

Boletín Oficial de la Provincia de Ávila

Número 108

Viernes, 3 de Junio de 2011

SUMARIO

| | <u>Página</u> |
|--|---------------|
| <u>ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO</u> | 2 |
| Ministerio de Trabajo e Inmigración | 2 |
| Subdelegación del Gobierno en Ávila | 2 |
| <u>ADMINISTRACIÓN LOCAL</u> | 3 |
| Ayuntamiento de Ávila | 3 |
| Ayuntamiento de Arenas de San Pedro..... | 27 |
| Ayuntamiento de El Barco de Ávila | 26 |
| Ayuntamiento de El Fresno | 25 |
| Ayuntamiento de Muñico..... | 27 |
| <u>ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA</u> | 27 |
| Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Nº 2 de Ávila | 27 |

Plaza del Corral de las Campanas, nº 2.
Teléf.: 920 357 193 • Fax: 920 357 136
www.diputacionavila.es
e-mail: bop@diputacionavila.es
Depósito Legal: AV-1-1958

TARIFA DE SUSCRIPCIÓN

ANUAL 72,80 € (I.V.A. incluido)
SEMESTRAL 41,60 € (I.V.A. incluido)
TRIMESTRAL 26,00 € (I.V.A. incluido)

**ADMINISTRACIÓN DEL
ESTADO**

Número 2.034/11

**SUBDELEGACIÓN DEL
GOBIERNO EN ÁVILA**

OFICINA DE EXTRANJEROS

EDICTO

Intentada la notificación al interesado, sin haber podido practicarse, y de conformidad con lo establecido en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, se procede a notificar a GUILLERMO ABREU DIAZ, cuyo último domicilio conocido fue en CALLE LA SERROTA 3 4-3 DE ÁVILA la Resolución de ARCHIVO del expediente 059920100003359, de solicitud de AUTORIZACIÓN DE RESIDENCIA DE LARGA DURACIÓN, a favor de GUILLERMO ABREU DIAZ.

Asimismo, se le comunica que dispone del plazo de diez días, a contar desde el siguiente a la publicación del presente anuncio, para conocer el contenido íntegro de la mencionada resolución, que está a su disposición en la Subdelegación del Gobierno de Ávila, Oficina de Extranjeros, calle de los Hornos Caleros, nº 1.

Notifíquese la presente Resolución a las partes interesadas, haciéndoles saber que contra la misma, que agota la vía Administrativa cabe interponer recurso contencioso administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Ávila en el plazo de DOS MESES, a contar desde la notificación de la presente resolución de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 46.1 de la Ley 29/98, de 13 de julio de Jurisdicción Contencioso Administrativa. Previamente y con carácter potestativo podrá interponer recurso de reposición ante esta Subdelegación del Gobierno, en el plazo de UN MES, a tenor de los artículos 116 y 117 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/99, de 13 de Enero.

Ávila, 25 de Mayo de 2011.

La Jefa de la Oficina de Extranjeros, *Gema González Muñoz*.

Número 2.044/11

**SUBDELEGACIÓN DEL
GOBIERNO EN ÁVILA**

OFICINA DE EXTRANJEROS

EDICTO

Intentada la notificación a la interesada, sin haber podido practicarse, y de conformidad con lo establecido en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, se procede a notificar a DOÑA ROSA MARIS CORONADO ROSARIO (X9592311T), de nacionalidad DOMINICANA, cuyo último domicilio conocido fue en la AVENIDA DE LA INMACULADA, 15 - 1º B de ÁVILA, el trámite de audiencia, con carácter previo a la adopción de la Resolución que proceda en el expediente de EXTINCIÓN de la AUTORIZACIÓN DE RESIDENCIA TEMPORAL Y TRABAJO C/A 2 RENOVACIÓN (Nº de Expte. 059920090000904).

Asimismo, se le comunica que dispone del plazo de diez días, a contar desde el siguiente a la publicación del presente anuncio, para que examine el expediente, que esta a su disposición en la Subdelegación del Gobierno de Ávila, Oficina de Extranjeros, calle de los Hornos Caleros, nº. 1.

Ávila, 27 de Mayo de 2011.

La Jefa de la Oficina de Extranjeros, *Gema González Muñoz*.

Número 2.063/11

**MINISTERIO DE TRABAJO E
INMIGRACIÓN**

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL

Dirección Provincial de Ávila

EDICTO DE RECLAMACIÓN

Habiéndose efectuado por la Dirección Provincial del SPEE de Ávila Reclamación de documentación,



justificativa de la inversión realizada con el importe obtenido del Pago Único de su prestación contributiva, a D. ALEXANDRU LICA, con domicilio en la C/ Hornos Caleros nº 44, 3º C de la localidad de Ávila, cuyo contenido literal es el siguiente:

"Con fecha 30-11-10 la Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal emitió resolución por la cual se aprobaba la solicitud formulada por Vd. de percibir la prestación por desempleo de la que era titular, en su modalidad de pago único, al amparo de lo dispuesto en el Real Decreto 1044/1985, de 19 de junio, en el art. 228.3 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, y en la Disposición Transitoria cuarta de la Ley 45/2002, de 12 de Diciembre, modificada por el Real Decreto 1413/2005, de 25 de noviembre y el Real Decreto 1975/2008, de 28 de noviembre.

En dicha resolución se le concedía un plazo de 30 días para que aportara la documentación que le enumeraba:

- a).- Documento de alta en el correspondiente régimen de la Seguridad Social.
- b).- Facturas que justifiquen la inversión realizada.

No habiendo sido posible su notificación por correo certificado con acuse de recibo, se publicó Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia en fecha 11-03-11 y en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de

Ávila desde el 24-02-11 a 8-03-11, a fin de que sirva de notificación a todos los efectos legales

Como quiera que ha transcurrido el plazo sin que presentara la mencionada documentación, esta Dirección

COMUNICA que deberá aportar en el plazo de 10 días la mencionada documentación, bajo apercibimiento que, de no aportarse o de no justificar el motivo de tal retraso, se procederá a la reclamación de cobro indebido.

ÁVILA, a 20 de Abril de 2011. LA JEFA DE LA SECCIÓN DE PRESTACIONES. FDO.: M^a TERESA JIMÉNEZ MUÑOZ"

y no habiendo sido posible su notificación por correo certificado con acuse de recibo, se publica este Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia y en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento de Ávila, a fin de que sirva de notificación a todos los efectos legales, de conformidad con lo previsto en el artículo 59.4 de la Ley 30/92, de 26 de Noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Común (B.O.E. Nº 285 de 27/11/92).

Ávila, 19 de mayo de 2011.

El Director Provincial. P.S. Apartado Primero. Siete. 4. Resolución 06.10.08 del SPEE (BOE de 13/10/08). El Subdirector Provincial de Gestión Económica y Servicios, *Jesús de la Fuente Samprón*.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Número 2.043/11

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ÁVILA

ANUNCIO

No habiendo sido presentada, durante el plazo concedido al efecto, alegación, reclamación u observación alguna contra el acuerdo del Pleno Corporativo de este Excmo. Ayuntamiento de fecha 25 de marzo pasado, mediante el que se dispuso la aprobación inicial del III Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, y que fue publicado en el Boletín Oficial de la Provincia número 63, de fecha 31 de marzo del año en curso; de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local, en su redacción dada mediante Ley 11/1999, de 21 de abril, y demás normativa concordante, procede entender elevado a definitivo el mencionado acuerdo y el citado Plan Municipal, cuyo texto íntegro se inserta como Anexo al presente, a los efectos legales procedentes.

Ávila, 26 de mayo de 2011

El Alcalde en funciones., *Miguel Angel García Nieto*



ANEXO QUE SE CITA

III PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

I. INTRODUCCIÓN

El III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Ávila, pretende ser un marco global que determine las actuaciones que en materia de igualdad se desarrollen en el periodo comprendido entre 2011-2016, con el fin de ir avanzando en la creación de una sociedad igualitaria y libre de cualquier tipo de violencia, consiguiendo un municipio más justo, donde exista una equiparación real entre mujeres y hombres.

- Podemos encontrar un análisis del contexto sociodemográfico, que nos permite conocer más algunas circunstancias que nos rodean y nos van ayudar a comprender mejor las líneas de trabajo propuestas. Este análisis aunque somero, nos ratifica cuantitativamente las percepciones de la realidad que realizamos con perspectiva de género.

- Un análisis normativo, a escala internacional, nacional y autonómica, que nos permite fijar la justificación legal en la que nos amparamos para intervenir y para diseñar la planificación estratégica.

- Los principios rectores, que constituyen los fundamentos sobre los que se debe apoyar todas las acciones que posteriormente se desarrollen

- Un conjunto de acciones planificadas que se llevan a cabo para lograr un determinado fin y constituye lo que denominados la planificación estratégica. La constituyen siete áreas: transversalidad; sensibilización y educación; Mercado laboral; Participación social; Salud, calidad de vida y Bienestar y finalizando con el área de prevención y erradicación de la violencia.

- Y por último una evaluación, que nos proporcionará nuevos datos permitiéndonos conocer las variaciones en la realidad que se hayan dado, y nos permitirá programar nuevas actuaciones.

II. CONTEXTO SOCIODEMOGRÁFICO

POBLACIÓN

El número total de habitantes en Ávila capital, a fecha de octubre de 2010 es de 62.218, de los/as cuales 32.405 son mujeres y 30.113 son hombres.

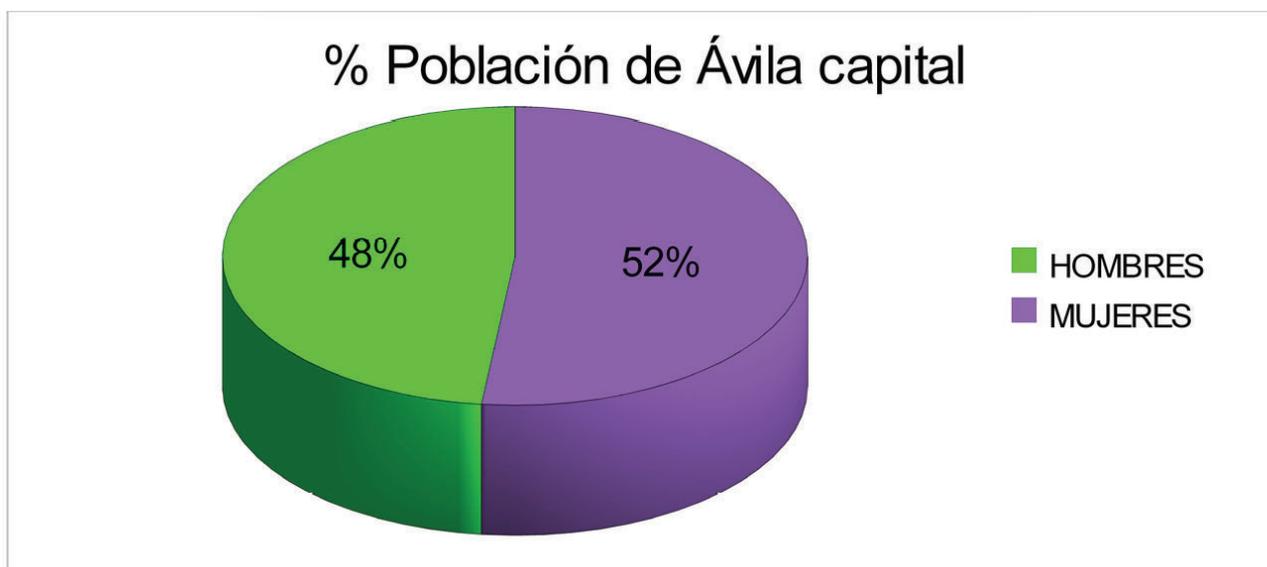
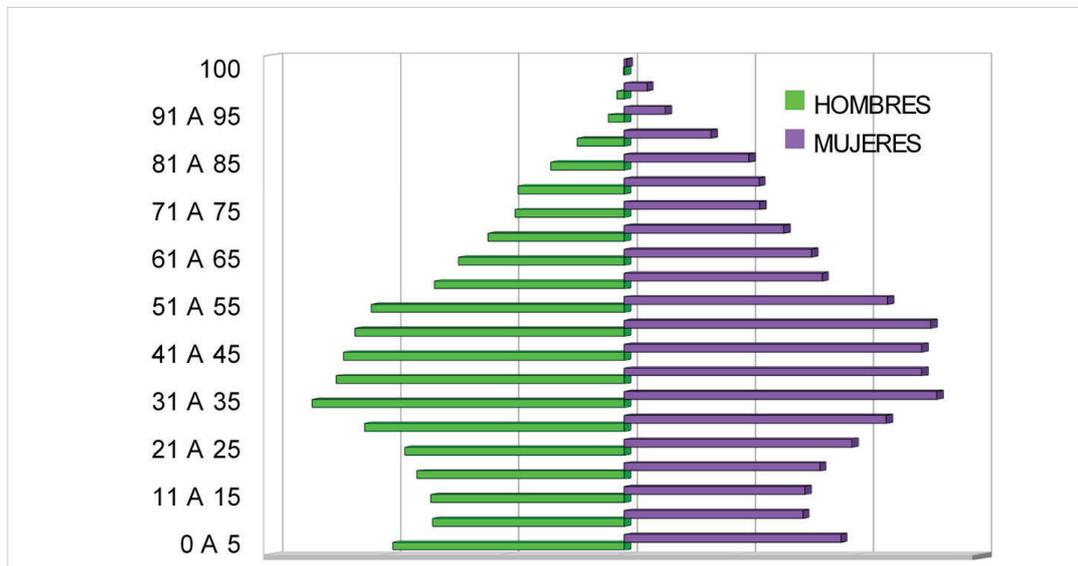


