

Son indudables los avances que se han producido en los últimos años en la igualdad de oportunidades con la incorporación de la mujer a todos los ámbitos, tanto de la vida pública como privada. Sin embargo, debemos superar las barreras que todavía persisten para el logro de una igualdad plena entre mujeres y hombres.



La aprobación del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres para el período 2012-2015 supone renovar el compromiso que asumimos desde hace varios años de establecer las acciones necesarias para la plena igualdad de derechos y oportunidades. Es la continuación y resultado de la evaluación del I Plan de Igualdad 2005-2007, incorporando las mejoras y retos detectados en el proceso.

Este plan se articula en cuatro ejes que llevan aparejados objetivos y actuaciones para su desarrollo: la promoción de la igualdad e integración de la perspectiva de género, educación en igualdad y coeducación, conciliación y corresponsabilidad, e intervención integral en la violencia contra las mujeres.

Conscientes de que la igualdad de oportunidades debe estar presente en todas las actuaciones que lleva a cabo la Mancomunidad, se refuerza de forma importante el principio de transversalidad, de forma que todas las áreas están implicadas en la ejecución del Plan con medidas concretas y específicas.

La creciente sensibilidad y concienciación ciudadana sobre esta materia nos posibilitarán los cambios sociales, culturales y educativos tan necesarios para implementar las actuaciones y medidas presentes en el mismo.

Es fundamental comprender que la propuesta de trabajo que se plantea a continuación no sirve para beneficiar solo a las mujeres, sino que forma parte de una apuesta más amplia a favor de la sostenibilidad social y la calidad de vida. La articulación racional de las relaciones entre hombres y mujeres es uno de los factores que más influyen en el desarrollo y bienestar de una sociedad.

Por último, quiero destacar que este Plan es el resultado directo de un proceso de trabajo, análisis y consenso en el que se ha volcado la experiencia del trabajo diario.

A handwritten signature in black ink that reads "María Casado". The signature is fluid and cursive, with a long horizontal stroke at the end.

María Casado

Presidenta de la Mancomunidad THAM

A partir del trabajo desarrollado con el personal de la mancomunidad de Servicios sociales THAM, surge este documento de trabajo que es la base del II Plan de Igualdad de Oportunidades de la Mancomunidad de Servicios Sociales THAM.

La construcción de este documento ha sido, por tanto, una elaboración conjunta.

Inicialmente se trataron y establecieron los criterios desde los que se pretendía enfocar tanto el Plan como las líneas de trabajo que de él partían.

Los criterios explicitados fueron varios y en ellos se apoya el documento definitivo; como se podrá observar, no todos los criterios tienen el mismo perfil, incluso alguno tiene un matiz de mayor aplicabilidad que otros, pero lo interesante es tenerlos todos en consideración para la configuración del Plan:

- Operativo
- Sencillo
- Evaluable
- Innovador
- Viable (en cuanto a recursos)
- Concreto
- Ajustado a los contextos
- Atento a la diversidad
- Transversal y también de acción específica (interno a la Mancomunidad y externo, a la población)
- Coherente con el Principio de universalidad
- Ambicioso (de modo reflexionado)
- Pedagógico y útil para el equipo
- Participado (población y personal de la Mancomunidad)

El objetivo de un plan es el de constituir una herramienta de trabajo y la definición que se puede dar del mismo es la siguiente:

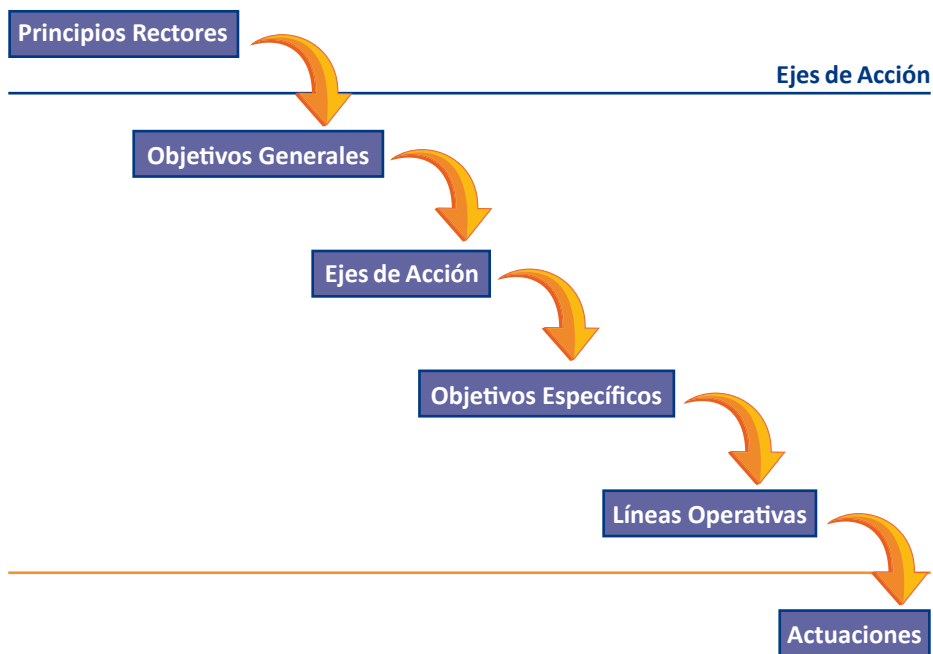
Un Plan concreto en un tiempo determinado una Política Local de Igualdad poniendo en marcha un proceso de trabajo, así como recursos económicos y humanos. Esto quiere decir que se adquieren compromisos (por tanto se presupone que hay asociados medios para conseguirlos) para cambiar la realidad de desigualdad entre mujeres y hombres.

*“Guía para elaborar planes locales de igualdad”
Federación Española de Municipios y Provincias*

A partir del trabajo desarrollado con el personal de la mancomunidad de Servicios sociales THAM, surge este documento de trabajo que es la base del II Plan de Igualdad de Oportunidades de la Mancomunidad de Servicios Sociales THAM.

La construcción de este documento ha sido, por tanto, una elaboración conjunta.

Inicialmente se trataron y establecieron los criterios desde los que se pretendía enfocar



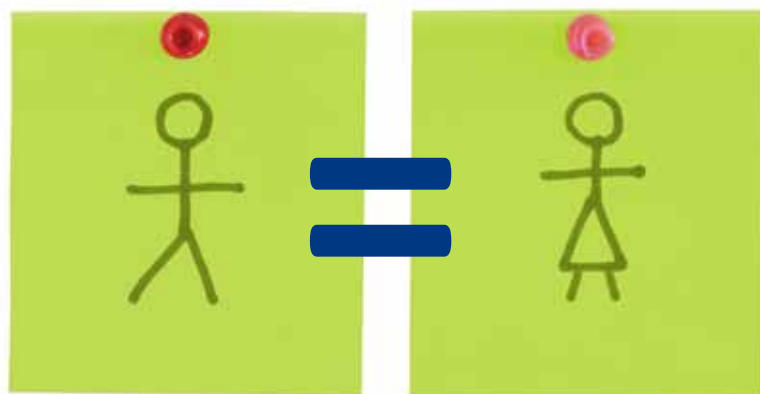
tanto el Plan como las líneas de trabajo que de él partían.

Los criterios explicitados fueron varios y en ellos se apoya el documento definitivo; como se podrá observar, no todos los criterios tienen el mismo perfil, incluso alguno tiene un matiz de mayor aplicabilidad que otros, pero lo interesante es tenerlos todos

en consideración para la configuración del Plan:

- Operativo
- Sencillo
- Evaluable
- Innovador

PRINCIPIOS RECTORES		OBJETIVOS GENERALES
Favorecer la modificación de las formas actuales de intervenir (entidades públicas, privadas, etc.)...	<p>Incorporando la perspectiva de género en las actuaciones de la Mancomunidad.</p> <p>Situando a la persona como eje de la política municipal.</p> <p>Apostando por una estrategia dual.</p> <p>Aplicando un enfoque holístico e intervención global (universalidad).</p>	Dar respuesta a las necesidades de hombres y mujeres incorporando la perspectiva de género en la política municipal de la Mancomunidad.
Promover un modelo de ciudadanía , que tenga en cuenta...	<p>Igualdad de género.</p> <p>Singularidad y pluralidad.</p> <p>Diversidad.</p> <p>Acceso a todas las esferas de la vida.</p> <p>Fomentar recursos y servicios.</p> <p>Disfrute de derechos civiles y sociales.</p> <p>Asunción de responsabilidades.</p>	Promover el cambio de actitudes sociales a favor del principio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.



