguridad Social por Rama	102
2.4.	Empresas y ocupaciones.....	103
	Tabla 17. Empresas por tipo de actividad económica en el Municipio del Soto del Real 2020.....	104
2.5.	Paros y Contratos Registrados.....	105
	Gráfico 29. Evolución de los Paros y Contratos Registrados 2016 - 2020.....	105
2.5.1.	Paros Registrados	105
	Gráfico 30. Paros registrados por sexo 2020 (media anual)	105
	Gráfico 31. Paros registrados por rango de edad	106
	Tabla 18. Paros registrados por grupos de edad y sexo 2020 (media anual).....	107
2.5.2.	Contratos Registrados	107
	Gráfico 32. Contratos por sexo en 2020	108
	Tabla 19. Contratos registrados 2020-2021	108
	Gráfico 33. Tipos de Contratos registrados en porcentaje 2020	108
	Gráfico 34. Tipo de contrato por sexo en porcentaje	109
	Gráfico 35. Contratos registrados por sector de actividad 2020	109
3.	EDUCACIÓN	110
	Gráfico 36 Porcentaje de alumnado no universitario 2020	111



Gráfico 37 Evolución interanual del porcentaje de alumnado no universitario en el Municipio de Soto del Real 2016 - 2020	111
Gráfico 38. Indicadores para alumnado no universitario 2020.....	112
Gráfico 39. Evolución de Indicadores para alumnado no universitario	113
4. PARTICIPACIÓN SOCIAL Y POLÍTICA.....	113
Tabla 20. Clasificación de votantes en Soto del Real - 2019	113
Gráfico 40. Electores en Soto del Real- 2019	114
5. VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	114
Servicio de atención a mujeres desde el Punto Municipal del Observatorio Regional de la Violencia de género (PMORVG) Mancomunidad de Servicios Sociales Las Cañadas (Municipios que la integran: Soto del Real, Manzanares el Real, Miraflores de la Sierra, El Boalo, Cerceda y Mataelpino.	115
Según los datos de la policía local	117
Nº de mujeres víctimas de violencia de género:.....	117
Acciones al respecto.....	117
1. CARACTERISTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD	117
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN	118
3. VIGENCIA	118
4. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES.....	119
5. OBJETIVO GENERAL	120
6. MEDIDAS TRANSVERSALES DEL PLAN DE IGUALDAD.....	121
7. LINEAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	122
8. ACCIONES POR LÍNEAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	125
9. PROCESO DE IMPLEMENTACION, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	138
10. ANEXO METODOLÓGICO	140
ANÁLISIS FODA.....	142
Fortalezas	142
Oportunidades	143
Debilidades.....	143
Amenazas	144



PRESENTACIÓN POLÍTICA

“Dame igualdad que ya me encargo yo de poner la diferencia.”

(Celia Amorós, Filósofa española)



Noelia Barrado, Alcaldesa de Soto del Real



María Paris, Concejala de Igualdad

El I Plan de Igualdad de Género para la Ciudadanía de Soto del Real es fruto del compromiso de este Ayuntamiento con la igualdad entre mujeres y hombres, que consideramos un motor fundamental de progreso en nuestra sociedad en general, y en Soto del Real, en particular. Por este motivo queremos, desde nuestros puestos de Alcaldesa y Concejala de Igualdad, compartir la satisfacción, junto a todo el ayuntamiento, de haber impulsado la elaboración de este Plan.

Así mismo, nos gustaría hacer público nuestro agradecimiento a todas las personas que han contribuido con su esfuerzo, conocimiento y compromiso al desarrollo del Plan que ahora presentamos.

El I Plan de Igualdad de Género para la Ciudadanía de Soto del Real está basado en un riguroso estudio de la situación de la igualdad de género en nuestro municipio, que nos ha servido para planificar las acciones que debemos aplicar con el fin de alcanzar una igualdad real y efectiva entre nuestras vecinas y vecinos.

La igualdad de género es una de las políticas de carácter transversal que ha de impulsar la transformación social y es asimismo la manera de alcanzar una sociedad más justa, desarrollada y cohesionada, social y económicamente. De ahí que la igualdad de género sea también un valor fundamental para nuestro equipo de gobierno.

Es bien sabido que la igualdad de género no se alcanza sólo removiendo obstáculos, sino que es necesario, además, el empoderamiento de las mujeres. Este debe venir acompañado de un enfoque

feminista en las políticas públicas, que se interese y ponga de manifiesto los problemas

FECHA DE FIRMA: 27/01/2023
HASH DEL CERTIFICADO: 68D57A70878DF389B51F33AD77A03C8CF3E67E48CD296062D86E0E729057713265095613C763E46
Código Seguro de Verificación: 28880IDOC28FB8456FF08D034D87

PUESTO DE TRABAJO:
Alcaldesa
SECRETARIO

NOMBRE:
BARRADO OLIVARES, NOELIA
PEREZ URZARNA, FERNANDO



Firmado Digitalmente en el Ayuntamiento de Soto del Real - <https://sede.aytosotodelreal.es> - Documento Digitalmente Firmado

especiales a los que se enfrentan las mujeres cuando tratan de ejercer sus derechos. La igualdad efectiva entre hombres y mujeres requiere un trabajo continuado para tratar de igualar las capacidades y derechos de ambos. Nos parece importante señalar que, con este Plan, nuestro municipio da un paso más hacia la igualdad de género y, por tanto, hacia la cohesión social.

Somos conscientes de que, una vez elaborado y aprobado el Plan, comienza el reto de implementarlo, pero tenemos la suficiente determinación para ello porque estamos convencidas de que cualquier progreso en igualdad de género, es un avance en la consecución del bien común para todas nuestras vecinas y vecinos.

Octubre de 2022

FUNDAMENTACION NORMATIVA

La igualdad es un derecho fundamental que ha quedado constatado en los instrumentos jurídicos que se han desarrollado a nivel internacional, europeo, estatal, autonómico y local, todos ellos instan a luchar contra la discriminación por razón de sexo y constituyen la base fundamental para poner en marcha medidas orientadas al logro de la igualdad.

Desde la Declaración de los Derechos Humanos, se ha ido generando marco normativo referencial en los distintos niveles en el que se recoge y justifica la necesidad de poner en marcha medidas orientadas al logro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Así como políticas públicas de igualdad que puedan contribuir al cambio del modelo cultural de actitudes y valores, la eliminación de estereotipos sexistas, el desarrollo social y el logro de la libertad, la igualdad, el disfrute de los derechos fundamentales por las mujeres.

A **nivel internacional** sin duda es necesario contar con el marco de referencia que supuso y ha supuesto los siguientes instrumentos, entre otros:

- ✓ Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (número 100) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificado por España en 1967.
- ✓ Convención de Naciones Unidas sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979)
- ✓ Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (CEDAW), aprobada por Resolución de la Asamblea General 48/104, de 20 de diciembre de 1993.
- ✓ Declaración y la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995, establecieron dos estrategias fundamentales para el desarrollo eficaz de las

políticas de igualdad de mujeres y hombres: la transversalidad de género (conocido con el concepto de mainstreaming) y la representación equilibrada.

- ✓ La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su Protocolo facultativo fueron aprobados el 13 de diciembre de 2006 y entraron en vigor el 3 de mayo de 2008. La Convención reconoce que las mujeres con discapacidad suelen enfrentarse a múltiples formas de discriminación por razón no solo de su discapacidad, sino también de su sexo (artículo 6).
- ✓ Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en 2015, la comunidad internacional ratificó su compromiso a favor del desarrollo sostenible. A través de esta Agenda, los 193 Estados Miembros se comprometieron a velar por un crecimiento económico sostenido e integrador, la inclusión social y la protección del medio ambiente, y a hacerlo en un marco de paz y cooperación. El objetivo 5 sobre Igualdad de Género, no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible.

Por otro lado a **nivel europeo**, el Tratado de Ámsterdam, que entra en vigor en 1999 y supuso la base jurídica para la igualdad de mujeres y hombres como un principio fundamental de la Unión Europea. Además, se han aprobado normas comunitarias específicas, pero es relevante mencionar:

- ✓ La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000) establecen tanto el principio de igualdad ante la ley como la prohibición de discriminación (artículo 20 y 21) y contiene un artículo específico, el 23, dedicado a la igualdad entre mujeres y hombres y a las acciones positivas como medidas compatibles con la igualdad de trato.
- ✓ Tratado por el que se establece una Constitución para Europa (2005) que tiene como principio fundamental el derecho a la igualdad de hombres y mujeres.
- ✓ Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local (2006) invita a las entidades locales ejercer de sus competencias en favor de una mayor igualdad entre todas las personas. Fue elaborada y promovida por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa y sus entidades asociadas. En el caso de nuestro país contó con la participación de la FEMP (Federación Española de Municipios y Provincias).



- ✓ La Convención del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos se abrió a la firma en Varsovia el 16 de mayo de 2005 con motivo de la 3ª Cumbre de Jefaturas de Estado y de Gobierno del Consejo de Europa. El 24 de octubre de 2007, la Convención recibió su décima ratificación desencadenando el proceso por el cual entró en vigor el 1 de febrero de 2008. La Convención es un tratado global centrado principalmente en la protección de las víctimas de la trata y en la protección de sus derechos.
- ✓ El Consejo de la Unión Europea estableció el Pacto Europeo para la Igualdad de Género (2011-2020) reconoce que la igualdad entre mujeres y hombres constituye un valor fundamental de la Unión Europea y que las políticas de igualdad de género son vitales para el crecimiento económico, la prosperidad y la competitividad.
- ✓ Convenio del Consejo de Europa⁹ sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul 2011, ratificado por España en 2014). Este convenio es clave porque es el primer instrumento de carácter vinculante en el ámbito europeo en materia de violencia contra las mujeres. El concepto de violencia de género se amplía a todas las formas de violencia contra las mujeres, tanto en la esfera privada como en el espacio público: la violencia física, psicológica y sexual, incluida la violación; la mutilación genital femenina; el matrimonio forzado; el acoso; el aborto forzado, y la esterilización forzada.
- ✓ La Comisión Europea articula su trabajo de igualdad el siguiente instrumento “Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025¹⁰” e insta al Parlamento Europeo, al Consejo ya los Estados miembros a adoptar diferentes medidas para promover la igualdad de género en todos los niveles en colaboración con la sociedad civil, las organizaciones de mujeres, los interlocutores sociales y el sector privado. El documento trata varios puntos relacionados con la promoción de la

⁹ El Consejo de Europa no forma parte de la Unión Europea, sino que es una organización internacional de ámbito regional y ajena a la UE que tiene como objetivos la defensa, protección y promoción de los derechos humanos (en particular los civiles y políticos), la democracia y el Estado de Derecho.

¹⁰ Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020DC0152&from=ES>



igualdad de género en el conjunto de los países europeos. Entre los primeros resultados de la Estrategia, la Comisión propuso el 4 de marzo de 2021 medidas vinculantes de transparencia salarial. El 8 de marzo de 2022, la Comisión Europea, con la nueva propuesta de Directiva a escala de la Unión Europea para combatir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica¹¹, trató de introducir normas mínimas específicas sobre los derechos de las víctimas de estos delitos y tipificar como delito las formas de violencia contra las mujeres y la ciberviolencia.

A **nivel estatal**, la Constitución Española, propugna como uno de los derechos fundamentales del ordenamiento jurídico la igualdad en los artículos 1.1, 9.2 y 14. Pero además contamos en nuestro ordenamiento jurídico con:

- ✓ Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- ✓ Ley 30/2003 de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno, supone la modificación en los artículos 22 y 24 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.
- ✓ Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género
- ✓ Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género.
- ✓ El Pacto de Estado Contra la Violencia de Género, aprobado en diciembre 2017.
- ✓ **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

Según su propia exposición de motivos el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. (...) Resulta necesaria, en efecto, una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla.

¹¹ Disponible en https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_22_1533

Encontramos por tanto la razón de ser de la Ley en la existencia de manifestaciones de discriminación por razón de sexo en nuestra sociedad, tanto directas como indirectas.

En cuanto a su **implicación en la Administración Local**, la Ley se refiere a la generalidad de las políticas públicas en España, tanto estatales como autonómicas y locales. Así establece en su **Artículo 14** los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

13. *El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.*
14. *La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.*
15. *La colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones Públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.*
16. *La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.*
17. *La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género.*
18. *La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva.*
19. *La protección de la maternidad.*
20. *El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar así como el fomento de la corresponsabilidad.*
21. *El fomento de instrumentos de colaboración entre las distintas Administraciones Públicas y los agentes Sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.*
22. *El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares.*
23. *La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.*
24. *Todos los puntos considerados en este artículo se promoverán e integrarán de igual manera en la política española de cooperación internacional para el desarrollo.*

Además, esta Ley establece una batería de iniciativas para eliminar la discriminación en diferentes ámbitos que tienen incidencia, tanto en la organización interna de las Entidades locales como en sus políticas.

A **nivel autonómico**, ya en el año 1983 con la aprobación de Estatuto de Autonomía de la Comunidad de Madrid, dice expresamente:

“promoción de la igualdad respecto a la mujer que garantice su participación libre y eficaz en el desarrollo político, social, económico y cultural”.

Pero además contamos con las siguientes leyes y políticas públicas de igualdad y violencia de género:

- ✓ Ley 5/2005 de 20 de diciembre, contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid.
- ✓ Estrategia Madrileña contra la Violencia de Género 2016- 2021.
- ✓ Estrategia Madrileña contra la Trata de Seres Humanos con fines de Explotación Sexual 2016-2021.
- ✓ Estrategia Madrileña para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2018-2021. Prórroga 2022

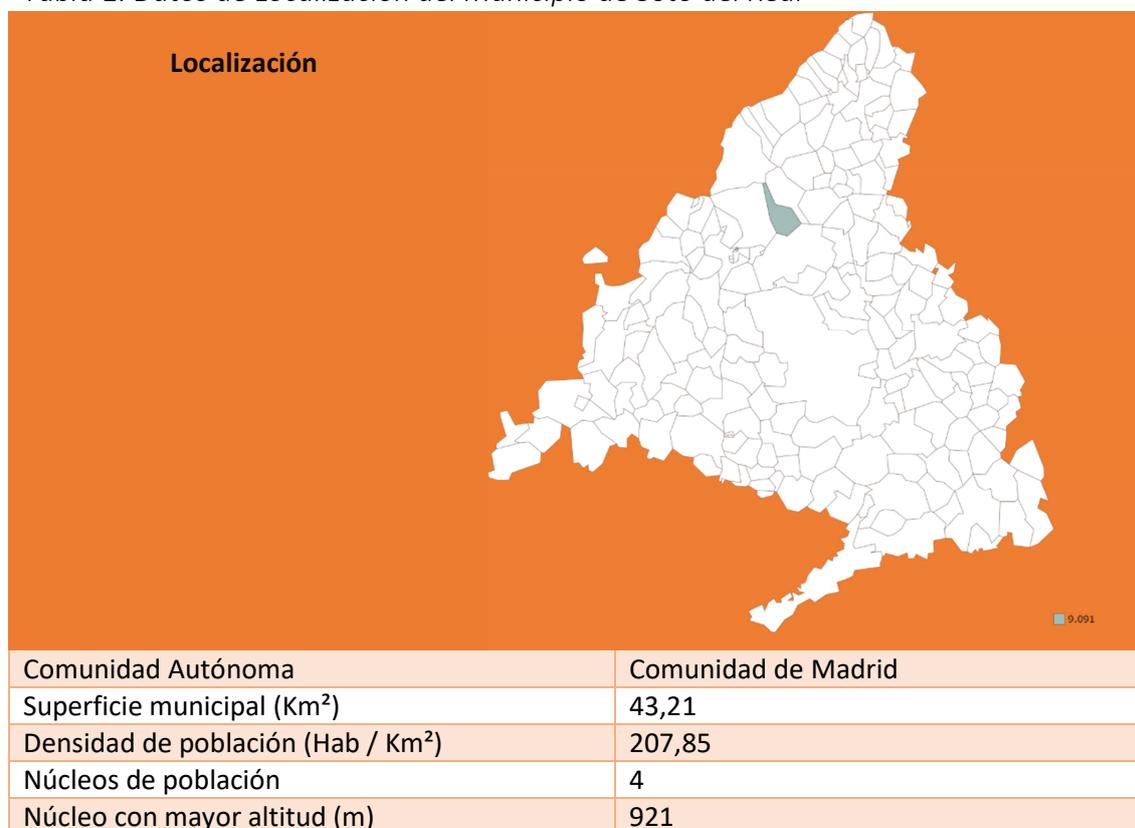
En **ámbito local** la **Ley 7/1985, de 2 de abril**, Reguladora de las Bases del Régimen Local en su artículo 25.2 punto o) dice lo siguiente:

“El Municipio ejercerá en todo caso como competencias propias, en los términos de la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas, en las siguientes materias: o) Actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres así como contra la violencia de género”.

EL PUNTO DE PARTIDA: DIAGNOSTICO DE SITUACIÓN

1. SITUACION SOCIODEMOGRAFICA DEL MUNICIPIO

Tabla 1. Datos de Localización del Municipio de Soto del Real



Fuente: Elaboración Propia con datos del Municipio Soto del Real

Según los datos publicados por el INE a 1 de enero de 2020 el número de habitantes en Soto del Real es de 8.981, 182 habitantes más que el en el año 2019. En el [grafico 1](#) siguiente se puede ver cuántos habitantes ha tenido el municipio de Soto del Real a lo largo de los años desde 1990.

La línea de tendencia, como puede verse en el grafico 1, refleja que hasta los primeros años del siglo XXI es positiva y creciente, mientras que para los años siguientes los porcentajes de crecimiento, aunque se muestran positivos, decrecen. La línea de tendencia para la Comunidad de Madrid, que puede verse en el [grafico 2](#), presenta una pendiente más inclinada a inicio del periodo presentado para tonarse plana en los años posteriores. Con lo que se observa que los **niveles de crecimientos en el municipio de Soro del Real son mayores a los de la Comunidad Autónoma** a la cual pertenece.

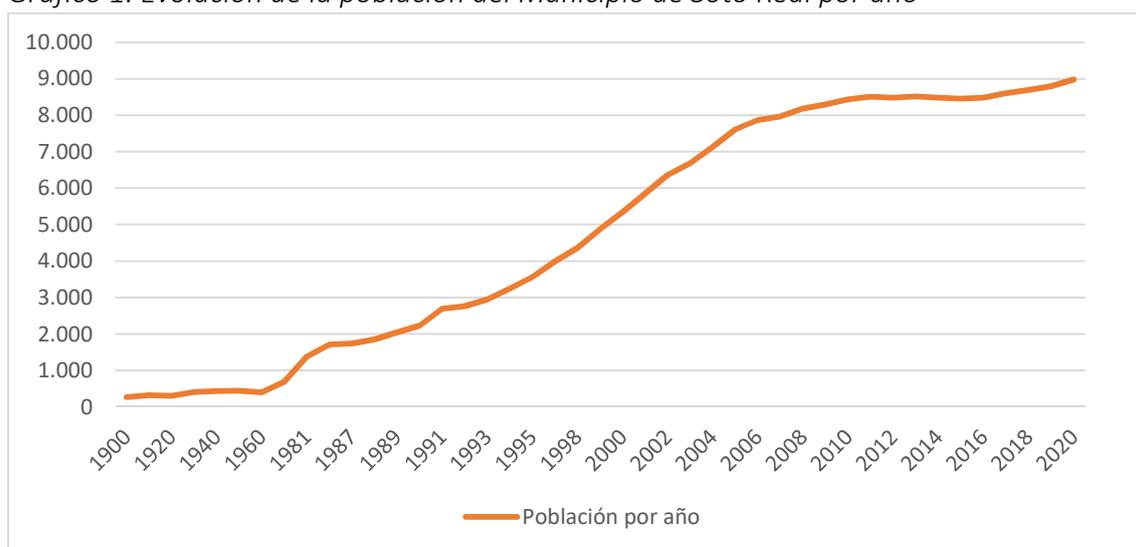
FECHA DE FIRMA: 27/01/2023
HASH DEL CERTIFICADO: 68D57A70878DF389B51F33AD77A03C8CF3E67E48CD296062D86E0E729057713265095613C763E46
PUESTO DE TRABAJO: SECRETARIO

NOMBRE: BARRADO OLIVARES, NOELIA
PEREZ URIZARNA, FERNANDO

Firmado Digitalmente en el Ayuntamiento de Soto del Real - <https://sede.aytosotodelreal.es> - Código Seguro de Verificación: 28880IDOC28FB8456FF08D034D87

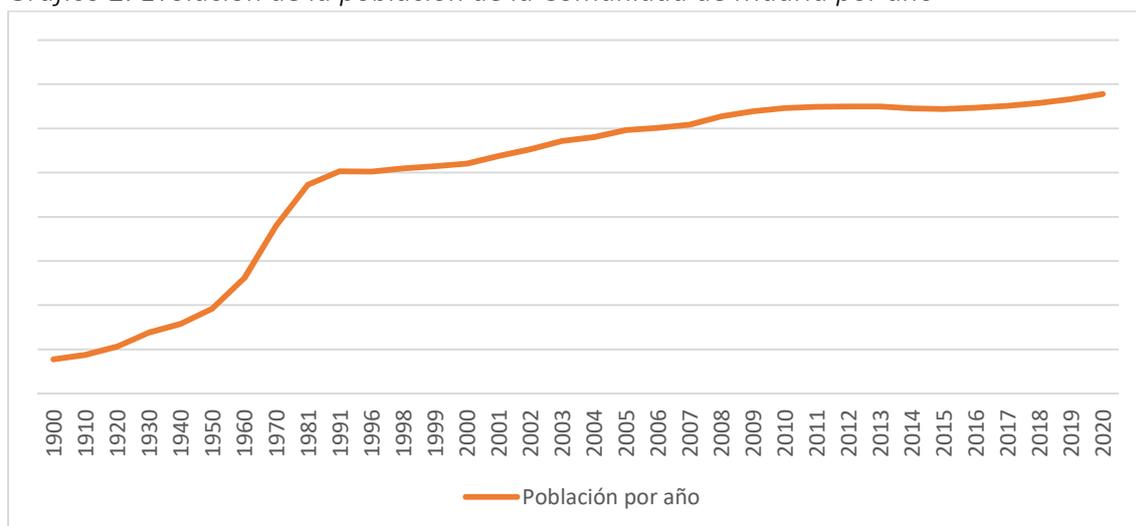


Gráfico 1. Evolución de la población del Municipio de Soto Real por año



Fuente: Elaboración Propia a partir de los datos de Foro Ciudad

Gráfico 2. Evolución de la población de la Comunidad de Madrid por año



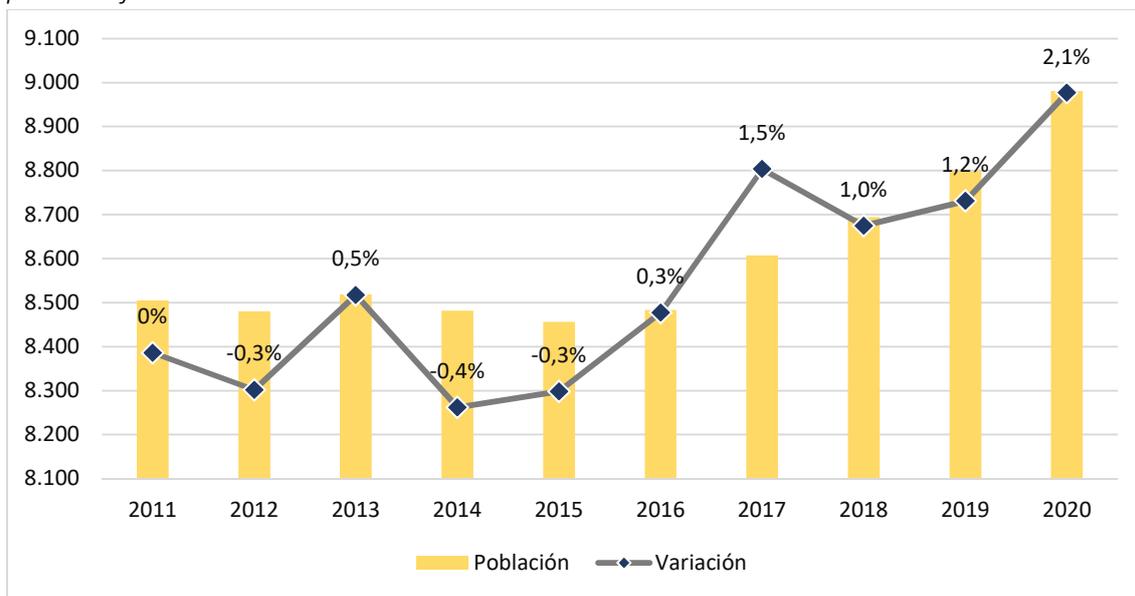
Fuente: Elaboración Propia a partir de los datos de Foro Ciudad

El gráfico 3 revela que en los últimos diez años el crecimiento de población en el municipio de Soto del Real se muestra fluctuante con niveles positivos de crecimientos, los años con mayores niveles son el 2020 con un aumento del 2,1% y en el año 2017 con 1,5% de incremento en la cantidad poblacional. Los años en los cuales hubo una disminución en el número de habitantes respecto al año precedido fueron el 2012, 2014 y 2015.

NOMBRE: BARRADO OLIVARES, NOELIA
 PÉREZ URZARNA, FERNANDO
 PUESTO DE TRABAJO: Alcaldesa SECRETARIO
 Firmado Digitalmente en el Ayuntamiento de Soto del Real - <https://sede.aytosotodelreal.es> - Código Seguro de Verificación: 28880IDOC28FB8456FF08D034D87
 FECHA DE FIRMA: 27/01/2023
 HASH DEL CERTIFICADO: 68D57A70878DF389B51F33AD77A03C8CF3E67E48CD296062D86E0E729057713265095613C763E46



Gráfico 3. Variación interanual de la Población en el Municipio de Soto del Real en porcentajes

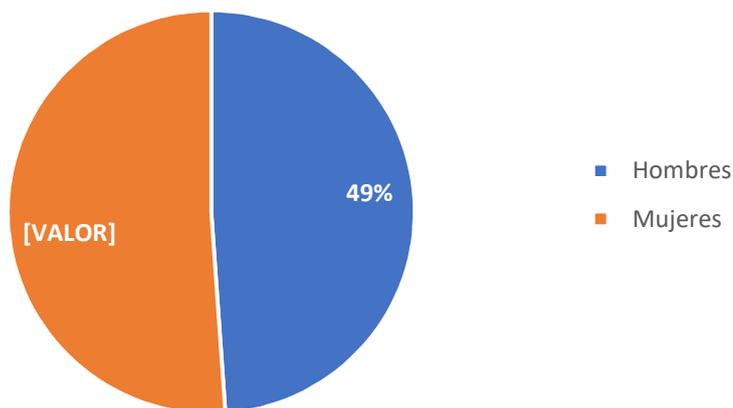


Fuente: Elaboración Propia

1.1. Estructura poblacional

La composición de la estructura poblacional por sexo muestra que para el año 2020 la población de mujeres constituía el 52% de la población total en Soto del Real, una suma de 4.582 mujeres, y la población masculina el 49%, 4.399 hombres (ver [gráfico 4](#)).

Gráfico 4. Población de Soto de Real por sexo



Fuente: Elaboración Propia a partir de los datos del INE

En la [tabla 2](#), que expone la población por sexo desde el 2011, muestra que en este periodo de tiempo la **población de mujeres ha sido sutilmente superior a la de los hombres**.

Tabla 2. Evolución de la Población en el Municipio de Soto del Real

Evolución de la población			
Año	Hombres	Mujeres	Total
2011	4.171	4.334	8.505
2012	4.171	4.309	8.480
2013	4.182	4.337	8.519
2014	4.138	4.344	8.482
2015	4.147	4.309	8.456
2016	4.150	4.333	8.483
2017	4.223	4.384	8.607
2018	4.268	4.426	8.694
2019	4.302	4.497	8.799
2020	4.399	4.582	8.981

Fuente: Elaboración Propia a partir de los datos de Foro Ciudad

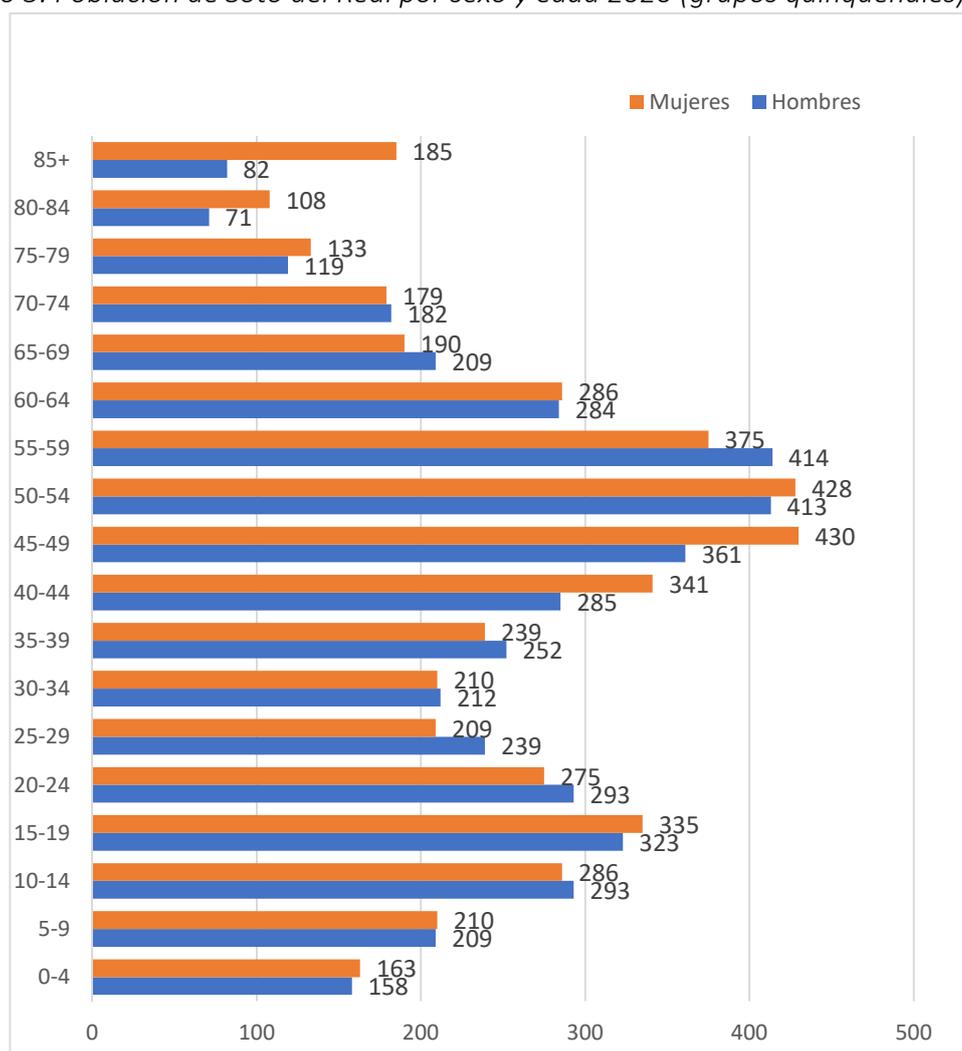
En cuanto a la estructura por edades el [grafico 5](#) muestra que el mayor número de población se nuclea en dos grupos amplios, el primero el que comprende entre las edades 40 a 60 años de edad (generación boomer¹²), y el segundo el que agrupa las de 10 a 24 años. En cuanto a la composición por sexo es similar en la mayoría de los rangos etarios. Sin embargo, hay una clara diferencia en cuanto a las mujeres mayores de 80 años, esto denota una mayor esperanza de vida en el caso de las mujeres.

La población dependiente mayor de 65 años es un colectivo bastante grande en España y el papel que representan las mujeres también es muy significativo, tanto en el colectivo de personas dependientes (tienen mayor esperanza de vida que los hombres), como en la situación de cuidadoras formales e informales y ello va asociada a peor estado de salud.

¹² La socióloga francesa Michèle Delaunay, en su libro *Le Fabuleux Destin des Baby-Boomers* (2019), sostiene que la generación del baby boom tuvo lugar entre 1958 y 1975 en España.



Gráfico 5. Población de Soto del Real por sexo y edad 2020 (grupos quinquenales)



Fuente: Elaboración Propia a partir de los datos de Foro Ciudad

Además, la pirámide poblacional del municipio de Soto del Real se observa gráficamente variable, no se muestra armonizada y es estructuralmente diferente a las pirámides de población de la Comunidad de Madrid y a la de España. Estas dos últimas poblaciones muestran semejanzas graficas en su distribución poblacional. (observar los gráficos 6, 7 y 8).