Gráfico 1: Fuente: Elaboración propia a partir de los datos ofrecidos por el padrón municipal a fecha de octubre de 2010



Se observa que el número de mujeres es 4 puntos porcentuales mayor que el de hombres, poniéndolo en relación con la pirámide de población:



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos ofrecidos por el padrón municipal a fecha de octubre de 2010

En la base de la pirámide el número de hombres es mayor que el de las mujeres, para posteriormente, según ascendemos, darse la situación contraria, y es a partir de los 76 años cuando la diferencia es más evidente, pudiéndolo adjudicar al mayor índice de esperanza de vida que tiene la mujer, respecto al del hombre, que es alrededor de 4 años (81,8 años para las mujeres y 76,6 años para los hombres, según datos nacionales).

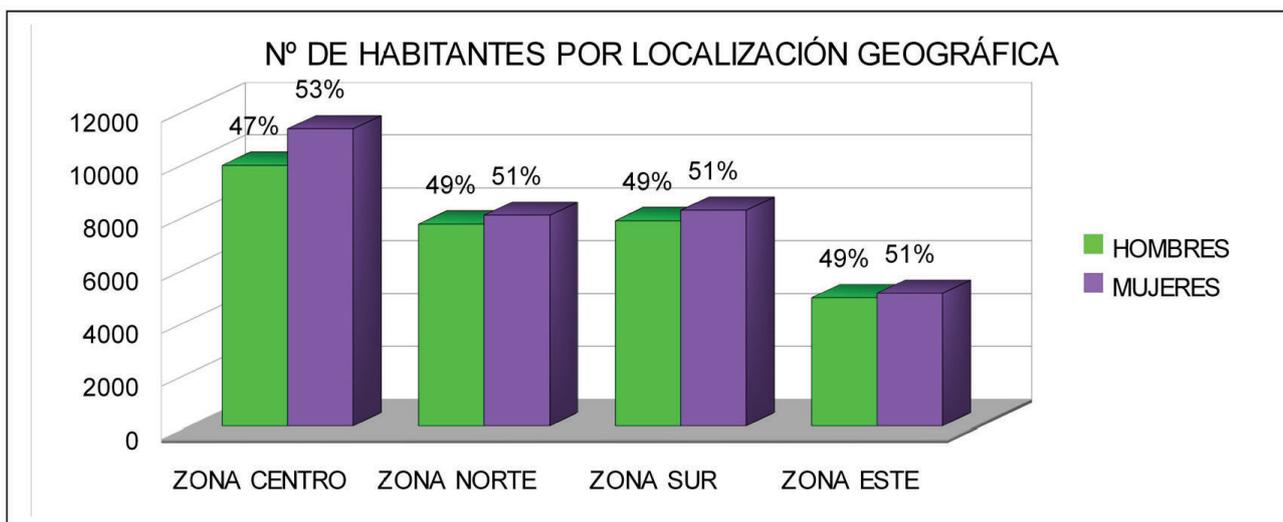


Gráfico 2: Fuente: Elaboración propia a partir de los datos ofrecidos por el padrón municipal a fecha de octubre de 2010

En cuanto a la localización geográfica por zonas de acción social, observamos que la zona centro está por encima de la media en cuanto a población femenina, poniéndolo en relación con la pirámide de población, nos hace concluir que es la zona más feminizada y envejecida de nuestra ciudad.

EDUCACIÓN

Como sabemos, en nuestro sistema educativo la escolarización es obligatoria hasta los dieciséis años, lo que supone que todos los chicos y todas las chicas que aún no tengan esa edad, están en el sistema educativo y como sabemos por la pirámide de población, en esas edades hay más población masculina que femenina, hecho que se



ve reflejado en el siguiente gráfico, donde se muestra la población total de alumnado en los centros de educación infantil y primaria (52% hombres y 49% mujeres).

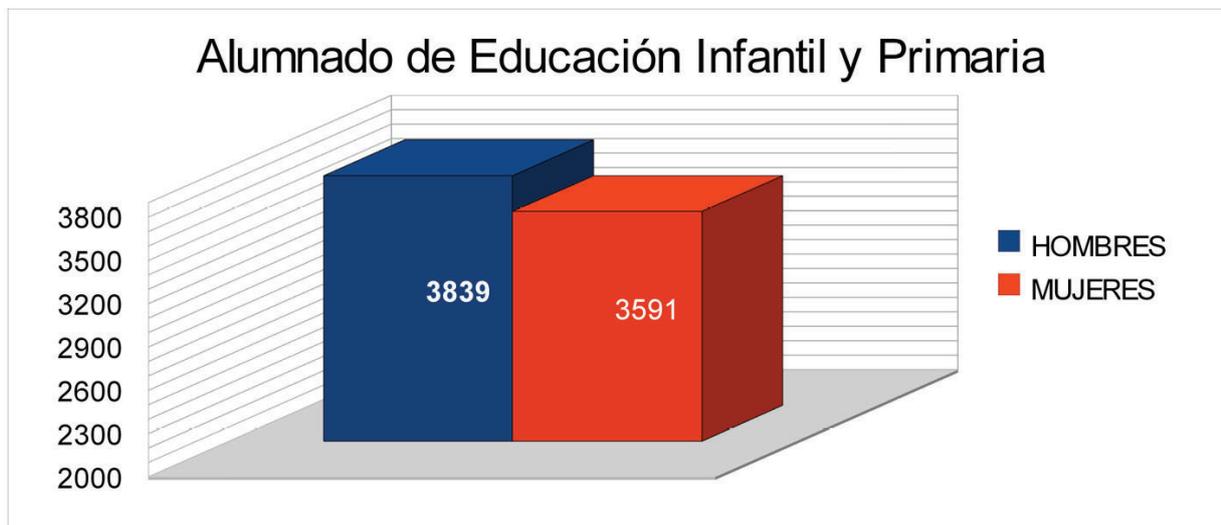


Gráfico 1: Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Dir. Provincial de Educación de Ávila.

Las cosas varían cuando las cifras se refieren a la educación no obligatoria, si observamos el gráfico nº 2 que muestra las personas que estudian en los centros donde se imparte educación secundaria y bachillerato, tenemos que, porcentualmente hablando, las mujeres superan en un 15,4% a los hombres.

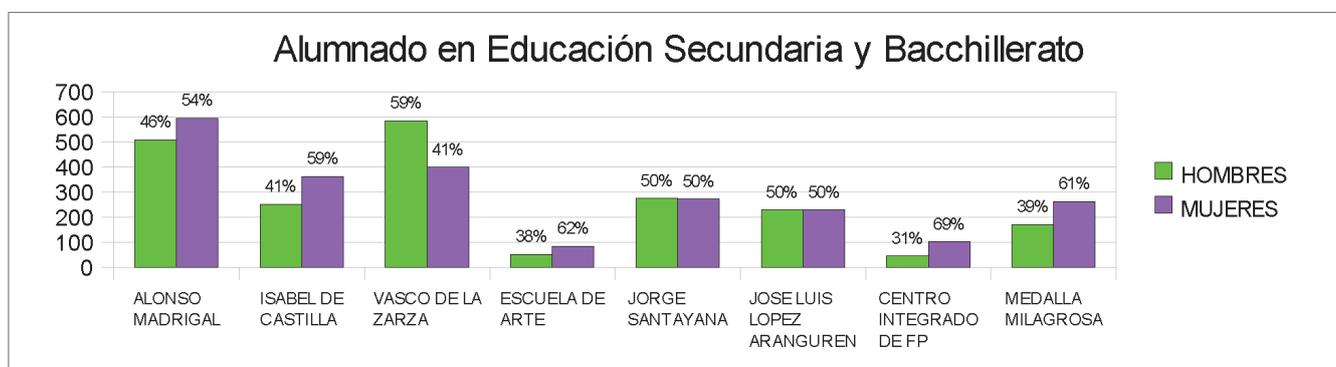


Gráfico 2: Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Dir. Provincial de Educación de Ávila.

- De este gráfico 2 tenemos que destacar principalmente:
- El porcentaje del I.E.S Vasco de la Zarza, en el que el 59% son hombres y el 41% mujeres.
- El porcentaje de la Escuela superior de artes y oficios donde el 38% son hombres y el 62% mujeres.
- El porcentaje del Centro Integral de Formación Profesional, que registra una mayor diferencia entre alumnos y alumnas, representados con un 31% y 69% respectivamente.

Estos datos nos dejan de manifiesto que las/los jóvenes aún se ven influidos por el género a la hora de optar por una profesión u otra. En el I.E.S. Vasco de la Zarza se cursan estudios de formación profesional de las familias de edificación y obra civil, electricidad y electrónica y de mantenimiento y servicio a la producción, sectores productivos altamente masculinizados, por otra parte el centro integrado de formación profesional, imparte formación de las familias servicios socioculturales y a la comunidad e imagen personal. Este hecho hace que nos preguntemos si existe una relación directa entre la elección realizada y la motivación que se ha recibido durante el proceso de socialización, es decir: a la hora de elegir una profesión, ¿estamos condicionados/as por los estereotipos y roles de género?.