OBJETIVO ESPECÍFICO	LÍNEAS OPERATIVAS	ACTUACIONES
<p>EJE 1. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD E INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO</p> <p>Objetivo Específico 1: Impulsar la creación de mecanismos de organización que favorezcan el trabajo en pro de la igualdad y el desarrollo de estructuras de cooperación interprofesional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Visibilizar la figura de Agente de Igualdad como impulsora del proceso. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento de la figura profesional de Agente de Igualdad como profesional esencial para el impulso y la consecución de los objetivos de igualdad. • Coordinación de la figura de Agente de Igualdad con todas las áreas profesionales y competenciales de la Mancomunidad.
	<ul style="list-style-type: none"> • Constituir un Equipo de Trabajo cooperativo e interdisciplinar permanente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de la estrategia de acción. • Realización de contactos con diferentes profesionales para constituir un equipo interdisciplinar. • Agenda de encuentros. • Detección de necesidades. • Elaboración de herramientas de seguimiento. • Seguimiento de la incorporación de la perspectiva de género en las áreas de intervención de la Mancomunidad.
	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar la creación de espacios de encuentro de profesionales para la reflexión, el intercambio de experiencias y el fomento de buenas prácticas en materia de igualdad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Seminarios periódicos. • Coordinación con la figura de Agente de Igualdad. • Participación en los grupos de trabajo promovidos por la Comunidad de Madrid.
	<ul style="list-style-type: none"> • Alcanzar un compromiso político y técnico para el trabajo en pro de la igualdad de género. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dotación de una partida presupuestaria para asegurar el trabajo en materia de igualdad de género.

EJE 1. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD E INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	OBJETIVO ESPECÍFICO	LÍNEAS OPERATIVAS	ACTUACIONES
	<p>Objetivo específico 2. Generar conocimiento sobre la realidad de mujeres y hombres en diferentes ámbitos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Difundir las actuaciones en materia de igualdad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Publicidad sobre las acciones a desarrollar: elaboración de folletos, dípticos, etc. • Comunicaciones internas sobre las acciones, objetivos y resultados obtenidos.
		<ul style="list-style-type: none"> • Analizar la situación de mujeres y hombres en diferentes ámbitos de la vida. 	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnóstico de la situación socio-demográfica de la población de los municipios mancomunados. • Aproximación a las necesidades de los grupos de mujeres vulnerables a la exclusión social (inmigrantes, jóvenes, mujeres con discapacidad, mayores de 45 años, entre otras).
		<ul style="list-style-type: none"> • Visibilizar la situación de mujeres y hombres. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conmemoración del Día Internacional de las Mujeres (8 de marzo) • Publicación de materiales de sensibilización. • Difusión de la información obtenida en los diagnósticos realizados.
		<ul style="list-style-type: none"> • Formar en perspectiva de género al conjunto de profesionales de las diferentes áreas de intervención de los municipios de la Mancomunidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Programa de formación en perspectiva de género.

EJE 1. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD E INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	OBJETIVO ESPECÍFICO	LÍNEAS OPERATIVAS	ACTUACIONES
		<ul style="list-style-type: none"> • Revisar el enfoque y la metodología de los diferentes programas y protocolos de intervención a desarrollar por la Mancomunidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Inclusión de la perspectiva de género en todos los programas, protocolos y actuaciones de la Mancomunidad
	<p>Objetivo específico 3.</p> <p>Promover la incorporación de la perspectiva de género en las herramientas de diseño, planificación y seguimiento de los programas de actuación de la Mancomunidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporar criterios de análisis en los informes y memorias de las diferentes áreas de intervención que den cuenta de los resultados alcanzados en términos de igualdad y que permitan el ajuste de las intervenciones futuras. 	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de indicadores de valoración de las acciones desarrolladas. • Variable sexo en todas las herramientas de recogida y sistematización de información.
		<ul style="list-style-type: none"> • Promover el uso no sexista del lenguaje (escrito, oral o visual) dentro de la entidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de una Guía no sexista del uso del lenguaje. • Revisión del lenguaje administrativo desde la perspectiva de género.