FECHA DE FIRMA: 27/01/2023
 HASH DEL CERTIFICADO: 68D57A70878DF389B51F33AD77A03C8CF3E67E4
 8CD296062D86E0E729057713265095613C763E46
 PUESTO DE TRABAJO: SECRETARIO
 NOMBRE: BARRADO OLIVARES, NOELIA
 PEREZ URIZARNA, FERNANDO

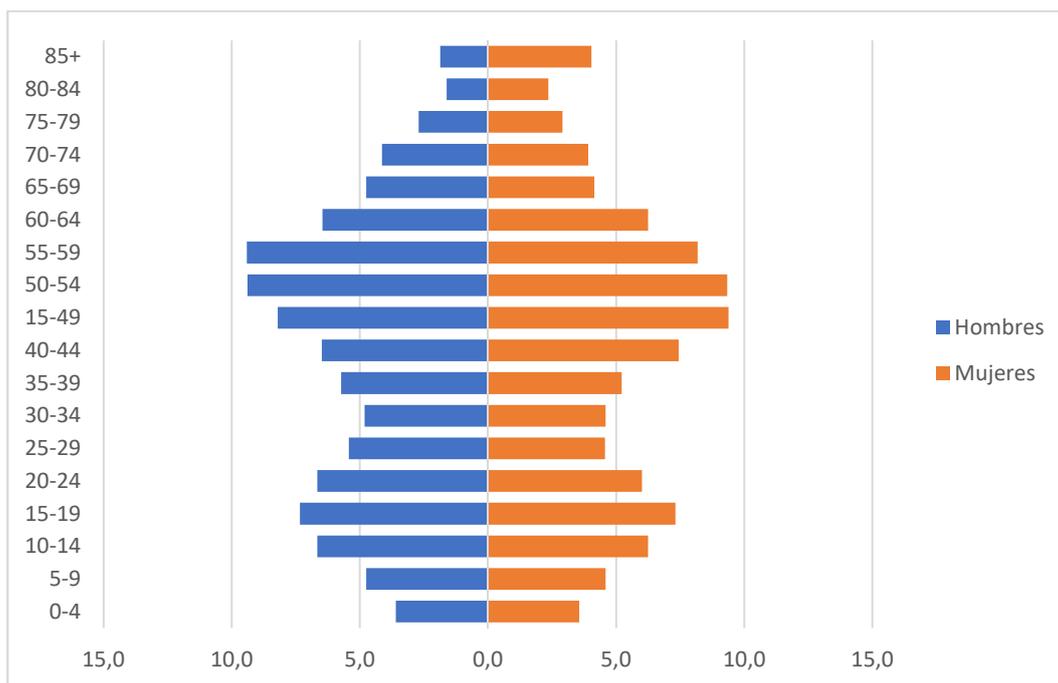
FECHA DE FIRMA: 27/01/2023
 HASH DEL CERTIFICADO: 68D57A70878DF389B51F33AD77A03C8CF3E67E4
 8CD296062D86E0E729057713265095613C763E46

FECHA DE FIRMA: 27/01/2023
 HASH DEL CERTIFICADO: 68D57A70878DF389B51F33AD77A03C8CF3E67E4
 8CD296062D86E0E729057713265095613C763E46



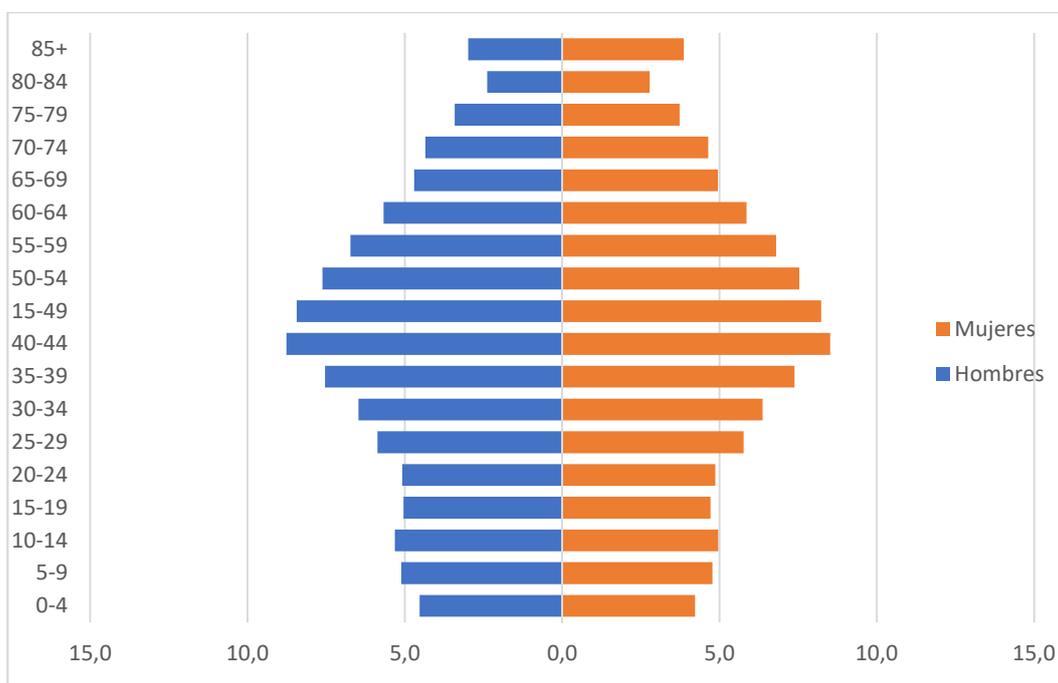
Firmado Digitalmente en el Ayuntamiento de Soto del Real - <https://sede.aytosotodelreal.es> - Código Seguro de Verificación: 28880IDOC28FB8456FF08D034D87

Gráfico 6. Estructura Poblacional del Municipio de Soto del Real – 2020



Fuente: Elaboración Propia con datos del INE

Gráfico 7. Estructura Poblacional de la Comunidad de Madrid – 2020



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE

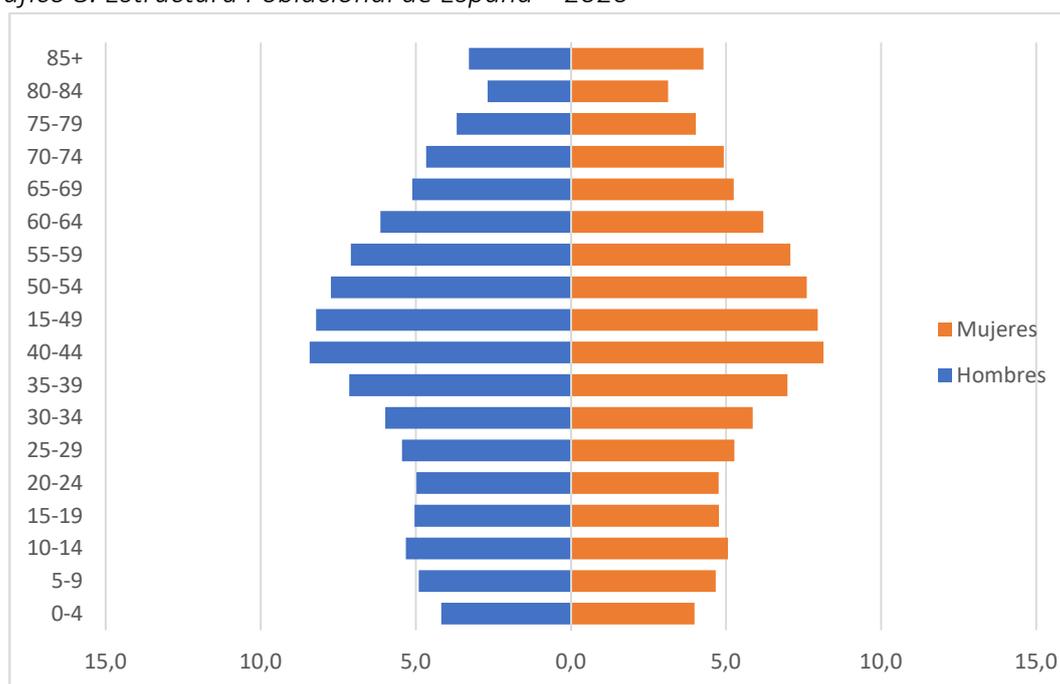
FECHA DE FIRMA: 27/01/2023
 HASH DEL CERTIFICADO: 68D57A70878DF389B51F33AD77A03C8CF3E67E4
 8CD296062D86E0E729057713265095613C763E46
 Código Seguro de Verificación: 28880IDOC28FB8456FF08D034D87

PUESTO DE TRABAJO: Alcaldesa
 SECRETARIO

NOMBRE: BARRADO OLIVARES, NOELIA
 PEREZ URIZARNA, FERNANDO



Gráfico 8. Estructura Poblacional de España – 2020



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE

En la [tabla 3](#) se expone la comparación de la población entre el municipio de Soto del Real, la Comunidad de Madrid y España. Porcentualmente el municipio concentra un **14,7% de su población en el rango de edad de 0 a 14 años**, este valor está por encima del nivel nacional que es de 14,4% para el mismo grupo de edad, sin embargo, es menor al porcentaje de la Comunidad Autónoma que es de 15%.

También se expone que el mayor núcleo, en los tres territorios, se presenta en la población de entre 15 y 64 años de edad, a nivel municipal el porcentaje es de 69,1%, para la CCAA de 67,2% y a nivel país 66,2%. Con lo que se tiene un mayor porcentaje para el municipio de Soto del Real comparando estos territorios.

Por último, para la población de 65 y más años de edad, el municipio nuclea al 16,2% de la población, la CCAA a 17,8% y España 19,4%. Con lo que se tienen menores índices de envejecimiento para el territorio de Soto del Real.

HASH DEL CERTIFICADO:
68D57A70878DF389B51F33AD77A03C8CF3E67E4
8CD296062D86E0E729057713265095613C763E46
FECHA DE FIRMA:
27/01/2023
27/01/2023
PUESTO DE FIRMA:
Alcalde/a
SECRETARIO
Código Seguro de Verificación: 28880IDOC28FB8456FF08D034D87

PUESTO DE TRABAJO:
Alcalde/a
SECRETARIO

NOMBRE:
BARRADO OLIVARES, NOELIA
PEREZ URIZARNA, FERNANDO
Firmado Digitalmente en el Ayuntamiento de Soto del Real - <https://sede.aytosotodelreal.es>



Tabla 3. Comparación de la distribución de la población por rangos de edad en porcentaje

Población	Intervalo de años		
	De 0 a 14	15-64	65-
Soto del Real	14,7	69,1	16,2
Comunidad de Madrid	15,0	67,2	17,8
España	14,4	66,2	19,4

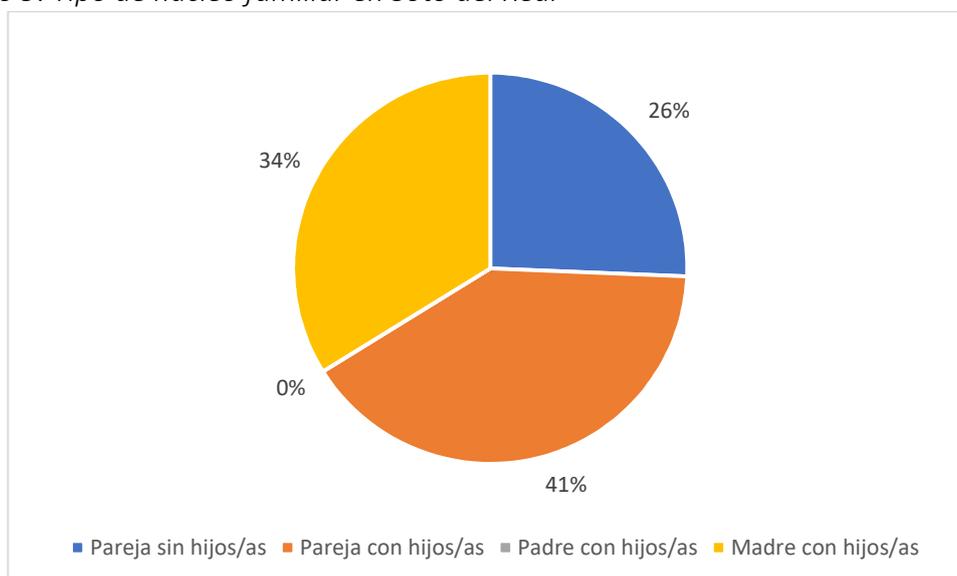
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE

1.2. Estructura de los hogares de Soto del Real

Según los datos del INE en Soto del Real hay 772 parejas con hijos e hijas, lo supone un 41% de total de los núcleos familiares, el 26% son parejas solas. Es interesante destacar que no hay hogares donde los padres vivan solos con sus hijas o hijos, mientras que en el caso contrario, hay un 34% de mujeres que afrontan solas el cuidado de sus hijas o hijos, un total de 645 mujeres que residen en Soto de Real como familias monomarentales.

En relación con el tamaño de los hogares del municipio, el 25% lo constituyen 4 personas y 8% es de 5 personas.

Gráfico 9. Tipo de núcleo familiar en Soto del Real



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE

FECHA DE FIRMA: 27/01/2023
 HASH DEL CERTIFICADO: 68D57A70878DF389B51F33AD77A03C8CF3E67E48CD296062D86E0E729057713265095613C763E46
 PUESTO DE TRABAJO: SECRETARIO

NOMBRE: BARRADO OLIVARES, NOELIA
 PÉREZ URIZARNA, FERNANDO

Firmado Digitalmente en el Ayuntamiento de Soto del Real - <https://sede.aytosotodelreal.es> - Código Seguro de Verificación: 28880IDOC28FB8456FF08D034D87



1.3. Tasas de dependencia y tasa e índice de envejecimiento de la población

La tasa de dependencia está definida en las metodologías del Instituto Nacional de Estadística como

“el cociente entre la población perteneciente a un determinado ámbito a 1 de enero del año t menor de 16 años o mayor de 64 entre la población de 16 a 64 años, expresado en tanto por cien”.

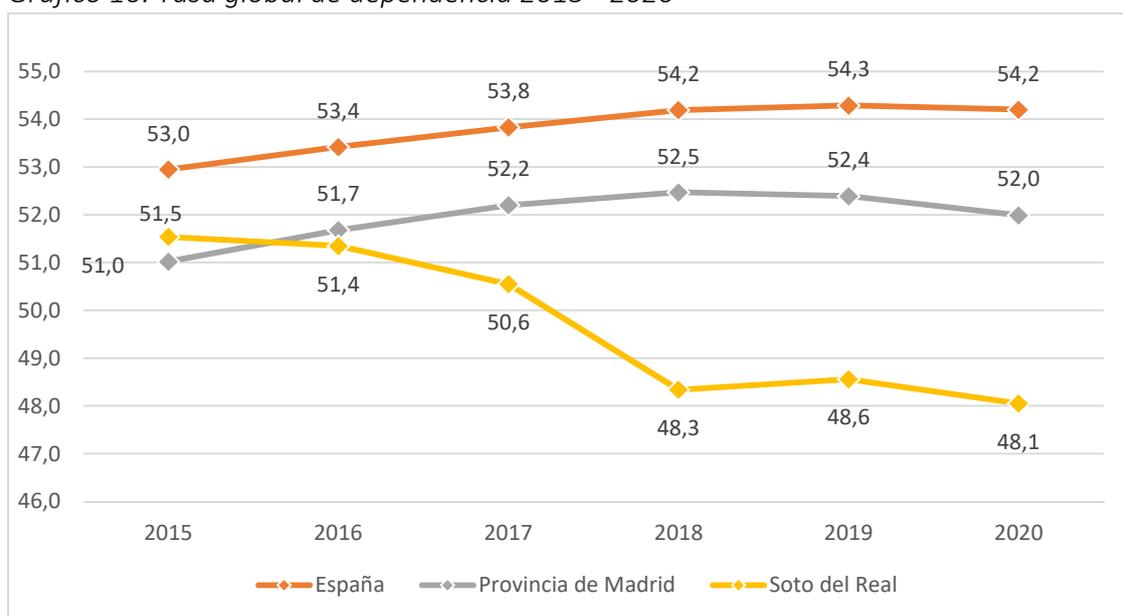
Por otro lado, refiere que

“Se trata de un indicador con un claro significado económico, pues representa la medida relativa de la población potencialmente inactiva sobre la potencialmente activa”

El [grafico 10](#) y la [tabla 4](#) muestran las tasas globales de dependencia para el municipio de Soto del Real, la Comunidad de Madrid y para España. Mientras que para la Comunidad de Madrid, al igual que para España las tasas de dependencia muestran cierta estabilidad, tendientes a aumentar hasta el 2019, la tasas de dependencia para la población de Soto del Real han ido fluctuando en los últimos seis años, disminuyendo hasta el 2018, aumentando en tres décimas en 2019.

Las tasas globales de los tres territorios han disminuido en el 2020, esto es atribuible al escenario de pandemia, puesto que la población mayormente afectada ha sido la adulta, principalmente aquella que pertenece a la tercera edad. Los valores son, para el municipio de 48,1%, para la CCAA de 52% y para el país de 54,2%, es decir comparativamente la tasa de envejecimiento para Soto del Real es menor en relación con la comunidad a la cual está inserta y también es menor a nivel nacional.

Gráfico 10. Tasa global de dependencia 2015 - 2020



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE

Tabla 4. Tasa global de dependencia 2015 – 2020

AÑO	España	Comunidad de Madrid	Soto del Real
2015	53,0	51,0	51,5
2016	53,4	51,7	51,4
2017	53,8	52,2	50,6
2018	54,2	52,5	48,3
2019	54,3	52,4	48,6
2020	54,2	52,0	48,1

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE

Las tasas de dependencia de la población menor de 16 años y la mayor de 64 expresan conceptos diferentes, puesto que son grupos poblacionales diferentes y en materia de edad son opuestas entre sí. Sus necesidades, son diferentes y las decisiones políticas que puedan o deban tomarse requiere de un análisis desagregado. Por lo cual se ha desglosado las tasas de dependencia para estos dos grupos. Dado que ayudará a la planificación de intervenciones municipales diferenciadas en función de sus necesidades.

La tasa de dependencia de la población menor de 16 años está definida

“como el cociente entre la población perteneciente a un determinado ámbito a 1 de enero del año t menor de 16 años entre la población de 16 a 64 años, expresado en tanto por cien”

En los tres niveles territoriales se observan similitudes en este indicador, para Soto del Real el valor porcentual de 24%, mismo valor para España; para la Comunidad de Madrid el valor es de 24,7%.

En la [tabla 5](#) se puede observar que los valores han disminuido comparando el año 2020 con el 2015; sin embargo, la disminución para el país y la CCAA en el quinquenio solo ha sido de cinco décimas, en el municipio el valor ha decrecido más de cinco puntos porcentuales pasando de 29,4% en 2015 a 24% en 2020.

Tabla 5. Tasa de Dependencia Población Menor de 16 años.

AÑO	España	Comunidad de Madrid	Soto del Real
2015	24,7	25,4	29,4
2016	24,7	25,6	28,4
2017	24,7	25,6	27,5
2018	24,6	25,5	25,6
2019	24,4	25,2	25,0
2020	24,0	24,7	24,0

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE



Por otra parte, la tasa de dependencia de la población mayor de 64 años se obtiene a partir del

“cociente entre la población perteneciente a un determinado ámbito a 1 de enero del año t mayor de 64 entre la población de 16 a 64 años, expresado en tanto por cien”.

La [tabla 6](#) muestra como la tasa de dependencia en personas mayores de 64 años ha aumentado en los últimos cinco años, a nivel nacional el porcentaje llega a 30,2%, para la CCAA 27,3% y con un mejor porcentaje con relación a los territorios en el municipio del Soto del Real el porcentaje en 2020 fue de 24%.

Tabla 6. Tasa de Dependencia. Población Mayor de 65 y más años.

AÑO	España	Comunidad de Madrid	Soto del Real
2015	28,3	25,6	22,2
2016	28,7	26,1	22,9
2017	29,2	26,6	23,1
2018	29,6	27,0	22,7
2019	29,9	27,2	23,6
2020	30,2	27,3	24,0

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE

La [tabla 7](#) muestra un resumen que permite comparar las tasas de dependencia en el municipio de Soto del Real, la global con 48,1% y para menores de 16 años y mayores a 64 años de 24% para cada grupo de edad.

FECHA DE FIRMA: 27/01/2023
 HASH DEL CERTIFICADO: 68D57A70878DF389B51F33AD77A03C8CF3E67E48CD296062D86E0E729057713265095613C763E46
 Código Seguro de Verificación: 28880IDOC28FB8456FF08D034D87

PUESTO DE TRABAJO:
 Alcaldesa
 SECRETARIO

NOMBRE:
 BARRADO OLIVARES, NOELIA
 PEREZ URIZARNA, FERNANDO



Firmado Digitalmente en el Ayuntamiento de Soto del Real - <https://sede.aytosotodelreal.es>

Tabla 7. Tasa de Dependencia en el Municipio de Soto del Real 2020 Población

Global	Menor a 16	Mayor a 64
48,1	24,0	24,0

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE

Otro indicador para observar dentro de la estructura de la población es la **proporción de personas mayores de 64 años sobre el total de la población**, también conocida como **tasa de envejecimiento**.

La [tabla 8](#) muestra que la porción de la población mayor a 64 años sobre la población total en el municipio de Soto del Real es de 13,8%, comparando con los territorios de la CCAA que tiene un porcentaje de 17,8% y a nivel estatal presenta una porción de envejecimiento de 19,6%, vemos niveles inferiores en la porción de personas adultas mayores comparando estos tres nivel territoriales.

Tabla 8. Tasa de envejecimiento 2020

España	Comunidad de Madrid	Soto del Real
19,6	17,8	13,8

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE

A su vez el indicador, índice de envejecimiento

Expresa la relación entre la cantidad de personas adultas mayores y la cantidad de niños, niñas y jóvenes. El resultado se obtiene mediante el cociente entre personas de 65 años y más con respecto a las personas de cero a quince años, multiplicado por 100.

En el municipio de Soto del Real por cada 100 personas de 0 a 15 años se tiene 75 personas. Entonces realizando la comparación entre territorios a nivel de CCAA se tiene 112 y a nivel estatal es de 126 personas mayores de 64 años por cada 100 personas menores de 16 años.

Tabla 9. Índice de envejecimiento 2020

España	Comunidad de Madrid	Soto del Real
125,8	111,5	75,4

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE

Estos datos nos llevan a reflexionar sobre su vinculación con la percepción del estado de salud. Según los últimos datos publicados por la Encuesta Nacional de Salud de España (2017), los hombres de 65 años y más tienen una mejor percepción de su salud (61,6%) que las mujeres

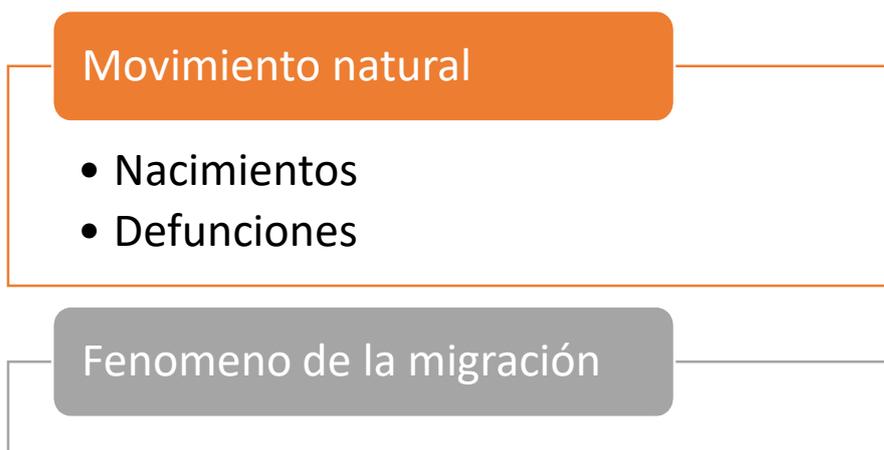
de su misma edad (48,5%). Sin duda esto va asociado a la mayor esperanza de vida que tenemos las mujeres, pero las condiciones en las que llegamos con el envejecimiento son peores que las de los hombres.

Se estima que Europa perderá 9 millones de menores de 14 años entre 2010 y 2050, y ganará simultáneamente 35 millones de personas mayores de 80 años, personas que en su mayor parte presentarán enfermedades crónicas y situaciones de discapacidad, y que requerirán cuidados (María Ángeles Durán, 2012¹³). Esto sin duda en un municipio como Soto del Real y siendo un lugar amigable para las personas mayores hay que tenerlo en cuenta en clave de género e igualdad.

1.4. Movimientos de la población

Mediante el indicador de movimientos de población se busca medir el número de habitantes de un territorio al inicio y al final del período dado para determinar la diferencia entre sus valores. Una variación positiva en la cantidad de habitantes supone un crecimiento poblacional, mientras que una variación negativa, una disminución de ésta.

El movimiento de la población posee dos componentes: el movimiento natural, que hace referencia al número de nacimientos y defunciones; y el fenómeno de la migración.



Según los datos del movimiento natural de la población de la Comunidad de Madrid, en el año 2020 el número de nacimientos de mujeres residentes en Soto del Real para el 2020 fue de 30 nacimientos, de los cuales 23 se dieron en mujeres entre 30 y 39 años, lo que supone el 77% de los nacimientos en esas edades.

La Tasa Bruta de Natalidad

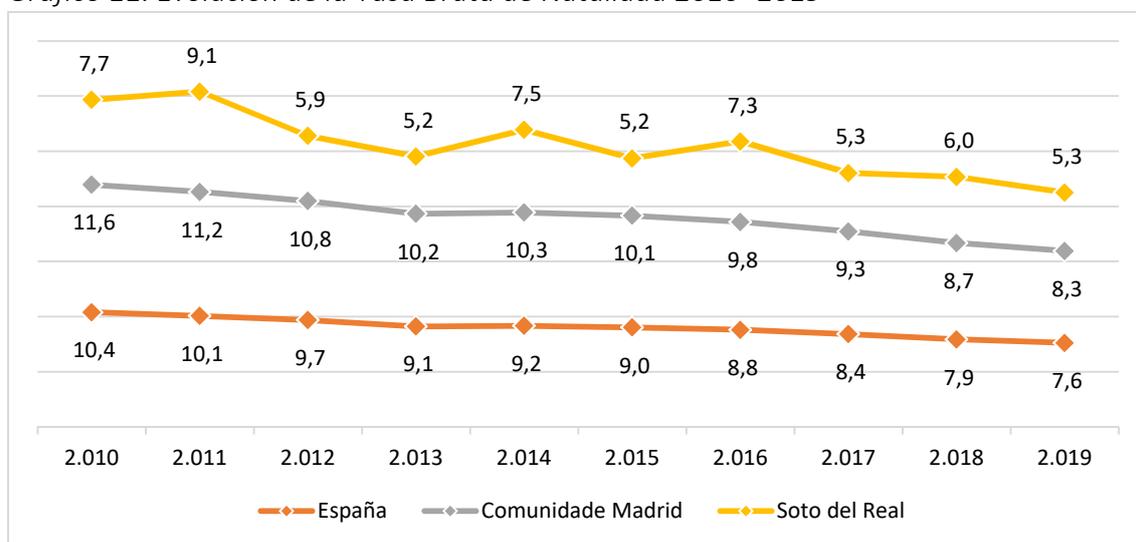
¹³ Durán, María Ángeles (2012). El trabajo no remunerado en la economía global. Bilbao: Fundación BBVA.

“expresa la frecuencia con que ocurren los nacimientos en una población determinada. Se calcula haciendo el cociente entre el número de nacimientos ocurridos durante un período dado y la población media de ese período; por mil”¹⁴

La tasa bruta de natalidad para el municipio de Soto del Real en el 2019 fue de **5,3** es decir que **por cada 1000 habitantes se produjeron alrededor de 5 nacimientos** esta tasa es inferior en relación con los niveles de la CCAA y del país. En la Comunidad de Madrid la tasa fue de 8,3 y la tasa para España fue 7,6.

En el [gráfico 11](#) puede verse que la tasa bruta de natalidad a nivel de CCAA y estatal tiende a disminuir y sus líneas de tendencia son relativamente estables y decrecientes, sin embargo la línea de tendencia para el municipio es fluctuante y no muestra una corriente específica. Dicho de otro modo se observan años en que estas aumentan y al siguiente disminuyen.

Gráfico 11. Evolución de la Tasa Bruta de Natalidad 2010 -2019



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE y Foro Ciudad

En el 2020 fallecieron en Soto del Real un total de 107 personas (45 hombres y 62 mujeres). La primera causa de muerte¹⁵ son las enfermedades del sistema circulatorio, la segunda “ciertas enfermedades infecciosas y parasitarias” y la tercera los tumores. En el caso de las defunciones de los hombres los absolutos serían 13, 9 y 9 respectivamente, mientras que en el caso de las mujeres son mayores en 16 para las dos primeras causas de muerte y 10 para la tercera (los tumores).

Tasa Bruta de Mortalidad

¹⁴ https://celade.cepal.org/redatam/pryesp/cairo/WebHelp/Metalatina/tasa_bruta_de_natalidad.htm

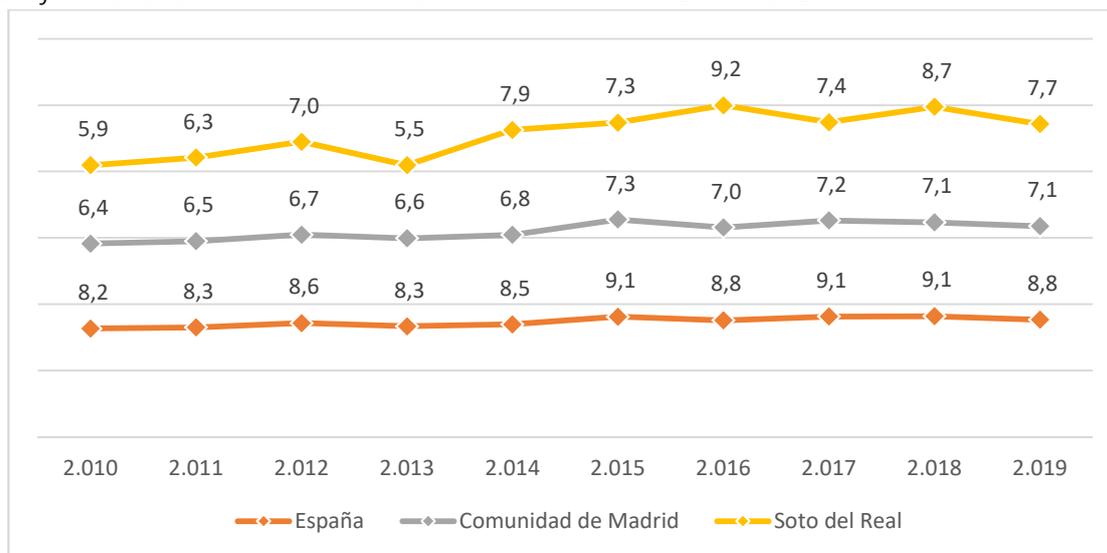
¹⁵ según causa de muerte (grandes grupos CIE-10^a)



Expresa la frecuencia con que ocurren las defunciones en una población dada. Se calcula haciendo el cociente entre el número de defunciones ocurridas durante un período determinado y la población media de ese período; por mil¹⁶

La tasa bruta de mortalidad para el municipio de Soto del Real para el año 2019 fue de **7,7** eso significa que por cada 1000 habitantes se produjeron alrededor de 8 defunciones está tasa está por encima de los niveles de la provincia la tasa en la Comunidad de Madrid es fue de 7,1 en cambio la tasa del municipio en relación con la tasa a nivel a nivel país es inferior ya que la tasa para España en el 2019 fue de 8,8 (ver [gráfico 12](#)).