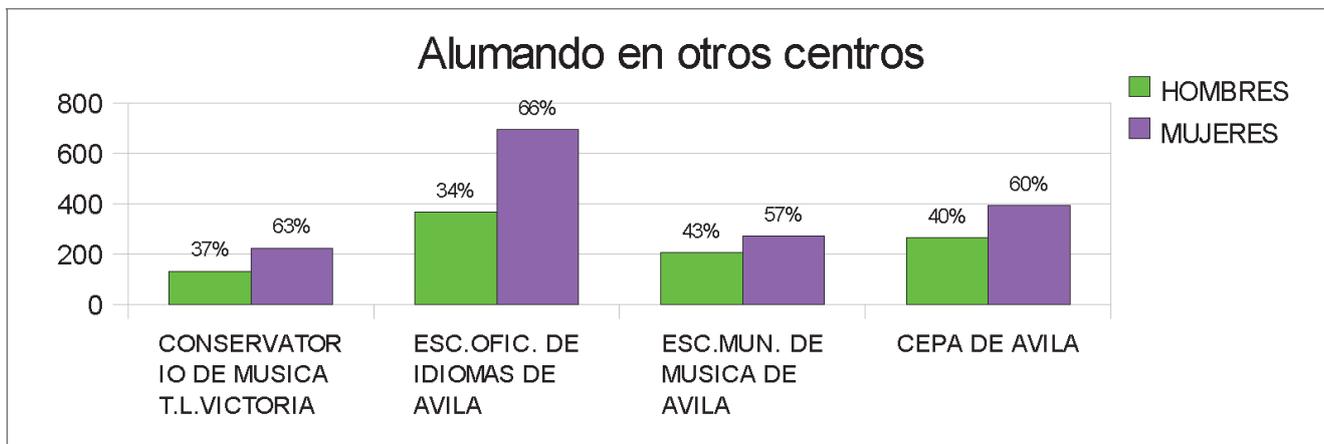


Gráfico 3: Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Dir. Provincial de Educación de Ávila.

En este gráfico (número 3) observamos como las mujeres permanecen más tiempo en el sistema educativo (en los centros de adultos, música, idiomas...) disparándose las cifras, ya que hablamos de un 61% mas de mujeres que de hombres, asimilándose esta tendencia a la media nacional, por lo que se puede afirmar, que las mujeres se forman más y durante más tiempo.



Gráfico 4: Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Dir. Provincial de Educación de Ávila.

EMPLEO

| SEXO | TASA DE ACTIVIDAD | TASA DE DESEMPLEO | TASA DE OCUPACIÓN |
|--------|-------------------|-------------------|-------------------|
| HOMBRE | 60,60% | 16,76% | 77,09% |
| MUJER | 44,76% | 20,49% | 68,49% |

Entendiendo la tasa de actividad como el coeficiente resultante entre la población activa (ocupados más desempleados) y la población en edad de trabajar observamos que en la ciudad de Ávila se da una diferencia considerable entre mujeres y hombres en este aspecto, habiendo una variación del 15,84%, si bien hay que decir que la tasa de actividad femenina ha crecido en los últimos años, dado que en el año 2006 se situaba en un 38,19%. Una explicación a esta situación puede hallarse en el hecho de que aún en nuestros días persiste en mayor o menor medida la idea de que la mujer tiene mayor responsabilidad en el trabajo reproductivo y doméstico mientras que el hombre la tiene en el trabajo productivo y público. En este marco, y a pesar de que las mujeres se han incorporado masi-



vamente al mercado laboral, siendo uno de los cambios más importantes en la estructura de nuestra sociedad, aún existen diferencias porcentuales que poco a poco se van acortando. Si a este análisis le añadimos la variable de edad (consultados datos nacionales), observamos que es a partir de los 40 años cuando la diferencia entre mujeres y hombres, en cuanto a tasa de actividad se refiere, se hace más palpable (entre 20 y 30 puntos porcentuales).

En cuanto a la tasa de desempleo hay que decir que sigue siendo mayor en las mujeres que en los hombres, si bien ésta se ha ido igualando a lo largo de la crisis en la que actualmente nos vemos inmersos, y que ha afectado principalmente al sector de la construcción, altamente masculinizado, pasando de 6 puntos porcentuales en el año 2004 a menos de 4 en 2010. Se percibe esta vez, que la mujer se ha incorporado definitivamente al mercado laboral y que no volverá a pasar lo que históricamente se venía dando, donde las mujeres accedían al mercado laboral solo cuando no había mano de obra masculina (en periodo de guerras y postguerras).

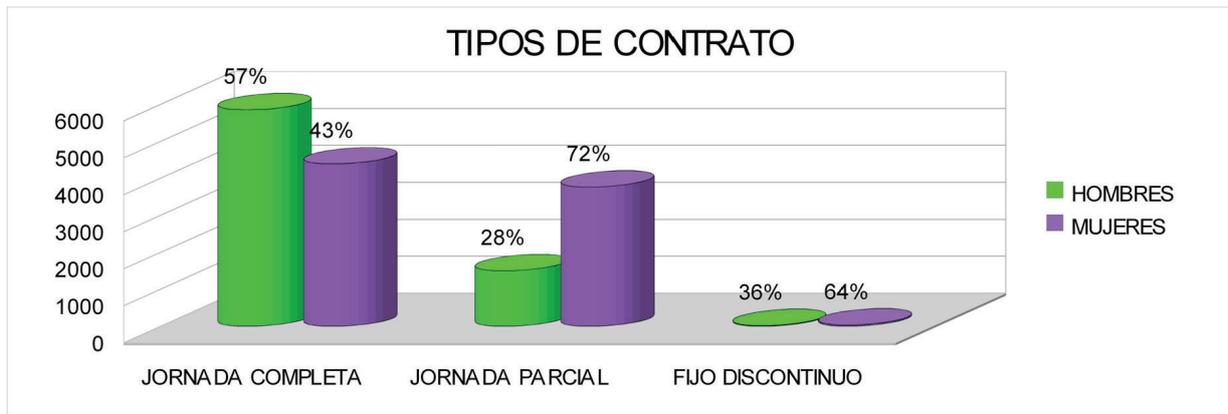


Gráfico 1: Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Observatorio Regional de Empleo.

Del total de contratos a tiempo parcial, que se realizan en nuestro municipio el 71,53% se efectúan a mujeres, pudiendo responder a una estrategia necesaria para compatibilizar la jornada laboral con las responsabilidades familiares. Este planteamiento tiene su origen en la ausencia de corresponsabilidad y la asignación social de roles de género basados en estereotipos que atribuyen a las mujeres más responsabilidades en el ámbito familiar respecto al cuidado de familiares y contemplan el trabajo de esta como "ayuda" a la economía familiar, ya que se atribuye a los hombres más responsabilidad económica que a las mujeres.

También sabemos que la precariedad laboral está relacionada con la temporalidad en la contratación y los contratos a tiempo parcial ya que, este tipo de contratos, no sólo limitan la independencia económica de la persona, sino también el planteamiento y toma de decisiones para su futuro.

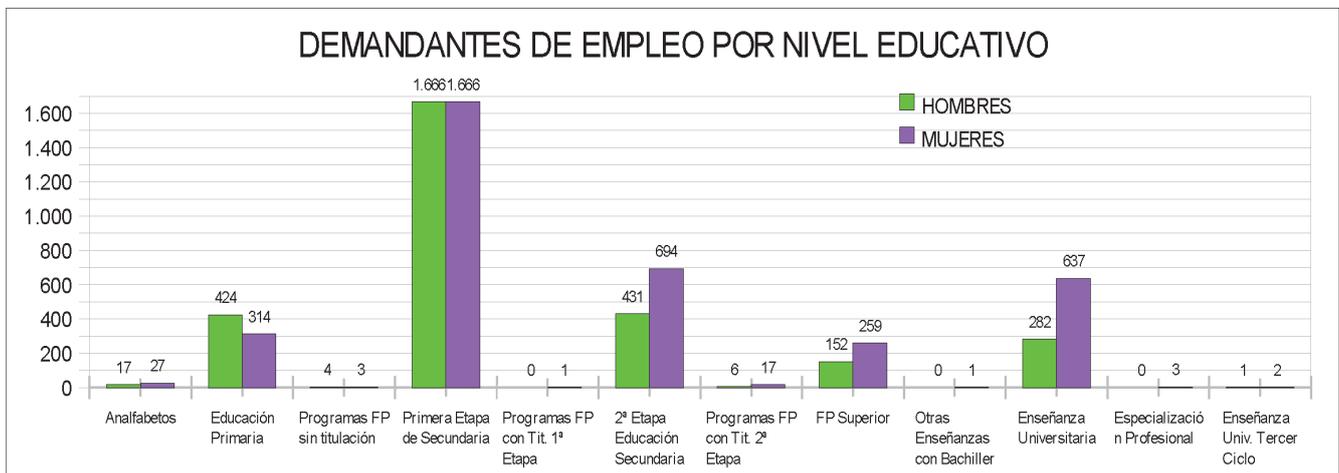


Gráfico 2: Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Observatorio Local de Empleo del Excmo. Ayuntamiento de Ávila



Generalmente se habla de que a mayor formación, menor índice de desempleo, pero esta afirmación no refleja la realidad de nuestra ciudad, puesto que las mujeres paradas en Ávila tienen un nivel educativo más elevado que el de los hombres en esta misma situación, podemos pues afirmar que nuestro municipio cuenta con un desempleo femenino altamente cualificado.

PARTICIPACIÓN

Por participación, entendemos “tomar parte”, y está relacionado con la asunción de responsabilidades, con la implicación personal y directa en las situaciones que han de cambiarse, en los problemas que hay que solucionar y en las actuaciones que hay que planificar.

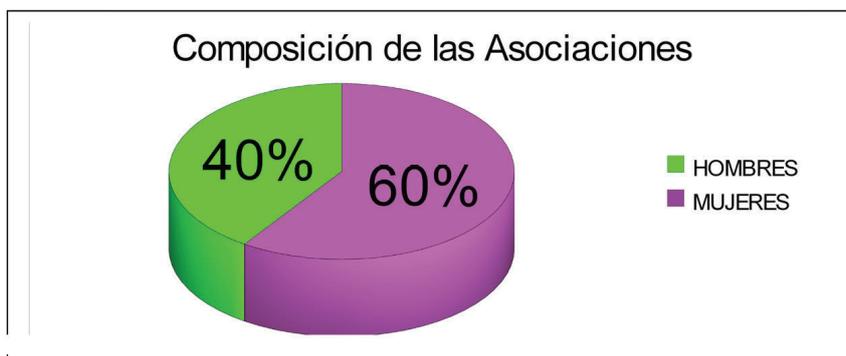


Gráfico 1: Fuente: Elaboración Propia a partir de los datos facilitados por cada asociación



Como observamos en la gráfica número 1, las mujeres se asocian en mayor número que los hombres, sin embargo cuando se trata de estar en los órganos de decisión (gráfico número 2), los números cambian, aunque los hombres son minoría en asociarse, son la mayoría en las juntas directivas, esto se puede deber a:

Por una parte, a que son espacios masculinizados donde se obstaculiza la promoción de la mujer.

Por otra, la asignación de roles de género que limita e invisibiliza la proyección de la mujer en el ámbito público, pudiendo ocurrir que topemos con el denominado “techo de cristal”.