OBJETIVO ESPECÍFICO	LÍNEAS OPERATIVAS	ACTUACIONES
<p>Objetivo específico 1.</p> <p>Fomentar la incorporación de un modelo coeducativo en los diferentes programas socioeducativos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Impulsar la formación en materia de igualdad de oportunidades al profesorado de los centros educativos (CEIP, CC, IES, CEPA, etc.) y otros agentes de la educación que desarrollen programas de intervención (infancia, adolescencia, mayores). 	<ul style="list-style-type: none"> • Colaboración con proyectos formativos de otras administraciones públicas. • Impulso de medidas formativas en género y diversidad para los y las profesionales de los programas socioeducativos desarrollados por la Mancomunidad.
	<ul style="list-style-type: none"> • Incluir contenidos específicos sobre igualdad de oportunidades en los diferentes programas socioeducativos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión del diseño y seguimiento de la ejecución desde la perspectiva de género de los programas socioeducativos: <ul style="list-style-type: none"> - Escuelas de familias. - Actividades extraescolares. - Talleres socioeducativos en centros docentes. - Programas de apoyo a la conciliación (Días sin cole, escuelas de verano).
	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar la creación de espacios de encuentro de profesionales del ámbito educativo para la reflexión, intercambio de experiencias y fomento de buenas prácticas en materia de igualdad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Inclusión de los contenidos de igualdad en los espacios de coordinación con los/las profesionales de la educación. • Jornada de intercambio de experiencias. • Fomento de la participación de agentes de educación en fechas conmemorativas.

EJE 2. EDUCACIÓN EN IGUALDAD Y COEDUCACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO	LÍNEAS OPERATIVAS	ACTUACIONES
<p>Objetivo específico 2.</p> <p>Sensibilizar y educar en un modelo igualitario a la población participante en programas de educación (formal y no formal).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar estrategias de sensibilización con alumnado en educación formal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Realización de talleres específicos en las diferentes etapas formativas. • Espacio de intercambio entre el alumnado y otros agentes educativos.
	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar estrategias de sensibilización con población participante en proyectos de educación no formal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporación de contenidos de igualdad de género y diversidad cultural en los programas de intervención y educación social de la Mancomunidad. - Talleres formativos y de ocio dirigidos a diferentes colectivos. - Club de empleo - Talleres de formación a mujeres inmigrantes. • Elaboración de materiales de difusión.

OBJETIVO ESPECÍFICO	LÍNEAS OPERATIVAS	ACTUACIONES
<p>Objetivo específico 1.</p> <p>Sensibilizar, formar e informar sobre la necesidad de conciliar las diferentes esferas de la vida, así como sobre la corresponsabilidad en el cuidado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Potenciar la responsabilidad social de las empresas y su sensibilización en materia de conciliación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Potenciación del contacto con AEDL's con objeto de favorecer y establecer líneas conjuntas de actuación. • Incorporación de criterios desde la perspectiva de género y de compromiso con la conciliación en la contratación de proveedores/as que desarrollen proyectos. • Asesoramiento a empresas sobre medidas de conciliación en caso de que lo soliciten.
	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilizar, promocionar y apoyar la corresponsabilidad en la población en general. 	<ul style="list-style-type: none"> • Campañas de sensibilización en la materia. • Incorporación de contenidos sobre corresponsabilidad en diferentes actividades desarrolladas en la Mancomunidad.
	<ul style="list-style-type: none"> • Dotar de herramientas prácticas a la población que fomenten la autonomía y la corresponsabilidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Talleres de gestión del tiempo. • Talleres de tareas masculinizadas para mujeres y feminizadas para hombres (bricolaje, cocina) • Talleres habilidades para el cuidado y autonomía para jóvenes.
	<ul style="list-style-type: none"> • Potenciar la implementación de medidas facilitadoras de la conciliación dentro de la Mancomunidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Decálogo de medidas para la conciliación del personal de la Mancomunidad. • Flexibilización de las jornadas y horarios laborales. • Realización de las actividades formativas en horario laboral.