Gráfico 12. Evolución de la Tasa Bruta de Mortalidad 2010 -2019

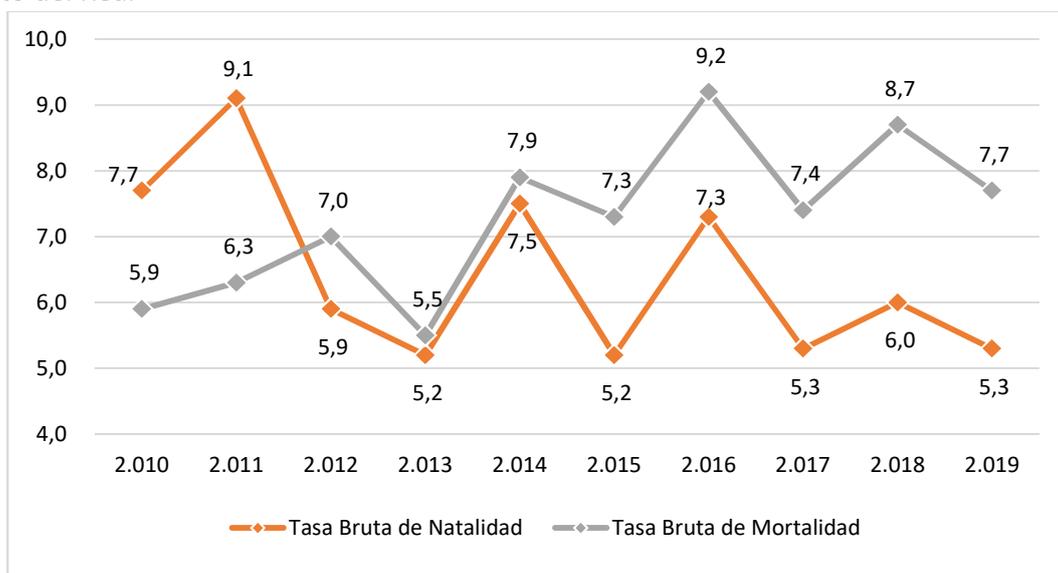


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE y Foro Ciudad

El [gráfico 13](#) se muestra el comportamiento de las tasas brutas de natalidad y mortalidad desde el año 2010 hasta el 2019 en esta gráfica puede visualizarse que a partir del 2012 las **tasas de mortalidad han sido superiores a las de natalidad** en el municipio de Soto del Real.

¹⁶ https://celade.cepal.org/redatam/pyresp/cairo/WebHelp/Metalatina/tasa_bruta_de_mortalidad.htm

Gráfico 13. Movimiento interanual de las Tasas Brutas de Natalidad y Mortalidad en Soto del Real



Fuente: Elaboración propia a partir de Foro Ciudad

El balance entre los nacimientos y las defunciones determinan el crecimiento natural de la población. La diferencia entre la tasa bruta de natalidad y este indicador dan cuenta del ritmo de crecimiento natural (o vegetativo) de la población.¹⁷

El [gráfico 14](#) muestra que la tasa de crecimiento ha sido negativa durante los últimos 5 años durante el período comprendido entre los años 2015 al 2019 la menor tasa de crecimiento se produjo en el 2018 con una tasa decrecimiento negativa de 2,8 siguiendo en el 2019 nuevamente con una tasa de crecimiento negativa de 2,4.

¹⁷ https://celade.cepal.org/redatam/pyresp/cairo/WebHelp/Metalatina/tasa_bruta_de_mortalidad.htm

HASH DEL CERTIFICADO: 68D57A70878DF389B51F33AD77A03C8CF3E67E4
 8CD296062D86E0E729057713265095613C763E46
 FECHA DE FIRMA: 27/01/2023
 27/01/2023
 Código Seguro de Verificación: 28880IDOC28FB8456FF08D034D87

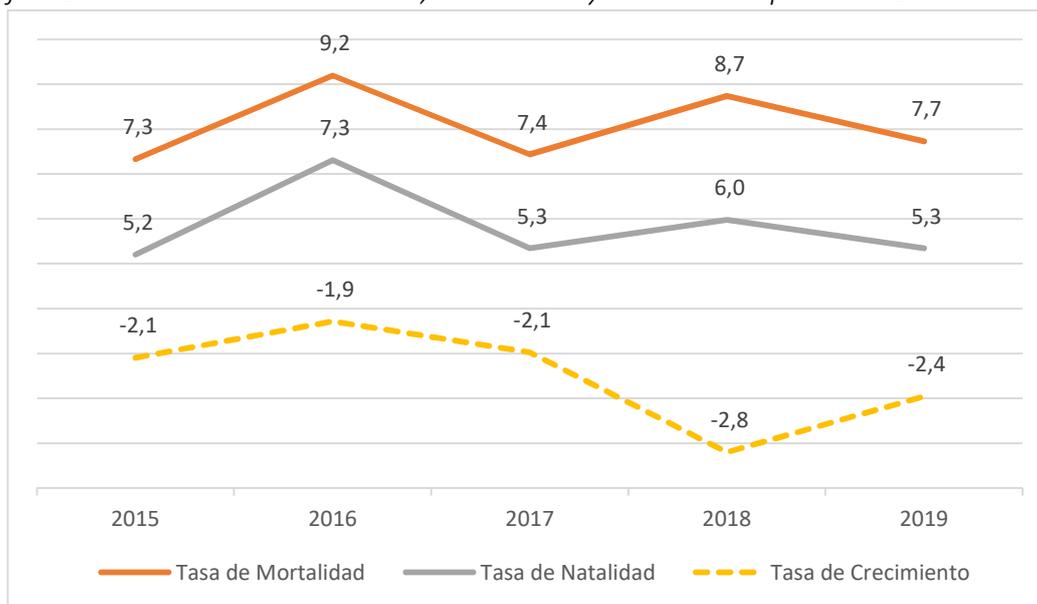
PUESTO DE TRABAJO:
 Alcaldesa
 SECRETARIO

NOMBRE:
 BARRADO OLIVARES, NOELIA
 PEREZ URIZARNA, FERNANDO



Firmado Digitalmente en el Ayuntamiento de Soto del Real - <https://sede.aytosotodelreal.es>

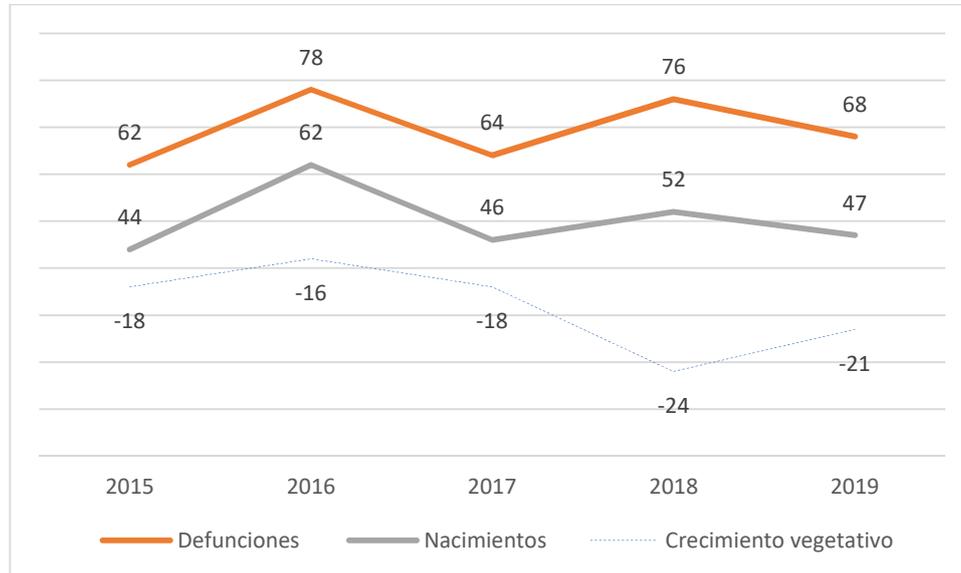
Gráfico 14. Tasa Bruta de Natalidad, Mortalidad y Crecimiento por cada 1000 hab.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ayuntamiento de Soto del Real

En valores absolutos en el 2019 en el municipio de Soto del Real se produjeron 68 defunciones 47 nacimientos lo que da un crecimiento vegetativo negativo es de 21 los valores desde el 2015 hasta el 2019 pueden verse en el [gráfico 15](#)

Gráfico 15. Movimiento Natural de la Población en valores absolutos



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ayuntamiento de Soto del Real

1.4.1. Habitantes según lugar de nacimiento

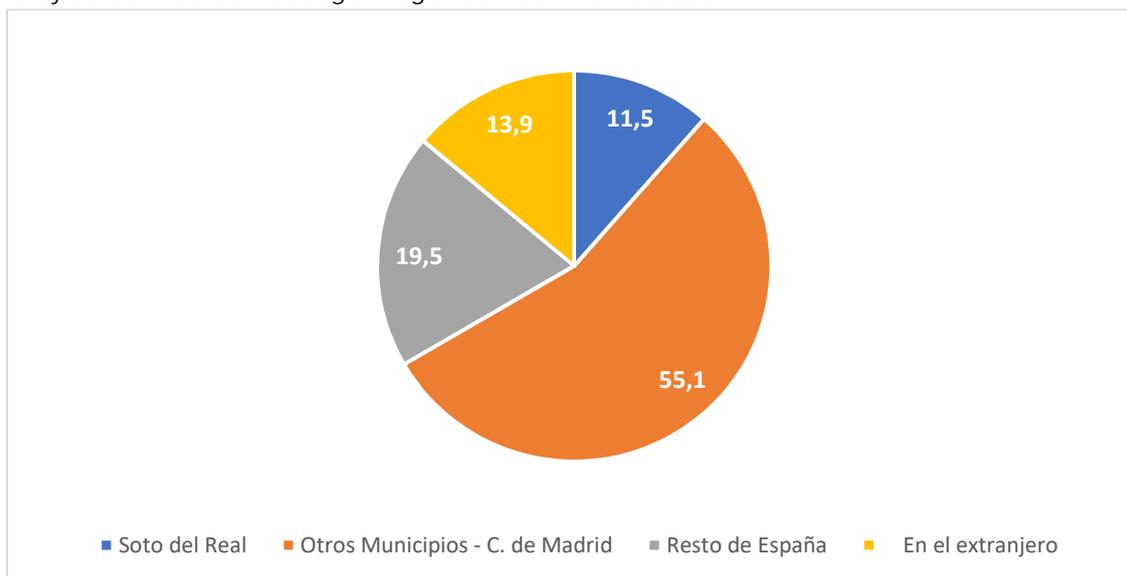
HASH DEL CERTIFICADO: 68D57A70878DF389B51F33AD77A03C8CF3E67E4
 8CD296062D86E0E729057713265095613C763E46
 FECHA DE FIRMA: 27/01/2023
 27/01/2023
 PUESTO DE TRABAJO: SECRETARIO
 FIRMADO Digitalmente en el Ayuntamiento de Soto del Real - <https://sede.aytosotodelreal.es> - Código Seguro de Verificación: 28880IDOC28FB8456FF08D034D87

NOMBRE: BARRADO OLIVARES, NOELIA
 PEREZ URZARNA, FERNANDO
 FIRMADO Digitalmente en el Ayuntamiento de Soto del Real - <https://sede.aytosotodelreal.es> - Código Seguro de Verificación: 28880IDOC28FB8456FF08D034D87



En el 2020 del total de habitantes en el municipio de Soto del Real solo el 11,5% había nacido dentro del municipio, este porcentaje hace referencia a 1.029 personas. El 55,1%, es decir 4952 personas, habían nacido en otros municipios de la Comunidad de Madrid y el 19,5% de sus habitantes (1.750 personas) habían nacido en otros lugares de España.

Gráfico 16. Habitantes según lugar de nacimiento 2020



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE

Según los datos del Observatorio de Inmigración – Centro de Estudios y Datos de la Comunidad de Madrid, hay 1.037671 habitantes de origen extranjero lo supone el 15% del total de la población residente de nuestra Comunidad Autónoma, de ella, el 52% son mujeres.

Según los datos del INE, en el caso del municipio de Soto del Real, para el 2020 de sus 8.981 habitantes, el 86,1% habían nacido en España, esto corresponde a 7.731 personas, y el resto 13,9% habían nacido en el extranjero este porcentaje representa a 1.250 personas, de las cuales 564 son hombres y 686 mujeres. Es decir las mujeres que han nacido en el extranjero y que son residentes de Soto del Real representan el 55% del total de la población que nació fuera de España.

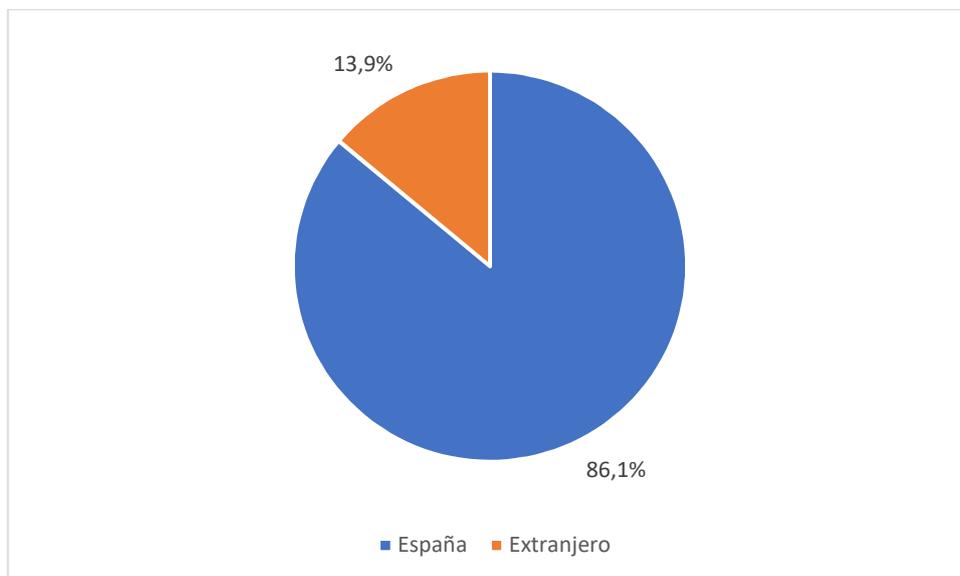
FECHA DE FIRMA: 27/01/2023
 HASH DEL CERTIFICADO: 68D57A70878DF389B51F33AD77A03C8CF3E67E48CD296062D86E0E729057713265095613C763E46
 PUESTO DE TRABAJO: SECRETARIO

NOMBRE: BARRADO OLIVARES, NOELIA
 PEREZ URIZARNA, FERNANDO

Firmado Digitalmente en el Ayuntamiento de Soto del Real - <https://sede.aytosotodelreal.es> - Código Seguro de Verificación: 28880IDOC28FB8456FF08D034D87



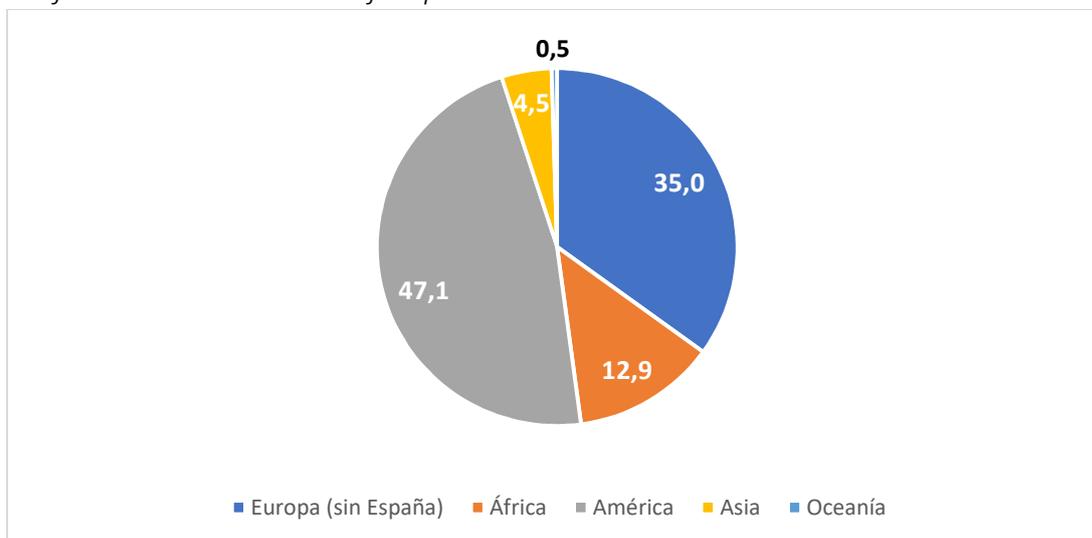
Gráfico 17. Distribución de habitantes según lugar de nacimiento 2020 en el municipio de Soto del Real



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE

En el 2020 vivían en el municipio 1.250 personas que habían nacido en el extranjero, de esta población el 47,1% por ciento proceden del continente americano; 35% de países europeos sin contar España; el 12% proviene de África; 4,5% de Asia y 0,5 por ciento de Oceanía.

Gráfico 18. Población Extranjera por Continente de Procedencia



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE

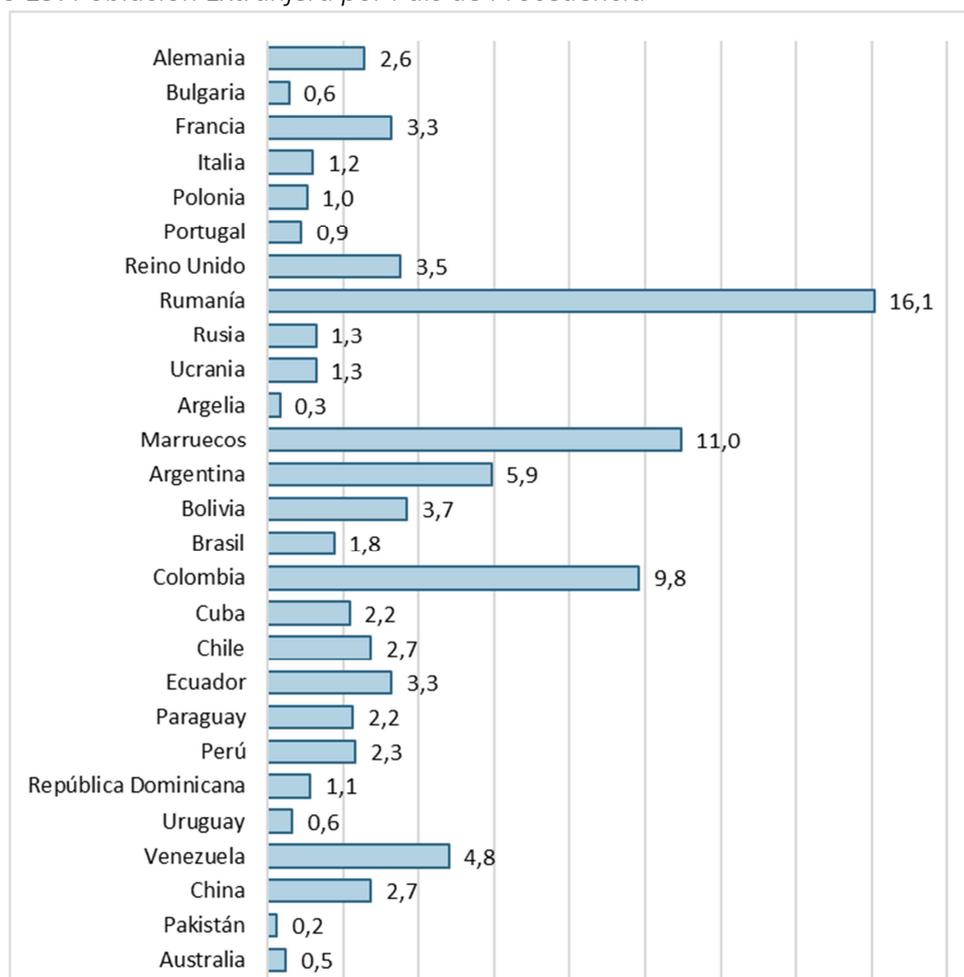
En la Comunidad de Madrid, actualmente entre los siete grupos con más presencia se encuentran las nacionalidades rumana (17,7%), marroquí (8%), colombiana (6,5%), china

(6,3%), venezolana (6,3%), peruana (4,4%) e italiana (4,1%), que suponen más del 53% del total de población extranjera en nuestra región.

Este patrón también se aprecia al observar el país de procedencia de la población extranjera que reside en Soto del Real se tiene que los tres principales países de procedencia son: Rumanía, Marruecos y Colombia.

En el gráfico 19 se puede observar que el 16,1% proceden de Rumanía, 11% de Marruecos y 9,8% de Colombia.

Gráfico 19. Población Extranjera por País de Procedencia



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE

En la tabla 10 puede observarse la cantidad de residentes por país de nacimiento extranjero en el año 2021-2019, de esta manera se pueden apreciar las variaciones por año, son datos absolutos y desagregados por sexo con el fin de mostrar el hecho diferencial de las migraciones.

HASH DEL CERTIFICADO: 68D57A70878DF389B51F33AD77A03C8CF3E67E4
 8CD296062D86E0E729057713265095613C763E46
 FECHA DE FIRMA: 27/01/2023
 27/01/2023
 PUESTO DE TRABAJO: SECRETARIO
 https://sede.aytosotodelreal.es - Código Seguro de Verificación: 28880IDOC28FB8456FF08D034D87
 Firmado Digitalmente en el Ayuntamiento de Soto del Real -
 NOMBRE: BARRADO OLIVARES, NOELIA
 PEREZ URZARNA, FERNANDO





NOMBRE:
BARRADO OLIVARES, NOELIA
PEREZ URIZARNA, FERNANDO

PUESTO DE TRABAJO:
Alcaldessa
SECRETARIO

FECHA DE FIRMA:
27/01/2023
27/01/2023

HASH DEL CERTIFICADO:
68D57A70878DF389B51F33AD77A03C8CF3E67E4
8CD296062D86E0E729057713265095613C763E46

Firmado Digitalmente en el Ayuntamiento de Soto del Real - <https://sede.aytosotodelreal.es> - Código Seguro de Verificación: 28880IDOC28FB8456FF08D034D87

Tabla 10. Habitantes según país de nacimiento

	2021		2020		2019	
	H	M	H	M	H	M
Total país de nacimiento fuera de España	569	691	564	686	542	645
Alemania	15	22	15	17	14	17
Bulgaria	3	7	2	5	3	7
Francia	12	24	13	28	12	25
Italia	11	5	10	5	8	4
Polonia	5	12	3	10	4	8
Portugal	5	5	6	5	6	5
Rumanía	103	102	97	104	110	115
Rusia	5	13	3	13	3	8
Reino Unido	25	18	26	18	29	18
Ucrania	4	9	4	12	4	10
Argelia	3	1	3	1	3	1
Marruecos	69	56	77	60	66	56
Nigeria	0	0	0	0	0	0
Senegal	0	0	0	0	0	0
Argentina	42	36	39	35	36	29
Bolivia	20	23	21	25	20	24
Brasil	13	10	13	9	12	9
Colombia	50	65	53	70	51	64
Cuba	9	15	10	17	10	19
Chile	10	20	9	25	10	23
Ecuador	17	19	18	23	19	20
Paraguay	4	23	5	23	7	16
Perú	12	18	12	17	11	16
República Dominicana	5	11	4	10	4	9
Uruguay	5	4	5	3	6	3
Venezuela	33	46	30	30	19	29
Asia	20	39	19	38	18	36
China	8	25	8	26	9	25
Pakistán	1	0	2	1	1	1
Oceanía	2	4	2	4	1	4

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE

FECHA DE FIRMA: 27/01/2023
 HASH DEL CERTIFICADO: 68D57A70878DF389B51F33AD77A03C8CF3E67E48CD296062D86E0E729057713265095613C763E46

PUESTO DE TRABAJO: Alcalde/a SECRETARIO

NOMBRE: BARRADO OLIVARES, NOELIA PEREZ URIZARNA, FERNANDO



Firmado Digitalmente en el Ayuntamiento de Soto del Real - <https://sede.aytosotodelreal.es> - Código Seguro de Verificación: 28880IDOC28FB8456FF08D034D87

1.5. Personas con discapacidad

En la Comunidad de Madrid según los datos disponibles para el 2020 hay 382.680 personas con discapacidad reconocida tal y como se aprecia en la tabla 12, siendo menor la proporción en la zona norte de la comunidad autónoma.

Tabla 11. Personas con discapacidad por áreas de servicios sociales. (Nº Absolutos y porcentajes verticales)

AREAS	POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD	% PcD AREA
NORTE	32.117	8,4
OESTE	47.616	12,4
SUR	47.446	12,4
ESTE	47.777	12,5
MADRID	207.714	54,3
Sin especificar	10	0,0
TOTAL	382.680	100

Fuente: Base de Datos del Reconocimiento del Grado de Discapacidad a 31 diciembre del 2020. Dirección General de Atención a las Personas con Discapacidad de la Consejería de Políticas Sociales, Familias, Igualdad y Natalidad de la Comunidad de Madrid.

Tabla 12. Personas con discapacidad mayores y menores con discapacidad en Soto del Real en 2020.

Soto del Real	0 a 64 años	De 65 y más	TOTAL PcD	POBLACIÓN 2019	Prop. Por 1.000 HAB
	258	164	422	8.981	47,0
	61%	39%	100%		

Fuente: Base de Datos del Reconocimiento del Grado de Discapacidad a 31 diciembre del 2020 Padrón de Habitantes IECM. Dirección General de Atención a las Personas con Discapacidad de la Consejería de Políticas Sociales, Familias, Igualdad y Natalidad de la Comunidad de Madrid.

En el caso concreto del municipio de Soto del Real el número de personas con discapacidad acreditada por cada 1000 habitantes es de 47 personas. Hay un total de 422 personas con discapacidad reconocida, de las cuales el 39% son población mayor de 64 años (164) y el 46% son mujeres (194). Si atendemos a la tipología de la discapacidad en el conjunto de mujeres el 59% presenta una discapacidad sensorial (auditiva, visual o sordoceguera), el 44% física y el 42% psicosocial (intelectual y/o enfermedad mental).

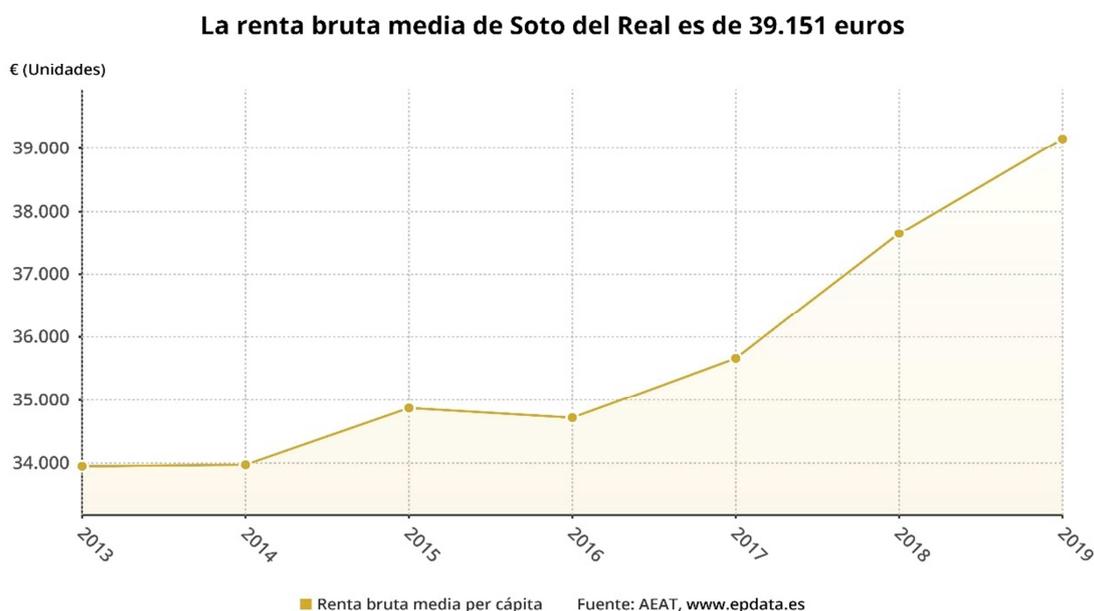
2. ACTIVIDAD ECONÓMICA Y MERCADO LABORAL

2.1. Renta de la población de Soto del Real

En 2019 Soto del Real se sitúa como el municipio nº19 con una mayor renta bruta media en la Comunidad de Madrid¹⁸. Según los datos de la Agencia Tributaria renta media bruta en el municipio de Soto del Real se situó en 2019 en 39.151 euros, lo que representa una variación de 1.502 euros (un 3,99% en porcentaje) más que en el año 2018. Esa renta media, una vez descontada la liquidación por IRPF y lo aportado a la Seguridad Social, se queda como disponible e de 30.732€, 911€ más que en el año 2018.

Este gráfico muestra cómo ha ido cambiando la renta bruta media en el municipio:

Gráfico 20. Renta bruta media en Soto del Real en el 2019

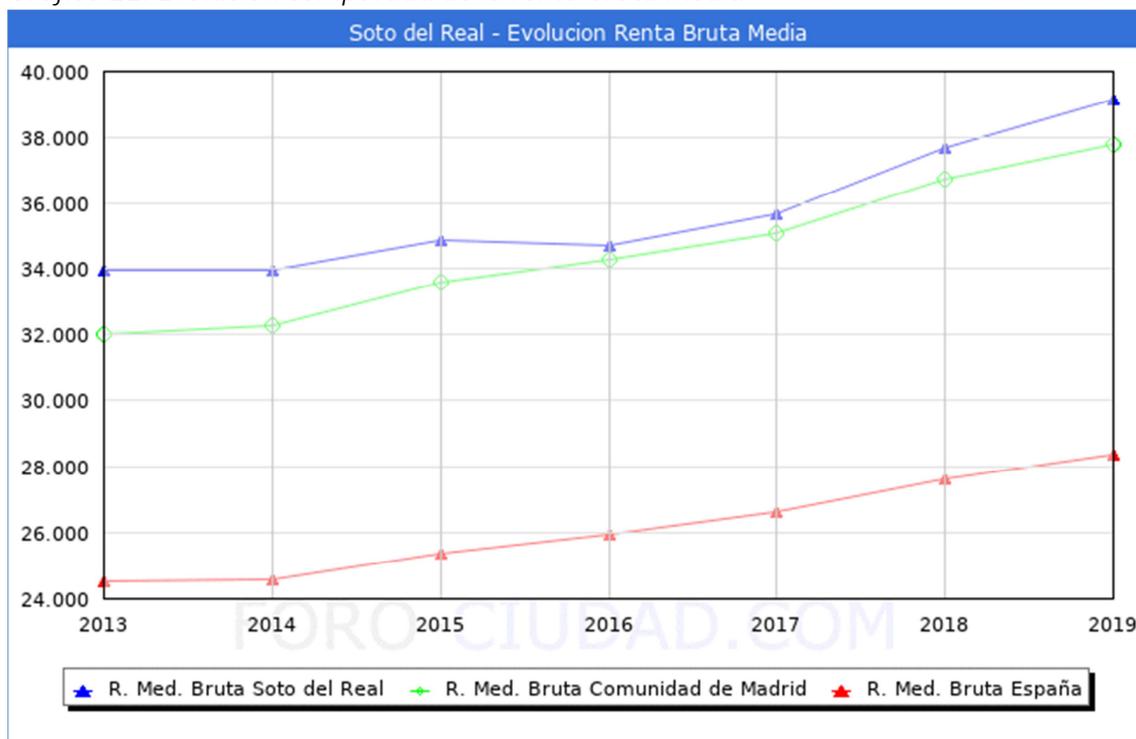


Fuente: Epdata- AEAT

¹⁸ Foro ciudad

Se observa que la renta bruta media del municipio es algo mayor que en la Comunidad de Madrid y está muy por encima de la media estatal.

Gráfico 21: Evolución comparada de la renta bruta media



Fuente: Foro Ciudad

Por otro lado, si se atiende ahora al total de declaraciones de IRPF (4450) en cuanto a los recursos de los hogares del municipio de Soto del Real por tramos impositivos de la renta, según los últimos datos disponibles para el año 2019, hay un 20,2% de los hogares que su renta anual es inferior a los 6.010€ cifra similar al conjunto de la Comunidad de Madrid, tal y como se observa en el gráfico 22. Por lo que a pesar de ser un municipio con un nivel de renta media elevado, no hay que perder de vista una parte de la población que vive en esos niveles de renta bajos y a los que habrán de ir dirigidas actuaciones en ese sentido.