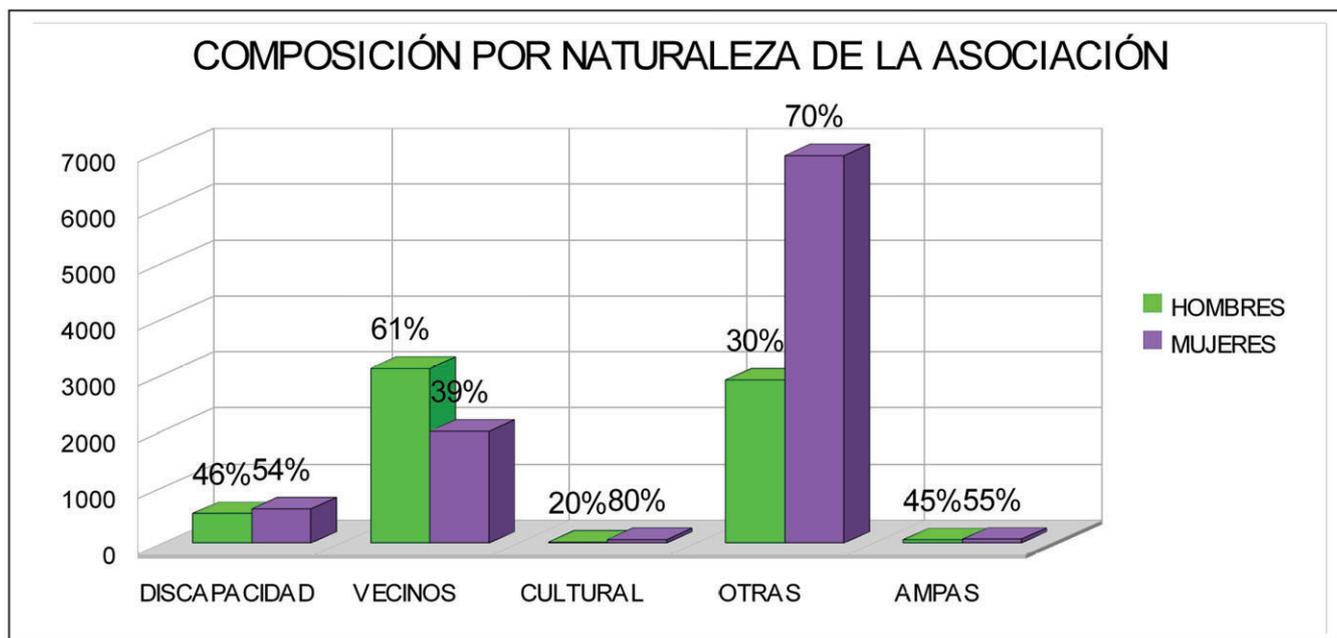


Gráfico 4: Fuente: Elaboración Propia a partir de los datos facilitados por cada asociación

Existe una diferencia porcentual entre asociados y asociadas a las Organizaciones no Gubernamentales (Ong's) de 48 puntos (Gráfico 4). Podríamos pensar de nuevo, en las distintas socializaciones por género y la promoción de valores diferenciados dependiendo de haber nacido hombre o mujer. En la mujer se ha primado tradicionalmente la dedicación a los demás, su educación y cuidado, ámbito de actuación principal de las Ong's.

VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia de género es considerada como la mayor manifestación de desigualdad, y no podemos obviar este dato para apuntillar la necesidad de seguir trabajando en materia de igualdad.

En el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2006 y el 31 de diciembre de 2010, se presentan en Ávila capital un total de 336 denuncias por esta forma de violencia.

A fecha 31 de diciembre de 2010, 56 mujeres en Ávila, víctimas de violencia de género cuentan con una orden de protección en vigor.

Por último, hay que decir que en el periodo comprendido entre el 1/01/2005 y el 31/12/2010 han sido asesinadas 3 mujeres víctimas de la violencia de género en Ávila.

III. CONTEXTO NORMATIVO

CONTEXTO INTERNACIONAL

La Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU, adoptada el 10 de diciembre de 1948, establece en su artículo 2 que toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en la Declaración, sin distinción alguna de sexo.

La IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995 supuso un avance importante en la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, estos contenidos han sido revisados en el 2000, donde se caloraron los logros alcanzados y se propusieron nuevas medidas, y en el año 2005 en la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing +10 se propone acelerar las tareas para hacer realidad la igualdad para las mujeres.

En el ámbito de la Unión Europea en 1999, entra en vigor el Tratado de Ámsterdam, y se declara que la igualdad entre hombres y mujeres y la eliminación de las desigualdades entre unos y otras son un objetivo que debe integrarse en todas las formas políticas y acciones de la Unión y sus miembros.



Diversas normas comunitarias también se ocupan del principio de igualdad de trato entre hombre y mujeres en distintos ámbitos:

- La Directiva 2006/54 CE de igualdad de oportunidad y trato entre hombres y mujeres, en asuntos de empleo y ocupación, que destaca la importancia de medidas en este ámbito, y la creación del Instituto Europeo para la Igualdad de Género.
- En el Tratado de Lisboa de 13 de Diciembre de 2007 y en particular, el Título III, Igualdad, consagra expresamente los principio de igualdad y no discriminación, y en su artículo 23 establece que la igualdad entre mujeres y hombres, debe garantizarse en todos los ámbitos, incluso en los empleos, trabajo y retribución.
- Destacar la Decisión nº 779/2007/CE por la que se establece, para el periodo 2007-2013, un programa específico para prevenir y combatir la violencia sobre los niños, los jóvenes y las mujeres; y el Dictamen para la prevención de la Violencia de Género, de octubre de 2009 .

CONTEXTO NACIONAL:

La garantía última de nuestro ordenamiento jurídico en defensa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres la encontramos en la Constitución Española de 1978, donde aparece mencionada de forma genérica en el Artículo 9.2 y de manera más específica en el Artículo 14, encuadrado este último en el apartado dedicado a los Derechos y deberes fundamentales.

La norma básica que regula todo lo relativo a la igualdad de oportunidades es la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Esta Ley nace con el objetivo de ser un marco de referencia en esta materia, tal y como se pone de manifiesto en la Exposición de Motivos, al considerarla como una “ley-código”, donde se parte de la consideración de la transversalidad como principio fundamental del texto y seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio.

Para la consecución y el seguimiento de las medidas recogidas en su articulado, la Ley hace referencia a tres instrumentos fundamentales:

- Comisión Interministerial de Igualdad.
- Informes o evaluaciones periódicos sobre la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.

En el Plan Estratégico de Igualdad Oportunidades (2008-2011), elaborado de conformidad con lo establecido en el artículo 17 de la Ley Orgánica 3/2007. Se hace hincapié en la igualdad de oportunidades desde la perspectiva de la utilidad social, entendiendo que la persistencia de situaciones discriminatorias irá en detrimento del desarrollo y el bienestar de la sociedad. Dentro de los cuatro principios rectores del Plan, se incluye la transversalidad en la perspectiva de género y el empoderamiento de las mujeres, y estarán presentes en prácticamente todos los planes elaborados en los últimos años.

En lo que respecta a la violencia de género, es la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, es la norma marco en España sobre esta cuestión. Recoge tanto medidas de sensibilización, prevención y detección, ya sea en el ámbito del sistema educativo, la publicidad y medios de comunicación o el sanitario; como asistenciales, entre las que aparecen las siguientes medidas: refuerzo de la red de asistencia y apoyo a las víctimas de violencia de género a través de servicios de información, apoyo y asesoramiento de carácter multidisciplinar, asistencia jurídica, servicios de emergencia y recuperación integral, etc.

CONTEXTO REGIONAL:

El nuevo Estatuto de Autonomía de Castilla y León, cuya reforma ha sido aprobada por ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, dispone en su artículo 8.2., que corresponde a los poderes públicos de Castilla y León, promover las condiciones de libertad e igualdad de los individuos. Además, el artículo 14, exige a los poderes públicos de la Comunidad “ la adopción de acciones positivas para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sobre todo en los ámbitos educativo, económico, laboral, en la vida pública... A partir de esta reforma estatutaria, se ha recogido como competencia exclusiva, la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, con particular atención a las mujeres víctimas de violencia de genero.



La Comunidad de Castilla y León dicta, la Ley 1/2003 de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León, que tiene como objetivo general prevenir situaciones de violencia de género, a través de la erradicación de las relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres, haciendo efectiva la igualdad real y todo su articulado lo desarrolla.

La Ley 13/2010, de 9 de diciembre contra la Violencia de Género en Castilla y León, pretende ser un instrumento efectivo para eliminar la violencia de género, potenciando los instrumentos de prevención y sensibilización dirigidos a toda la sociedad.

La ley 16/2010, de 20 de Diciembre Ley de Servicios Sociales de Castilla y León, en su art. 5 .2. dice que los Servicios Sociales estarán especialmente dirigidos a favorecer el desarrollo integral, la autonomía, la igualdad de oportunidades y la integración plena de las personas

Es el IV Plan de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León (2007-2011) el principal instrumento que va a orientar las actuaciones sobre igualdad de oportunidades durante su periodo de vigencia en el territorio de nuestra Comunidad Autónoma.

También en el año 2007 se aprobó el II Plan contra la Violencia de Género en Castilla y León (2007-2011), Decreto 2/2007, en el que establecen cuatro áreas de trabajo: Prevención y sensibilización, Formación, Atención integral y Coordinación institucional.

En cuanto a la legislación regional también cabe mencionar el Pacto Social contra la Violencia de Género cuya finalidad es vincular a toda la sociedad para conseguir un rechazo a la violencia de género y fomentar modelos alternativos de convivencia, basados en el respeto y en la igualdad. Es de reseñar pues se constituye en una iniciativa de movilización y sensibilización social de toda la sociedad; ya que todos y todas tenemos la obligación moral de implicarnos en la erradicación de la violencia de género.

CONTEXTO LOCAL.

La capacidad de actuación de las corporaciones locales en materia de promoción de la igualdad y asistencia a la mujer viene definida en:

La ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de Bases de Régimen Local, que en su artículo 28, atribuye a los municipios el poder de realizar actividades en materia de promoción de la mujer.

La Ley 1/1988, de 4 de junio, de Régimen Local de Castilla y León, que en su artículo 20.1. establece que los municipios de Castilla y León ejercerán competencias en materia de promoción de la igualdad de la mujer.

La Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombre de Castilla y León, en cuyo articulado se establece la competencia de los ayuntamientos de más de 20.000 habitantes para aprobar y ejecutar en su respectivo ámbito, planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género de Castilla y León, que en su art. 6 establece las Competencias de las Entidades Locales.

En la ciudad de Ávila las actuaciones en materia de mujer se han venido desarrollando enmarcadas siempre en los Planes Municipales I y II, existe pues una dilatada experiencia en la atención y asesoramiento, promoción, sensibilización y fomento de la igualdad como todo lo referido a la prevención de situaciones de violencia de género y al apoyo y la atención psico-social en casos de que exista una problemática específica, convirtiéndose los planes junto con sus evaluaciones, en un buen análisis de la realidad, para el trabajo que se debe desarrollar desde este nuevo Plan.

IV. PRINCIPIOS RECTORES

Los siguientes principios regirán las actuaciones que se lleven a cabo para la consecución de los objetivos previstos en este Plan:

A) Enfoque integral considerando la naturaleza multidimensional y transversal de los fenómenos de la desigualdad y la violencia de género.

B) Prevención, actuando preferentemente sobre las causas y fomentado actitudes que promuevan la igualdad de oportunidades.



C) Coordinación, buscando siempre en las actuaciones la colaboración y cooperación de todas las iniciativas que en materia de igualdad se den en el ámbito de actuación de este Plan, tratando siempre que sean conjuntas, integrales y coherentes.

D) Igualdad efectiva, garantizando el acceso a las actuaciones que en materia de igualdad se desarrollen de cuantas personas lo deseen sin que se produzca ningún tipo de discriminación por cualquier circunstancia o condición.

E) Participación: se promoverá y facilitará la participación social y personal, así como de las entidades que las representan, en la planificación, desarrollo, seguimiento y evaluación del Plan.

F) Protección de la intimidad y privacidad de las víctimas de violencia de género.

V. OBJETIVO GENERAL

Ir avanzando en la creación de una sociedad igualitaria y libre de cualquier tipo de violencia, consiguiendo un municipio más justo, donde exista una equiparación real entre mujeres y hombres.

VI. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA



1. ÁREA ESTRATÉGICA: TRANSVERSALIDAD O MAINSTREAMING DE GÉNERO

El principio de la transversalidad, es la respuesta a la necesidad de integrar la perspectiva de género en el diseño y aplicación de políticas programas y actuaciones públicas, con el fin de garantizar las mismas oportunidades a las mujeres y a los hombres, contribuyendo a la construcción de una sociedad más igualitaria.

