



**II PLAN MUNICIPAL
DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE GÁLDAR
2018-2022**



© – 2018

AYUNTAMIENTO DE GÁLDAR
Concejalía para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Subvencionado por:
CABILDO INSULAR DE GRAN CANARIA
Consejería de Igualdad y Violencia de Género



Empresa responsable:
Técnicos en Socioanálisis, S.L. (TSA)



TÉCNICOS EN SOCIOANÁLISIS S.L.

Dirección del proyecto: Juan del Río Alonso

c/ Los Ríos, 31 – 35017 Las Palmas de Gran Canaria
Tel 629 763 508
juandelrio@tsa-sl.es
www.tsa-sl.es

Diseño gráfico y maquetación: Kinewa, Ideas del país



Quiero felicitar a la Concejalía para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gáldar por la elaboración de nuestro II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2018-2022) promovido por esta área con el apoyo del Cabildo de Gran Canaria, una nueva herramienta de trabajo que viene a avanzar y a complementar el primer plan municipal aprobado en pleno en 2008.

La igualdad entre hombres y mujeres, consagrada en el artículo 14 de la Constitución, es la base de una sociedad democrática y, por tanto, configura un mandato constitucional que nos obliga a todos y todas.

Es nuestro compromiso como Administración más cercana promover políticas de Igualdad que permitan poner fin a la discriminación, la subordinación, el acoso y la violencia que sufren todas las mujeres solo por el hecho de serlo. Y lo hacemos de forma transversal y continuada para mejorar el papel social de las mujeres.

Creemos necesario contar con la colaboración activa y cómplice de la sociedad y todos y todas debemos sumarnos a esta batalla sin excusas. Como representantes municipales tenemos el deber de articular y concretar este objetivo.

La igualdad entre hombres y mujeres no es ideológica ni puede ser instrumentalizada, forma parte del núcleo de valores que articulan el corazón mismo de nuestra democracia.

Luchando por la igualdad de las mujeres lograremos el mejor futuro y el pleno desarrollo económico y social, mejoramos nuestra libertad, como personas y como sociedad, y daremos valor a nuestra democracia.

Espero y deseo que este II Plan Municipal de Igualdad, que cuenta con experiencias innovadoras y con buenas prácticas que trabajan todo el ámbito de la igualdad, llegue a toda la ciudadanía para que se pueda conocer todo el trabajo que se realiza desde el Ayuntamiento, en el ámbito de los valores igualitarios y su impacto en la población.

Enhorabuena a quienes lo han hecho posible con sus aportaciones.

Teodoro C. Sosa Monzón
Alcalde de la Ciudad de Gáldar



Este II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Gáldar (2018-2022) surge de la voluntad de facilitar el desarrollo de acciones que reduzcan las desigualdades existentes por cuestión de género en nuestro municipio. Constituye un instrumento imprescindible para abordar la política de igualdad a nivel local, a la vez que expresa el compromiso de la corporación municipal para hacer realidad el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la ciudad de Gáldar.

La Igualdad de Oportunidades significa la posibilidad de que por igual, mujeres y hombres, desarrollemos nuestras capacidades personales, tanto en el ámbito público como en el privado, de tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales asignados en función del sexo. La igualdad de oportunidades nos hace dirigir la mirada al género como construcción social e implica que analicemos, reflexionemos, y revisemos, las viejas creencias y mitos sobre los roles y estereotipos asignados a mujeres y hombres, en la sociedad y en la familia. Se trata de una postura abierta y solidaria para que tengamos las mismas oportunidades y las mismas posibilidades, un nuevo paradigma para las relaciones humanas.

Para ello, este II Plan se articula en once grandes áreas de intervención. Las dos primeras áreas son de carácter transversal, mientras que las nueve restantes serían de intervención específica, directamente relacionado al funcionamiento de nuestro Ayuntamiento. Los elementos que van a conformar cada una de las áreas temáticas son:

- 1) Los ejes estratégicos o marco de actuación en relación a un ámbito determinado. Un total de 15 ejes.
- 2) Los objetivos, que pretenden alcanzarse en relación al eje concreto. Un total de 58.
- 3) Las acciones, correspondientes a un objetivo concreto. Un total de 187.

Con este convencimiento nace este II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, impulsado desde la Concejalía para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y que ha contado con un proceso de participación social del personal técnico municipal y de las asociaciones del municipio, con un objetivo común, que la vida de las mujeres y hombres sean más justa e igualitaria, mejorando así la calidad de vida de nuestra ciudadanía.