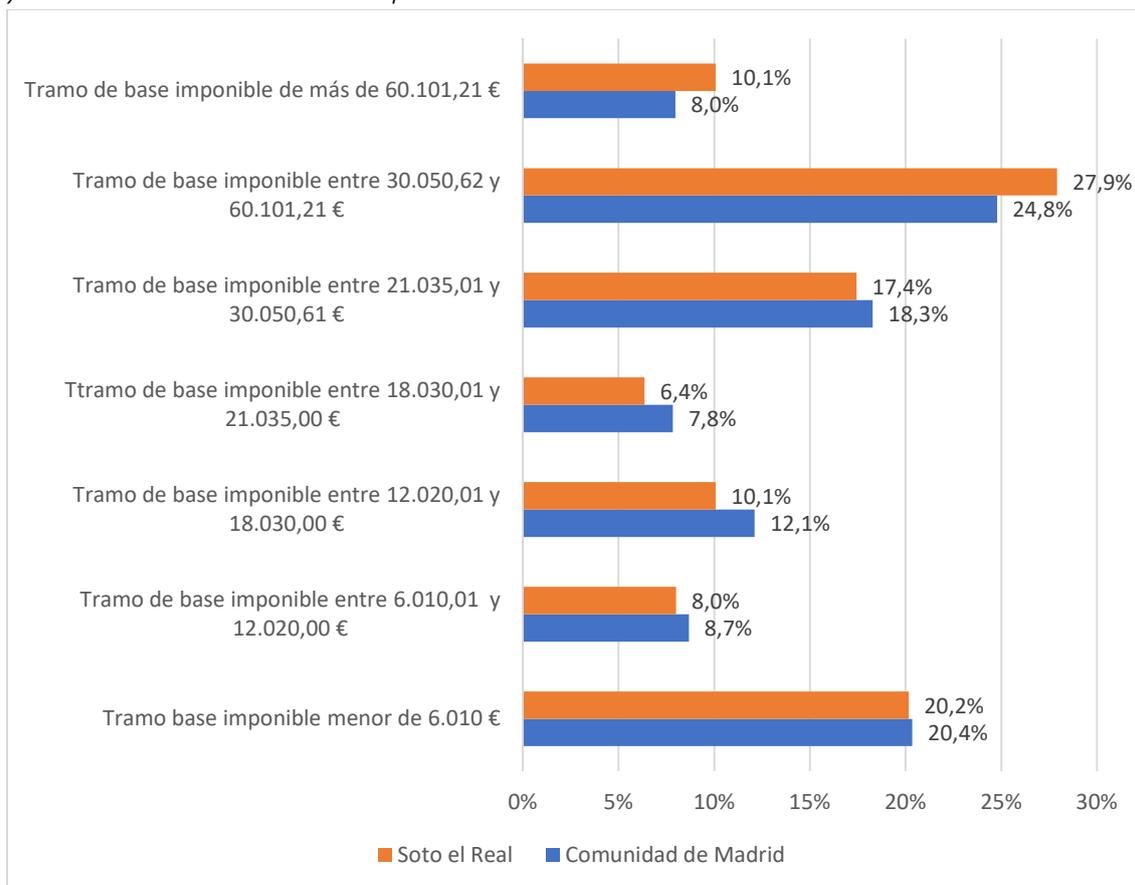
FECHA DE FIRMA: 27/01/2023
 HASH DEL CERTIFICADO: 68D57A70878DF389B51F33AD77A03C8CF3E67E48CD296062D86E0E729057713265095613C763E46
 27/01/2023
 Código Seguro de Verificación: 28880IDOC28FB8456FF08D034D87

PUESTO DE TRABAJO:
 Alcaldesa
 SECRETARIO

NOMBRE:
 BARRADO OLIVARES, NOELIA
 PEREZ URIZARNA, FERNANDO



Gráfico 22. Distribución de la declaraciones de IRPF por tramos impositivos en Soto Real y en la Comunidad de Madrid para el 2019



Fuente: Elaboración Propia con datos del municipio de Soto del Real. Banco de Datos Almudena CM

Además, si ahora se contempla el sostenimiento económico de las personas mayores jubiladas del municipio y que perciben pensiones contributivas, según los datos disponibles para el año 2020 hay registradas un total de 1169 personas pensionistas que perciben una pensión contributiva, de estas el 47% son mujeres tal y como se aprecia en el gráfico 23. Si se tiene en cuenta, además, el importe medio mensual que perciben dichas pensionistas se observa claramente el hecho diferencial entre mujeres y hombres. Las mujeres pensionistas perciben un 25% menos en el año 2020 que los hombres en Soto del Real. Véase en la tabla 13 los siguientes datos:

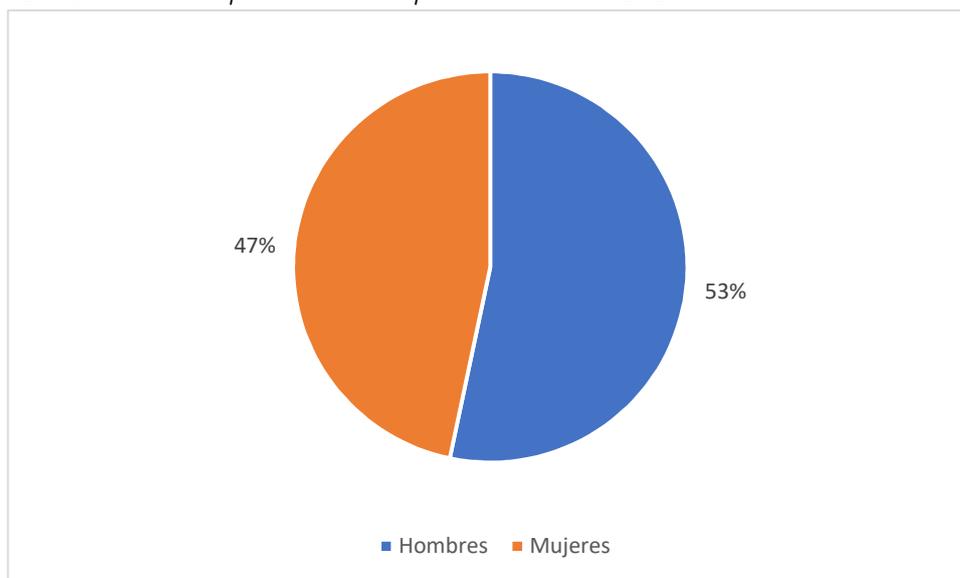
FECHA DE FIRMA: 27/01/2023
 HASH DEL CERTIFICADO: 68D57A70878DF389B51F33AD77A03C8CF3E67E4
 8CD296062D86E0E729057713265095613C763E46
 Código Seguro de Verificación: 28880IDOC28FB8456FF08D034D87

PUESTO DE TRABAJO:
 Alcaldesa
 SECRETARIO

NOMBRE:
 BARRADO OLIVARES, NOELIA
 PEREZ URIZARNA, FERNANDO



Gráfico 23. Distribución porcentual de pensionistas en 2020



Fuente: Elaboración Propia con datos del municipio de Soto del Real. Banco de Datos Almudena CM

Tabla 13. Importe medio de las pensiones contributivas 2018-2020

	Hombres	Mujeres	Diferencia	Brecha
2018	1.425,43 €	1.008,36 €	- 417,07 €	-29%
2019	1.471,71 €	1.069,88 €	- 401,83 €	-27%
2020	1.522,58 €	1.139,47 €	- 383,11 €	-25%

Fuente: Elaboración Propia con datos del municipio de Soto del Real. Banco de Datos Almudena CM

2.2. Presupuesto del Municipio

En 2019 el presupuesto liquidado fue de 9.723.988 euros, mientras que el presupuesto para el 2020 fue de 8.775.218 euros¹⁹.

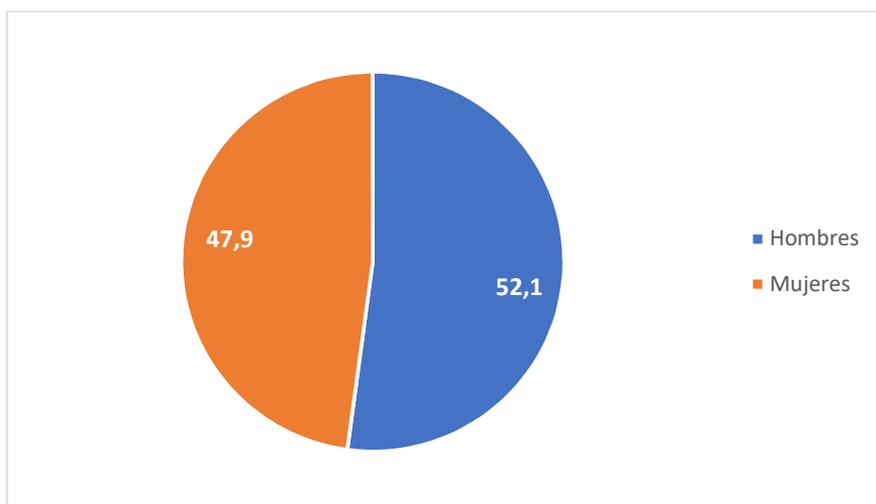
2.3. Mercado laboral. Personas afiliadas a la Seguridad Social

El número de personas afiliadas a la seguridad social 1 de enero del 2021 fue de 3.480 personas de las cuales el 52% eran hombres y el 47,9% eran mujeres. En valores absolutos la

¹⁹ La bajada del presupuesto puede deberse a la crisis causada por la pandemia de la Covid-19, y a la reducción de los ingresos municipales por cobro de tasas debido a la suspensión de muchas actividades (abonados de piscina y gimnasio municipal, actividades extraescolares y culturales, etc.),

cantidad de hombres afiliados a la seguridad social fue de 1.814 y la cantidad de mujeres 1.666, estos valores tienen en cuenta el municipio de residencia de la persona según consta en la seguridad social.

Gráfico 24. Distribución porcentual de personas afiliadas a la Seguridad Social en Soto del Real



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto de Estadística Comunidad de Madrid

Tabla 14. Personas afiliadas a la Seguridad Social en el municipio de Soto del Real

Año	Hombres	Mujeres	Total
2021	1.814	1.666	3.480

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto de Estadística Comunidad de Madrid²⁰

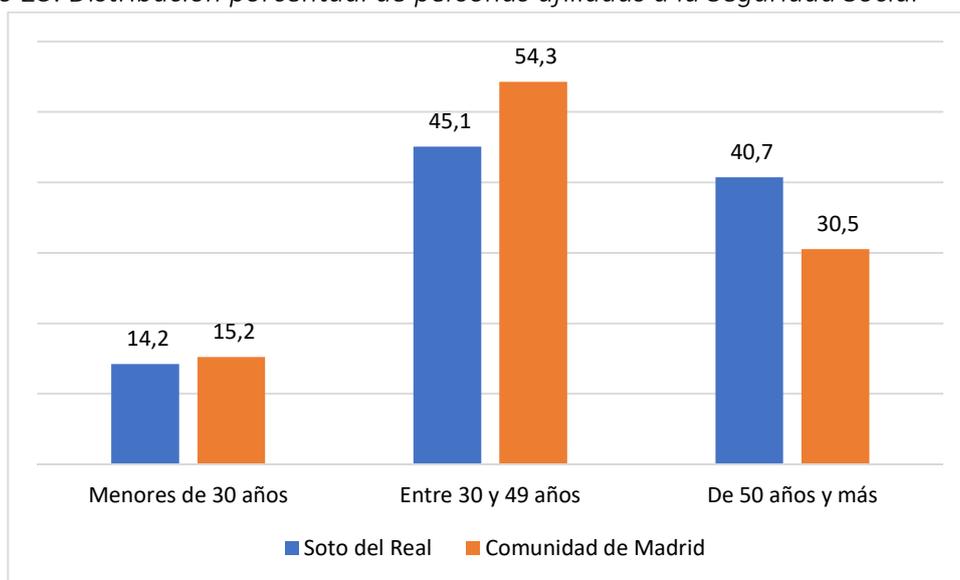
Por medio del análisis de la cantidad de personas afiliadas por grupos etarios se tiene que para el 1 de enero del 2021 se contaba con 495 personas menores de 30 años afiliadas a la seguridad social, en valores porcentuales esto significa el 14,2%.

Del total de afiliaciones en Soto del Real para el grupo que comprende las edades entre 30 y 49 años el valor numérico es de 1.568 personas lo que en valores porcentuales se traduce a 45,1% de las personas afiliadas. Además, para el grupo de 50 años y más de edad la cantidad es de 1.417 personas lo que significa el 40,7% de las personas afiliadas.

²⁰ Fecha de referencia 1 de enero. El municipio de residencia según consta en la Seguridad Social. Sin municipio asignado: Incluye afiliados/as residentes en la Comunidad de Madrid de los que no consta municipio de residencia, Residentes fuera de la Comunidad de Madrid y No consta o no contesta el municipio de residencia.

Al comparar los datos del municipio con los de la provincia se tiene que para el primer grupo etario la diferencia es de un punto porcentual teniendo la Comunidad de Madrid 15,2% de afiliaciones en el rango de edad de menores de 30 años. En el segundo grupo existe una diferencia de 9,3 puntos porcentuales puesto que la Comunidad de Madrid tiene el 54,3% de sus afiliaciones en el rango de edad entre 30 y 49 años. En el último grupo la provincia tiene menor afiliación refiriéndonos en términos porcentuales comparado con el porcentaje del municipio, teniendo 30,5% de las afiliaciones en personas de 50 años y más de edad.

Gráfico 25. Distribución porcentual de personas afiliadas a la Seguridad Social



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto de Estadística Comunidad de Madrid

El gráfico 26 muestra la variación interanual en el número de personas afiliadas desde el 2015 al 2021, hasta el 2020 se observa que el número de afiliación ha aumentado en valores absolutos, disminuyendo el valor en el 2021.

Al analizarse la variación porcentual puede observarse que por más que sea positiva hasta el 2020 los porcentajes muestran una variación no estable, es decir los porcentajes aumentan y disminuyen de un año a otro. En 2021 está variación no solo decrece, sino que es negativa, ya que se produjo una disminución del 3,4 puntos porcentuales en el número de afiliación respecto al año anterior.

FECHA DE FIRMA: 27/01/2023
 HASH DEL CERTIFICADO: 68D57A70878DF389B51F33AD77A03C8CF3E67E4
 8CD296062D86E0E729057713265095613C763E46

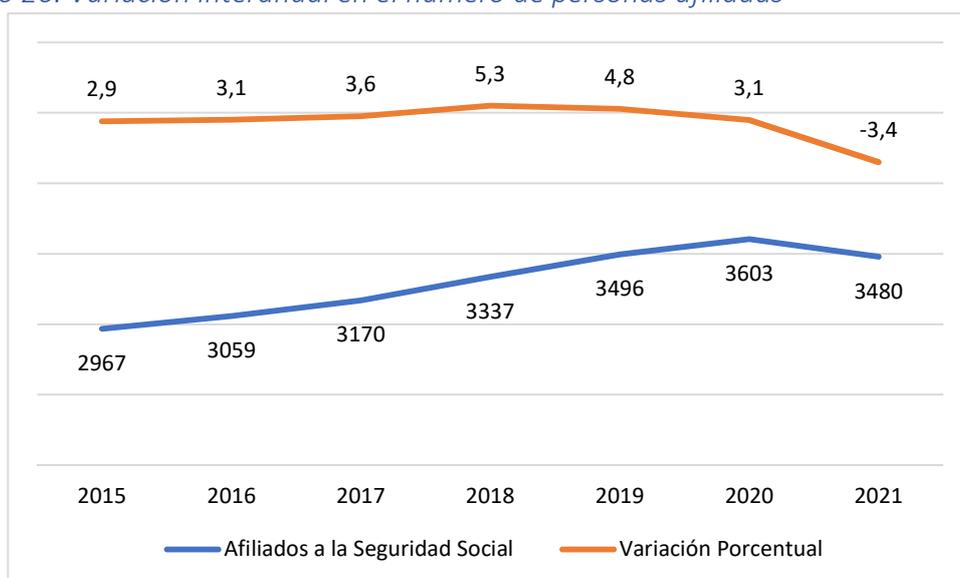
PUESTO DE TRABAJO: Alcaldesa
 SECRETARIO

NOMBRE: BARRADO OLIVARES, NOELIA
 PEREZ URIZARNA, FERNANDO



Firmado Digitalmente en el Ayuntamiento de Soto del Real - <https://sede.aytosotodelreal.es> - Código Seguro de Verificación: 28880IDOC28FB8456FF08D034D87

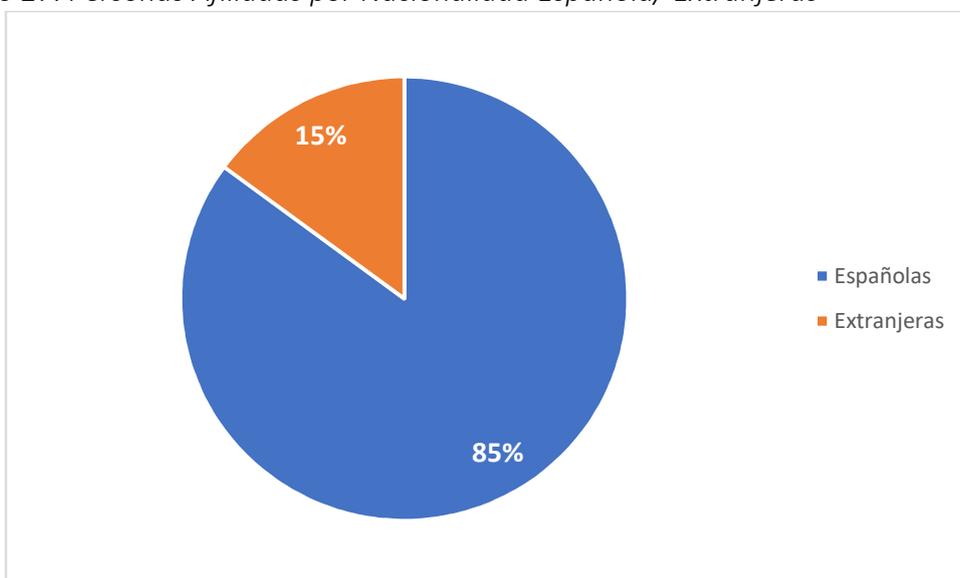
Gráfico 26. Variación interanual en el número de personas afiliadas



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto de Estadística Comunidad de Madrid

De las 3.480 personas afiliadas a la seguridad social el 15% son extranjeras, en valores absolutos esto representa a 517 personas; mientras que la cantidad de personas afiliadas con la nacionalidad española es de 2.963 personas, lo que en porcentaje se traduce a un 85% (ver gráfico 27)

Gráfico 27. Personas Afiliadas por Nacionalidad Española/ Extranjeras



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto de Estadística Comunidad de Madrid

HASH DEL CERTIFICADO: 68D57A70878DF389B51F33AD77A03C8CF3E67E48CD296062D86E0E729057713265095613C763E46
 FECHA DE FIRMA: 27/01/2023
 27/01/2023

PUESTO DE TRABAJO:
 Alcaldesa
 SECRETARIO

NOMBRE:
 BARRADO OLIVARES, NOELIA
 PEREZ URIZARNA, FERNANDO

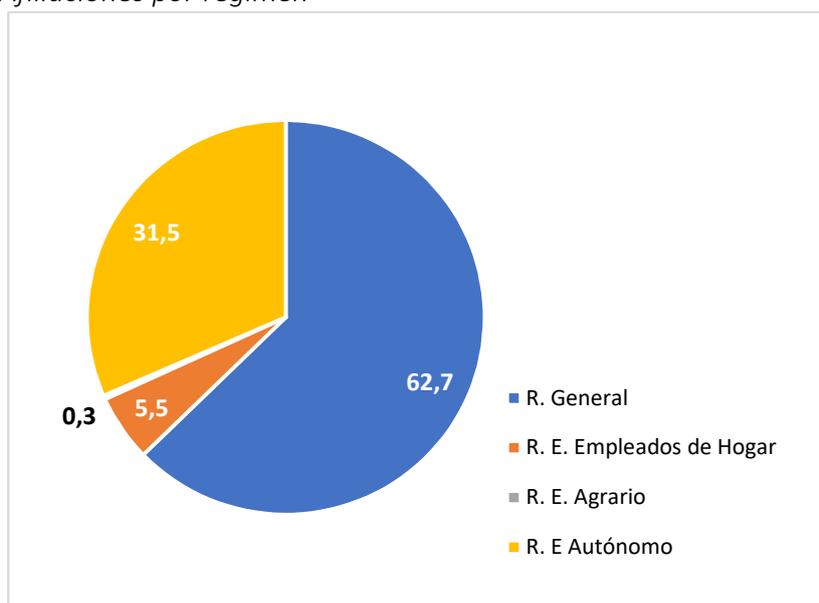


Firmado Digitalmente en el Ayuntamiento de Soto del Real - <https://sede.aytosotodelreal.es> - Código Seguro de Verificación: 28880IDOC28FB8456FF08D034D87

La presentación de la cantidad de **personas afiliadas según el tipo de régimen** en el cual están inscritas las personas se realiza al finalizar cada año y se realiza en base a el municipio donde se ubica el centro del trabajo por lo que los datos varían con los presentados más arriba, puesto que los datos anteriores se presentan en base a las personas que residen dentro del municipio.

Según los datos expuestos la cantidad de afiliación cuyo centro de trabajo opera en el municipio de Soto del Real es 2.251, de las cuales el 62,7% pertenecen al tipo de régimen general, el 31, 5% al autónomo, el 5,5% a empleados²¹ de hogar y el 0,3% al agrario como puede observarse en el grafico 24 y la tabla 15.

Gráfico 28. Afiliaciones por régimen²²



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto de Estadística Comunidad de Madrid

²¹ Nótese, que el término que utiliza la Seguridad Social es el de “empleado del hogar” con un claro sesgo sexista. Pese a esa denominación cabe señalar que desde 1988, el 30 de marzo se conmemora el Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar para dar visibilidad, ante las empresas, los poderes públicos y la sociedad en su conjunto, a un importante sector del mercado laboral, altamente feminizado, que desarrolla una actividad básica para el resto de los sectores productivos, pero al que no se le reconocen los mismos derechos laborales y de protección social que a la mayoría de las personas trabajadoras.

²² Los datos se refieren a 31 de diciembre de 2020 y el municipio es en el que se ubica el centro de trabajo.



Tabla15. Afiliaciones por régimen

Tipo de Régimen	V. Absolutos	V. Porcentuales
R. General	1.412	62,7
R. E. Empleados de Hogar	123	5,5
R. E. Agrario	7	0,3
R. E Autónomo	709	31,5
Suma	2.251	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto de Estadística Comunidad de Madrid

Las afiliaciones por rama de actividad muestran que el 83,8% de las personas activan dentro de la rama del sector servicios, desglosando el 24, 8% se dedican a servicios de distribución y hostelería, el 13, 9% a servicios a empresas y financieros, el 45,1 %, que es el mayor porcentaje expuesto en la tabla 13, pertenecen a otros servicios.

El 9,1% pertenece a la rama de la construcción, el 5, 6% a la rama de minería, industria y energía; además, 0,7% a la rama de agricultura y ganadería, el mismo porcentaje para la rama de inmobiliarias

Tabla 16. Personas afiliadas a la Seguridad Social por Rama

Rama	V. Absoluto	V. Porcentual
Agricultura y ganadería	17	0,7
Minería, industria y energía	127	5,6
Construcción	206	9,1
Servicios de distribución y hostelería	563	24,8
Servicios a empresas y financieros	315	13,9
Otros servicios	1.023	45,1
Inmobiliarias	17	0,7
Suma	2.268	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto de Estadística Comunidad de Madrid

2.4. Empresas y ocupaciones

Antes de analizar los indicadores de empleo y desempleo como son los contratos registrados y el análisis de las personas en paro, es preciso observar la estructura de las empresas que funcionan en el municipio del Soto del Real, puesto que son a partir de estas se generan fuentes de ocupación para la población residente o no en el municipio.

En el municipio al cierre del 2020 según el informe expuesto en la página del ayuntamiento de Soto del Real existían un total de 220 empresas dedicadas a diferentes rubros, los cuatro grupos con mayor cantidad de empresas son:



El grupo de *establecimientos y servicios* engloba a 33 empresas esto se traduce al 15% del total de empresas existentes en el municipio; 46 empresas se dedican al rubro de la *restauración* esto representa el 20,9% del total de establecimientos. Además, 32 empresas se dedican al ámbito de *salud y estética* esto es el 14, 5% sobre el total; 22 empresas se dedican a *instalaciones y construcción* esto hace referencia a 10% de las empresas. Tanto la cantidad como el porcentaje de los demás grupos de empresa pueden observarse en la tabla número 17

Tabla 17. Empresas por tipo de actividad económica en el Municipio del Soto del Real 2020

Grupo de la Empresa	Cantidad	Porcentaje
ACADEMIAS	6	2,7
ALIMENTACIÓN	16	7,3
AUTOESCUELAS	2	0,9
AUTOMOCIÓN Y BICICLETAS	9	4,1
BANCOS	4	1,8
CENTROS LOGÍSTICOS	1	0,5
CONSULTORÍA INDUSTRIAL	2	0,9
DEPORTES	4	1,8
DESPACHOS PROFESIONALES	14	6,4
EDUCACIÓN Y OCIO INFANTIL	2	0,9
ESTABLECIMIENTOS Y SERVICIOS	33	15,0
HOSPEDAJE	8	3,6
INSTALACIONES Y CONSTRUCCIÓN	22	10,0
JARDINERÍA	6	2,7
MASCOTAS	5	2,3
RESTAURACIÓN	46	20,9
SALUD Y ESTÉTICA	32	14,5
TAXIS	3	1,4
TERCERA EDAD	3	1,4
TURISMO	2	0,9
Suma	220	100

Fuente: Elaboración Propia con datos del Ayuntamiento de Soto del Real

FECHA DE FIRMA: 27/01/2023
 HASH DEL CERTIFICADO: 68D57A70878DF389B51F33AD77A03C8CF3E67E48CD296062D86E0E729057713265095613C763E46

PUESTO DE TRABAJO: SECRETARIO

NOMBRE: BARRADO OLIVARES, NOELIA PEREZ URIZARNA, FERNANDO

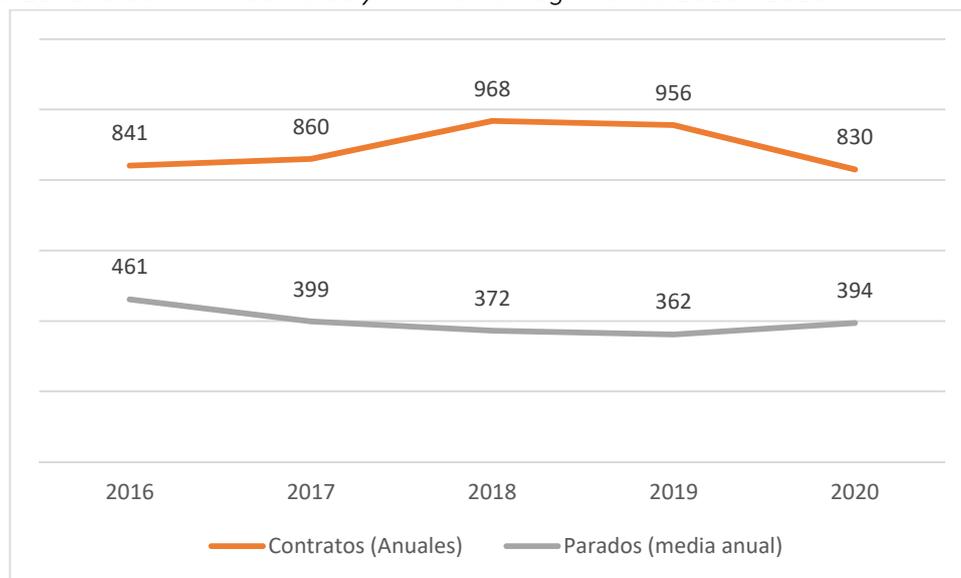


Firmado Digitalmente en el Ayuntamiento de Soto del Real - <https://sede.aytosotodelreal.es> - Código Seguro de Verificación: 28880IDOC28FB8456FF08D034D87

2.5. Paros y Contratos Registrados

En el 2020 se produjo un total de 830 contratos y una media anual para la cantidad de paros de 390 en el gráfico 26 Se observa la evolución de los contratos y paros registrados entre los años 2016 y 2020 la cantidad de contratos tuvo un aumento hasta el 2018 llegando a 968 contratos suscriptos en ese año luego disminuye tanto en el 2019 como en el 2020 la cantidad de parados fue de 461 en el 2016 a partir de ese año hasta el 2019 el número ha disminuido hasta llegar a 362 paros como media anual es en el 2020 donde está media aumenta

Gráfico 29. Evolución de los Paros y Contratos Registrados 2016 - 2020



Fuente: Elaboración Propia con datos del Ayuntamiento de Soto del Rea

2.5.1. Paros Registrados

De las 394 personas paradas como media anual el 53,2% corresponde a mujeres y 46,8% a los hombres. La cantidad media de paros que corresponde a las mujeres es de 204 y la media anual para los hombres es de 190. gráfico 30. Paros registrados por sexo 2020 (media anual)

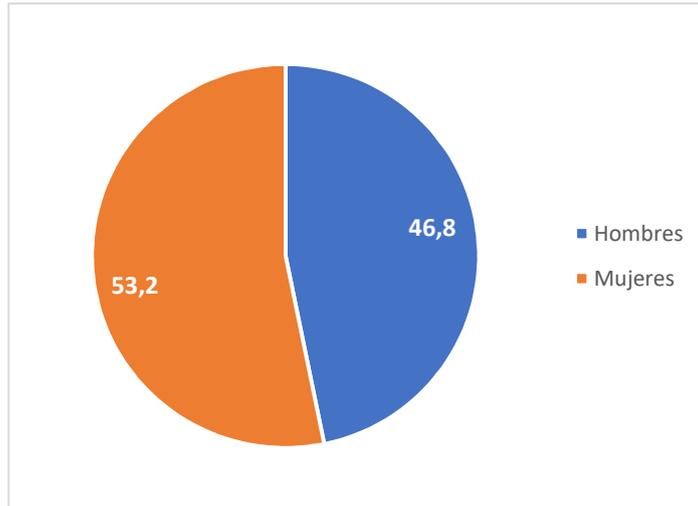
FECHA DE FIRMA: 27/01/2023
HASH DEL CERTIFICADO: 68D57A70878DF389B51F33AD77A03C8CF3E67E4
8CD296062D86E0E729057713265095613C763E46

PUESTO DE TRABAJO:
Alcalde/a
SECRETARIO

NOMBRE:
BARRADO OLIVARES, NOELIA
PEREZ URZARNA, FERNANDO

Firmado Digitalmente en el Ayuntamiento de Soto del Real - <https://sede.aytosotodelreal.es> - Código Seguro de Verificación: 28880IDOC28FB8456FF08D034D87

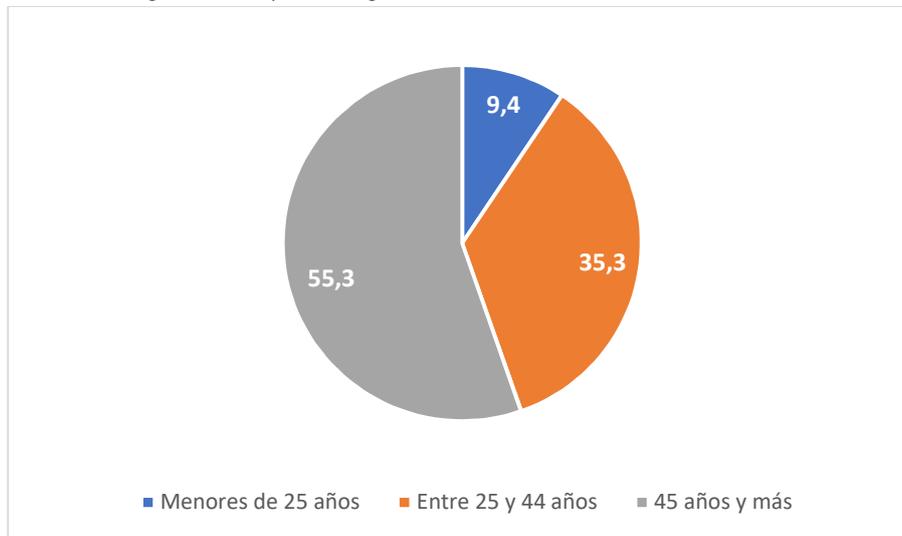




Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de del Ministerio de Trabajo y Economía Social²³

La distribución de la media de los paros registrados por rango de edad es cuánto sigue: el 9,4% se registró en menores de 25 años, el 35,3% en personas entre 25 y 44 años de edad y el 55,3% en personas de 45 años y más de edad. El resumen de la media de paros registrados se presenta en la tabla número 18

Gráfico 31. Paros registrados por rango de edad



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de del Ministerio de Trabajo y Economía Social

²³ Servicio Público de Empleo Estatal – SEPE: <https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/datos estadísticos/municipios/2020/noviembre.html>

Tabla 18. Paros registrados por grupos de edad y sexo 2020 (media anual)

Grupos	Cantidad	Porcentaje sobre el total	Porcentaje por rango de edad
Total personas paradas	394	100,0	100,0
Hombres	190	48,2	48,2
Mujeres	204	51,8	51,8
Menos de 25 años	37	9,4	100,0
Hombres	23	5,8	62,2
Mujeres	14	3,6	37,8
Entre 25 y 44 años	139	35,3	100,0
Hombres	60	15,2	43,2
Mujeres	78	19,8	56,1
45 y más años	218	55,3	100,0
Hombres	107	27,2	49,1
Mujeres	111	28,2	50,9

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de del Ministerio de Trabajo y Economía Social

Del total de la media anual de paro registrado, el 84% corresponde al sector de servicios, el 6,4% al sector de la construcción, el 5,6% al sector industria, el 3,6% de quienes se encontraban sin empleo no han contado con un trabajo anterior y el 0,5% pertenecía al sector de la agricultura.