Se constituye en una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad.

La incorporación de la perspectiva de género requiere de la implicación conjunta de todas las Concejalías existentes.



TRANSVERSATILIDAD

OBJETIVO 1: Afianzar la integración de la perspectiva de género en la Administración Local.

OBJETIVO 2: Fomentar la difusión del III Plan de igualdad y concienciar de su importancia a la población abulense.

OBJETIVO 3: Formar y dotar de herramientas necesarias a fin de incorporar la perspectiva de género en todos los planes municipales.

OBJETIVO 4: Contribuir a la incorporación de la transversalidad de género en la estrategia de comunicación del Ayuntamiento de Ávila.

ÁREA 1. TRANSVERSALIDAD

OBJETIVO 1. AFIANZAR LA INTEGRACION DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL

ACTUACIONES

1.1.1 Promover la introducción de la variable sexo en las estadísticas municipales y estudios, particularmente en lo relativo a formación, empleo e inserción laboral.

1.1.2 Velar por un uso no sexista del lenguaje en la administración municipal.

1.1.3 Promover la introducción de la perspectiva de género en los planes sectoriales que se elaboran en las diferentes áreas del Ayuntamiento de Ávila.

1.1.4 Fomentar la redacción del Plan de Igualdad para el personal del Excmo. Ayuntamiento de Ávila. (Ley 3/2007 Para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres)

AREA 1. TRANSVERSALIDAD

OBJETIVO 2. Fomentar la difusión del III Plan de Igualdad y concienciar de su importancia a la población abulense

ACTUACIONES

1.2.1 Realizar campañas de difusión del III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y hombres, con el objetivo de darlo a conocer a toda la población de Ávila

1.2.2 Elaborar materiales de información y difusión que mejoren el conocimiento y acceso a los diferentes recursos y servicios del Plan.

1.2.3 Realizar el seguimiento y la evaluación continua de la aplicación del Plan y en su caso la incorporación de nuevas actuaciones, con el fin de conseguir todos los objetivos del Plan.

ÁREA 1. TRANSVERSALIDAD

OBJETIVO 3. Formar y dotar de herramientas necesarias a fin de incorporar la perspectiva de género en todos los planes municipales

ACTUACIONES

1.3.1 Desarrollar herramientas que fomenten el uso del lenguaje no sexista en la corporación local.

1.3.2 Impartir cursos de formación en materia de igualdad de oportunidades, manejo de herramientas y protocolos dirigidos a integrar la perspectiva de género en los proyectos que se realicen, a las personas que dentro del Ayuntamiento se considere necesario.

1.3.3 Promover la asistencia a encuentros, seminarios, jornadas y cursos sobre igualdad de oportunidades.

1.3.4 Incorporar la valoración de la dimensión de género e igualdad de oportunidades entre los criterios a tener en cuenta en la baremación, para la adjudicación de la realización de proyectos y actividades.



1.3.5 Incorporar materias específicas relativas a la igualdad de oportunidades y la transversalidad de género en los temarios de los procesos selectivos municipales que se lleven a cabo en el área de Servicios Sociales.

ÁREA 1. TRANSVERSALIDAD

OBJETIVO 4. Contribuir a la incorporación de la transversalidad de género en la estrategia de comunicación del Ayuntamiento de Ávila.

ACTUACIONES

1.4.1 Introducir el uso de una imagen no sexista de las mujeres en todas las publicaciones municipales, para impulsar modelos de relación igualitarias.

1.4.2 Incluir en los pliegos de contratación de campañas publicitarias una cláusula por la que se establezca expresamente la no utilización de imágenes y textos sexistas y discriminatorios para la mujer.

1.4.3 Fomentar la colaboración con los medios de comunicación de Ávila, a fin de que den difusión a las actuaciones y programas que sobre igualdad de oportunidades se desarrollen en el municipio de Ávila.

1.4.4 Impulsar la formación específica de los y las profesionales de los medios de comunicación a través de cursos o jornadas donde se informe sobre la importancia de una correcta utilización de imágenes y lenguaje, para conseguir mayores cuotas de igualdad.

1.4.5 Crear dentro de la web del Ayuntamiento información sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

2. ÁREA ESTRATÉGICA: SENSIBILIZACIÓN Y EDUCACIÓN EN VALORES IGUALITARIOS

El Ayuntamiento de Ávila, entiende que la sensibilización y la educación son primordiales para la consecución de la igualdad de oportunidades.

El acceso a la información y educación es un elemento clave de la socialización y de transmisión de valores, actitudes y comportamiento, por esto y porque aún existen discriminaciones por razón de género, es necesario continuar trabajando en la transmisión de valores igualitarios.

Elaboraremos materiales didácticos y/o divulgativos, que incidan en la corrección de las desigualdades y se mantendrán programas que han tenido un buen impacto y mejor acogida en los centros escolares, en los que encontramos buenos aliados, en el camino hacia la coeducación.

Asimismo, aprovecharemos días de conmemoraciones, para lanzar campañas de sensibilización para todas y todos, que nos permita crear una sociedad favorable a la igualdad de oportunidades, entre mujeres y hombres.

SENSIBILIZACIÓN Y EDUCACIÓN

OBJETIVO 1: Promover y reforzar las actuaciones de información, sensibilización y promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

OBJETIVO 2: Avanzar hacia una escuela coeducativa.

OBJETIVO 3: Mejorar el nivel educativo de las mujeres que lo necesiten.

OBJETIVO 4: Apoyar las investigaciones que se realicen en el ámbito de la igualdad de oportunidades.

ÁREA 2. SENSIBILIZACIÓN Y EDUCACIÓN EN VALORES IGUALITARIOS

OBJETIVO 1. PROMOVER Y REFORZAR LAS ACTUACIONES DE INFORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

ACTUACIONES

2.1.1 Fomentar la reflexión crítica sobre las desigualdades de género a través de la realización de talleres, seminarios, jornadas y charlas, etc.



2.1.2 Edición y distribución de materiales con mensajes que manifiesten el compromiso del Ayuntamiento con la igualdad entre mujeres y hombres.

2.1.3 Organización de actos conmemorativos con motivo del 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer (talleres, teatro, conferencias, cine...), con el objetivo de sensibilizar a la población sobre igualdad de oportunidades.

2.1.4 Promover y desarrollar campañas de sensibilización social, jornadas y exposiciones que favorezcan la concienciación sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

2.1.5 Poner en marcha actuaciones encaminadas a la implicación de los hombres en la consecución de la igualdad.

2.1.6 Promover una mayor visibilización de las aportaciones de las mujeres en la vida social, cultural, política y económica de nuestra ciudad.

ÁREA 2. SENSIBILIZACIÓN Y EDUCACIÓN EN VALORES IGUALITARIOS

OBJETIVO 2. AVANZAR HACIA UNA ESCUELA COEDUCATIVA

ACTUACIONES

2.2.1 Editar material coeducativo dirigido al alumnado, al profesorado y a las familias.

2.2.2 Continuar ofertando el programa de "Cuentos diferentes, para una sociedad en igualdad", que se lleva a cabo con el alumnado de infantil.

2.2.3 Ofertar un programa para primaria, tendente a reforzar la igualdad, manteniendo el espíritu crítico ante los estereotipos existentes.

2.2.4 Apoyar cuantas iniciativas se realicen en los centros escolares, que estén directamente relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

2.2.5 Incluir un módulo de igualdad de género, en todos los programas de formación que se realizan con padres y madres, desde el Ayuntamiento de Ávila.

2.2.6 Realizar talleres para padres y madres sobre igualdad y coeducación en colaboración con la FAMPA.

2.2.7 Realizar acciones formativas dirigidas al alumnado de secundaria sobre elección de estudios, de manera que esta elección no esté condicionada por estereotipos sexistas.

2.2.8 Participar con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, a demanda de los centros formativos.

2.2.9 Establecer cauces de coordinación con las Universidades en Ávila, a fin de que su alumnado reciba formación en materia de igualdad.

ÁREA 2. SENSIBILIZACIÓN Y EDUCACIÓN EN VALORES IGUALITARIOS

OBJETIVO 3. ELEVAR LA FORMACIÓN DE LAS MUJERES QUE LO NECESITEN

ACTUACIONES

2.1 Continuar ofertando el Taller de Crecimiento personal.

2.2 Realizar actividades de formación con mujeres, a fin de disminuir la brecha digital.

2.3 Ofertar cursos de habilidades y técnicas de búsqueda de empleo.

2.4 Informar y asesorar de las ofertas educativas que para personas adultas existentes en nuestra ciudad.

2.5 Apoyar la incorporación de la igualdad de oportunidades, en las ofertas formativas que para personas adultas se desarrollen, desde el Ayuntamiento de Ávila.



ÁREA 2. SENSIBILIZACIÓN Y EDUCACIÓN EN VALORES IGUALITARIOS

OBJETIVO 4. APOYAR LAS INVESTIGACIONES QUE SE REALICEN EN EL ÁMBITO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ACTUACIONES

2.4.1 Colaborar con los estudios que se realicen sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, desde cualquier ámbito territorial.

2.4.2 Elaborar y facilitar items con perspectiva de género a incluir en los cuestionarios de evaluación, para los planes sectoriales, que permita conocer el cumplimiento de los objetivos destinados a conseguir un municipio más igualitario.

3. ÁREA ESTRATÉGICA: INTERVENCIÓN EN EL MERCADO LABORAL

Partiendo del hecho innegable de que todavía persisten en el mercado laboral situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres, se hace necesario la adopción de medidas que permitan modificar las condiciones que hacen posible el mantenimiento de este escenario y que imposibilitan una participación equilibrada de ambos sexos.

Las actuaciones se dirigirán hacia dos grandes campos estrechamente relacionados: la formación laboral y el empleo, siempre en colaboración con los distintos dispositivos y servicios de empleo, y perseguirán fomentar la independencia económica de las mujeres que les permitirá tomar sus propias decisiones.

Es necesario trabajar en la sensibilización social, proporcionando información y asesoramiento a las empresas contratantes y a mujeres emprendedoras, así como ofrecer a las mujeres que lo demandan una información personalizada e individualizada.

MERCADO LABORAL

OBJETIVO 1: Mejorar las condiciones de empleabilidad de las mujeres a través de información, formación y orientación laboral.

OBJETIVO 2: Facilitar la inserción profesional de las mujeres en igualdad de condiciones, en especial a aquellas que por sus características puedan estar en riesgo o situación de exclusión social y por tanto pueden sufrir una doble discriminación.

OBJETIVO 3: Apoyar y fortalecer las iniciativas empresariales desarrolladas por mujeres.

OBJETIVO 4. Fomentar el acceso y la permanencia de las mujeres al mercado laboral .

ÁREA 3. INTERVENCIÓN EN EL MERCADO LABORAL

OBJETIVO 1. MEJORAR LAS CONDICIONES DE EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES A TRAVÉS DE INFORMACIÓN, FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL.

ACTUACIONES

3.1.1 Colaborar, introduciendo la perspectiva de género, en los planes de formación y empleo, fomentados tanto por el propio Ayuntamiento como por otras entidades.

3.1.2 Asesorar sobre los cambios que se producen en el mercado de trabajo, informando sobre las nuevas tendencias y yacimientos de empleo.

3.1.3 Promover la alfabetización digital de la mujer, fomentando su participación en cursos sobre nuevas tecnologías, internet, correo electrónico, etc.

3.1.4 Colaborar en la adecuación de la oferta de formación ocupacional al mercado laboral existente, dirigida a los nuevos yacimiento de empleo.

3.1.5 Incidir, en la importancia que tiene la incorporación de mujeres en profesiones en las que estén infrarepresentadas y por ende la que tienen los hombres en profesiones feminizadas, a la hora de la planificación y el desarrollo de las acciones de formación ocupacional.