EJE 3: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO	LÍNEAS OPERATIVAS	ACTUACIONES
<p>Objetivo específico 2.</p> <p>Desarrollar y asentar medidas y recursos en la Mancomunidad dirigidos a facilitar la conciliación y la corresponsabilidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar el desarrollo de recursos o servicios destinados a conciliar las necesidades personales, familiares y profesionales, de la población. 	<ul style="list-style-type: none"> • Información y/o asesoramiento al empresariado y a la población de los municipios mancomunados. • Elaboración y difusión de Buenas Prácticas en materia de conciliación. • Potenciación del contacto con AEDL's con objeto de favorecer y establecer líneas conjuntas de actuación.
	<ul style="list-style-type: none"> • Potenciar los servicios de cuidado de personas dependientes (niños/as, ancianos/as, etc.) que se ofrecen desde la Mancomunidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Continuación del desarrollo de los servicios de cuidado de personas dependientes desarrollados en los municipios mancomunados. • Aumento del número de plazas en las actividades del programa de apoyo a la conciliación. • Difusión de los recursos existentes.

EJE 3: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

EJE 4: INTERVENCIÓN INTEGRAL EN LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	OBJETIVO ESPECÍFICO	LÍNEAS OPERATIVAS	ACTUACIONES
	<p>Objetivo específico 1.</p> <p>Potenciar medidas de prevención y sensibilización para todas las formas de violencia contra las mujeres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Formar a los y las diferentes profesionales implicados/as en prevención y actuación ante la violencia contra las mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> • Formación a los/las profesionales que intervienen en la atención a mujeres víctimas de violencia de género. • Guía de recursos para profesionales.
		<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar medidas de sensibilización y prevención dirigidas a la población para la prevención de la violencia contra las mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> • Actos que permitan la adquisición de una mayor conciencia social colectiva (Acciones el 25 noviembre) • Información y difusión de las diferentes formas y ámbitos de la violencia. • Sesiones que pongan en valor la cultura de la paz y de la no violencia en las relaciones interpersonales.

EJE 4: INTERVENCIÓN INTEGRAL EN LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	OBJETIVO ESPECÍFICO	LÍNEAS OPERATIVAS	ACTUACIONES
		<ul style="list-style-type: none"> • Homogeneizar criterios de prevención, detección y atención entre profesionales de los servicios de atención a la violencia hacia las mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de protocolos de actuación. • Elaboración de una Guía de Buenas Prácticas.
	<p>Objetivo específico 2.</p> <p>Desarrollar las estructuras de cooperación interprofesional que permitan una intervención integral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer mecanismos que permitan la coordinación con otros recursos necesarios para la atención integral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mantenimiento e impulso de las Mesas Municipales • Desarrollo y consolidación de procedimientos de trabajo protocolarizados entre los/las distintos/as profesionales que intervienen en la atención.
		<ul style="list-style-type: none"> • Alcanzar un compromiso político y técnico para el trabajo en la violencia contra las mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> • Consolidación y desarrollo de los dispositivos para la intervención integral. • Dotación de una partida presupuestaria para asegurar el trabajo en materia de violencia de género.

EJE 4: INTERVENCIÓN INTEGRAL EN LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	OBJETIVO ESPECÍFICO	LÍNEAS OPERATIVAS	ACTUACIONES
	<p>Objetivo específico 3.</p> <p>Proporcionar y hacer accesibles los servicios y recursos de atención destinados a mujeres, menores y dependientes víctimas de violencia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar la profesionalización de servicios de asistencia psicosocial. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mantenimiento de la capacitación de los/as profesionales para los servicios de asistencia. • Contratación de personal específico para la atención en los servicios de asistencia. • Evaluación continuada de los servicios de asistencia. • Programa de formación continua para profesionales de los recursos de atención. • Atención a la diversidad con profesionales especializados.
		<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar a las mujeres el acceso a los recursos de atención. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ubicación de los recursos en lugares que propicien el acceso. • Adaptación de los horarios de atención. • Disponibilidad de la información en diferentes idiomas.
		<ul style="list-style-type: none"> • Proporcionar a las mujeres la información necesaria para conocer los recursos existentes ante situaciones de violencia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Actualización y divulgación de una guía de recursos.

S SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del Plan tiene como fin conocer el grado de implementación del Plan, su desarrollo, los resultados obtenidos y el impacto en los municipios que conforman la Mancomunidad.

Para ello, es necesario establecer un procedimiento sistemático de seguimiento que permita organizar el trabajo, recoger la información y valorar la misma.