2.5.2. Contratos Registrados

Las contrataciones hacen referencia al número de contratos, no de personas, registrados durante un mes, de tal manera que una persona puede haber sido contratada en varias ocasiones.

En el año 2020 en el municipio de Soto del Real se produjeron 830 contratos de los cuales el 46,1% fueron suscritos por hombres este porcentaje representa a 383 contratos y el 53,9% fueron suscritos por mujeres lo que conlleva 447 contratos. El gráfico 32 y la tabla 19 reflejan estos datos

FECHA DE FIRMA: 27/01/2023
 HASH DEL CERTIFICADO: 68D57A70878DF389B51F33AD77A03C8CF3E67E48CD296062D86E0E729057713265095613C763E46
 27/01/2023
 Código Seguro de Verificación: 28880IDOC28FB8456FF08D034D87

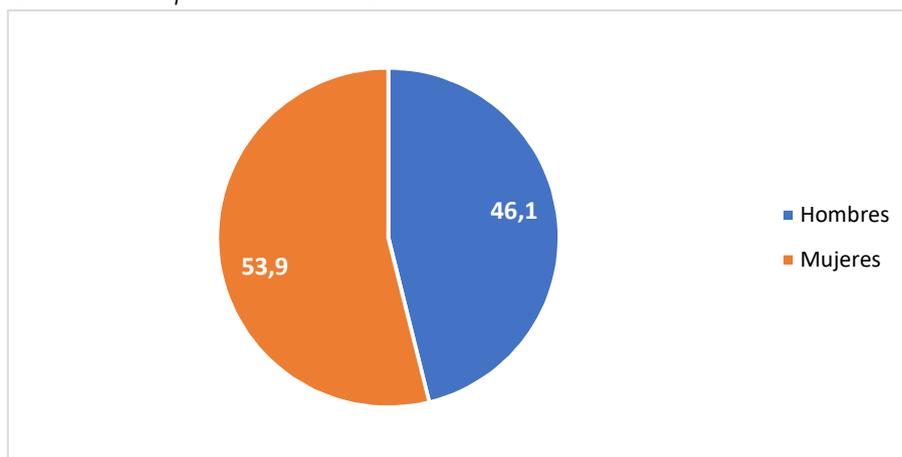
PUESTO DE TRABAJO:
 Alcaldesa
 SECRETARIO

NOMBRE:
 BARRADO OLIVARES, NOELIA
 PEREZ URIZARNA, FERNANDO



Firmado Digitalmente en el Ayuntamiento de Soto del Real - <https://sede.aytosotodelreal.es>

Gráfico 32. Contratos por sexo en 2020



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de del Ministerio de Trabajo y Economía Social

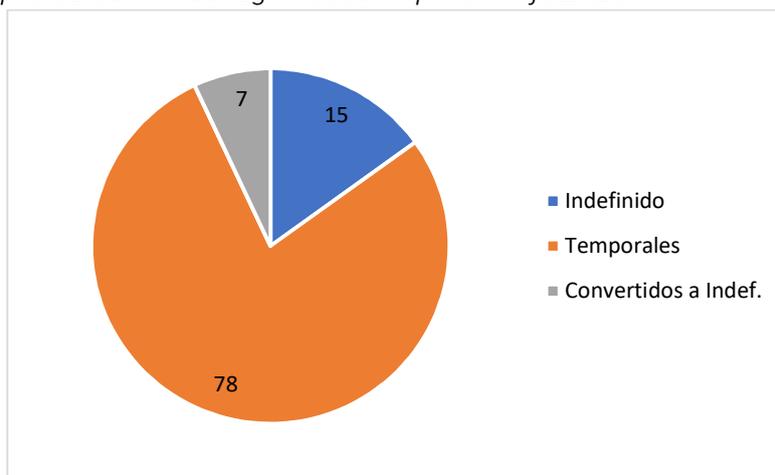
Tabla 19. Contratos registrados 2020-2021

	2020		2021	
	Valor Absoluto	Valor Porcentual	Valor Absoluto	Valor Porcentual
Hombres	383	46,1	446	44,2
Mujeres	447	53,9	564	55,8
Total	830	100	1010	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de del Ministerio de Trabajo y Economía Social

Por otro lado, se tiene datos de la cantidad suscrita de contratos por la tipología del contrato. De los 830 contratos suscritos el 78% es del tipo temporal, este porcentaje equivale a 647 contratos; en el tipo de contrato indefinido fueron suscritos 125 contratos, lo que en porcentajes significa el 15% de todos los contratos firmados; 7% de los contratos fueron convertidos indefinidos en valores absolutos esto conlleva 58 contratos en el año 2020.

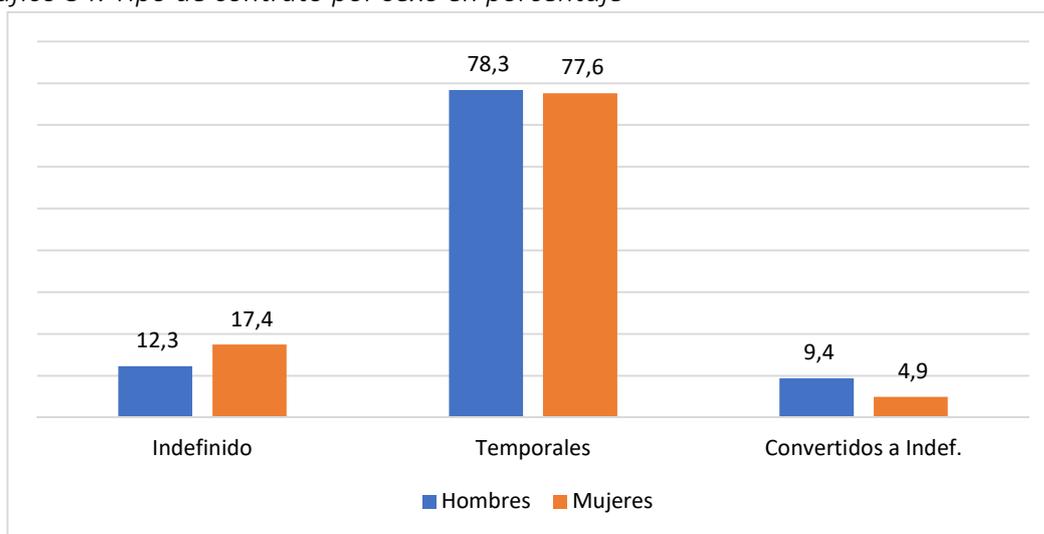
Gráfico 33. Tipos de Contratos registrados en porcentaje 2020



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de del Ministerio de Trabajo y Economía Social

El gráfico 34 muestra la distribución por sexo de los distintos tipos de contratos suscritos en el 2020, tanto para hombres como mujeres el tipo de contrato temporal es el de mayor porcentaje. Para los contratos firmados por hombres 78,3% pertenecen a este tipo y 77,6% de los contratos suscritos por mujeres. En cuanto al tipo de contrato indefinido se observa una diferencia de 5 puntos porcentuales aproximadamente puesto que del total de contratos suscritos por hombres el 12,3% pertenece a este tipo y 17,4% de los contratos de las mujeres. Finalmente, del grupo etiquetado como convertido a indefinido 9,4% de los contratos de los hombres pertenecen a esta categoría y el 4,9% de los contratos de las mujeres.

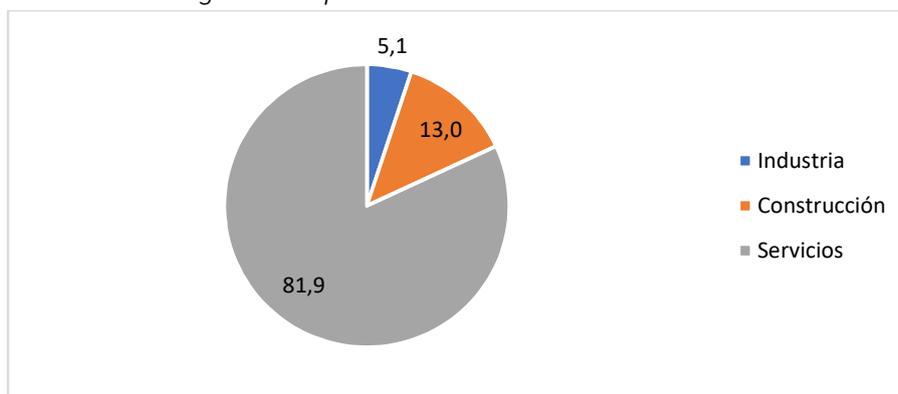
Gráfico 34. Tipo de contrato por sexo en porcentaje



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de del Ministerio de Trabajo y Economía Social

En el 2020 del total de contratos 81,9% (680 contratos) ha correspondido al sector de servicios. El 13% (108 contratos) al de la construcción y el 5,1% (42 contratos) al de industria

Gráfico 35. Contratos registrados por sector de actividad 2020



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de del Ministerio de Trabajo y Economía Social



EDUCACIÓN

El municipio de Soto de Real cuenta con 11 centros educativos de los cuales 7 son públicos, 3 privados y uno privado concertado.



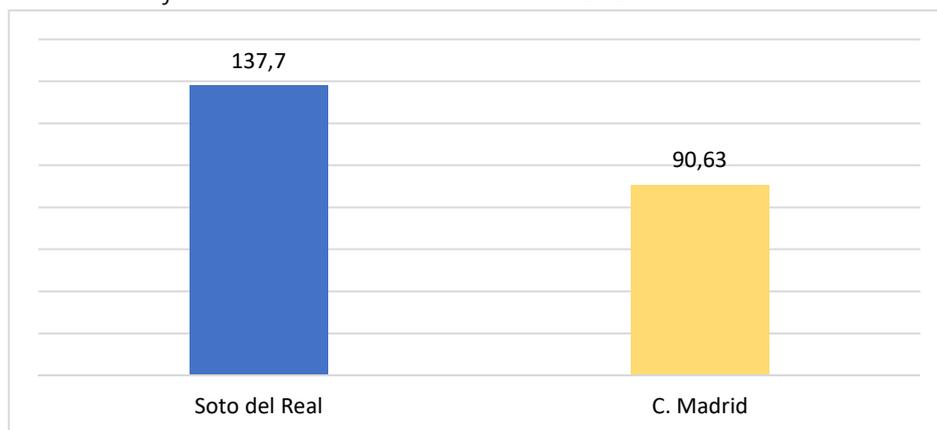
Según los datos del banco de datos Almudena de la Comunidad de Madrid, en el municipio de Soto del Real el porcentaje de alumnado no universitario²⁴ sobre la población de 0 a 19 años matriculado en centros escolares²⁵ del municipio para el año 2020 ha sido de 137,7% mientras que para la Comunidad de Madrid esta cifra es de 90,6%. Sí tenemos una cifra mayor al 100% en el municipio de Soto del Real esto puede corresponder a que en sus instituciones educativas asisten estudiantes que residen en otros municipios cercanos²⁶.

²⁴ No se disponen los datos desagregados por sexo

²⁵ Comprende Educación Infantil, Primaria, ESO, Bachillerato, Ciclos Formativos y Educación Especial.

²⁶ Por ejemplo este dato es del 51,12 en Miraflores de la Sierra, de 42,02 en Manzanares el Real, o de 56,88 en Guadalix de la Sierra.

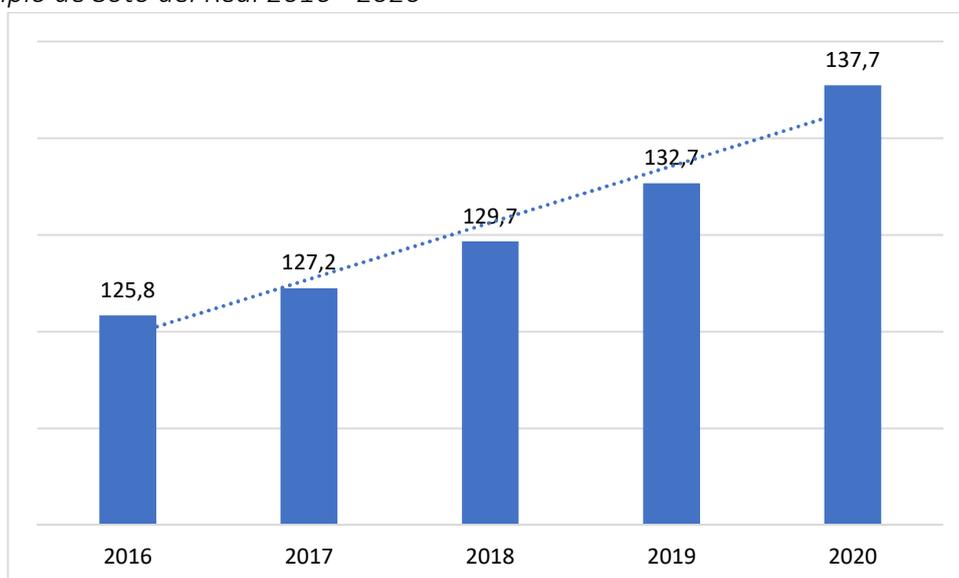
Gráfico 36 Porcentaje de alumnado no universitario 2020



Fuente: Elaboración Propia con datos del municipio de Soto del Real. Banco de Datos Almudena CM

En el gráfico número 37 puede verse que este porcentaje ha ido en aumento y que ha estado por encima de 100%. En el año 2016 el porcentaje fue de 125,8%, en el 2017 fue 127,2%, en el año 2018 ascendió a 129,7%; en el 2019 de 132,7% hasta llegar al 2020 a 137,7%. Comparando el año 2016 con el 2020 se tiene una diferencia positiva cercana a los 12 puntos porcentuales.

Gráfico 37 Evolución interanual del porcentaje de alumnado no universitario en el Municipio de Soto del Real 2016 - 2020



Fuente: Elaboración Propia con datos del municipio de Soto del Real. Banco de Datos Almudena CM

NOMBRE: BARRADO OLIVARES, NOELIA
PÉREZ URIZARNA, FERNANDO
Firmado Digitalmente en el Ayuntamiento de Soto del Real - <https://sede.aytosotodelreal.es> - Código Seguro de Verificación: 28880IDOC28FB8456FF08D034D87

PUESTO DE TRABAJO: Alcaldesa
SECRETARIO

FECHA DE FIRMA: 27/01/2023
27/01/2023

HASH DEL CERTIFICADO: 68D57A70878DF389B51F33AD77A03C8CF3E67E4
8CD296062D86E0E729057713265095613C763E46

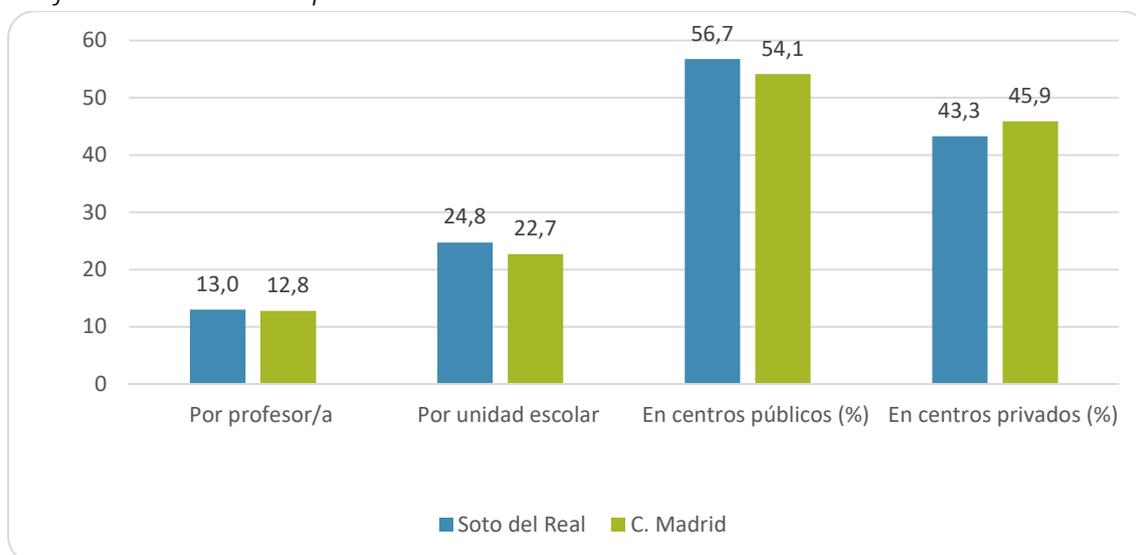


Otros indicadores para alumnado no universitario se muestran en el gráfico 38, en dónde puede verse que en el municipio de Soto del Real se tiene un o una profesora para cada 13 estudiantes misma cifra si se redondea para la comunidad de Madrid.

Por otro lado, por cada unidad escolar se tienen 25 (24,8) estudiantes en el municipio mientras que para la comunidad de Madrid la cifra es de 22,7.

En cuanto a la asistencia en centros públicos y privados en el año 2020 el 56,7% del alumnado no universitario asistieron a centros públicos y el 43,3% en centros privados. Las cifras para la Comunidad de Madrid presentan leves diferencias en los valores, en los centros públicos en el 2020 acudieron 54,1% del total de estudiantes no universitarios y 45,9% lo hicieron en centros privados, con esto se tiene que un mayor porcentaje de estudiantes del municipio de Soto del Real asisten a centros públicos en relación a la Comunidad de Madrid.

Gráfico 38. Indicadores para alumnado no universitario 2020



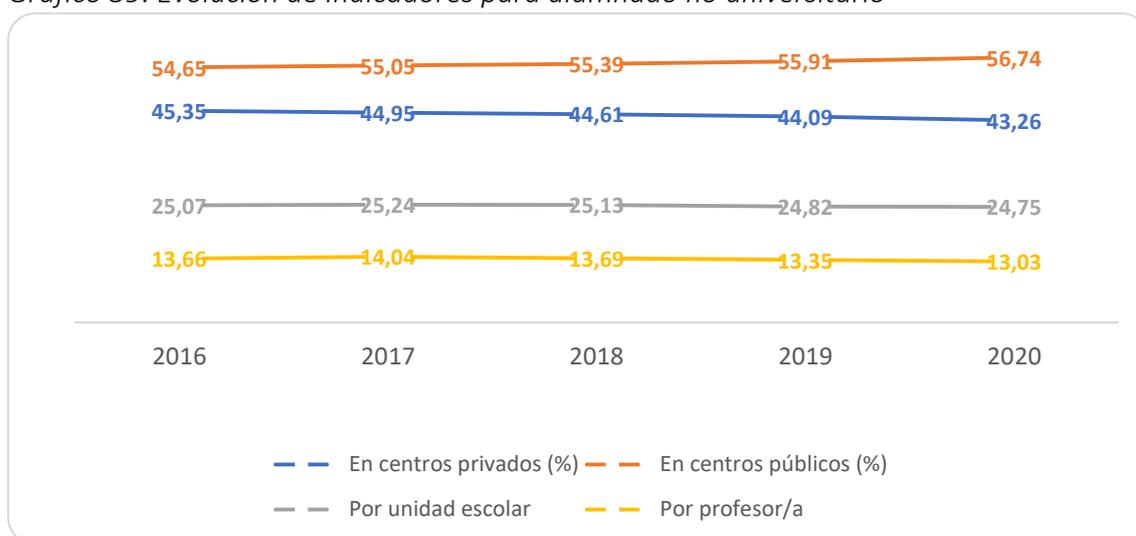
Fuente: Elaboración Propia con datos del municipio de Soto del Real. Banco de Datos Almudena CM

El gráfico 39 muestra la evolución de los indicadores para las y los estudiantes no universitarios desde el 2016 hasta el 2020 las líneas de tendencia para cada indicador se muestran estables mostrando leves diferencias en la comparación interanual.

NOMBRE: BARRADO OLIVARES, NOELIA
 PUESTO DE TRABAJO: Alcaldesa SECRETARIO
 HASH DEL CERTIFICADO: 68D57A70878DF389B51F33AD77A03C8CF3E67E4
 FECHA DE FIRMA: 27/01/2023
 8CD296062D86E0E729057713265095613C763E46
 Código Seguro de Verificación: 28880IDOC28FB8456FF08D034D87
 Firmado Digitalmente en el Ayuntamiento de Soto del Real - <https://sede.aytosotodelreal.es>



Gráfico 39. Evolución de Indicadores para alumnado no universitario



Fuente: Elaboración Propia con datos del municipio de Soto del Real. Banco de Datos Almudena CM

3. PARTICIPACIÓN SOCIAL Y POLÍTICA

En este apartado se presenta la participación social y política de la ciudadanía del municipio de Soto del Real principalmente mediante la presentación de los datos de las elecciones en el 2019.

De las 6.634 personas electoras habilitadas para votar lo hicieron 4.977, lo que arroja un valor porcentual para la cantidad de votantes de 75%; hubo un 25% de abstención, este porcentaje representa a 1.657 personas. Del total de votantes el 98,7% lo hizo a favor de una candidatura, 0,7% voto en blanco y se registraron 0,6% de votos nulos.

Tabla 20. Clasificación de votantes en Soto del Real - 2019

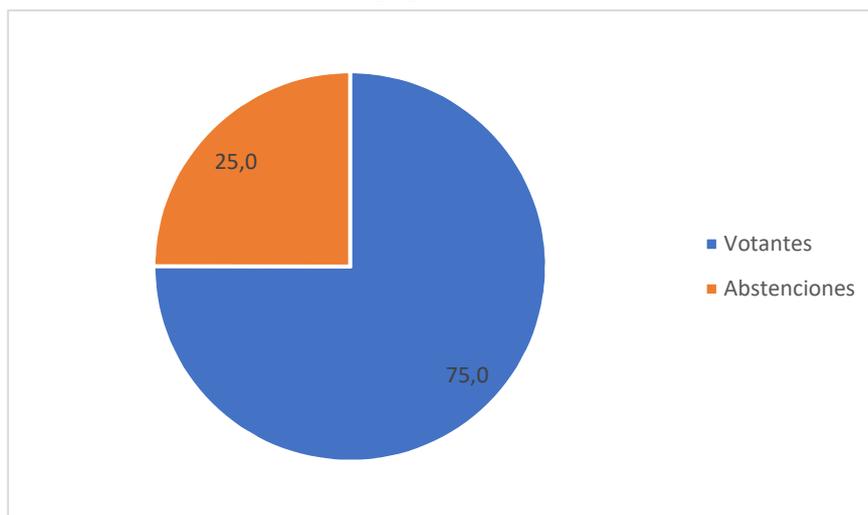
Clasificación del Voto	Cantidad	Porcentaje
Voto a candidatura	4914	98,7
Votos en Blanco	35	0,7
Votos Nulos	28	0,6
Suma	4977	100,0

Fuente: Elaboración Propia con datos del Ayuntamiento de Soto del Real²⁷

El porcentaje de votantes y abstenciones para las elecciones generales son similares a las del municipio en las elecciones generales se registraron 77% de votantes y 23% de abstenciones.

²⁷ Ministerio del Interior. Dirección General de Política Interior.

Gráfico 40. Electores en Soto del Real- 2019



Fuente: Elaboración Propia con datos del municipio de Soto del Real. Banco de Datos Almudena CM

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Según los datos²⁸ en el año 2021 se recibieron en la Comunidad de Madrid 25.454 demandas de violencia contra la mujer. Esta cifra supone un incremento respecto al año anterior (11,75 %). A nivel nacional se produce también un incremento algo menor del 7,41%.

Por la forma de presentar la denuncia el 73,1% fue en atestado policial con denuncia de la víctima y el 15,7% por intervención directa policial en la Comunidad de Madrid. En el conjunto del país los porcentajes son 71,7% y 13,7% respectivamente.

Atendiendo a la relación de la víctima con el denunciado, el 40,3% ocurrió en una exrelación afectiva y el 37,8% en una relación afectiva en la Comunidad de Madrid. A nivel nacional los porcentajes se sitúan en el 40,9% y 31,8 respectivamente. El denunciado resulta ser el cónyuge de la víctima en el 13,4% de las ocasiones en la Comunidad de Madrid y el 17,1% en España.

Entre las medidas judiciales penales de protección destacan en la Comunidad de Madrid el alejamiento (42,7%) y la prohibición de comunicación (40,2%), seguidas en tercer lugar por la salida del domicilio (7,5%). En España también predominan las dos primeras con el 40% y 38%, ocupando el tercer lugar la suspensión de tenencia y uso de armas con el 7,9%.

Entre las medidas judiciales civiles de protección sobresalen en la Comunidad de Madrid la prestación de alimentos (33,4%) y la atribución de la vivienda (30,1%). A nivel nacional también predominan las mismas medidas con el 32,8% y 27,7%.

²⁸ <https://www.madrid.org/iestadis/gazeta/region/descarga/violencia21not.pdf>



Si se atiende a los datos por partido judicial²⁹ al que pertenece el municipio de Soto del Real, son 190 denuncias las que se ha recibido por violencia de género (110 de mujeres españolas y 78 de mujeres extranjeras). Del total de las denuncias, 18 fueron por intervención directa policial.

Servicio de atención a mujeres desde el **Punto Municipal del Observatorio Regional de la Violencia de género (PMORVG)** Mancomunidad de Servicios Sociales Las Cañadas (Municipios que la integran: Soto del Real, Manzanares el Real, Miraflores de la Sierra, El Boalo, Cerceda y Mataelpino.

El número de mujeres atendidas totales por violencia de género en el PMORVG de la Mancomunidad de las Cañadas en el municipio de Soto del Real para el año 2021 ha sido

- Nuevos casos durante el año: 8 mujeres, 1 menor que son hijas o hijos de las víctimas; y 2 adolescentes que son víctimas directas de la violencia.
- Casos en intervención durante el año pero que proceden del ejercicio anterior: 17 mujeres y 4 hijas o hijos de las víctimas.

Por su parte el pasado 15 de julio de 2021 se suscribió un Convenio entre el Ministerio del Interior y el Ayuntamiento de Soto del Real para la incorporación de los Cuerpos de Policía Locales al «Sistema de Seguimiento Integral de los casos de Violencia de Género». En concreto en el punto 4 y 5 dice lo siguiente:

Cuarto.

Que las partes son conscientes de la gravedad y persistencia de las infracciones penales cometidas en el ámbito familiar, y más concretamente en el de la violencia de género, por ello consideran necesario profundizar en las medidas de protección a las víctimas, a través de una adecuada coordinación de las actuaciones entre la Administración General del Estado y de las Entidades Locales, con el fin de prevenir y evitar riesgos de nuevas agresiones.

En este contexto, resulta fundamental disponer de un registro con la información que permita realizar un seguimiento individualizado de las circunstancias de estas víctimas y de la evolución del riesgo en que se encuentren.

Quinto.

Que en consonancia con la necesidad expuesta de mejorar la eficacia en la protección de las víctimas y en desarrollo de los artículos 31 y 32.2 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, el Acuerdo

²⁹ El partido judicial de Colmenar Viejo cuenta con cuatro Juzgados de 1ª Instancia e Instrucción. Estos Juzgados mixtos tienen un ámbito territorial formado por once municipios (Becerril de la Sierra, El Boalo, Colmenar Viejo, Guadalix de la Sierra, Hoyo de Manzanares, Manzanares el Real, Miraflores de la Sierra, Moralzarzal, Navacerrada, Soto del Real y Tres Cantos).

de Consejo de Ministros, de 15 de diciembre de 2006, aprobó el «Catálogo de medidas urgentes en la lucha contra la violencia de género».

Entre las medidas aprobadas se incluye la creación de una nueva base de datos común para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad que permita tener conocimiento permanente de las circunstancias de las víctimas para realizar una valoración del riesgo objetivo de sufrir nuevas agresiones y adoptar las medidas de protección adecuadas.

A la luz de dicho convenio en la Cláusula cuarta se exponen los compromisos del Ayuntamiento de Soto del Real a través de su Policía Local

Cuarta. Compromisos que asume el Ayuntamiento a través del Cuerpo de Policía Local.

1. Aplicar el «Protocolo para la valoración policial del nivel de riesgo de violencia de género» en los supuestos de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, en los términos previstos en la Instrucción 4/2019 de 6 de marzo, y con las necesarias adecuaciones derivadas de su ámbito competencial y conforme a los criterios establecidos en el Protocolo de Coordinación y Colaboración en materia de violencia de género suscrito con el Cuerpo Policial estatal competente en la demarcación.

2. Solicitar a través del Administrador Territorial/General del Sistema VioGén, competente en la demarcación, que se habilite usuarios del Cuerpo de Policía Local, en funciones de violencia de género, para acceder al Sistema VioGén y desempeñar las funciones previstas en el Protocolo de Coordinación y Colaboración en materia de violencia de género suscrito por ambos Cuerpos.

3. Cualquier incidencia en la habilitación de usuarios deberá ser puesta en conocimiento de la Administración Central del Sistema VioGén a través del Administrador General de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, competente en su demarcación.

4. Facilitar a la Administración Central del Sistema VioGén una relación permanentemente actualizada de usuarios de dicha Policía Local debidamente identificados y autorizados para conectarse al Sistema y velar porque estos utilicen correctamente tanto sus claves de acceso como la información a la que accedan a través del Sistema.

5. Promocionar y estimular a los usuarios del Cuerpo de Policía Local habilitados en el acceso al Sistema, tanto en modo consulta, como mediante la introducción y/o actualización de datos significativos para la protección de las víctimas en el contexto de su ámbito territorial y competencial, según lo contenido en el Protocolo de Coordinación y Colaboración en materia de violencia de género suscrito con el Cuerpo Policial Estatal y siguiendo las instrucciones de procedimiento recogidas en los Manuales de usuario y/o proporcionadas por la Administración Central VioGén.

Según los datos de la policía local

Nº de mujeres víctimas de violencia de género:

- ✓ Año 2022: 6 de las cuales tienen 5 orden de protección activa y una finalizada. 5 españolas y 1 extranjera.
- ✓ Año 2021: 12 de las cuales tienen orden de protección activa 6 y finalizada otras 6. De las 12, 6 son españolas y 6 extranjeras.

Acciones al respecto

En el año 2021, la VI Consulta de Participación Ciudadana, se llevó a consenso vecinal una cuestión social: la **declaración o no de Soto del Real como municipio libre de violencia de género. El 97,3% de personas que participaron votaron a favor de esta declaración.**

I Plan de igualdad para la ciudadanía de Soto del Real 2022-2026

1. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Colectivo-Integral:

Pretende incidir positivamente no sólo en la situación de las mujeres sino en toda la población de Soto del Real

Preventivo-proactivo: Su desarrollo debe asegurar la eliminación de las desigualdades, ya que supone cambios en las políticas municipales.

Sistemático-coherente: el objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.