3.1.6 Mejorar la cualificación y adquisición de competencias para la empleabilidad, desarrollando acciones formativas encaminadas a la búsqueda de empleo.

3.1.7 Informar y orientar hacia los recursos, de formación y laborales existentes en el municipio de Ávila.

3.1.8 Recopilar y ofrecer la posibilidad de consulta de los estudios de ámbito local sobre la población activa, segregado por sexos.

3.1.9 Apoyar los programas de formación e inserción a través de prácticas, desde el II Plan Municipal de Empleo, que atiende entre otros colectivos a mujeres en riesgo de exclusión.

ÁREA 3. INTERVENCIÓN EN EL MERCADO LABORAL

OBJETIVO 2. FACILITAR LA INSERCIÓN PROFESIONAL DE LAS MUJERES EN IGUALDAD DE CONDICIONES, EN ESPECIAL A AQUELLAS QUE POR SUS CARACTERÍSTICAS PUEDAN ESTAR EN RIESGO O SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL Y POR TANTO PUEDEN SUFRIR UNA DOBLE DISCRIMINACIÓN.

ACTUACIONES

3.2.1 Ofrecer apoyo, orientación y asesoramiento individualizado al empleo para personas en situación o riesgo de exclusión.

3.2.2 Informar a las personas en riesgo o situación de exclusión, acerca de los recursos normalizados promovidos por EcyL, Agencia de Formación, Empleo y Desarrollo Local del Excmo. Ayuntamiento de Ávila y por los Planes Regionales de Empleo.

3.2.3 Derivación al Plan Municipal para la Inclusión Social, donde se realizará un plan de inclusión individualizado, con tutorías y seguimientos periódicos.

3.2.4 Realizar un plan individualizado de inserción profesional, a las mujeres víctimas de violencia de género, incluida su derivación al Plan Dike.

ÁREA 3. INTERVENCIÓN EN EL MERCADO LABORAL

OBJETIVO 3. APOYAR Y FORTALECER LAS INICIATIVAS EMPRESARIALES DESARROLLADAS POR MUJERES.

ACTUACIONES

3.3.1 Proporcionar información sobre ayudas, subvenciones y líneas de financiación con condiciones preferentes existentes para mujeres empresarias.

3.3.2 Colaborar con las iniciativas que propongan la Asociación de Empresarias Omega, que redunde en beneficio de la empleabilidad de las mujeres.

3.3.3 Apoyar la distinción de "Empresaria del Año".

3.3.4 Fomentar el espíritu emprendedor de las mujeres a través de acciones de promoción y divulgación del autoempleo, estableciendo mecanismos protocolarizados de colaboración y derivación de mujeres a programas de fomento del autoempleo.

3.3.5 Apoyar la realización de Jornadas informativas y encuentros de mujeres empresarias que sirvan de foro de intercambio de experiencias y buenas prácticas entre las mismas.

3.3.6. Fomentar la consolidación de redes de mujeres empresarias, buscando el apoyo de las estructuras existentes.

ÁREA 3. INTERVENCIÓN EN EL MERCADO LABORAL

OBJETIVO 4. FOMENTAR EL ACCESO Y LA PERMANENCIA DE LAS MUJERES AL MERCADO LABORAL .

3.4.1. En los procesos de contratación de servicios a empresas externas, que se realice desde los servicios sociales , en las cláusulas o pliegos de contratación se puntuará:



- Aquellas empresas que tengan medidas o planes de igualdad
- Aquellas empresas que estén en disposición de contratar a personas que pertenezcan a un género distinto al que tradicionalmente se le ha asignado ese trabajo.
- Aquellas empresas que posibiliten la contratación de mujeres con necesidades especiales (discapacidad, violencia de género...).

3.4.2. Hacer un reconocimiento público, a través del distintivo “Empresa socialmente comprometida con la igualdad, a entidades públicas o privadas. Los indicadores de evaluación para el otorgamiento serán definidos por el Consejo por la Igualdad entre Mujeres y Hombres, del Excmo. Ayuntamiento de Ávila.

4. ÁREA ESTRATÉGICA: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR Y CORRESPONSABILIDAD.

La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, sobre todo en los países desarrollados, ha inducido unos cambios más profundos en la sociedad contemporánea, requiriendo esta nueva situación el diseño de medidas que compensen las condiciones de desventaja, que sufren las mujeres, en cuanto a un reparto no equitativo de las responsabilidades del hogar y el cuidado de hijos e hijas principalmente.

Conseguir una conciliación adecuada de la vida laboral y personal, constituye un factor que aumenta el bienestar y la calidad de vida de las personas y mejora la productividad de las empresas, por ello la corporación local pondrá en marcha una serie de actuaciones que fomenten la corresponsabilidad de las tareas domésticas para que toda la población, mujeres y hombres, puedan compatibilizar su vida laboral y personal. También se tratará de implicar a las empresas para que pongan los medios que permitan compatibilizar familia y trabajo.

Por otra parte desde este Plan se apoyarán todos los recursos municipales dirigidos a la población infantil de la ciudad de Ávila, que constituyen un factor muy positivo de cara a la conciliación.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVO 1: Fomentar la corresponsabilidad de mujeres y hombres en la asunción de tareas domésticas y el cuidado y atención a personas dependientes.

OBJETIVO 2: Apoyar los recursos que permiten compaginar la vida laboral y personal de personal de las personas del municipio.

OBJETIVO 3: Promover actuaciones que favorezcan la conciliación de la vida laboral y personal..

ÁREA 4. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVO 1. Fomentar la corresponsabilidad de mujeres y hombres en la asunción de tareas domésticas y el cuidado y atención a personas dependientes.

ACTUACIONES

4.1.1 Sensibilizar a la población en general sobre la necesidad de que mujeres y hombres asuman de manera equitativa la realización de sus obligaciones familiares.

4.1.2 Realizar talleres para escolares de corresponsabilidades en el hogar, en la casa-escuela, a fin de que cada cual asuma su responsabilidad en el cuidado y mantenimiento de las tareas domésticas y acordes con su edad.

4.1.3 Realizar actuaciones dirigidas a la población adulta, a fin de que se adquieran las habilidades y conocimientos necesarios de las tareas domésticas, con el objetivo de conseguir el desarrollo pleno de las personas, independientemente de su sexo.

4.1.4 Realizar actividades destinadas a hacer visible y valorar el trabajo en el ámbito familiar como un aspecto fundamental en la vida de hombres y mujeres.



ÁREA 4. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVO 2.: Apoyar los recursos que permiten compaginar la vida laboral y personal de las personas del municipio.

ACTUACIONES

4.2.1 Ofrecer información sobre programas existentes, como madrugadores, centros abiertos o Nido, que posibilitan una mejor conciliación de la vida laboral y familiar.

4.2.2 Continuar con las ofertas de Escuelas Infantiles Municipales, Ludotecas y las Actividades de Verano, recursos destinados al cuidado de menores fuera del domicilio familiar, que se recogen en el Plan Municipal de Infancia.

4.2.3 Difundir las actividades de ocio y tiempo libre que se organicen en horario laboral no lectivo, a través de otras áreas del Ayuntamiento u otras Entidades.

4.2.4 Facilitar espacios, donde poder dejar a las/os menores durante la duración de los cursos de formación laboral que se realicen desde el Ayuntamiento de Ávila

ÁREA 4. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVO 3: Apoyar y promover actuaciones que favorezcan la conciliación de la vida laboral y personal.

ACTUACIONES

4.3.1 Reforzar el acceso y difusión de información sobre la legislación existente en materia de conciliación de la vida laboral y personal a todas las personas trabajadoras del municipio.

4.3.2 Facilitar información al empresariado sobre la normativa existente en materia de: conciliación de la vida laboral y personal, medidas legislativas que favorecen la contratación de mujeres y cualquier otra que favorezca la igualdad real.

4.3.3 Sensibilizar al empresariado sobre las ventajas de aplicar medidas de flexibilidad en el tiempo de trabajo: jornadas flexibles, trabajar por objetivos, teletrabajo...

4.3.4 Apoyar técnicamente en la elaboración de Planes empresariales de igualdad, de la ciudad de Ávila

5. ÁREA: PARTICIPACIÓN SOCIAL.

El siglo XX ha constituido un hito histórico en el reconocimiento de los derechos fundamentales de la mujer como ciudadana, así como en el fomento de su participación en todos los ámbitos de la sociedad. El empoderamiento de las mujeres, -entendido como una potenciación del papel de la mujer y de su contribución en procesos de desarrollo, y construcción de la sociedad-, se percibe en áreas como la educación, la cultura, el empleo, la política, la economía y el asociacionismo, etc. Y la presencia de las mujeres en dichas áreas favorece la visualización de sus aportaciones al progreso y al bienestar social.

Pero también se pone de manifiesto de manera más evidente la lenta incorporación de la mujer a los niveles más altos de decisión, aun queda camino por recorrer para conseguir la igualdad real en la participación social, por ello desde este Ayuntamiento, se trabajará de forma coordinada con todos los componentes del "Consejo por la Igualdad entre mujeres y hombres", para hacer posible la incorporación plena de la mujer en todos los niveles de participación y decisión.

PARTICIPACIÓN SOCIAL

OBJETIVO 1: Sensibilizar a la población sobre la importancia de la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida, como factor dinamizador del desarrollo de la sociedad.

OBJETIVO 2: Fomentar y dinamizar la participación de las mujeres en el tejido asociativo de Ávila.

OBJETIVO 3: Fortalecer los cauces de participación social en los temas de igualdad de género.



ÁREA 5. PARTICIPACIÓN SOCIAL

OBJETIVO 1. Sensibilizar a la población sobre la importancia de la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida, como factor dinamizador del desarrollo de la sociedad.

ACTUACIONES

5.1.1 Realizar un análisis de la presencia de mujeres en los diferentes ámbitos de participación local.

5.1.2 Desarrollar campañas de información y sensibilización que difundan mensajes proclives a la igualdad y la participación femenina en los distintos ámbitos de la vida social.

5.1.3 Sensibilizar a la población sobre la importancia de alcanzar una participación equilibrada entre mujeres y hombres en los ámbitos asociativos, económicos, políticos y sindical.

ÁREA 5. PARTICIPACIÓN SOCIAL

OBJETIVO 2. Fomentar y dinamizar la participación de las mujeres en el tejido asociativo de Ávila.

ACTUACIONES

5.2.1 Asesorar a las mujeres que deseen crear una asociación y promover su inclusión en los órganos de participación municipal.

5.2.2 Apoyar a las asociaciones que trabajen en temas de igualdad de género, ofreciendo asesoramiento y colaboración en los proyectos que realicen.

5.2.3 Impartir seminarios y charlas en las asociaciones de Ávila, para dar a conocer los contenidos del III Plan de Igualdad.

5.2.4 Seguir desarrollando el Proyecto de "Martes por la Igualdad", con la colaboración del movimiento asociativo de Ávila.

5.2.5 Realizar actuaciones formativas, en las asociaciones que lo soliciten, cuyos temas se abordan en este Plan, siempre desde la perspectiva de género.

ÁREA 5. PARTICIPACIÓN SOCIAL

OBJETIVO 3. Fortalecer los cauces de participación social en los temas de igualdad de género.

ACTUACIONES

5.3.1 Continuar trabajando de forma coordinada, con todas las organizaciones que constituyen el Consejo Municipal por la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Ávila.

5.3.2 Establecer canales que permitan la participación en el diseño de las políticas de igualdad a través de: buzón de sugerencias, concurso de ideas, foros, blogs...

ÁREA 6: SALUD, CALIDAD DE VIDA Y BIENESTAR.