El procedimiento planteado es el siguiente:

- **Planificación anual**, desde cada área de intervención, de las acciones a realizar dentro del marco del Plan. Esta planificación incluirá:
 - Programación técnica: justificación desde la perspectiva de género, objetivos, contenidos, población destinataria, etc., así como los y las profesionales que ejecutan la acción.
 - Especificar la relación directa entre las actuaciones realizadas en los programas de la Mancomunidad y el Plan.
 - Cronograma de intervención, fases, etc.
 - Identificación de los resultados esperados (productos y logros)
 - Definición de los indicadores de seguimiento.
 - Partida presupuestaria destinada a su ejecución y origen de la misma (financiación propia, subvención, etc.)
- **Informes anuales**. Estos informes constarán de una recopilación ordenada y detallada de los datos sobre la actividad realizada: recursos utilizados, coste, tiempos, participación desagregada por sexo, etc. Además, para que sirva como una herramienta para la toma de decisiones, se realizará una valoración de los resultados alcanzados, que fueron previamente definidos en la fase de planificación.

La recogida de información puede organizarse de la siguiente manera:

- Centralizado en un mismo documento, siguiendo la estructura del Plan.
- Diseño de soportes documentales.
 - Fichas de recogida de información a rellenar por los/las responsables del área que implemente cada una de las actuaciones.
 - Actas de acuerdos obtenidos en las reuniones y encuentros de profesionales intervinientes.
- **Evaluación final del Plan**. A pesar de realizar una valoración periódica del Plan, es necesario realizar una evaluación ex - post una vez finalizada la implementación del mismo.

La recogida de información se realizará a partir de diferentes técnicas que permitan la obtención de información cuantitativa (fichas de registro, etc.) y cualitativa (grupos de discusión con profesionales, entrevistas, etc.);

Se tendrá en cuenta los siguientes aspectos:

- Qué se ha hecho y cómo.
- Grado de cumplimiento de los objetivos.
- Qué se ha conseguido.
- Percepción de la igualdad.
- Procesos de trabajo.
- Barreras y obstáculos.
- Propuestas de mejora.

Batería de indicadores de seguimiento:

Aunque los indicadores son específicos para cada actividad y han de ser planteados en el momento de diseño de la misma, se puede tener en cuenta la siguiente batería general.

Se han dividido en aquellos indicadores que recogen información numérica de las acciones (cuantitativos); e indicadores cualitativos, que aportan información

- Indicadores cuantitativos:

- Nº de mujeres y hombres; niños y niñas participantes en la actividad.
- Nº y tipología de actividades desarrolladas.
- Nº de campañas realizadas.
- Nº de folletos, dípticos, etc., difundidos.
- Canales y lugares de difusión.
- Nº de profesionales participantes.
- Nº de formaciones realizadas con profesionales.
- Áreas/ámbitos de actuación de los y las profesionales participantes.
- Nº de reuniones y actas de las mismas.
- Nº de encuentros del equipo interdisciplinar y actas de las mismas.
- Protocolo común de actuación.
- Nº de materiales editados (p.e. guías de uso del lenguaje, etc.)
- Nº de atenciones realizadas.
- Nº de actuaciones emprendidas en respuesta al estudio.
- Nº de documentos, publicaciones, noticias, anuncios, imágenes, etc. analizadas.
- Nº de fichas de registro, bases de datos, etc., con datos desagregados por sexo.
- Nº de memorias modificadas.
- Nº estudios realizados.

- Indicadores cualitativos:

- Características y resultados de los estudios.
- Perfil de la población (destinataria de las acciones, participante en las actividades, atendida a través de los recursos, etc.)
- Percepción sobre la igualdad de oportunidades y/o violencia contra las mujeres.
- Criterios formulados: seguimiento, organización, enfoque de la intervención, etc.
- Resultados del impacto de género de las actuaciones.
- Grado de satisfacción.

PLAN 2012 2015 HOMBRES 2012 2015 MUJERES 2015
ENTRE DE IGUALDAD ENTRE
HOMBRES IGUALDAD HOMBRES
MUJERES MUJERES
PLAN ENTRE HOMBRES Y MUJERES 2012 2015 DE IGUALDAD
IGUALDAD ENTRE IGUALDAD
ENTRE HOMBRES Y MUJERES 2012 2015
PLAN DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES
PLAN 2012 2015 HOMBRES 2012 2015 MUJERES 2015
ENTRE DE IGUALDAD ENTRE



www.mancomunidad-tham.es