Dinámico - Flexible: es progresivo, se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades. Es un plan abierto y flexible. No estamos ante un documento cerrado, sino más bien ante unas propuestas flexibles a desarrollar por este Ayuntamiento y dirigidas a la ciudadanía y al conjunto de la plantilla de la institución. Independientemente de la calendarización y programación señalada, permite variar y adaptar acciones en función de las necesidades locales del momento.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

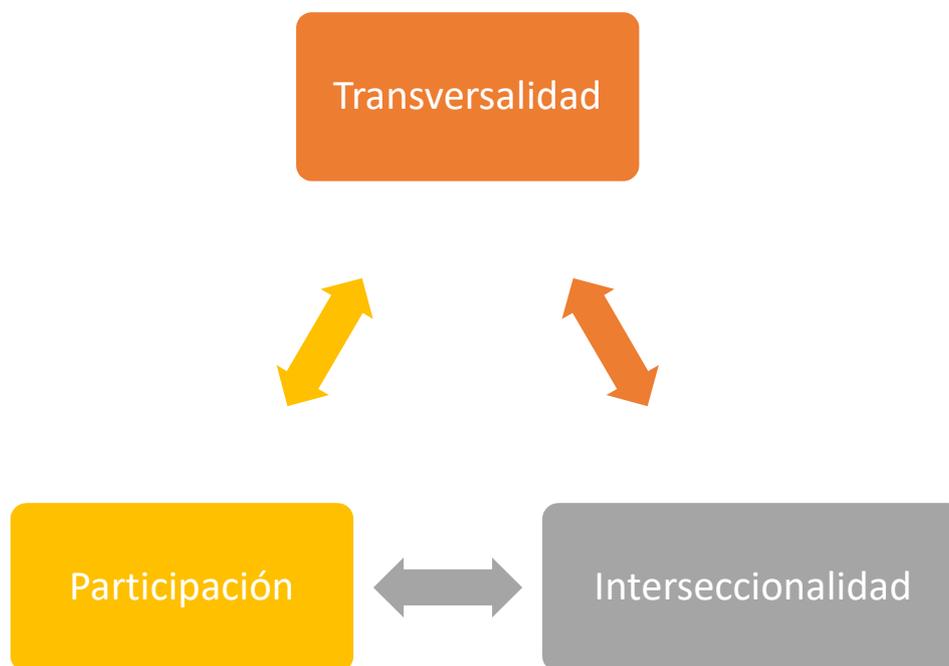
El presente Plan recoge las políticas de igualdad que desplegará el Ayuntamiento de Soto del Real durante su período de vigencia, involucrando a las diferentes áreas del Ayuntamiento. La concreción de las acciones específicas a desarrollar quedará recogida en los planes anuales de trabajo.

3. VIGENCIA

I Plan de Igualdad para la Ciudadanía de Soto del Real, extenderá su vigencia entre el 25 de noviembre de 2022 y el 25 de noviembre de 2026. Llegado el fin de su vigencia, y si el equipo de gobierno decide desarrollar un segundo plan, el primero quedará automáticamente prorrogado durante el período de elaboración de este.



4. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES



La transversalidad queda recogida en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, en su artículo 15, denominado “Transversalidad del principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres”. Por ello se hace indispensable la transversalidad del Plan como uno de los principios que implique la participación activa de diferentes concejalías y áreas municipales para que adopten las medidas necesarias en el desarrollo e implementación del Plan.

Por lo tanto la **transversalidad** implica a todas las áreas del Ayuntamiento y al conjunto de agentes sociales del municipio. La transversalidad de género tiene que estar presente en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas y por ende de los diferentes programas.

La transversalidad como elemento de mejora, pretende responder a las necesidades de la población, optimizando los recursos y precisando actuaciones integrales que tengan en cuenta la realidad individual y social de todas las personas, mujeres y hombres, y por ello, atender la desigualdad a la que están expuestas las mujeres considerando todos los contextos de vulnerabilidad. Y esto nos lleva a la **interseccionalidad** que supone considerar que existen casos en los que se simultanean factores de exclusión, que no operan de forma aislada, tales como la raza o etnia, la discapacidad, la condición migrante, la clase social, la orientación sexual, etc., que hacen que las mujeres estén expuestas a dobles y triples discriminaciones que son estructurales. Una persona puede estar expuesta a formas adicionales o únicas de discriminación debido a la combinación de las distintas formas de discriminación a las que

puede estar confrontando. Esto implica conocer, analizar y actuar teniendo en cuenta dichos factores pues originan diferentes necesidades, situaciones y problemáticas que han de ser tratadas específicamente.

La **participación** es el tercer principio fundamental del Plan, ya que supone un derecho y también una responsabilidad que complementa los mecanismos de representación política de la democracia participativa.

La participación ciudadana ha de estar presente en la implementación del plan, a través de las estructuras de participación correspondientes y en concreto del Consejo Sectorial de Igualdad del municipio de Soto del Real, pero transversalmente el resto de Consejos Sectoriales de participación.

Además para garantizar la participación el ayuntamiento tiene que remover los obstáculos que dificultan la plena participación y buscar la implicación social, elemento fundamental para alcanzar la igualdad real a través de la sensibilización y la concienciación.

5. OBJETIVO GENERAL

Promover la integración de la igualdad de género en los programas, proyectos y actividades que se desarrollen desde el Ayuntamiento de Soto del Real, centrándose principalmente en la sensibilización de la población, la corresponsabilidad y conciliación personal, laboral y familiar, la lucha contra la violencia contra las mujeres, la participación de las mujeres en la vida pública y la promoción de la educación en igualdad como motor de cambio para erradicar los roles y estereotipos sexistas que perpetúan las desigualdades entre mujeres y hombres.

6. MEDIDAS TRANSVERSALES DEL PLAN DE IGUALDAD

Comunicación

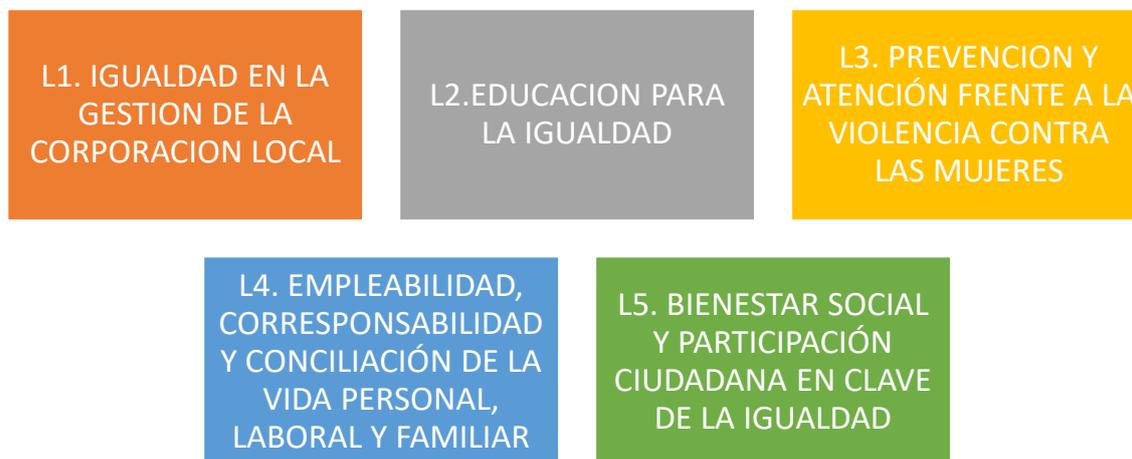
Formación

Seguimiento

- ✓ **Comunicación:** Facilitar que la comunicación, información y sensibilización a todas las personas sobre el compromiso del Ayuntamiento con la igualdad y las acciones proyectadas y realizadas, garantizando en todo momento de lenguaje genero-inclusivo de todas las personas que forman el ayuntamiento y de todas las consultoras o empresas colaboradoras. Así mismo que la comunicación, información e imagen externa, proyecten el compromiso adquirido con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- ✓ **Formación:** Garantizar una formación específica sobre igualdad de oportunidades y perspectiva de género.
- ✓ **Seguimiento:** Asegurar el seguimiento de las acciones a través de una sistema de indicadores durante todo el desarrollo del Plan.

7. LINEAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El plan se articula en 5 líneas estratégicas que son:



Estas líneas de actuación tratan de dar respuesta a las inquietudes manifestadas por el conjunto de informantes que durante el proceso de diagnóstico consideraron que había aspectos de la desigualdad sobre los que era prioritario intervenir.

En total se enunciaron 105 propuestas de las cuales se agruparon por categorías y se pidió al conjunto de informantes (representantes de asociaciones y consejos sectoriales, personal técnico municipal y personal del equipo de gobierno junto con la concejala de Igualdad) que las puntuasen como prioritarias.

A continuación, se exponen los objetivos generales y específicos para cada una de las líneas:

HASH DEL CERTIFICADO:
68D57A70878DF389B51F33AD77A03C8CF3E67E4
8CD296062D86E0E729057713265095613C763E46

FECHA DE FIRMA:
27/01/2023
27/01/2023

Código Seguro de Verificación: 28880IDOC28FB8456FF08D034D87

PUESTO DE TRABAJO:
Alcalde/a
SECRETARIO

NOMBRE:
BARRADÓ OLIVARES, NOELIA
PEREZ URIZARNA, FERNANDO



Firmado Digitalmente en el Ayuntamiento de Soto del Real - <https://sede.aytosotodelreal.es>

LÍNEA 1. IGUALDAD EN LA GESTIÓN DE LA CORPORACION LOCAL	Objetivo general Integrar la perspectiva de género en la gestión pública de todas las áreas del Ayuntamiento del Soto del Real.
Objetivos específicos <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Favorecer el principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres en el ámbito público, conforme a lo establecido en artículo 16 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH). 1.2. Introducir la variable sexo en toda la recogida de información estadística municipal y bases de datos, conforme a lo establecido en el artículo 20 de la LOIEMH. 1.3. Favorecer la utilización de un lenguaje no sexista en toda la documentación administrativa, conforme a lo establecido en el artículo 14.11 de la LOIEMH. 1.4. Intercambiar de buenas prácticas municipales en materia de igualdad, cooperación con otras administraciones públicas, conforme a lo establecido en el artículo 21.2 de la LOIEMH. 1.5. Valorar en los procedimientos de las contrataciones públicas el establecimiento de cláusulas especiales que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres, conforme a lo establecido en el artículo 33 de la de la LOIEMH. 1.6. Incorporar en el plan de formación acciones específicas en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación al personal del Ayuntamiento, conforme a lo establecido en el artículo 51.c) de la LOIEMH 1.7. Crear la figura técnica de agente de igualdad. 	
LÍNEA 2. EDUCACIÓN EN IGUALDAD	Objetivo general Desplegar la educación en igualdad a toda la ciudadanía contemplando los diferentes escenarios de la vida cotidiana.
Objetivos específicos <ol style="list-style-type: none"> 2.1. Fomentar la educación en valores de igualdad desde la infancia y juventud en el ámbito escolar y familiar. 2.2. Integrar en el ámbito educativo actuaciones de prevención y detección de la violencia contra las mujeres en todas sus formas y manifestaciones 	

FECHA DE FIRMA: 27/01/2023
 HASH DEL CERTIFICADO: 68D57A70878DF389B51F33AD77A03C8CF3E67E48CD296062D86E0E729057713265095613C763E46
 Código Seguro de Verificación: 28880IDOC28FB8456FF08D034D87

PUESTO DE TRABAJO:
 Alcaldesa
 SECRETARIO

NOMBRE:
 BARRADO OLIVARES, NOELIA
 PEREZ URZARNA, FERNANDO



Firmado Digitalmente en el Ayuntamiento de Soto del Real - <https://sede.aytosotodelreal.es> - Código Seguro de Verificación: 28880IDOC28FB8456FF08D034D87

LÍNEA 3: PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	Objetivo general Actuar para contribuir a la eliminación de la violencia contra las mujeres
Objetivos específicos 3.1. Prevenir y formar para la toma conciencia sobre la violencia de género y otras formas de violencia contra las mujeres. 3.2. Atender de forma integral y multidisciplinar a las mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijos e hijas, prestándoles los servicios y atención necesario de forma coordinada y eficaz.	
LÍNEA 4: EMPLEABILIDAD, CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR	Objetivo general Promover una organización social corresponsable en el municipio
Objetivos específicos 4.1. Sensibilizar institucionalmente en materia de corresponsabilidad y conciliación 4.2. Facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral	
LÍNEA 5: BIENESTAR SOCIAL Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN CLAVE DE LA IGUALDAD	Objetivo general Promover las condiciones que garanticen el bienestar y la participación social plena de todas las mujeres en igualdad de oportunidades
Objetivos específicos 4.1. Potenciar el bienestar y la participación social de las mujeres en diferentes ámbitos (salud, cultura, deportes, asociacionismo) y su presencia en puestos de decisión 4.2. Fomentar hábitos de vida saludables y mejorar el conocimiento de la incidencia de los roles de género en la salud de las mujeres. 4.3. Contribuir al empoderamiento individual y colectivo de las mujeres	

FECHA DE FIRMA: 27/01/2023
 HASH DEL CERTIFICADO: 68D57A70878DF389B51F33AD77A03C8CF3E67E48CD296062D86E0E729057713265095613C763E46
 Código Seguro de Verificación: 28880IDOC28FB8456FF08D034D87

PUESTO DE TRABAJO:
 Alcaldesa
 SECRETARIO

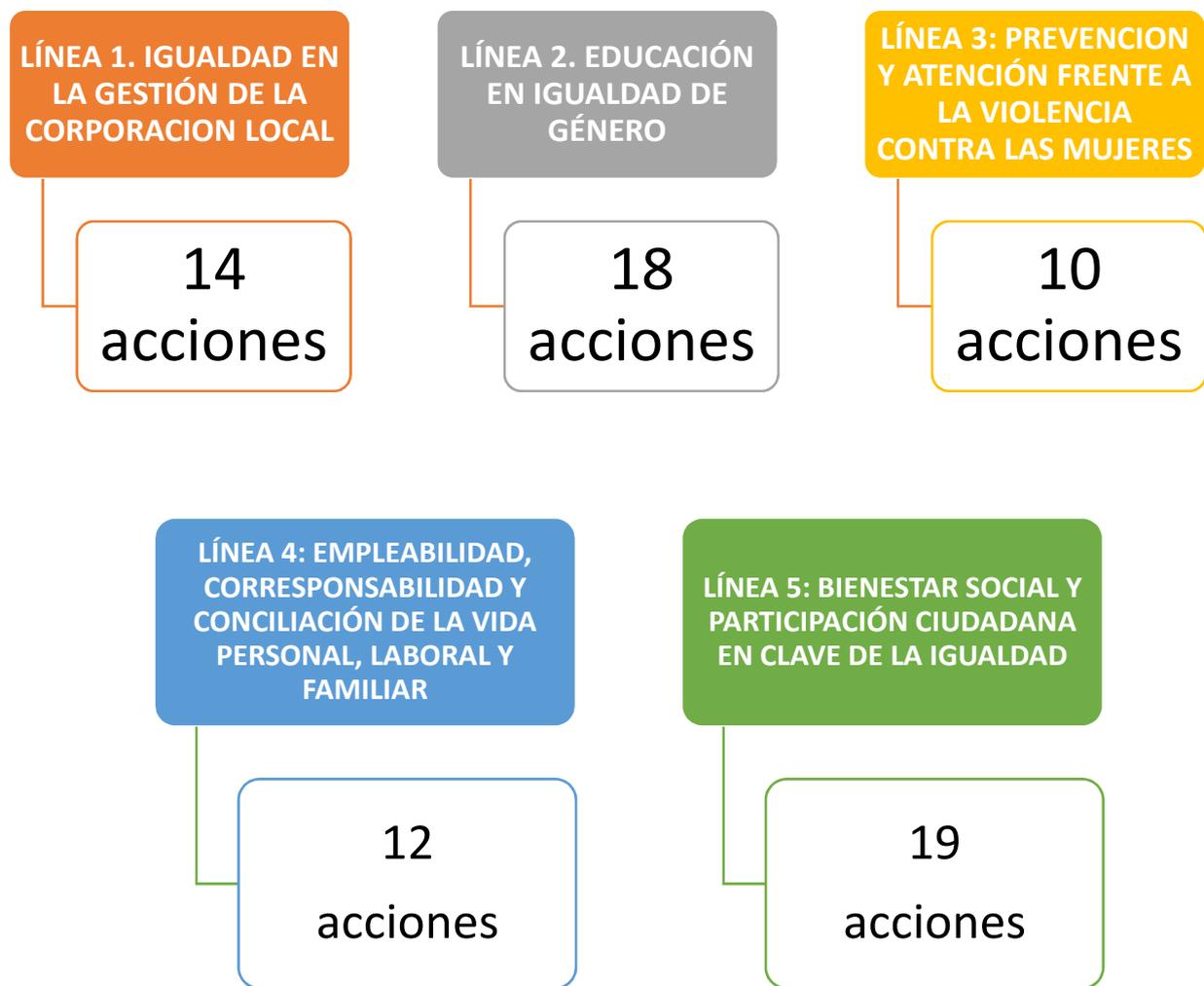
NOMBRE:
 BARRADO OLIVARES, NOELIA
 PEREZ URIZARNA, FERNANDO



Firmado Digitalmente en el Ayuntamiento de Soto del Real - <https://sede.aytosotodelreal.es>

8. ACCIONES POR LÍNEAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Las acciones que se presentan por cada una de las líneas del plan responden a los objetivos de cada una de ellas y a su vez todas ellas dan cumplimiento con las propuestas del conjunto de informantes y a los resultados del diagnóstico, resultando un total de 69 acciones.



FECHA DE FIRMA: 27/01/2023
HASH DEL CERTIFICADO: 68D57A70878DF389B51F33AD77A03C8CF3E67E48CD296062D86E0E729057713265095613C763E46
Código Seguro de Verificación: 28880IDOC28FB8456FF08D034D87

PUESTO DE TRABAJO:
Alcalde/a
SECRETARIO

NOMBRE:
BARRADO OLIVARES, NOELIA
PEREZ URZARNA, FERNANDO



Firmado Digitalmente en el Ayuntamiento de Soto del Real - <https://sede.aytosotodelreal.es>

LÍNEA 1. IGUALDAD EN LA GESTIÓN DE LA CORPORACION LOCAL	Objetivo general Integrar la perspectiva de género en la gestión pública de todas las áreas del Ayuntamiento del Soto del Real.
--	---

Objetivos específicos

- 1.5. Favorecer el principio de **presencia equilibrada** entre mujeres y hombres en el ámbito público, conforme a lo establecido en artículo 16 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH).
- 1.6. Introducir la **variable sexo en toda la recogida de información estadística** municipal y bases de datos, conforme a lo establecido en el artículo 20 de la LOIEMH.
- 1.7. Favorecer la utilización de **un lenguaje no sexista en toda la documentación** administrativa, conforme a lo establecido en el artículo 14.11 de la LOIEMH.
- 1.8. Intercambiar de buenas prácticas municipales en materia de igualdad, cooperación con otras administraciones públicas, conforme a lo establecido en el artículo 21.2 de la LOIEMH.
- 1.9. Valorar en los **procedimientos de las contrataciones públicas** el establecimiento de cláusulas especiales que **promuevan la igualdad** entre mujeres y hombres, conforme a lo establecido en el artículo 33 de la de la LOIEMH.
- 1.10. Incorporar en el **plan de formación** acciones específicas en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación al personal del Ayuntamiento, conforme a lo establecido en el artículo 51.c) de la LOIEMH
- 1.11. Crear la figura técnica de **agente de igualdad**.

ACCIONES

Nº	Acción	Área responsable/ implicada	Indicadores de seguimiento
1	Dotación de recursos para la implementación del plan (personales, económicos, técnicos...)	Todas las áreas/ Concejalía de Igualdad	Recursos destinados
2	Consideración de la perspectiva de género en el diseño de los presupuestos municipales	Todas las áreas/ Concejalía de Igualdad	Grado de aplicación de la perspectiva de género en el presupuesto municipal
3	Creación la figura técnica de agente de igualdad	Concejalía de Igualdad y	Existencia de la figura técnica agente de igualdad

HASH DEL CERTIFICADO: 68D57A70878DF389B51F33AD77A03C8CF3E67E4
 8CD296062D86E0E729057713265095613C763E46
 FECHA DE FIRMA: 27/01/2023
 27/01/2023
 PUESTO DE TRABAJO: Alcalde/a
 SECRETARIO
 NOMBRE: BARRADO OLIVARES, NOELIA
 PEREZ URZARNA, FERNANDO
 Firmado Digitalmente en el Ayuntamiento de Soto del Real - <https://sede.aytosotodelreal.es> - Código Seguro de Verificación: 28880IDOC28FB8456FF08D034D87



		Recursos Humanos	
4	Promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos colegiados del Ayuntamiento (comisiones informativas, tribunales de selección de personal, órganos consultivos...)	Todas las áreas	Nº y porcentaje de órganos colegiados con presencia equilibrada ³⁰ . Motivos por los que no se ha podido dar presencia equilibrada
5	Incorporación de la variable sexo en formularios, solicitudes y cualquier otro soporte de recogida de datos de la ciudadanía del Ayuntamiento y de su sede electrónica	Todas las áreas	Variable incorporada Se debe tender al 100% de documentos en los que se pueda incorporar
6	Recopilación de datos desagregados por sexo de forma generalizada: en los registros, en las memorias de actuación, en los servicios prestados a la ciudadanía, personas usuarias de actividades, etc.	Todas las áreas	% de documentos / soportes con datos desagregados Se debe tender al 100%
7	Realización y aprobación de una Ordenanza reguladora del uso y fomento de una comunicación no sexista y no discriminatoria e inclusiva en el ámbito municipal de Soto del Real	Todas las áreas/Concejalía de Igualdad	Ordenanza aprobada % de medidas que dicta la ordenanza Al menos el 50%
8	Realización y aprobación de una Instrucción relativa a la incorporación de cláusulas sociales de igualdad dentro de los procedimientos de contratación pública y en las subvenciones que otorgue el Ayuntamiento de Soto del Real y entidades del sector público municipal.	Todas las Concejalías (que realicen redacción de prescripciones técnicas) / Intervención AEDL	Instrucción aprobada % de contratos que incluyen las cláusulas de igualdad % de subvenciones que incluyen las cláusulas de igualdad Deben estar incluidos en el 100% de las subvenciones y contratos al finalizar el plan
9	Desarrollo y/o divulgación de acciones formativas dirigidas a todo el personal del Ayuntamiento así como a la Policía Local en materia de igualdad de género y no discriminación, lenguaje no sexista e inclusivo y/o difusión de acciones de otras entidades	Personal/ Concejalía de Igualdad	Nº de acciones realizadas (al menos 1 acción anual) Nº de participantes por sexo Nº de áreas que han participado Evaluación de satisfacción
10	Formación en igualdad a personal de las escuelas deportivas y personal relacionado extraescolares, escuelas de verano, actividades juveniles...	Juventud, Deportes Educación, Formación y	Nº de participantes por sexo % sobre el total de personal susceptible de recibir la formación

³⁰ Según la Ley de Igualdad 3/2007, en la **Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada**: se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

		Cultura	
11	Difusión del plan internamente llegando a todo el personal	Personal	Nº y tipo de medios empleados para su difusión % de personal alcanzado (debe llegar al 100% del personal estable del Ayuntamiento)
12	Difusión del plan a la población empleando diferentes medios	Comunicación/ Todas las áreas	Nº y tipo de medios o soportes elaborados Nº de personas alcanzadas
13	Organización de actos conmemorativos en materia de igualdad, consolidando la movilización entorno al 8M y otras fechas representativas de los logros en los derechos de las mujeres.	Concejalía de Igualdad	Nº de actos realizados Nº de medios por los que se ha difundido el acto y su repercusión % de población asistente por sexo
14	Presencia en actos conmemorativos en materia de igualdad	Todas las áreas	% de áreas presentes en los actos % de población asistente por sexo

FECHA DE FIRMA: 27/01/2023
 HASH DEL CERTIFICADO: 68D57A0878DF389B51F33AD77A03C8CF3E67E4
 8CD296062D86E0E729057713265095613C763E46
 PUESTO DE TRABAJO: SECRETARIO
 FIRMADO Digitalmente en el Ayuntamiento de Soto del Real - <https://sede.aytosotodelreal.es> - Código Seguro de Verificación: 28880IDOC28FB8456FF08D034D87

LÍNEA 2. EDUCACIÓN EN IGUALDAD DE GENERO	Objetivo general Desplegar la educación en igualdad de género a toda la ciudadanía contemplando los diferentes escenarios de la vida cotidiana.
---	---

Objetivos específicos 2.1. Fomentar la educación en valores de igualdad de género desde la infancia y juventud en el ámbito escolar y familiar. 2.2. Integrar en el ámbito educativo actuaciones de prevención y detección de la violencia contra las mujeres en todas sus formas y manifestaciones
--

ACCIONES

Nº	Acción	Área responsable/ implicada	Indicadores de seguimiento
1	Apoyo institucional al Consejo Sectorial de Educación que impulse proyectos educativos que fomenten la prevención de la violencia de género y la igualdad entre mujeres y hombres, la inclusión y diversidad sexual	Educación/ concejalía de Igualdad	Persona designada Nº de proyectos impulsados- realizados- evaluados Nº de población beneficiaria desagregado por edad (o curso escolar) y sexo

NOMBRE: BARRADO OLIVARES, NOELIA
 PEREZ URZARNA, FERNANDO
 FIRMADO Digitalmente en el Ayuntamiento de Soto del Real - <https://sede.aytosotodelreal.es> - Código Seguro de Verificación: 28880IDOC28FB8456FF08D034D87



2	Apoyo institucional a los centros educativos se realicen proyectos para la convivencia en igualdad que ayuden en la identificación de conductas sexistas y/o comportamientos discriminatorios en el alumnado y favorezcan la corresponsabilidad.	Educación/ Concejalía de Igualdad	Nº de proyectos apoyados Nº de población beneficiaria desagregado por edad (o curso escolar) y sexo
3	Realización de talleres relacionados con los nuevos modelos de masculinidades, dirigidos a toda la comunidad educativa	Educación/ Concejalía de Igualdad	Actividad realizada Nº de talleres realizados Nº de participantes por edad y sexo
4	Realización de actividades intergeneracionales en los centros educativos de primaria y de secundaria que ayuden a la identificación del edadismo para la prevención de comportamientos discriminatorios hacia las mujeres mayores	Mayores, Juventud, Igualdad	Actividad realizada Nº de participantes por edad (o curso escolar) y sexo
5	Promoción del teatro social en la comunidad educativa del municipio en el que se trabajen la no-discriminación y violencia por motivos de sexo, raza u origen étnico, edad, religión o convicciones, discapacidad u orientación sexual	Cultura, CAT, Educación, Mayores, Servicios Sociales / Igualdad	Actividad realizada Nº de participantes por edad (o curso escolar) y sexo
6	Realización de concursos en diferentes formatos (dibujo, redacción, grafiti, tik tok, rap, fotografía, lemas...) dirigidos a la comunidad escolar (adaptados a las diferentes etapas) en días conmemorativos en materia de igualdad	Juventud/ Cultura	Actividad realizada Nº de participantes por edad (o curso escolar) y sexo
7	Establecimiento de un programa de formación específico en igualdad a distintos colectivos: profesorado, familias, AMPA'S, infancia, adolescencia, juventud y mayores	Igualdad/ Educación, Juventud, Mayores	Existencia del programa de formación en igualdad (anual) Nº de personas beneficiarias por sexo (anual)
8	Introducción de contenidos coeducativos en los centros municipales de educación para la intervención con la infancia y adolescencia, así como en las actividades extraescolares y campamentos urbanos	Educación/ Concejalía de Igualdad	Contenidos introducidos Cambios generados
9	Introducción de la perspectiva de género en la organización y realización de actividades extraescolares y campamentos urbanos	Educación, Infancia, Juventud, / Igualdad	Contenidos introducidos Cambios generados en las actividades realizadas
10	Introducción de contenidos igualitarios en las actividades de los centros de personas mayores del municipio	Mayores / Concejalía de Igualdad	Contenidos introducidos Cambios generados
11	Continuidad en el desarrollo de acciones formativas y de sensibilización con adolescentes y jóvenes en los que se contemplen las habilidades para las relaciones afectivo-sexuales saludables, el buen trato, respeto entre iguales y las masculinidades igualitarias	Educación, Infancia, Juventud, / Igualdad	Nº de acciones formativas realizadas Nº de participantes por edad (o curso escolar) y sexo
12	Continuidad en la realización y/o divulgación de campañas sobre la elección de juegos y juguetes libres de	Comercio/ Concejalía de	Nº de campañas realizadas Soportes empleados

NOMBRE: BARRADO OLIVARES, NOELIA
 PÉREZ URZARNA, FERNANDO
 PUESTO DE TRABAJO: Alcaldesa SECRETARIO
 HASH DEL CERTIFICADO: 68D57A70878DF389B51F33AD77A03C8CF3E67E4
 8CD296062D86E0E729057713265095613C763E46
 FECHA DE FIRMA: 27/01/2023
 27/01/2023
 Código Seguro de Verificación: 28880IDOC28FB8456FF08D034D87
 Firmado Digitalmente en el Ayuntamiento de Soto del Real - https://sede.aytosotodelreal.es -



	estereotipos sexistas, en períodos clave de consumo (inicio del curso escolar, navidad, día de la madre/padre, día del libro...)	Igualdad	Nº de personas alcanzadas por sexo
13	Realización de campañas de sensibilización y formación en orientación profesional, dirigidas al conjunto de agentes de la comunidad educativa (familias - AMPAS, alumnado y profesorado) para que la elección de los itinerarios este basada en las capacidades y exenta de estereotipos sexistas.	Educación, Infancia, Juventud, Empleo/ Igualdad	Nº de campañas realizadas Soportes empleados Nº de personas alcanzadas por sexo
14	Potenciación de comportamientos, actitudes y capacidades singulares en materia tecnológica desde la perspectiva de género de las STEAM, en las etapas iniciales de la formación escolar.	Cultura, Educación, Infancia-Juventud/ Concejalía de Igualdad	Nº de acciones realizadas (al menos 1 acción anual) Nº de participantes por sexo
15	Continuidad en la colaboración con los centros escolares y la Mancomunidad en la prevención de la violencia y la educación en igualdad	Servicios Sociales, Educación /Igualdad	Nº de acuerdos de colaboración conjunta
16	Realización de un programa en el ámbito educativo para la prevención y detección de la violencia contra las mujeres en todas sus formas y manifestaciones	Educación, Infancia-Juventud/ Concejalía de Igualdad	Programa realizado
17	Realización de talleres o acciones de información sobre el uso seguro de internet y redes sociales y la prevención de la violencia digital	Policía Local/ Concejalía Igualdad	Nº de talleres realizados Nº de participantes por sexo y edad (o curso)
18	Difusión/ elaboración de material divulgativo sobre violencia de género en el ámbito educativo	Concejalía de Igualdad/ Educación	Tipo de materiales realizados Nº de personas alcanzadas por sexo y edad (o curso)

HASH DEL CERTIFICADO:
68D57A70878DF389B51F33AD77A03C8CF3E67E4
8CD296062D86E0E729057713265095613C763E46

FECHA DE FIRMA:
27/01/2023
27/01/2023

PUESTO DE TRABAJO:
Alcalde/a
SECRETARIO

NOMBRE:
BARRADO OLIVARES, NOELIA
PEREZ URIZARNA, FERNANDO



Firmado Digitalmente en el Ayuntamiento de Soto del Real - <https://sede.aytosotodelreal.es> - Código Seguro de Verificación: 28880IDOC28FB8456FF08D034D87

LÍNEA 3: PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	Objetivo general Actuar para contribuir a la eliminación de la violencia contra las mujeres
--	---

Objetivos específicos
3.1. Prevenir, sensibilizar y formar para la toma conciencia sobre la violencia de género y otras formas de violencia contra las mujeres.
3.2. Atender de forma integral y multidisciplinar a las mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijos e hijas, prestándoles los servicios y atención necesario de forma coordinada y eficaz.