Partiendo de la definición que la O.M.S hace de la salud, entendida como "el estado completo de bienestar físico, psíquico y social, y no sólo la ausencia de afecciones y enfermedades" el estado de salud de las personas es un indicador de bienestar y calidad de vida de una sociedad.

Teniendo en cuenta que las competencias en el área de salud se encuentran en el ámbito autonómico, la política propia del Ayuntamiento de Ávila en este tema será sobre todo de información y sensibilización preventiva, de divulgación de hábitos de salud y promoción de estilo de vida sana; así como de apoyo y colaboración con otras entidades.

En esta área estratégica se pretende sobre todo facilitar el acceso a los recursos y promover la salud integral desde una perspectiva de género.



SALUD, CALIDAD DE VIDA Y BIENESTAR.

OBJETIVO 1. Facilitar el acceso a los recursos y servicios municipales que potencian el bienestar de las personas.

OBJETIVO 2. Promover la salud integral de las personas desde una perspectiva de género.

ÁREA 6 : SALUD, CALIDAD DE VIDA Y BIENESTAR

OBJETIVO 1. Facilitar el acceso a los recursos y servicios municipales que potencian el bienestar de las personas.

ACTUACIONES

6.1.1 Colaborar con entidades y organismos dando información para que se conozcan los diferentes recursos y servicios existente en el municipio, dirigidos a la prevención y a la atención integral de las personas.

6.1.2 Ofrecer asesoramiento jurídico a las mujeres en materia relacionada con el derecho de familia: separación, divorcio, régimen económico, etc.

6.1.3 Ofrecer asesoramiento psicológico a mujeres que lo precisen.

6.1.4 Informar sobre programas específicos de prevención de consumo de sustancias que generan dependencia. (Tabaco, alcohol, medicamentos..)

ÁREA 6 : SALUD, CALIDAD DE VIDA Y BIENESTAR

OBJETIVO 2. Promover la salud integral de las personas desde una perspectiva de género.

ACTUACIONES

6.2.1 Colaboración y coordinación, con todos los Planes Municipales sectoriales, programas y proyectos, que desarrollen actividades relacionadas con la salud , teniendo en cuenta el ciclo vital de las personas. (Plan de Infancia, Juventud, mayores, Escuela de Salud...).

6.2.2 Colaborar con el Plan Municipal de Inclusión Social en la detección y el análisis de las causas generadoras de la feminización de la pobreza.

6.2.3 Ofrecer información-formación sobre los riesgos de accidentes y enfermedades derivadas de la realización del trabajo domestico.

6.2.4 Apoyar las acciones formativas de ergonomía e higiene postural, en la movilización de personas dependientes, a través de seminarios o cursos de "cuidar al cuidador".

6.2.5 Desarrollar actividades que promuevan las relaciones personales, favorezcan la no-dependencia y aumenten la autoestima.

6.2.6 Promover hábitos y estilos de vida saludable en las mujeres, fomentando el deporte (en sus diferentes niveles), la alimentación sana y equilibrada, tratando de eliminar las imágenes estereotipadas de cuerpo y mujer.

6.2.7 Trabajar por la salud integral de mujeres pertenecientes a colectivos especialmente vulnerables y que puedan estar sufriendo doble discriminación (reclusas, inmigrantes, mujeres con discapacidad...)

6.2.8 Contribuir a la difusión de enfermedades que afectan de forma distinta a las mujeres, a través de la celebración del día 28 de Mayo día internacional de acción por la salud de la mujer.

6.2.9 Apoyo a actividades y programas que promuevan una cultura de paz, no violencia, dialogo y cooperación, desde la perspectiva de género.

7. VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia de género constituye hoy en día una lacra social por la que se ven afectadas mujeres de todo el mundo por el mero hecho de ser mujer.



Cada 18 segundos una mujer es maltratada en el mundo, y al menos una de cada cinco es víctima de malos tratos en su propio hogar. Es la primera causa en el mundo de muerte e invalidez permanente entre las mujeres de 16 a 44 años, por delante del cáncer, los accidentes de tráfico o la guerra.

Para conseguir la erradicación de este problema se requiere de la implicación del mayor número de agentes y organismos sociales, así como de la ejecución de medidas que, de forma integral y multidisciplinar, ofrezcan soluciones a las necesidades de las mujeres víctimas de esta violencia.

Debemos pues, ofrecer servicios básicos de información, orientación y apoyo jurídico y psicosocial a mujeres víctimas de violencia de género, así como desarrollar actividades de prevención y sensibilización dirigidas a toda la población del municipio.

Debemos también, mantener y aumentar, si fueran necesario, los recursos específicos de dependencia Municipal que existen y están dentro de la Red Asistencial para Mujeres Víctimas de Violencia de Género de nuestra Comunidad Autónoma (Casa de Acogida, Piso de tránsito, Teleasistencia...).

Por otra parte y puesto que son varias las instituciones públicas que intervienen en la prevención y erradicación de la violencia de género (policiales, sanitarias, educativas, judiciales, etc.) se potenciará la coordinación entre todas las entidades implicadas, consolidándose la participación en las diferentes estructuras interinstitucional creada para este objetivo.

VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO 1: Fortalecer y reforzar la sensibilización social a través de acciones preventivas contra cualquier forma de violencia contra las mujeres.

OBJETIVO 2: Promover la formación de los agentes sociales implicados en la erradicación de la violencia de género.

OBJETIVO 3: Garantizar una atención integral a las mujeres víctimas de violencia de género.

OBJETIVO 4: Poner en práctica las medidas necesarias para mejorar la situación del colectivo específico de mujeres maltratadas.

ÁREA 7: VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO 1. Fortalecer y reforzar la sensibilización social a través de acciones preventivas contra cualquier forma de violencia contra las mujeres.

ACTUACIONES

7.1.1 Realizar campañas de sensibilización, para la prevención y erradicación de la violencia de género, dejando de manifiesto la magnitud del problema, identificando las diferentes tipologías y manifestaciones y las consecuencias de este problema para la sociedad.

7.1.2 Realizar campañas que den difusión a los recursos existentes a nivel local, autonómico y nacional para proteger y ayudar a las mujeres víctimas de violencia de género.

7.1.3 Organizar seminarios, debates y conferencias dirigidas a la población en general, con el objetivo de concienciar sobre este problema y mostrar nuevas formas igualitarias de relacionarse.

7.1.4 Apoyar programas y actuaciones destinadas a resolver conflictos a través de métodos no violentos.

7.1.5 Desarrollar programas y actuaciones dirigidas a la prevención de la violencia de género en los centros educativos, desde la perspectiva de los derechos humanos, para acabar con la violencia de género.

7.1.6 Celebración del 25 de noviembre, Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, incluyendo actividades de sensibilización para la lucha contra la violencia física, psicológica, económica y sexual de las mujeres, en colaboración con las organizaciones y asociaciones de Ávila.

7.1.7 Impulsar y apoyar la implicación de las asociaciones en las tareas de sensibilización y prevención de la violencia de género.



ÁREA 7 : VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO 2. Promover la formación de los agentes sociales implicados en la erradicación de la violencia de género.

ACTUACIONES

7.2.1 Ofertar formación especializada para profesionales de distintas áreas, a fin de conocer la metodología de intervención en casos de violencia, y de conocer los recursos disponibles para una posible derivación.

7.2.2 Fomentar la participación de policías locales en actividades formativas especializadas, para la mejor atención a las mujeres.

7.2.3 Participación de los/las técnicos de los servicios sociales en cursos de formación, foros, encuentros, etc. garantizando el conocimiento de nuevos enfoques y metodologías de intervención, contra la violencia de género.

7.2.4 Incorporar materias específicas relativas a la prevención, atención y protección de las mujeres víctimas de violencia de género en los temarios de los procesos selectivos municipales de puestos que guarden relación con dicha problemática.

7.2.5 Fomentar la colaboración con la Universidad para realizar actuaciones de formación en materia de prevención y atención a víctimas de violencia de género.

ÁREA 7 : VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO 3. Garantizar una atención integral a las mujeres víctimas de violencia de género.

ACTUACIONES

7.3.1 Asistencia directa a las víctimas de violencia de género, a través de los CEAS, y de los servicios específicos de mujer, garantizando la información, asesoramiento y derivación, así como el apoyo psicológico y jurídico.

7.3.2 Garantizar la protección de las mujeres víctimas de violencia de género y de sus hijos/as dando una respuesta a las situaciones de urgencia a través de los distintos recursos existentes.

7.3.3 Impulsar protocolos básicos de actuación de la corporación local sobre la detección e intervención, en los casos de violencia de género.

7.3.4 Mantener y aumentar, si fuera preciso, los recursos existentes, de titularidad municipal, de acogimiento para víctimas de violencia de género, que se encuentran dentro de la Red de Atención a víctimas de Violencia de Género de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

7.3.5 Tramitar la teleasistencia móvil para víctimas de violencia de género y realizar el seguimiento de las mujeres que cuenten con este recurso.

7.3.6 Dar prioridad a las víctimas de violencia de género y de sus hijos/hijas, en el acceso a programas que se realicen desde los Servicios Sociales Municipales y se consideren necesarios técnicamente, para la superación de los problemas derivados de su condición de víctimas.

7.3.7 Participar, y llevar a cabo los acuerdos que se establezcan en la Comisión Provincial contra la Violencia de Género, dependiente de la Junta de Castilla y León., órgano de coordinación entre los diferentes organismos y entidades comprometidas en la erradicación de la violencia de género.

AREA 7 : VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO 4: PONER EN PRÁCTICA LAS MEDIDAS NECESARIAS PARA MEJORAR LA SITUACIÓN DEL COLECTIVO ESPECÍFICO DE MUJERES MALTRATADAS.

7.4.1 Asesorar y apoyar a las mujeres que hayan sido objeto de abusos, agresiones sexuales y malos tratos desde los CEAS y servicios específicos de mujer.

7.4.2 Promover y apoyar la creación de grupos de autoayuda y ayuda mutua para mujeres víctimas de malos tratos.



VII. TEMPORALIZACIÓN

La temporalización de este Plan es para seis años, extendiéndose del 2011 al 2016

VIII. EVALUACIÓN

Se efectuará una evaluación continua del III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, mediante la realización del seguimiento de los diferentes programas y actividades que se lleven a cabo en el marco de este Plan, y nos permitirá sentar las bases para mejorar cuestiones como el diseño, actuaciones, resultados, etc

Las funciones de la evaluación y seguimiento serán:

- Velar si es adecuada la acción y el momento en que se propone (la pertinencia)
- Analizar si metodología y actividades son coherentes con los objetivos (la idoneidad)
- Valorar si los resultados se han conseguido con un coste apropiado (la eficacia)
- Estudiar se han conseguido los resultados propuestos (la eficiencia)
- Aportar pautas para acciones futuras y facilitar la toma de decisiones (estudio de la realidad)

El seguimiento y evaluación tendrá como finalidad comprobar el cumplimiento de los objetivos propuestos, detectar los eventuales obstáculos que surjan durante su ejecución, corregir las posibles desviaciones que se produzcan y medir el impacto de las actuaciones en la población de Ávila.

Se realizarán dos tipos de evaluación: una sumativa, que nos dará información para decidir la continuidad o terminación de acciones del Plan y una evaluación formativa, capaz de ofrecernos pistas para modificar, mejorar o adaptar mejor la intervención.

Este proceso de seguimiento y evaluación nos debe garantizar una mejor planificación en los momentos mediatos e inmediatos.

En todo momento partiremos de un concepto de evaluación y seguimiento como proceso de construcción colectiva y participativa, debiendo estar implicados, los/las usuarios/as, los/las técnicos/as, la iniciativa social que participa en el Consejo por la Igualdad y la Comisión donde se adscriba este Plan.