Ana Teresa Mendoza Jiménez

**Concejala Delegada de Igualdad de Oportunidades
entre Mujeres y Hombres del Excmo. Ayuntamiento de Gáldar**

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	9
2. DIAGNÓSTICO	10
2.1. Fases en la elaboración del II Plan.....	10
2.2. Estudio estadístico.....	11
2.2.1. Marco demográfico.....	11
2.2.2. Nivel de formación	16
2.2.3. Actividad económica.....	18
2.2.4. Disponibilidad de tiempo libre	22
2.2.5. Conciliación de la vida laboral y familiar	25
2.2.6. Violencia de género.....	28
2.2.7. Servicio de prevención y atención integral a mujeres y menores víctimas de violencia de género del Ayuntamiento de Gáldar	30
3. EVALUACIÓN DEL ANTERIOR PLAN DE IGUALDAD	31
3.1. Consideraciones contextuales.....	31
3.2. Criterios de evaluación.....	32
3.3. Estructura y evaluación de síntesis del I PIOG	33
3.4. Ejecución del I PIOG	35
4. PRINCIPIOS ORIENTADORES	35
4.1. Principios de partida	35
4.2. Mainstreaming ó transversalidad: algo más que una estrategia.....	36
4.3. Fundamentos jurídicos.....	38
5. ESTRUCTURA DEL II PLAN	43
5.1. Elementos que componen el Plan	43
5.2. Planificación, intervención y programación anual.....	43
6. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA	44

7. PROGRAMACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	45
7.1. Programación anual y estrategia.....	45
7.1.1. De los objetivos generales a los objetivos operativos	45
7.1.2. La estrategia en la programación	46
7.1.3. Acciones y proyectos	46
7.1.4. La programación anual	46
7.1.5. Seguimiento	46
7.2. La evaluación	46
7.2.1. Evaluación del grado de cumplimiento.....	46
7.2.2. Evaluación de resultados del Plan	46
7.2.3. Indicadores de evaluación	46
7.3. Participación, formación y comunicación	47
8. ESTRUCTURA DEL NUEVO II PLAN	47
Eje 1. Procedimientos institucionales y administrativos	49
Eje 2. Información y sensibilización dirigidas a la ciudadanía	52
Eje 3. Conciliación vida personal y laboral.....	54
Eje 4. Violencia contra las mujeres.....	57
Eje 5. Salud Y consumo	59
Eje 6. Bienestar social, integración y solidaridad.....	61
Eje 7. Formación y trabajo	64
Eje 8. Educación	67
Eje 9. Cultura.....	69
Eje 10. WEB municipal y medios de comunicación.....	70
Eje 11. Deportes.....	71
Eje 12.Participación Ciudadana	72
Eje 13. Juventud.....	73
Eje 14. Seguridad Ciudadana.	74
Eje 15. Política urbanística	75
FUENTES CONSULTADAS	76



1. INTRODUCCIÓN

Se presenta en este documento el II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Municipio de Gáldar (en adelante II PIOG).

Este II PIOG pretende dar continuidad a las acciones emprendidas en el marco del I PIOG para impulsar el desarrollo de un municipio en la que mujeres y hombres disfruten de las mismas oportunidades en todos los ámbitos de la vida.

El Plan de Igualdad fue concebido como un instrumento de carácter no normativo, con la pretensión de impulsar acciones positivas, adoptando una serie de medidas específicas dirigidas a combatir las discriminaciones por razón de sexo y a fortalecer la presencia de las mujeres en todos los ámbitos de la vida social, consolidar el principio de transversalidad para asegurar que a cualquier acción del Ayuntamiento se sume la defensa y garantía del principio de la igualdad de oportunidades, favorecer la coordinación de la acción del Ayuntamiento con la de la iniciativa social, y contribuir a la coordinación con otras administraciones.

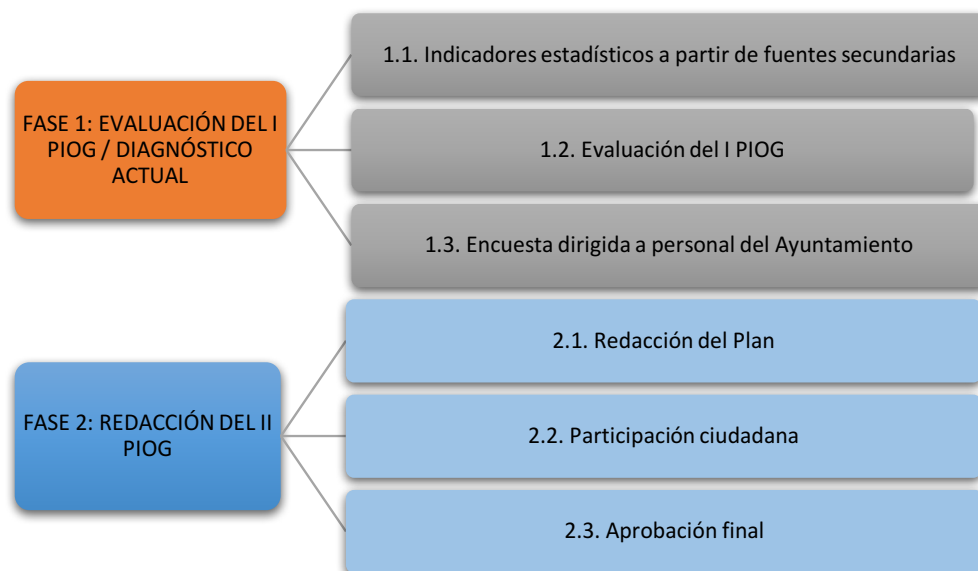
Asimismo, este nuevo II PIOG tanto en su diseño como en su desarrollo y evaluación posterior invita a la participación de la ciudadanía y agentes sociales, consiguiendo a su vez la sensibilización en materia de igualdad de las personas que participan.