ACCIONES

Nº	Acción	Área responsable/ implicada	Indicadores de seguimiento
1	Continuidad en la colaboración con la Mancomunidad de Servicios Sociales Las Cañadas en el desarrollo de sus campañas por la igualdad y contra la violencia de género.	Mancomunidad, Concejalía de Igualdad	Nº de acuerdos de colaboración conjunta
2	Continuidad en la organización de campañas extendidas en el tiempo, mediante conferencias, charlas y talleres en la comunidad laboral, educativa, cultural, asociativa y comunitaria, orientadas a la prevención de la violencia de género, así como cualquier otro tipo de manifestaciones de las violencias a las que están expuestas las mujeres.	Educación, Cultura, Juventud, Mayores, Participación Ciudadana, Comunicación/ Mancomunidad, Igualdad	Nº y tipo de campañas realizadas Soportes empleados Nº de personas alcanzadas por sexo
3	Integración del municipio de Soto del Real en la Red de "Municipios contra el maltrato"	Concejalía de Igualdad	Aprobación por pleno municipal la declaración del compromiso Realizadas al menos 5 acciones recogidas en el compromiso
4	Mantenimiento del Convenio entre el Ministerio del Interior y el Ayuntamiento de Soto del Real para la incorporación de los Cuerpos de Policía Locales al «Sistema de Seguimiento Integral de los casos de Violencia de Género».	Policía Local/ Concejalía Igualdad	Existencia del Convenio
5	Realización de campañas de sensibilización social accesibles e inclusivas, para crear opinión social de rechazo hacia la violencia contra las mujeres, especialmente en torno al 25 de noviembre Día Internacional contra la Violencia hacia las Mujeres	Comunicación, Cultura, Punto Municipal del Observatorio Regional de la Violencia de género (PMORVG) Mancomunidad de Servicios Sociales Las Cañadas,	Nº y tipo de campañas realizadas Soportes empleados Nº de personas alcanzadas por sexo

NOMBRE: BARRADO OLIVARES, NOELIA
 PÉREZ URZARNA, FERNANDO
 PUESTO DE TRABAJO: Alcaldesa SECRETARIO
 HASH DEL CERTIFICADO: 68D57A70878DF389B51F33AD77A03C8CF3E67E4
 8CD296062D86E0E729057713265095613C763E46
 FECHA DE FIRMA: 27/01/2023
 27/01/2023
 Firmado Digitalmente en el Ayuntamiento de Soto del Real - <https://sede.aytosotodelreal.es> - Código Seguro de Verificación: 28880IDOC28FB8456FF08D034D87



		Concejalía de Igualdad	
6	Realización de talleres y/o campañas en los centros de educación secundaria prevenir agresiones sexuales o acoso callejero, especialmente en entornos de ocio nocturno introduciendo contenidos relativos a las consecuencias legales de cometer dichos delitos.	Policía Local/ Concejalía Igualdad	Nº de talleres realizados Nº de participantes por sexo y edad (o curso)
7	Mantenimiento de puntos violetas en ferias y fiestas	Festejos / Concejalía Igualdad	Desarrollo de la actividad Nº de personas atendidas por sexo
8	Continuidad en la revisión de zonas como parques, jardines, urbanizaciones alejadas y espacios de ocio nocturno, para incrementar la seguridad	Policía Local	Revisión realizada Modificaciones / mejoras incluidas
9	Elaboración de un procedimiento/protocolo de coordinación municipal entre los ámbitos sanitario, policial, social, judicial, etc. para la atención a las mujeres víctimas de violencia, así como sus hijas e hijos y/o personas dependientes a su cargo.	Sanidad, Punto Municipal del Observatorio Regional de la Violencia de género (PMORVG) Mancomunidad de Servicios Sociales Las Cañadas, Concejalía de Igualdad, Policía	Existencia del protocolo de actuación
10	Continuidad con la atención individualizada y personalizada caso a caso, a las mujeres, a sus hijas e hijos y/o personas dependientes a su cargo que sufren violencia de género poniendo a su disposición todos los recursos de asistencia psicológica, jurídica, de seguridad, económicas, sociales y educativas, que sean necesarias para garantizar su protección y recuperación, que además tengan en consideración las situaciones de vulnerabilidad (mujeres mayores, con discapacidad, inmigrantes, etc.) desde la perspectiva interseccional y de discriminación múltiple.	Punto Municipal del Observatorio Regional de la Violencia de género (PMORVG) Mancomunidad de Servicios Sociales Las Cañadas, Policía, Concejalía de Igualdad	Memorias de actuación anual Nº de mujeres atendidas, por tipo de atención. Nº de menores; Nº de adolescentes.

PUESTO DE TRABAJO: Alcalde/a SECRETARIO
 NOMBRE: BARRADO OLIVARES, NOELIA PEREZ URIZARNA, FERNANDO
 HASH DEL CERTIFICADO: 68D57A70878DF389B51F33AD77A03C8CF3E67E48CD296062D86E0E729057713265095613C763E46
 FECHA DE FIRMA: 27/01/2023 27/01/2023
 Código Seguro de Verificación: 28880IDOC28FB8456FF08D034D87
 Firmado Digitalmente en el Ayuntamiento de Soto del Real - <https://sede.aytosotodelreal.es>

NOMBRE: BARRADO OLIVARES, NOELIA PEREZ URIZARNA, FERNANDO



LÍNEA 4: EMPLEABILIDAD, CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR	Objetivo general Promover una organización social corresponsable en el municipio
--	--

Objetivos específicos

- 4.1. Sensibilizar institucionalmente en materia de corresponsabilidad y conciliación
- 4.2. Facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral

ACCIONES

Nº	Acción	Área responsable/ implicada	Indicadores de seguimiento
1	Ejecución de talleres formativos / informativos dirigidos a desarrollar aspectos personales y sociales para el empleo desde la perspectiva de género (especialmente dirigidos a mujeres en riesgo de exclusión social o que hayan abandonado el mercado de trabajo)	Empleo, Desarrollo Local	Nº de personas beneficiarias por sexo Evaluación del taller (al menos uno anual)
2	Dinamización de la bolsa de empleo y el fomento del empleo local, especialmente en edades de difícil inserción laboral y aumentar oportunidades de empleo y el autoempleo para mujeres	Empleo, Desarrollo Local	Nº y tipo de inserciones laborales de mujeres Nº de iniciativas de autoempleo de mujeres
3	Desarrollo de acciones de orientación dirigidas a la diversificación profesional y a los derechos laborales, así como a la cualificación y formación profesional destinada hacia la formación específica sobre aquellos aspectos que pudieran ser de interés/necesidad para las mujeres o través de los certificados de profesionalidad	Empleo, Desarrollo Local	Nº de demandas desagregadas por sexo en profesiones masculinizadas y feminizadas
4	Fomento de la participación de mujeres empresarias en los eventos de ámbito empresarial que se organicen desde el Ayuntamiento	Empleo, Desarrollo Local	Acciones realizadas para el fomento Resultados obtenidos Nº participantes por sexo
5	Establecimiento de un premio municipal a la visibilización de los casos de igualdad y su acceso al mundo laboral como buenas prácticas empresariales	Empleo, Desarrollo Local	Convocatoria del premio anual Realización de ediciones anuales Evaluación de los resultados
6	Elaboración de una campaña de información y asesoramiento sobre los derechos, la igualdad y no discriminación para las mujeres en contextos de discriminación desde una perspectiva interseccional (trabajadoras del hogar y cuidados, mujeres con discapacidad, mujeres migrantes, mujeres mayores, etc.)	Servicios Sociales, Empleo, Desarrollo Local, Igualdad	Nº y tipo de campañas realizada Soportes empleados Nº de mujeres beneficiarias directas Nº de personas beneficiarias indirectas por

NOMBRE: BARRADO OLIVARES, NOELIA
 PÉREZ URZARNA, FERNANDO
 PUESTO DE TRABAJO: Alcaldesa SECRETARIO
 HASH DEL CERTIFICADO: 68D57A70878DF389B51F33AD77A03C8CF3E67E48CD296062D86E0E729057713265095613C763E46
 FECHA DE FIRMA: 27/01/2023 27/01/2023
 Código Seguro de Verificación: 28880IDOC28FB8456FF08D034D87
 Firmado Digitalmente en el Ayuntamiento de Soto del Real - <https://sede.aytosotodelreal.es>



			sexo Colaboraciones con entidades específicas
7	Desarrollo de campañas de sensibilización, continuadas en el tiempo, a la población y al conjunto de agentes sociales que de alguna manera desempeñan un rol en la corresponsabilidad social, tanto en las esferas productivas como en las esferas de los cuidados y crianza, incorporando modelos de masculinidad igualitaria.	Servicios Sociales, Empleo, Desarrollo Local, Igualdad	Nº y tipo de campañas realizadas Soportes empleados Nº de personas alcanzadas por sexo
8	Refuerzo de los recursos de conciliación del Ayuntamiento adaptados a las necesidades de la población que faciliten su participación social	Concejalía de Igualdad	Servicios / recursos reforzados Nº de personas beneficiarias por sexo Cobertura de la demanda
9	Inclusión de servicios de cuidados a la infancia en todas las actividades municipales	Ludoteca, Infancia, Concejalía de Igualdad	Nº de actividades municipales que incluyen el servicio Nº de personas beneficiarias por sexo
10	Desarrollo de medidas de flexibilización de los horarios de los servicios públicos	Recursos Humanos	Nº y tipo de medidas realizadas
11	Diseño de una guía de recursos municipales en materia de igualdad y conciliación	Concejalía de Igualdad	Existencia de una guía de recursos en igualdad y conciliación Tipo de acciones de difusión y publicidad de esta
12	Realización del programa Gestion del tiempo en la vida de las mujeres y hombres de Soto del Real: actúa de manera corresponsable y toma conciencia	Concejalía de Igualdad	Programa realizado anualmente Nº de personas beneficiarias por sexo Evaluación del programa

FECHA DE FIRMA: 27/01/2023
HASH DEL CERTIFICADO: 68D57A70878DF389B51F33AD77A03C8CF3E67E48CD296062D86E0E729057713265095613C763E46
Código Seguro de Verificación: 28880IDOC28FB8456FF08D034D87

PUESTO DE TRABAJO:
Alcalde/a
SECRETARIO

NOMBRE:
BARRADO OLIVARES, NOELIA
PEREZ URZARNA, FERNANDO



Firmado Digitalmente en el Ayuntamiento de Soto del Real - <https://sede.aytosotodelreal.es> - Documento firmado digitalmente

LÍNEA 5: BIENESTAR SOCIAL Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN CLAVE DE LA IGUALDAD	Objetivo general Promover las condiciones que garanticen el bienestar y la participación social plena de todas las mujeres en igualdad de oportunidades
--	---

Objetivos específicos 5.1. Potenciar el bienestar y la participación social de las mujeres en diferentes ámbitos (salud, cultura, deportes, asociacionismo) y su presencia en puestos de decisión 5.2. Fomentar hábitos de vida saludables y mejorar el conocimiento de la incidencia de los roles de género en la salud de las mujeres. 5.3. Contribuir al empoderamiento individual y colectivo de las mujeres
--

ACCIONES

Nº	Acción	Área responsable/ implicada	Indicadores de seguimiento
1	Promoción del concepto de Salud Integral, recogida en la OMS, entendido como el bienestar físico, psicológico y social, apoyando la salud en general y en particular la sexual y reproductiva de las mujeres a lo largo del ciclo vital.	Bienestar social, Sanidad, Igualdad	Nº y tipo de acciones de promoción realizadas Nº de personas alcanzadas por sexo Evaluación de las acciones
2	Continuidad en la realización actividades de ocio saludable que incorpore la perspectiva de género dirigida a la población joven	Juventud, Deportes, Igualdad	Nº de talleres realizados Nº de participantes por sexo Evaluación del taller
3	Apoyo a iniciativas que contribuyan a mejorar la vida de las mujeres que se encuentran en situación de especial vulnerabilidad y/o expuestas a discriminación interseccional	Bienestar social, Servicios Sociales, Igualdad	Nº y tipo de iniciativas apoyadas Nº de mujeres beneficiarias Evaluación de la iniciativa
4	Mantenimiento del indicador de monomarentalidad para la obtención de ayudas económicas, acceso a los recursos para las mujeres con hijas o hijos a su cargo y escasos recursos económicos.	Servicios Sociales, Empleo, Desarrollo Local, Igualdad	% de mujeres beneficiarias
5	Desarrollo de talleres de autocuidado y apoyo mutuo dirigido a mujeres y hombres que ejercen los cuidados no profesionales	Bienestar social, Sanidad, Igualdad	Nº de talleres realizados Nº de participantes por sexo Evaluación del taller
6	Generación de espacios de encuentro entre mujeres mayores solas para el autocuidado	Bienestar social, Sanidad, Mayores, Igualdad	Nº y tipo de espacios generados Nº de participantes Evaluación del taller



7	Creación de espacios de encuentro intergeneracionales considerando la diversidad de las mujeres	Juventud, Mayores, Igualdad	Nº y tipo de encuentros realizados Nº de personas asistentes por sexo y edad Evaluación de la actividad
8	Potenciación del Consejo Sectorial de Igualdad que contribuya a la participación ciudadana, visibilización y empoderamiento de las mujeres en todas las áreas sociales.	Participación Ciudadana, Igualdad	Nº y tipo de acciones que potencian el CSI Tipos de cambios generados
9	Desarrollo de una campaña accesible e inclusiva que fomente la participación de las mujeres en su diversidad, en las actividades municipales y en los diferentes espacios de la vida pública del municipio (cultura, ocio, deportes, asociacionismo, consejos sectoriales, etc.)	Participación Ciudadana, Cultura, Juventud, Mayores, Deportes, Igualdad	Nº y tipo de mecanismos que propician la participación de las mujeres Nº y tipo de actividad Nº de personas que participan por sexo y edad
10	Mantenimiento de exposiciones-actos para visibilizar el rol y las contribuciones de las mujeres en el ámbito cultural	Cultura, CAT	Nº de exposiciones/actos realizados Temática de las exposiciones / actos realizados Mujeres visibilizadas Nº de personas asistentes por sexo Tipo de soportes de difusión realizada Evaluación de la actividad
11	Contratación de mujeres artistas en los actos y eventos que se organicen.	Cultura	Nº de mujeres contratadas
12	Continuidad de las actividades de la biblioteca municipal que integran el enfoque transversal de género	Cultura, Biblioteca	Nº de actividades realizadas Temática de las actividades realizadas Nº de personas asistentes por sexo Tipo de soportes de difusión realizada Evaluación de la actividad

13	Continuidad en la elaboración anual de la Guía de recomendaciones de lecturas feministas	Cultura, Biblioteca	Guía realizada anualmente
14	Mantenimiento anual e incremento de la colección de fondos con temática feminista junto con su tejuelo para distinguirla más fácilmente	Cultura, Biblioteca	Nº de fondos nuevos de temática feminista que adquieren anualmente respecto al año anterior
15	Promoción en la semana del 13 al 18 de octubre distintas actividades por el día de las mujeres escritoras: mesa redonda, vídeos de escritoras, etc.	Cultura, Biblioteca	Nº de actividades realizadas Temática de las actividades realizadas Nº de personas asistentes por sexo Tipo de soportes de difusión realizada Evaluación de la actividad
16	Realización de un estudio diagnóstico sobre la situación de la participación de las mujeres en el deporte municipal	Deportes, Igualdad	Estudio realizado Difusión de resultados Medidas derivadas del estudio
17	Desarrollo de una campaña que de visibilidad a la práctica deportiva de las mujeres en el municipio	Deportes, Igualdad	Nº y tipo de campañas realizadas Soportes empleados Nº de personas alcanzadas por sexo Mujeres visibilizadas
18	Promoción de la práctica del ejercicio físico como factor de mejora de la salud de la población y en particular para las mujeres.	Deportes, Sanidad, Igualdad	Nº y tipo de acciones de promoción realizadas Nº de personas alcanzadas por sexo Evaluación de las acciones
19	Desarrollo de campañas de concienciación para la ruptura de estereotipos de género relacionados con Protección Civil	Protección Civil	Nº de actividades realizadas Temática de las actividades realizadas Nº de personas asistentes por sexo Tipo de soportes de difusión realizada Evaluación de la actividad

HASH DEL CERTIFICADO:
68D57A70878DF389B51F33AD77A03C8CF3E67E4
8CD296062D86E0E729057713265095613C763E46

FECHA DE FIRMA:
27/01/2023
27/01/2023

Código Seguro de Verificación: 28880IDOC28FB8456FF08D034D87

PUESTO DE TRABAJO:
Alcalde/a
SECRETARIO

NOMBRE:
BARRADO OLIVARES, NOELIA
PEREZ URZARNA, FERNANDO



Firmado Digitalmente en el Ayuntamiento de Soto del Real - <https://sede.aytosotodelreal.es> - Documento firmado digitalmente

9. PROCESO DE IMPLEMENTACION, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Una vez aprobado el I Plan de Igualdad de género para la ciudadanía de Soto del Real (2022-2026) y con el fin de asegurar su implementación en el periodo de vigencia, se creará una Comisión de Igualdad, compuesta por personal técnico-político de la concejalías con mayor implicación en el desarrollo del plan, coordinado por la Concejalía de Igualdad y con la participación del Consejo Sectorial de Igualdad.

La **Comisión de Igualdad** se reunirá al menos dos veces al año para tareas de coordinación, programación y transversalidad, así como para su evaluación. Atenderá a tres cuestiones fundamentales:



4. Articular un espacio de participación con representantes de la sociedad civil organizada del municipio para identificar necesidades una mejora continua y retroalimentación en cómo se va ejecutando el Plan en el periodo de vigencia.
5. Planificar anualmente las actuaciones que se llevaran a cabo con la asignación presupuestaria que estará condicionada con las prioridades políticas definidas en el Plan. Será la forma en la que el Ayuntamiento de Soto del Real rinde cuentas sobre la implementación del Plan de manera anual con el calendario establecido y el presupuesto asignado anualmente.
6. Velar por el cumplimiento de las actuaciones recogidas en el Plan mediante un sistema de seguimiento que utilizará la clasificación clásica de los criterios de valor basada en

el modelo de cooperación internacional (eficacia, eficiencia, viabilidad, impacto y cobertura)³¹ que contendrá indicadores, concretos, operativos y medibles, ayudarán a valorar los resultados obtenidos como consecuencia de la ejecución del Plan³².

La importancia del seguimiento radica en que permite obtener toda aquella información que, al inicio, a medio camino y una vez finalizado el plan, será necesaria para su evaluación. Proporciona una descripción de la evolución de las actuaciones del plan y el grado de desarrollo de las intervenciones derivadas de dichas actuaciones. Y por último, identifica los puntos críticos en la gestión y ejecución, permitiendo detectar problemas.

Todo ello constituye una memoria descriptiva a nivel cuantitativo y cualitativo que nos sitúa en disposición de una posterior evaluación, del impacto real que está ocasionando sobre la ciudadanía de Soto del Real.

La evaluación facilitará el proceso de toma de decisiones para el siguiente Plan, mejora la efectividad y es un ejercicio de rendimiento de cuentas, es por ello por lo que al finalizar el periodo de vigencia del Plan será necesario evaluar cómo se ha llevado a la práctica. Este ejercicio de evaluación sirve para identificar los programas, proyectos y actividades que se han derivado del plan que se han puesto en marcha con éxito, a fin de potenciarlos en el futuro. Cabe, además, analizar los que no se han aplicado, o se han puesto en marcha de manera insatisfactoria, a fin de detectar las razones por las que ha ocurrido así. Durante el desarrollo de la evaluación se llevará a cabo un proceso sistemático de recopilación de información basado en la combinación de fuentes, técnicas de obtención de datos y técnicas de análisis, nutriéndose de fuentes primarias y secundarias.

³¹ **Eficacia:** Relación de los objetivos y actuaciones logradas del Plan con sus resultados.

Eficiencia: Valoración de si los resultados alcanzados vinculados a la igualdad de género han sido logrados a un coste razonable (el mínimo de recursos: rentabilidad entre los resultados obtenidos y los costes invertidos).

Viabilidad: Alcance de logros relevantes y positivos de las actuaciones del plan que serán mantenidos finalizado el periodo de vigencia.

Impacto: en qué medida se consiguen efectos del Plan, a largo plazo, en concreto si contribuye el Plan a la política más amplia de igualdad de género, a los objetivos sectoriales de igualdad y al avance hacia la igualdad a largo plazo.

Cobertura: cuánta población con necesidad de ser atendida en el Plan se ha beneficiado finalmente y que sectores de población se quedaron fuera y por qué. Las claves de este criterio son: la tasa de cobertura, es decir cuántas personas se han beneficiado o accedido; el sesgo de cobertura, es decir, quienes se han beneficiado o accedido; y la accesibilidad, que significa cómo han accedido quienes lo han hecho y por qué se quedan excluidas otras personas.

³² Se han incluido indicadores en cada una de las líneas estratégicas del Plan para orientar el seguimiento de las actuaciones definidas.

10. ANEXO METODOLÓGICO



Para el diagnóstico se han empleado fuentes secundarias que proceden de los últimos publicados con fecha noviembre 2021, del Padrón Municipal de habitantes a 1 de enero de cada año (último padrón, 2020), Censos de Población y Vivienda, Estadísticas de educación de la Subdirección General de Evaluación y Análisis de la Consejería de Educación y Juventud, del movimiento natural de la población, Agencia Estatal de Administración Tributaria, de la Base de Datos del Reconocimiento del Grado de Discapacidad, del Registro de Prestaciones Sociales Públicas (INSS), del Partido Judicial de Colmenar Viejo (violencia de género), del Servicio Público estatal de empleo (SEPE) y de la estadística de Contratos Registrados del Ministerio de Trabajo y Economía Social, así como del Instituto Nacional de Estadística, Consejería Políticas Sociales, Familias, Igualdad y Natalidad e Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid.

El documento de diagnóstico fue presentado al Consejo Sectorial de Igualdad el día 19 de abril de 2022.

En julio se presenta el borrador del plan con toda la planificación para ser tomado en consideración y recibir las observaciones al respecto del conjunto de agentes clave. Elaborándose posteriormente una versión que aúna las diferentes aportaciones con el visto bueno de la Concejalía de Igualdad, preparado para su presentación y aprobación en el Pleno.



A partir de las conclusiones obtenidas en el diagnóstico y del análisis foda³³ que emerge de las opiniones del conjunto de informantes, se ha realizado una matriz de 5 líneas estratégicas, con

³³ Ver en el anexo



objetivos generales, específicos, acciones a desarrollar³⁴, áreas responsables e implicadas en la implementación de cada acción, así mismo se incluyen los indicadores de evaluación pertinentes.

ANÁLISIS FODA



Fortalezas

- Compromiso del equipo de gobierno.
- Existencia del Consejo Consultivo Municipal.
- Existencia del Consejo Sectorial de Igualdad.
- Existencia de otros Consejos Sectoriales de Participación Ciudadana.
- Existencia de la Consulta Ciudadana que permite la puesta en marcha de proyectos que votan los y las vecinas del municipio.
- Desarrollo de numerosas actividades.
- Pueblo amigable con las personas mayores.

³⁴ Están basadas en las 105 propuestas emitidas por parte del conjunto de informantes a quienes se les realizó la consulta entre septiembre y octubre de 2021. Posteriormente, fueron contrastadas por el CSI en marzo de 2022.

- Introducción de puntos en los baremos de las subvenciones por promoción del deporte femenino.
- Colaboración con la Mancomunidad de Servicios Sociales Las Cañadas en el desarrollo de sus campañas por la igualdad y contra la violencia de género.
- Punto Violeta en las fiestas

Oportunidades

- Obligaciones legislativas de las empresas en materia de igualdad.
- Legislación existente para una sociedad libre de violencia de género.
- Fondos del Pacto de Estado contra la Violencia de género.
- Apoyo de la FEMP.
- Opinión favorable al desarrollo de medidas de igualdad.
- Opinión favorable hacia la educación en igualdad como herramienta para erradicar discriminaciones.
- Tejido asociativo amplio y activo.
- Existencia de la Comisión Feminista de la Asociación “Chozas de la Sierra”.
- Mujeres en puestos directivos de las asociaciones y muy participativas, en general, en labores de voluntariado.
- Las AMPAs han propuesto en el CEIP Virgen del Rosario incluir en el plan de convivencia un plan de igualdad.

Debilidades

- Bajo grado de conocimiento de los recursos de igualdad.
- Necesidad de un plan preestablecido para mejorar el trabajo en igualdad, y de herramientas para su implementación.
- Necesidades de ajuste en los servicios de conciliación.
- Necesidad de mejorar en el uso no sexista del lenguaje.



- Falta de datos desagregados por sexos.
- Necesidad de formación específica para mejorar la transversalidad.
- Necesidad de profundizar en la coordinación y apoyo entre áreas del Ayuntamiento en el trabajo en igualdad.
- Inexistencia de cláusulas sociales de igualdad en las convocatorias de subvenciones municipales.

Amenazas

- Existencia de movimientos sociales y políticos contrarios a la igualdad que niega la necesidad de acometer un plan de igualdad y que cuestiona la necesidad de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Según la opinión de informantes hay un sector de la población en el municipio donde se considera que la igualdad ya está conseguida y por lo tanto no se considera que haya que actuar frente a las desigualdades.
- Bajo nivel de concienciación sobre las desigualdades
- Existencia de discriminación en el ámbito privado, de la empresa, y sobre todo a nivel retributivo.
- Reparto de tareas domésticas y de cuidado muy desequilibrado.
- Uso del tiempo desequilibrado entre mujeres y hombres.
- Existencia de familias profesionales feminizadas y masculinizadas.
- Barreras de participación en el grupo de mujeres inmigrantes por dificultades con el idioma o choque cultural que obstaculizan su presencia en el ámbito asociativo.
- Mujeres en riesgo de exclusión social que pueden quedar fuera de la vida comunitaria y la formación.

Por su parte el Sr. Osma Rodríguez del PP manifiesta que en la Administración el género no es un requisito para acceder al puesto de trabajo.

No va a estar en contra de un plan de igualdad

Se ha avanzado mucho en este tema.
En algunos ámbitos estamos volviendo a generar desigualdad en el otro sentido.
Todo esto ya se evidenció en el diagnóstico.
En algunos ámbitos hay desigualdades.
Hoy se rechaza la violencia siempre.
Hay que defender la igualdad.
Anuncia su abstención.
Por su parte el Sr López Mingorance de Ciudadanos entiende que estos planes fueron positivos hace unos años.
Hay que dar un paso más.
También hay discriminación en las fiestas en las que sólo pueden entrar mujeres.
No sabe si en este ayuntamiento existe discriminación.
El cree que la discriminación es más teórica que real, sobre el papel.
A continuación, la Sra. Jurado Macho de Vox está de acuerdo con lo manifestado por el Sr. Osma Rodríguez.
En el texto habla de masculinidades en la página 77 punto 3.
Se habla mucho de la mujer pero no del hombre.
Nuevamente a la Sra París Cornejo le gustaría destacar algunas afirmaciones y pasa a leer la página 63 del Plan:
Servicio de atención a mujeres desde el Punto Municipal del Observatorio Regional de la Violencia de género (PMORVG) Mancomunidad de Servicios Sociales Las Cañadas (Municipios que la integran: Soto del Real, Manzanares el Real, Miraflores de la Sierra, El Boalo, Cerceda y Mataelpino.
El número de mujeres atendidas totales por violencia de género en el PMORVG de la Mancomunidad de las Cañadas en el municipio de Soto del Real para el año 2021 ha sido

- *Nuevos casos durante el año: 8 mujeres, 1 menor que son hijas o hijos de las víctimas; y 2 adolescentes que son víctimas directas de la violencia.*
- *Casos en intervención durante el año pero que proceden del ejercicio anterior: 17 mujeres y 4 hijas o hijos de las víctimas.*

Por su parte el pasado 15 de julio de 2021 se suscribió un Convenio entre el Ministerio del Interior y el Ayuntamiento de Soto del Real para la incorporación de los Cuerpos de Policía Locales al «Sistema de Seguimiento Integral de los casos de Violencia de Género».

El Sr. Osma Rodríguez afirma que los datos que se dan en el plan no son sólo de Soto del Real, se incluye también la Mancomunidad las Cañadas.
Durante el confinamiento la principal violencia fue la de los hijos frente a los padres.

Por la Sra. Alcaldesa se manifiesta:

Todo tipo de violencia es negativo muchas mujeres mueren.
 Muchas mujeres no denuncian.
 Y si hay más violencia hay que luchar.
 En muchos ámbitos sigue habiendo desigualdad.
 Hay situaciones que están por encima de las ideologías.
 El plan no va en contra de nadie.
 En las administraciones públicas se ha avanzado mucho.
 Nuevamente la Sra. Jurado Macho afirma que en el plan hay un predominio de las mujeres.
 El Sr. Osma Rodríguez entiende que es un tema que está politizado.
 El problema lo tiene la Ministra de Igualdad.
 La igualdad debería de ser una realidad.
 El Sr López Mingorance señala que en esta corporación tampoco hay igualdad ya que hay siete mujeres y seis hombres.
 Finalmente la Alcaldesa concluye que se trata de un plan municipal para Soto del real.
 Propuesta que es aprobada por 9 votos a favor del PSOE y C's y 4 abstenciones del PP y VOX.

9º RESULTADO VII CONSULTA CIUDADANA

Por parte del Sr. Leonardo Sánchez del PSOE propone a la Comisión, informar favorablemente la siguiente

PROPUESTA AL PLENO DEL AYUNTAMIENTO DE SOTO DEL REAL

Celebrada la VII Consulta Ciudadana el día 6 de noviembre de 2022 y vistas las Actas del Consejo Consultivo Municipal de fechas 6 y 14 de noviembre de 2022, en las que se reflejan los resultados definitivos de elección de proyectos participativos y de la consulta ciudadana,

D. Gonzalo Leonardo, como Concejal de Participación del Ayuntamiento de Soto del Real, viene a formular la siguiente propuesta de aprobación, así como su posterior inclusión en el presupuesto 2023:

Elección de los Proyectos Participativos:

PROYECTO	N.º DE VOTOS	CLASIFICACIÓN
PROYECTO 4. GIMNASIO EXTERIOR Y OPTIMIZACIÓN DE ESPACIOS DEPORTIVOS EN LAS INSTALACIONES DEL POLIDEPORTIVO (C.S. Deportes / 75.000€)	379	1º
PROYECTO 2. GLORIETA EN LA AVDA. VICTIMAS DEL TERRORISMO CON CALLE DE	228	2º



LOS PINTORES Y CALLE EGIDILLO (C.S. Urbanizaciones / 72.555,26€)		
--	--	--

Consulta Ciudadana:

Está usted a favor de que la fuente de la Plaza de la Villa....	N.º DE VOTOS	CLASIFICACIÓN
a) Se mantenga tal y como está	390	1º
b) Se elimine y quede la plaza totalmente abierta	90	3º
c) Se sustituya por un formato más reducido	75	4º
d) Se sustituya por unos chorros de agua para el verano	160	2º

Continúa el Sr. Leonardo Sánchez afirmando que se mantiene la misma participación que el año pasado.

La Sra. Gallego Núñez del PP dice:

Aumenta el censo y solo cuatro votos más el porcentaje de participación lamentable. No entienden que los vecinos pasan de su consulta ciudadana abran los ojos. Saben cuántos mayores de 18 años votan?

Gastos: se los repito, 2.000 costas, tótem, boletín, papeletas, comida voluntarios, dietas del concejal de sectorial

Conflicto entre consejos sectoriales y leo correo

Por su parte el Sr. López Mingorance de Ciudadanos no puede explicarse las distintas opciones que se ofrecen para remodelar la fuente de la plaza.

Ha sido un fracaso

Son 715 votos

No se debería plantear volverá a repetir las consultas.

La Sra. Jurado Macho de VOX entiende que el porcentaje es bajísimo.

No es representativo de nada

Una vez más el Sr. Leonardo Sánchez afirma que la Oposición no está de acuerdo en participar en nada.

En cuanto a los roces en el Consejo Sectorial, se refiere a aquellos que perdieron al tener que sortearse los proyectos, por empate a votos.

Los miembros de los consejos trabajan de forma gratuita.

HASH DEL CERTIFICADO:
68D57A70878DF389B51F33AD77A03C8CF3E67E4
8CD296062D86E0E729057713265095613C763E46
FECHA DE FIRMA:
27/01/2023
27/01/2023
Código Seguro de Verificación: 28880IDOC28FB8456FF08D034D87

PUESTO DE TRABAJO:
Alcalde/a
SECRETARIO

NOMBRE:
BARRADO OLIVARES, NOELIA
PEREZ URIZARNA, FERNANDO



Firmado Digitalmente en el Ayuntamiento de Soto del Real - <https://sede.aytosotodelreal.es>

Pediría que se propongan otras alternativas a las preguntas.
A lo largo de cuatro años los proyectos continúan.
Es positivo que los vecinos hagan propuestas.
Otros municipios de otras ideologías hacen también propuestas.
Agradece a todos los representantes de los consejos consultivos su dedicación.
En cuanto a los gastos:
1500 papeletas 220 €.
Tres comidas a miembros de la mesa a 18 euros.
El como Concejala cobra únicamente cuando asiste a los consejos consultivos como órganos colegiados.
A continuación el Sr. Benayas del Álamo manifiesta que ellos creen en la participación de los vecinos.
Respeto que al PP no le guste la participación.
Hay ayuntamientos del PP que tienen procesos participativos, de forma diferente.
El descenso en la participación, con la pandemia, no ha sido exclusivo de Soto del Real.
En su turno la Sra. Jurado Macho de Vox manifiesta estar a favor de la participación.
No puede echarse por tierra las deliberaciones y acuerdos de los consejos participativos.
No obstante el porcentaje es muy bajo
La Sra. Alcaldesa manifiesta:
En cuanto al volumen de participación si se comparan con otros anteriores no son tan bajos.
Pone el ejemplo de la ciudad de Madrid con una participación del 1,13 por ciento.
No todos los ciudadanos están en este sistema.
Es positivo que un grupo de vecinos trabajen en elegir las inversiones del 2% del presupuesto.
Nuevamente el Sr. López Mingorance recuerda que el año pasado se comprometieron a dar una vuelta a este asunto.
Cree que hay que intentar mejorar la consulta para que no termine desapareciendo.
Finalmente el Sr. Benayas del Álamo por lo que a los consejos consultivos que de él dependen: el de sostenibilidad, hay más gente que nunca, se ha abierto más este consejo.
En cambio el de infraestructuras se mantiene.
Le gustaría que los resultados fuesen mejores.
Propuesta que es aprobada por 8 votos a favor del PSOE, 2 abstenciones de VOX y C's y 3 en contra del PP.