Ávila, 26 de mayo de 2011

El Alcalde en funciones., *Miguel Angel García Nieto*

Número 2.072/11

AYUNTAMIENTO DE EL FRESNO

ANUNCIO

Por acuerdo adoptado en sesión ordinaria celebrada por el Pleno de este Ayuntamiento, de fecha veintiséis de Abril de 2011, ha sido aprobada la enajenación por oferta económicamente más ventajosa, varios criterios de adjudicación, tramitación ordinaria del siguiente bien inmueble patrimonial integrante del Patrimonio Municipal del Suelo, y el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares, conforme a los siguientes datos:

1. Entidad adjudicadora: Datos generales y datos para la obtención de la información:

a) Organismo: AYUNTAMIENTO DE EL FRESNO (ÁVILA)

b) Dependencia que tramita el expediente: SECRETARÍA

c) Obtención de documentación e información:

1. Dependencia: Secretaría del Ayuntamiento

2. Dirección: Avenida Jose Antonio, s/n.

3. Teléfono: 920269931

4. Telefax: 920268938

5. Correo electrónico: aytoelfresno@hotmail.com

6. Fecha límite de obtención de documentación e información: Quince días hábiles siguientes a la publicación del presente Anuncio.

d) Número de expediente: E/2011

2. Objeto del contrato.

El objeto del contrato es la enajenación del BIEN PATRIMONIAL de propiedad municipal que se descri-



be a continuación, incluido en el Patrimonio Municipal del Suelo:

Parcela número 5, con calificación urbanística de solar, del Proyecto de Actuación del Sector "Carretera de Ávila S/SUD/2, en término municipal de El Fresno, al sitio Las Norias o Carretera de Ávila, con una superficie de setecientos dieciséis metros cuadrados, que linda al Norte, Carretera de Ávila a El Fresno; Sur, parcela 6, Este, parcela 1; y Oeste, Sector S/SUNC/2.

Edificabilidad: 242 m².

Ordenanza urbanística aplicable: Ordenanza 4-RESIDENCIAL UNIFAMILIAR.

3. Tramitación y procedimiento.

a) Tramitación: ORDINARIA

b) Procedimiento: ABIERTO.

c) Forma: OFERTA ECONÓMICAMENTE MÁS VENTAJOSA, VARIOS CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN

d) Criterios de Adjudicación :

Criterios cuantificables automáticamente, se puntuarán en orden decreciente, conforme a los siguientes criterios de ponderación:

1.- Oferta económica: Mejor precio ofertado hasta 90 puntos:

Incremento con respecto al precio de licitación :

- De 1 Euro a 2.000,00 Euros: Hasta 40 puntos
- De 2.000,01 a 10.000,00 Euros: Hasta 50 puntos.
- De 10.000,01 Euros a 20.000,00 Euros: Hasta 70 puntos.
- De 20.000,01 en adelante: Hasta 90 puntos.

2.- Plazo de ejecución de vivienda/s desde la fecha de formalización de la escritura: Máximo 10 puntos.

Plazo de Ejecución: De 35 a 30 meses: Hasta 5 puntos.

Plazo de Ejecución: Inferior a 30 meses: Hasta 10 puntos.

4. Presupuesto base de licitación.

a) Importe Neto : SESENTA Y CUATRO MIL CUATROCIENTOS CUARENTA Y SEIS EUROS CON CINCUENTA Y NUEVE CÉNTIMOS y ONCE MIL SEISCIENTOS EUROS CON TREINTA Y CÉNTIMOS, en concepto de IVA APLICABLE (18%).

Importe total euros: SETENTA Y SEIS MIL CUARENTA Y SEIS EUROS CON NOVENTA Y SIETE CÉNTIMOS.

5. Garantía exigidas:

- Provisional (importe) : MIL NOVECIENTOS euros.
- Definitiva: 4% del precio de adjudicación, excluido el IVA aplicable (18%)

6. Presentación de ofertas o de solicitudes de participación:

a) Fecha límite de presentación: QUINCE DÍAS HÁBILES siguientes a la publicación del presente anuncio.

b) Modalidad de presentación: En el Registro del Ayuntamiento de El Fresno o por cualesquiera de los medios establecidos en el artículo 38 de la Ley 30/1992, de 26 de Noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

c) Lugar de presentación:

1. Dependencia: Secretaría del Ayuntamiento
2. Domicilio: Avenida de Jose Antonio,s/n.
3. Localidad y Código Postal.05197.- EL FRESNO

7. Apertura de ofertas:

a) Dirección: Ayuntamiento de El Fresno.

b) Localidad y Código Postal.05197.- EL FRESNO

c) Fecha y hora: Décimo día hábil posterior a la finalización del plazo de presentación de ofertas a las 12:00 horas (salvo que fuera sábado, que se trasladará al posterior día hábil).

8. Gastos de Publicidad: A cargo del adjudicatario

En El Fresno, a veintiséis de Mayo de 2011.

El Alcalde, *Enrique Torralba Reyero*.

Número 2.101/11

**AYUNTAMIENTO DE EL BARCO
DE ÁVILA**

A N U N C I O

Habiéndose informado favorablemente por la Comisión Especial de Cuentas del Ayuntamiento de El Barco de Ávila, en sesión de fecha 1 de Junio de



2.011, la Cuenta General del Presupuesto del ejercicio 2010, en cumplimiento de lo determinado en el artículo 212 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, Texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se pone de manifiesto en la Secretaría del Ayuntamiento de El Barco de Ávila para su examen por los interesados, que podrán presentar reclamaciones, reparos y observaciones por escrito.

Plazo de exposición al público: Quince días hábiles a partir del siguiente a la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Plazo de admisión: Los reparos y observaciones se admitirán durante el plazo anterior y ocho días más.

Órgano ante el que se reclama: Comisión Especial de Cuentas.

Oficina de presentación: Registro General del Ayuntamiento, Calle del Arco, 2, El Barco de Ávila de 10 a 14 horas en días laborales.

El Barco de Ávila, a 2 de Junio de 2011.

El Alcalde, *Ilegible*

Número 2.099/11

AYUNTAMIENTO DE MUÑICO

ANUNCIO

Se hace saber que en la Secretaría del Ayuntamiento y a efectos de lo dispuesto en el art. 8 del Reglamento de Bienes de las Entidades Locales, se encuentra expuesto al público el expediente relativo a la alteración de la calificación jurídica de las fincas rústicas calificadas como bienes comunales de este Ayuntamiento y que pasarán a tener la calificación jurídica de bienes patrimoniales.

Cuantos tengan interés en el asunto pueden examinar el expediente y formular las reclamaciones que estimen convenientes, todo ello con arreglo al siguiente procedimiento:

a).- Plazo de examen y admisión de alegaciones: un mes a contar desde el día siguiente al de publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

b).- Oficina donde se encuentra expuesto el expediente: Secretaría del Ayuntamiento.

c).- Órgano ante el que se reclama: Pleno del Ayuntamiento.

En Muñico, a 1 de Junio de 2011.

El Alcalde, *Ilegible*

Número 2.098/11

AYUNTAMIENTO DE ARENAS DE SAN PEDRO

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA

En virtud de las atribuciones que confiere a esta Alcaldía la legislación vigente y, de conformidad con los artículos 23.2 de la Ley Reguladora de Bases de Régimen Local y 44 y 47 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales y, teniendo que ausentarme de la localidad durante los días 2, 3,4 y 5 de Junio de 2011, se procede a adoptar la siguiente,

RESOLUCIÓN:

1. Delegar todas las atribuciones y competencias propias de la Alcaldía a favor del Primer Teniente de Alcalde Don Francisco Javier Soler Torroja durante los días 2, 3, 4 y 5 de Junio de 2011.

2. Notificar la presente resolución a los interesados y publicarlo en el Boletín Oficial de la Provincia y en el Tablón de Edictos municipal.

En Arenas de San Pedro, a 01 de Junio de 2011.

El Alcalde Presidente, *Óscar Tapias Gregoris*.

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Número 2.079/11

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN N° 2 DE ÁVILA

EDICTO

Que en virtud de lo acordado en los autos de referencia, de conformidad con lo dispuesto en los artícu-



los 156.4 y 164 de la Ley 1/2000, de Enjuiciamiento Civil, por el presente se notifica a COSTEL PETRA OPREA, RAUL ADRIAN SUSINSCHI la sentencia: Procedimiento: JUICIO DE FALTAS 80/2011 (INMEDIATO 6/11)

Nº SENTENCIA: 50/2011

SENTENCIA

En ÁVILA, a 25 de Marzo de 2011.

Vistos por mí, MIGUEL ÁNGEL PÉREZ MORENO, MAGISTRADO-JUEZ del Juzgado de Instrucción nº 2 de ÁVILA, los presentes autos de JUICIO DE FALTAS nº 80/2011 en los que han sido partes el Ministerio Fiscal en representación de la acción pública, y como partes, como denunciante representante del establecimiento comercial CARREFOUR, y como denunciados Coctel Petra Oprea y Raúl Adrián Susinschi, sobre hurto, en virtud de las facultades que me han sido dadas por la Constitución y en nombre del Rey, dicto la siguiente Sentencia:

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: Puestas las actuaciones en estado de celebrarse juicio, tuvo lugar en el día y hora señalados, con asistencia del Ministerio Fiscal.

SEGUNDO: En el acto del juicio, por el Ministerio Fiscal se solicitó la condena de los denunciados como autores de una falta de hurto del art. 623.1 C.P a la pena de multa de 30 días a razón de 5 euros diarios, sin responsabilidad civil.

TERCERO: En la tramitación del presente procedimiento se han observado las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

Resulta probado y así se declara que el día 17 de marzo de 2011 en torno a las 16 horas en el establecimiento comercial CARREFOUR de Ávila, Costel Petra Oprea y Raúl Adrián Susinschi se apoderaron sin intención de abonar su importe de una serie de productos de dicho establecimiento (9 CDs) valorados en total en 129,10 €, siendo parados tras haber salido por la línea de salida sin compra sin haber abonado su importe; dichos objetos fueron recuperados y pueden ser vueltos a poner a la venta.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO: Los hechos declarados probados son legalmente constitutivos de una falta de hurto prevista y penada en el art. 623.1 C.P, siendo autores criminalmente responsables de la misma los denunciados. En efecto, el concluyente contenido de la denuncia policial, con relato de las gestiones positivas que condujeron a la identificación de los denunciados y hallazgo de los objetos sustraídos, puesto en relación con lo actuado en el acto del juicio, en que por parte de un Vigilante de Seguridad se ofrece declaración testifical concordante con el contenido del atestado policial constituye prueba de cargo suficiente para obtener un pronunciamiento judicial condenatorio.

SEGUNDO: En materia de responsabilidad civil, no ha lugar a efectuar específico pronunciamiento al no haberse interesado su determinación.

TERCERO: De conformidad con lo establecido en el art. 123 del C.P, las costas procesales se entienden impuestas por la Ley a los criminalmente responsables de todo delito o falta.

FALLO

QUE DEBO CONDENAR Y CONDENO a Costel Petra Oprea y Raúl Adrián Susinschi como autores criminalmente responsables de una falta de hurto, a la pena, a cada uno de ellos, de TREINTA DÍAS DE MULTA A RAZÓN DE 5 EUROS DIARIOS, con responsabilidad personal subsidiaria para el caso de impago de un día de privación de libertad por cada dos cuotas diarias no satisfechas, así como al pago de las costas procesales- si las hubiere.

La presente resolución no es firme y contra la misma cabe interponer recurso de apelación en ambos efectos en este Juzgado para ante la Itma. Audiencia Provincial en el plazo de CINCO DÍAS desde su notificación.

Así por ésta mi Sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

En Ávila, a 30 de Mayo de 2011.

El/La Secretario/a Judicial, *llegible*.