10º MOCIÓN PP OCUPACIÓN ILEGAL

Por parte de la Sra. Robles Montero del PP propone a la Corporación aprobar la siguiente:

MOCIÓN QUE PRESENTA EL GRUPO MUNICIPAL POPULAR EN EL AYUNTAMIENTO DE SOTO DEL REAL PARA LUCHAR CONTRA LA OCUPACIÓN ILEGAL Y MEJORAR LA CONVIVENCIA VECINAL Y LA PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD DE LAS PERSONAS Y COSAS EN LAS COMUNIDADES DE PROPIETARIOS

El Grupo Municipal Popular en el Ayuntamiento de Soto del Real, conforme a lo previsto en el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales desea elevar al Pleno la siguiente Propuesta de Acuerdo:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En los últimos años, ha aumentado el fenómeno de la ocupación ilegal de viviendas por parte de las mafias en España y ha continuado el incremento de las denuncias por allanamiento u ocupación a domicilios, según datos del Ministerio del Interior.

La vivienda se protege en el ordenamiento jurídico español para evitar la ocupación («okupación», como popularmente se conoce a estas acciones ilegales), tanto desde la perspectiva penal como civil y administrativa. La ocupación, en efecto, es la tenencia o posesión de un bien de manera ilegítima e ilegal, en contra de la voluntad del propietario o poseedor con título o derecho.

El Código Penal contiene, en primer lugar, el delito de usurpación en el artículo 245 CP, como medida evidentemente desalentadora del movimiento de la denominada ocupación (en palabras de la Sentencia del Tribunal Supremo 720/2018, de 13 de diciembre de 2018).

Esta resolución también indica que «concurriendo espacios de protección superpuestos» la vivienda se protege en la vía civil «a través de los procesos “sumarios” de protección del derecho real inscrito (art. 250.1.7 LEC en relación con el artículo 41 LH), interdictales (art. 250.1.4 LEC en relación con el 446 CC) o del desahucio por precario (con fuerza de cosa juzgada, y por ello con plenitud de conocimiento y medios probatorios, relativo al ámbito posesorio de cuya recuperación se trata), con fundamento en el derecho a la posesión real del titular, con las consecuentes facultades de exclusión y de recuperación posesoria, derivados del CC y de la LEC (sin que pueda oponerse la posesión clandestina y sin conocimiento del poseedor real que, conforme al art. 444 CC no afectan a la posesión)».

La defensa contra actos que perturben la posesión de un inmueble destinado a vivienda que se contiene en el mencionado artículo 250.1.40 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, fue modificado por la Ley 5/2018, de 11 de junio, con resultados muy positivos en cuanto al acortamiento de plazos y agilización de procedimientos, con un tratamiento especial del juicio verbal para el ejercicio del interdicto de recobrar la posesión, permitiendo pedir la inmediata recuperación de la plena posesión de una vivienda o parte de ella, siempre que se haya visto privada de ella sin su consentimiento la persona física que sea propietario o poseedor legítimo por otro título y las entidades sin ánimo de lucro con derecho a poseer la vivienda y las entidades públicas propietarias o poseedoras legítimas de vivienda social.

En tercer lugar, la vivienda se protege administrativamente a través de la Ley Orgánica de Seguridad Ciudadana en la que se recoge como infracción leve en el artículo 37 de su texto la ocupación de cualquier inmueble, vivienda o edificio ajenos, o la permanencia en ellos, en ambos casos contra la voluntad de su propietario, arrendatario o titular de otro derecho sobre el mismo, cuando no sean constitutivas de infracción penal.

Las tres vías jurídicas redundan en la protección del derecho a la vivienda (que es un principio rector del artículo 47 CE) y el derecho a la propiedad privada sin olvidar la función social determinada legalmente de esta (que es un verdadero derecho contenido en el artículo 33 CE, en el Capítulo Segundo del Título Primero, referente a los derechos y libertades, que se sitúa entre los «derechos y deberes de los ciudadanos» de la Sección 2.a).

Pero además de las medidas legales ya existentes para combatir esta forma de delincuencia y salvaguardar la propiedad o la posesión legítima y pacífica, el ordenamiento jurídico debe ser adaptado y mejorado para permitir una protección efectiva de los titulares de derechos y, además, ha de tener en cuenta un bien jurídico a proteger que hasta ahora no ha tenido debida consideración: la convivencia vecinal pacífica y respetuosa en aras de la seguridad de las personas y las cosas. Se trata de situaciones, muy comunes, en que la ocupación de una vivienda de manera ilegal y en contra del titular de la misma se produce comportando una alteración de la convivencia vecinal, es decir, no se entiende únicamente perturbado el derecho del propietario o poseedor legítimo, cuya defensa ya contempla el ordenamiento jurídico, sino que se provoca una inseguridad de los vecinos de la comunidad de propietarios en la que se han instalado los ocupantes ilegales. A veces por ruptura de las normas de régimen interno de convivencia, por realizar actuaciones prohibidas, nocivas, insalubres o en general vedadas al resto de vecinos que sí conviven con títulos jurídicos. Las duras consecuencias no solo para la propiedad, sino para la seguridad que tiene la ocupación en sus diversas formas, aconsejan un refuerzo de las medidas actualmente existentes en el ordenamiento jurídico, tanto a nivel penal como administrativo y civil. A ello ha de unirse un ámbito, el de la Comunidad de Propietarios, que siendo civil, había quedado hasta ahora sin mención jurídica.

En definitiva, se trata de asegurar el desalojo inmediato de la vivienda ocupada en caso de que la situación sea de flagrante delito, y en caso de que no lo sea, en 24 horas por parte de la Policía; la recuperación del delito de usurpación de bienes inmuebles con penas de entre 3 y 5 años para que se puedan tomar medidas cautelares; así como la imposibilidad de que se puedan empadronar y tener acceso a determinar beneficios y de endurecer las penas en caso de que se trate de mafias organizadas.

Así como deslindar con claridad las situaciones de vulnerabilidad o exclusión social por motivo de vivienda y de protección a las familias en situación de emergencia social, con el fenómeno de la ocupación ilegal a que esta iniciativa responde. A un okupa no se le desahucia, se le desaloja, y al vulnerable se le protege, sin que el Estado traslade a la ciudadanía sus propias responsabilidades en ninguno de estos dos casos.

Por ello, el Grupo Municipal Popular en el Ayuntamiento de Soto del Real, presenta la siguiente:

PROPUESTA DE ACUERDO

El Pleno del Ayuntamiento insta al Gobierno de la Nación a que proceda a:

1. Modificar los artículos 245 y 269 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre del Código Penal para endurecer las penas en caso de ocupación de la vivienda o inmueble, especialmente en el caso de mafias. Recuperar el delito de usurpación de bienes inmuebles con penas de entre 3 y 5 años.

2. Incluir nuevas medidas procesales en la Ley de Enjuiciamiento Criminal para mejorar la protección de las personas físicas o jurídicas que sean propietarias o poseedoras legítimas de una vivienda o inmueble con el objetivo de recuperar la plena posesión de una vivienda o parte de ella, siempre que se hayan visto privados de la misma sin su consentimiento. Proceder al desalojo de la vivienda ocupada en situación de flagrante delito o, en caso de que no lo sea, en 24 horas por parte de la Policía.

3. Modificar la Ley 49/1960 sobre propiedad horizontal para que se habilite a las comunidades de propietarios como personas jurídicas para que puedan iniciar los procesos de recuperación de la vivienda en aras de una mejor convivencia y evitando actividades molestas, insalubres, nocivas, peligrosas o ilícitas.

4. Incluir un nuevo apartado en el apartado 4 del artículo 18 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local para evitar la inscripción en el padrón municipal de un ocupante ilegal definido en la Ley Orgánica contra la ocupación ilegal y para la convivencia vecinal y la protección de la seguridad de las personas y cosas en las comunidades de propietarios.

Así como solicitar que esta inscripción se considere nula y no constituya prueba de su residencia o domicilio ni les atribuya ningún derecho. A tales efectos, los Ayuntamientos darán de baja de oficio o a instancia del propietario o poseedor real legítimo las inscripciones en cuanto tuvieran conocimiento de ello.

5. Modificar la legislación tributaria para la reducción de obligaciones contributivas de arrendadores que justifiquen la no percepción de rentas.

Asimismo, acuerda dar traslado de esta moción al Presidente del Gobierno de España, a la Ministra de Justicia, a la Ministra de Transporte, Movilidad y Agenda Urbana, así como a los Portavoces de los Grupos Parlamentarios de las Cortes Generales, y a la Junta de Gobierno de la FEMP.

En Soto del Real, a trece de Septiembre de 2022

Por su parte el Sr López Mingorance de Ciudadanos entiende que la ocupación es una losa.

En 2018 y 2022 presentaron su propuesta en el Congreso sobre el particular.

Genera inseguridad ciudadana y los destrozos que se producen no pueden recuperarse.

Es una aberración que se puedan empadronar a una persona ocupante de una vivienda ilegal.

La Sra. Jurado Macho anuncia que va a apoyar la propuesta.

Faltaría hablar de los falsos vulnerables.

Por su parte el Sr. Benayas del Álamo anuncia que no van a entrar a debatir esta moción. No es un tema local.

La Sra. Robles Montero está de acuerdo con la calificación de falsos vulnerables.

También hay ocupaciones ilegales en Soto del real.

Nuevamente el Sr. Benayas del Álamo estaría de acuerdo en debatir esta cuestión si el asunto se centrara en Soto del Real si se hace una declaración genérica de cambiar la legislación, el ayuntamiento no tiene competencias ni asesoramiento legal.

No es de ámbito municipal.

Responde la Sra. Robles Montero que en otras ocasiones el ayuntamiento ha adoptado acuerdos para instar a la Comunidad de Madrid hacer tal o cual cosa.

Sometida a votación la propuesta que antecede la misma es aprobada por 5 votos a favor de PP, VOX y C's. y 8 abstenciones del PSOE.

11º MOCIÓN CIUDADANOS ILUMINACIÓN APARCAMIENTO CEMENTERIO

Por el Sr. López Mingorance de Ciudadanos, propone a la Corporación aprobar la siguiente:

MOCIÓN URGENTE SOBRE LA ILUMINACIÓN ACCESO AL PARKING DEL CEMENTERIO

D. Ángel López Mingorance, Portavoz del Grupo Municipal de Ciudadanos en el Ayuntamiento de Soto del Real en nombre y representación del mismo, de acuerdo con la Ley de Bases de Régimen Local 7/85 y reglamentos que la desarrollan, así como el ROM, eleva al Pleno de la Corporación para su debate la siguiente moción:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Debido a la ausencia total de luz, el tránsito por el camino de acceso al cementerio, es inseguro, y dado que muchas de las personas que acuden al Tanatorio-Cementerio, son de avanzada edad e incluso con alguna minusvalía, dicho camino supone un serio peligro.

SOLICITA

La iluminación de dicho camino, así como el mantenimiento de las aceras del mismo, dado que se da la circunstancia de que su estado es intransitable por las hojas, que no se recogen, así como, papeles y cartones. De la misma forma instamos a que el camino de tierra sea asfaltado o, en su defecto, enlosado para su uso correcto.

El carácter de la moción es de urgencia dada la habitual consigna de este Ayuntamiento y del grupo municipal PSOE, de aprobar y archivar en el olvido las mociones presentadas por la oposición.

Soto del Real 20 de septiembre de 2022

Por el Sr. Osma Rodríguez del PP manifiesta que hablar de iluminación y de limpieza no es lo mismo que el asfaltado, o enlosado.

Está de acuerdo con la mejora en la iluminación y la limpieza.

La Sra. Jurado Macho de Vox explica que lo que entendió es que la actuación se tratara de mejorar la zona del cementerio para evitar que la gente se caiga.

El Sr. Benayas del Álamo del PSOE informa que las carreteras son de limpieza mensual.

Lo van a votar a favor, siempre que se modifique la moción por una actuación provisional, al estar pendiente esa zona de otras inversiones por parte de la Comunidad de Madrid.

Por parte del Sr. López Mingorance modifica su moción en el sentido de que se haga algo provisional con la actuación en iluminación y limpieza para que la gente no se caiga.

Moción modificada que es aprobada por unanimidad

12º MOCIÓN CIUDADANOS CIERRE DE URGENCIAS DE SOTO DEL REAL

Por el Sr. López Mingorance de Ciudadanos, propone a la Corporación aprobar la siguiente:

MOCIÓN EN CONTRA DEL "CIERRE" DE URGENCIAS DE SOTO DEL REAL

D. Ángel López Mingorance, Portavoz del Grupo Municipal de Ciudadanos en el Ayuntamiento de Soto del Real en nombre y representación del mismo, de acuerdo con la Ley de Bases de Régimen Local 7/85 y reglamentos que la desarrollan, así como el ROM, eleva al Pleno de la Corporación para su debate la siguiente moción:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Dada la imprescindible función que realiza el Servicio de Urgencias Médicas de Soto del Real, ya que ofrece cobertura tanto a este municipio como a los de alrededor. Su cierre, aunque no inmediato, supondría con toda seguridad, la pérdida de vidas humanas, por lo tanto:

SOLICITAMOS

- *Que se dote de personal para las mismas.*
- *Que se mejore y dote de material para casos más complicados.*
- *Que se envíe un manifiesto ante la Consejería de Sanidad de la CAM de apoyo de este ayuntamiento y de aquellos que se quieran sumar.*

- Que se solicite una reunión urgente con dicha consejería.

Soto del Real 11 de octubre de 2022

Continuar el Sr. López Mingorance manifestando que no se puede jugar con la salud.

Los datos objetivos del SAR de Soto del Real es que de los seis médicos que había sólo queda uno y del personal de enfermería de cuatro pasa a tres.

En la sanidad privada no faltan médicos, porque se les paga mejor.

No hay un servicio de urgencias fijo.

Cuando Tres Cantos y Colmenar no abren, sus vecinos vienen a Soto del Real.

El tiempo de espera en urgencias en otros centros es de cuatro horas.

Pide que se vuelva a la situación anterior.

Los profesionales de este país están muy cualificados.

El centro de salud de Soto del Real ha salvado muchas vidas.

La Sra. Gallego Núñez del PP manifiesta lo siguiente:

Las tres personas que formamos el grupo municipal popular somos vecinos de Soto, tenemos familia, hemos tenido niños menores, hemos acudido al CS y se nos ha atendido bien. No entendemos y como se ha dicho en el pleno hoy, hay cosas que están por encima de las ideologías, la salud está por encima de las ideologías.

Lo que percibimos que se está utilizando la sanidad de forma política, nosotros siempre vamos a defender los derechos de los médicos y estar al lado del personal sanitario, lo que no se puede hacer es dar a entender que esto es un problema solo de la Comunidad de Madrid gobernado por el PP y como ya bien se advirtió por la alcaldesa de este tema se iba a debatir largo y extenso en el pleno, puedo decir que:

José María Vergel, Consejero de Sanidad del PSOE de Extremadura dice: “la falta de médicos no se arregla ni con todo el oro del mundo”

Raúl Pesquera, Consejero de Sanidad del PSOE de Cantabria : “el problema de falta de médicos es general, se da en todo el país”

Pablo Fernández, Consejero de Sanidad del Psoe de Asturias : “la falta de médicos en Asturias y en todo el país es un problema prioritario”

Santos Induráin, Consejera de Sanidad del Psoe de Navarra: “no solo Navarra, sino todas las CCAA tenemos un déficit de profesionales médicos”

Lo que ocurre es que aquí parece que la única sanidad que no funciona es la madrileña porque gobierna el Partido Popular y es una política contra Isabel Díaz Ayuso.

Lo que está claro, es que aquí los que están negociando son la administración competente que es la Comunidad de Madrid y los sindicatos de médicos.

La verdad es que hasta el día 27 de octubre todo funcionaba bien, se dieron las bajas sobrevenidas que ocurrieron, se negoció entre las partes implicadas, que no somos

nosotros, y se establece que centros se abren con médico, enfermera y celador como en el caso de Soto y otros con la videollamada.

Es verdad que la Pandemia ha traído cosas, como ha dicho Sara, que han venido para quedarse, entre ellas las videollamadas, como en este centro de salud por fotografía antes del 27 de octubre no te veía el médico y enviabas la foto por whatsapp, hay cosas que ya ocurrían, también por teléfono, sin verte, te daban una baja médica, por lo tanto hay que valorar a los médicos y que los médicos no se dejen politizar, el sindicato mayoritario de médicos Amyts, el sindicato de la portavoz en la Asamblea de Madrid de Mas Madrid Mónica García, por lo tanto no creemos que Mónica García quiera hacer fácil en el tema sanitario a la Presidenta Díaz Ayuso.

Yo también he ido al Centro de Salud para informarme que estaba ocurriendo.

Dejemos de politizar la sanidad y vamos a pensar que detrás de todo esto hay personas, hay enfermos.

El grupo municipal popular quiere que este Centro de Salud funcione como funcionaba pero lo que no queremos es que se haga política desde dentro.

No entendemos que es lo que está pasando porque :

- *El pasado 17 de noviembre se firmó con los sindicatos un acuerdo de desconvocatoria de la huelga.*
- *Entre los puntos más destacados del acuerdo se encuentran los siguientes:*
 - o *Asignación de plantilla a los antiguos SAR (la totalidad: 39 centros):*
 - *11 de ellos contarán con 4 médicos.*
 - *27 con 5 médicos*
 - *1 con 2 médicos.*
 - o *Asignación de plantilla a los antiguos SUAP (10 centros):*
 - *Todos ellos con una plantilla de, al menos, 4 médicos y refuerzos en fin de semana.*
- *Se creará en el seno de la Mesa Sectorial de Sanidad una comisión técnica que valorará y evaluará la actividad asistencial realizada, al objeto de dimensionar correctamente las plantillas de cada centro.*
- *También se negociará en Mesa Sectorial el proceso de asignación provisional a los centros, hasta la asignación voluntaria definitiva a los mismos (esto se está negociando en estos días).*
- *Por tanto, se está negociando entre la Comunidad de Madrid y los sindicatos.*

Y como antes habéis dicho no entráis en temas que no son competencia vuestra, pues entonces vamos a esperar como lo resuelven las partes implicadas.

Cuando a mi se me ha cortado en un video diciendo que las urgencias de Soto no se iban a cerrar, efectivamente no se han cerrado, no funcionan como deberían funcionar porque no hay médico.

Sobre el plan de rescate nuestro anterior alcalde, anuncia un supuesto plan de rescate de la Atención Primaria madrileña sin concretar realmente qué quiere hacer, poner un COMITÉ DE EXPERTOS (como sea el de la Pandemia del Sr. Sánchez vamos apañados) Proponen un Comité de Expertos con el Sr. Freire, el nº 48 de su listas, sin embargo la Consejería de Sanidad ha formado un verdadero Comité Técnico, formado por 24 profesionales del SERMAS (profesionales de los SAR, SUAP y Atención Primaria, tienen conocimiento profesional, no político.

Los peores indicadores en el Sistema Nacional de Salud no están en la Comunidad de Madrid, los hay peores

Tras dos años demandando la apertura de los SUAP de manera urgente y cuando se hacen protestan, ahora propone hacerlo de manera progresiva ya se estaba haciendo.

Insistimos el grupo municipal popular no tiene competencia para negociar, sino la Comunidad de Madrid y los sindicatos, que queremos lo mejor para el CS de Soto por supuesto, que no sabemos lo que está pasando también, pero que los datos también existen

Por su parte la Sra. Jurado Macho de Vox entiende que no es competencia del ayuntamiento sino de la Comunidad de Madrid.

Afirma que dos vecinos de Castilla la Mancha vienen a tratarse aquí.

El Sr. Benayas del Álamo del PSOE afirma que no se trata de un tema político.

Desde varias alcaldías del PP han reclamado soluciones, como la de Miraflores, y Colmenar Viejo.

No ha visto que desde el PP de Soto del Real se hayan hecho estas peticiones.

La Comunidad de Madrid es de las más ricas de España y la que menos gasta en sanidad.

Todos los vecinos están preocupados.

Lo que se trata es que en el centro de salud siga atendiendo con los mismos recursos que antes de la pandemia.

Nuevamente el Sr. López Mingorance afirma que médicos sí que hay porque están en la medicina privada.

Lo que se pide al PP es que apoye la petición para que el centro de salud de Soto mantenga la dotación de personal de antes de la pandemia.

Son videollamadas, sin que la médica tenga que irse a otros centros.

Es una cuestión de costes.

Por su parte la Sra. Gallego Núñez afirma que ellos lo que quieren es que la sanidad de Madrid funcione.

La sanidad de la Comunidad de Madrid es la mejor de España.

FECHA DE FIRMA: 27/01/2023
HASH DEL CERTIFICADO: 68D57A70878DF389B51F33AD77A03C8CF3E67E48CD296062D86E0E729057713265095613C763E46
8CD296062D86E0E729057713265095613C763E46

PUESTO DE TRABAJO:
Alcalde/a
SECRETARIO

NOMBRE:
BARRADO OLIVARES, NOELIA
PEREZ URZARNA, FERNANDO



Firmado Digitalmente en el Ayuntamiento de Soto del Real - <https://sede.aytosotodelreal.es> - Código Seguro de Verificación: 28880IDOC28FB8456FF08D034D87

La Comunidad de Madrid llegó a un acuerdo con los sindicatos médicos.
Habiendo llegado a un acuerdo y desconvocado la huelga, sigue habiendo problemas.
Por su parte la Sra. Alcaldesa manifiesta:
Los únicos que politizan este tema es el PP.
Los médicos del centro de salud de Soto del Real se ponen en contacto con ellos para plantear que la Consejería de Sanidad les comunica que se iban a poner en funcionamiento los centros rurales.
Sabían que iba a fracasar la propuesta porque no están dotados de personal estos centros rurales.
Desde Soto dan cobertura a Tres Cantos y Colmenar durante la pandemia, a lo largo de los tres años que ha durado la misma.
Los profesionales han hecho un esfuerzo brutal durante estos tres años.
Se les va a mover a los médicos y sanitarios a distintos centros, con lo que de incertidumbre tiene esta medida.
Los alcaldes de la zona se reúnen y piden al Consejero de Sanidad una reunión para tratar este asunto preocupados por las noticias sobre nuestros centros de salud
No se ha recibido respuesta.
Llevamos más de diez días sin médico.
Que haya más o menos acuerdos con los sindicatos les da igual.
Lo que quiere es que el centro de salud de Soto, urgencias incluidas, funcionen como antes de la pandemia.
No es solución vestir a un Santo desvistiendo a otro.
Son dos huelgas distintas, una la de urgencias que se firmó.
Hay menos médicos para cubrir los mismos centros.
No gestionamos mejor los recursos.
Ahora se pagan tres veces más las urgencias
Hay dos tipos de ambulancias unas que deberían de contar con médico y no salen.
Le pide al propio PP que pida al Consejero una reunión para recibir a los municipios de la zona.
Nuevamente la Sra. Gallego Núñez afirma que ella no fue a la Asamblea a hacerse una foto. La encantaría que el centro de salud de Soto funcionara correctamente.
Ella preguntará a la Comunidad sobre esta situación.
Finalmente el Sr López Mingorance afirma que hay sueldos de médicos de 1.040 €.
Al final y a petición de la alcaldesa se incluyen en la moción el siguiente texto:
Que el SAR de Soto cuente con el mismo personal que contaba antes del 27 de octubre.
Moción que es aprobada por 10 votos a favor del PSOE, VOX y C's y 3 abstenciones del PP.

13º MOCIÓN CIUDADANOS ADECUACIÓN CALLE SRTA. PHILLIPS TURNBULL

Por el Sr. López Mingorance de Ciudadanos, retira la moción presentada, al haber quedado debatida en un punto anterior.

14º MOCIÓN CIUDADANOS ADQUISICIÓN DE UN DRON.

Por el Sr. López Mingorance de Ciudadanos, propone a la Corporación la aprobación de la siguiente:

MOCIÓN PARA LA ADQUISICIÓN DE UN DRON DE VIGILANCIA

D. Ángel López Mingorance, Portavoz del Grupo Municipal de Ciudadanos en el Ayuntamiento de Soto del Real en nombre y representación del mismo, de acuerdo con la Ley de Bases de Régimen Local 7/85 y reglamentos que la desarrollan, así como el ROM, eleva al Pleno de la Corporación para su debate la siguiente moción:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Pensando en que las nuevas tecnologías nos pueden ayudar a tener más seguridad.

SOLICITA

La adquisición de un Dron, para misiones de vigilancia y control de:

- 1- Vigilancia bullying en los exteriores e los colegios.*
- 2- Vigilancia contra incendios.*
- 3- Seguridad ciudadana.*
- 4- Seguridad vial dentro del municipio.*
- 5- Otras funciones que se requieran.*

Para lo cual, será necesario, a su vez, la formación de agente o agentes para su utilización y uso.

Soto del Real 30 de septiembre de 2022

La Sra. Gallego Núñez del PP expone:

FECHA DE FIRMA: 27/01/2023
HASH DEL CERTIFICADO: 68D57A70878DF389B51F33AD77A03C8CF3E67E48CD296062D86E0E729057713265095613C763E46
Código Seguro de Verificación: 28880IDOC28FB8456FF08D034D87

PUESTO DE TRABAJO:
Alcalde/a
SECRETARIO

NOMBRE:
BARRADO OLIVARES, NOELIA
PEREZ URIZARNA, FERNANDO



Firmado Digitalmente en el Ayuntamiento de Soto del Real - <https://sede.aytosotodelreal.es>

Nos parece bien, pero no hay que empezar la casa por el tejado, sino que antes de realizar su compra habría que valorar el que los Policías locales realicen antes cursos de formación, que haya un estudio de viabilidad y de situaciones en las que se utilizaría, así como la posibilidad de que se sepa en qué zonas puede utilizarse puesto que a lo mejor en algunas hay protección del espacio medioambiental y pueda ser requerida una autorización para usarlo

Por su parte la Sra. Jurado Macho de VOX no tiene claro tanta vigilancia.

Finalmente por la Sra. Alcadesa se manifiesta que tiene que haber previamente un proyecto de la Policía Local.

Ahora se está trabajando con cámaras para el control de tráfico.

Moción que es aprobada por 1 voto a favor de C's y 12 abstenciones del PSOE, PP y VOX.

15º RUEGOS Y PREGUNTAS.

Por su parte la Sra. Robles Montero del PP formula los siguientes:

Permiso para la recogida de setas.

Instituto Sierra de Guadarrama: bolsa de absentismo.

Fiesta de Nochevieja en el CAT

Dispositivo especial de seguridad en Navidad.

La Sra. Gallego Núñez del PP formula los siguientes:

Falta de urinarios en las fiestas.

Cargadores eléctricos en polideportivo: gasto y vecinos.

Bases monitor deportivo: impugnación por colegio oficial.

Ratas.

Recepción Sotosierra para cuándo.

Avenida de Chozas señal de stop informativa no oficial.

Finalmente por el Sr. Osma Rodríguez del PP pregunta:

Conservación de las instalaciones del polideportivo en cuanto a limpieza y mantenimiento, han aumentado el número de socios.

El Sr. López Mingorance de Ciudadanos pregunta:

Nuevas ubicaciones para el personal.

La Sra. Jurado Macho de Vox pregunta:

Problema de ratas.

El cauce del río está muy sucio.

El espacio delimitado por las placas de carga y descarga frente a la carnicería de Juan está siempre ocupado por coches.

Al PP le pregunta si se han reunido con el arquitecto redactor del Plan General de Ordenación Urbana.

En turno de respuestas el Sr. García Castañares contesta:
Los problemas en el polideportivo se debieron a una pequeña inundación
La limpieza por regla general es correcta, no obstante, lo revisaran.

La Sra. Gutiérrez riestra del PSOE por lo que respecta a la impugnación de las bases de monitor deportivo por no cumplir la ley 6/2016, se está a la espera del informe jurídico

Si bien a esta plaza es anterior a la disposición.

Por el Sr. Benayas del Álamo del PSOE se responde a las siguientes:

Por lo que a las setas se refiere desde Soto del Real se planteó crear una mancomunidad de municipios. Todo era complicado, la creación tenía que aprobarse por la Comunidad de Madrid previa cesión de derechos.

Esto no ha prosperado.

Se cedieron los derechos a Miraflores de la Sierra.

Ni Soto del Real, ni Cercedilla, ni Manzanares el Real han seguido en el proyecto.

No tiene sentido hacerlo de forma individual.

En cuanto a las ratas si nos metemos en internet observamos que es un problema generalizado, debido al extremo calor de este verano.

No hemos tenido más denuncias que otros años.

La adjudicataria funciona.

En la denuncia pide que se incorpore el número y la calle donde son vistas.

Recepción de Sotosierra: hemos tenido varias reuniones con Sotosierra.

Antes no querían la recepción y ahora sí.

Piden una mayor aportación municipal.

Los vecinos quieren la recepción.

Respecto del cauce del río pide aclaración: si nos referimos a basura o a vegetación. La zona más complicada que es la que hay detrás del Maxcoop y el huerto comunitario. Se hace una limpieza más continuada.

Por su parte la Sra. Sánchez Acereda del PSOE por lo que a los urinarios se refiere en las fiestas otros años no se han contratado urinarios.

En verano hay muchísima más población.

Se valorará para otros años.

En su turno el Sr. Leonardo Sánchez del PSOE por lo que respecta a los cargadores del polideportivo la media de consumo son 1480 kW / hora este año estamos en los 3500 - 4000 kW /hora.

Una de las tomas del polideportivo estaba quemada, saltaba por protección.

Se ha contestado a la vecina, no siendo fácil la recepción de los repuestos.

Llevamos casi un mes sin servicio.

No se controla si el usuario es de Soto o no.

El coste del cargador del polideportivo es de 1930 € y el otro cargador 1200 €.

Nuevamente el Sr. Benayas del Álamo manifiesta que inicialmente los cargadores eran abiertos para que pudieran visitarnos personas con este tipo de vehículos.

Estos cargadores no se pueden alquilar no hay tarjeta de cobro.

Por su parte la Sra. París Cornejo del PSOE por lo que respecta a la mesa de absentismo en la mancomunidad las Cañadas todavía no está en funcionamiento.

Los datos son confidenciales.

Por lo que respecta a la señal, se cambió de ubicación.

Se aprobó en pleno a excepción de la Sra. Jurado Macho instalar la señal contra el maltrato.

Por su parte la Sra. Alcaldesa responde a los siguientes:

Por lo que a la fiesta de fin de año en el CAT está en licitación en la plataforma de contratos.

La placa de carga y descarga se mirara.

Por lo que a la seguridad de las fiestas se refiere han tenido una reunión hoy con Policía Local y Guardia Civil con la programación de las fiestas.

Una vez más la Sra. Gallego Núñez respecto del Plan General de Ordenación Urbana manifiesta:

Sacaron algunas conclusiones: el plan del PP no tenía 3000 viviendas sino 1375.

El nuevo plan aporta 500 viviendas nuevas.

En la parcelación se ha seguido el resultado de la pregunta ciudadana.

De Sotosierra había 110 viviendas en parcelas de 250 m².

Se contemplaban cesiones para zonas verdes, deportivas y ganaderas.

Suelo urbanizable no sectorizado no se contempla.

Información pública del avance: no se tiene por qué paralizar porque el PP se abstenga en la votación.

Finalmente, la Sra. Alcaldesa manifiesta que la sorprende que después de todas las reuniones con el redactor del Plan General hayan tenido que hacer una segunda o tercera reunión con el mismo.

Y no habiendo más asuntos de que tratar se levanta la sesión a las veintidós horas y treinta minutos, doy fe.