2. DIAGNÓSTICO

2.1. FASES EN LA ELABORACIÓN DEL II PLAN

Para la redacción de cualquier Plan de actuación o intervención comunitaria es necesario partir de un **diagnóstico preciso** de la realidad sobre la que se quiere intervenir. En este caso hay que tener en cuenta que, en el caso específico de la Igualdad entre mujeres y hombres, estamos hablando del segundo plan, es decir, se parte de planes ya elaborados en el pasado y sobre los que se requiere llevar a cabo una evaluación precisa sobre el alcance de su aplicación práctica, su grado de cumplimiento.

La elaboración de este II PIOG se ha articulado mediante dos fases.



La Fase 1 de elaboración de este II PIOG se concretó en tres acciones, concretándose a su vez en dos informes diferenciados.

INFORME 1: LOS DATOS Y LA EVALUACIÓN

Se trata de un informe detallado sobre la evolución y estado actual de un *conjunto de indicadores estadísticos* sobre las diferentes dimensiones que describe la situación de la igualdad entre hombres y mujeres en el municipio de Gáldar.

Se ha elaborado a partir de las fuentes oficiales de información estadística, tanto de ámbito nacional, regional y municipal, e incorpora un análisis evolutivo de la situación.

Asimismo, se incorpora la “Evaluación del I Plan de Igualdad de Gáldar (2008-2012)”, a partir del documento de referencia elaborado por el propio Ayuntamiento durante el año 2017.



INFORME 2: LA OPINIÓN DE LA PLANTILLA LABORAL DEL AYUNTAMIENTO¹.

Encuesta on line a la totalidad de trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento que disponen de correo electrónico institucional.

El contenido del estudio trata sobre la percepción de la situación de igualdad en el contexto actual en diferentes ámbitos (trabajo, hogar ...), situación en la Empresa / Ayuntamiento y evaluación de políticas de igualdad aplicadas.

La Fase 2 de elaboración de este II PIOG se concretó en dos acciones, concretándose a su vez en un informe final.

Una vez llevado a cabo el diagnóstico de la fase anterior, se redactó un borrador del Plan, enviándose para “discusión” y participación al conjunto de unidades administrativas del Ayuntamiento de Gáldar, unidades o áreas implicadas directa o indirectamente en la ejecución futura del Plan.

Una vez incorporadas las sugerencias o cambios propuestos por los respondientes de las unidades municipales, se elaboró un nuevo documento preliminar, el cual se envió a su vez a diferentes representantes de organizaciones civiles ubicadas en el municipio galdense, solicitándoles sugerencias, propuestas o comentarios.

Se finaliza esta fase con la redacción de Informe final o Informe número 3 y la aprobación por unanimidad en el pleno municipal del 26 de abril de 2018:

Informe 3: Criterios orientadores y planificación. Estructura del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Gáldar.

En este informe se recoge explícitamente el nuevo II PIOG, comenzando con los principios orientadores y aspectos jurídicos que lo sustentan. A continuación, se concreta la estructura organizativa y de planificación necesarias para la correcta ejecución del Plan; para finalizar con la estructura y contenido este nuevo Plan de Igualdad (áreas, ejes, objetivo y acciones).

1. Consultar informe en el siguiente enlace:
<https://www.galdar.es/wp-content/uploads/2018/05/Informe-2-La-opini%C3%B3n-de-los-trabajadores-PIOG2018.pdf>

2.2. ESTUDIO ESTADÍSTICO²

2.2.1. MARCO DEMOGRÁFICO

En Canarias, y desde principio de la década de los 90 del siglo pasado, se ha experimentado un intenso crecimiento demográfico, motivado fundamentalmente por un rápido incremento de la inmigración, transformándose en espacio de atracción de personas procedentes tanto de la Península como del extranjero, en paralelo al boom del tandem construcción- turismo. El ritmo de crecimiento presenta dos etapas claramente diferenciadas, la primera desde 2000 hasta 2008 (comienzo de la Crisis), periodo con aumentos de más del 2,2% interanual. En una segunda, siguen varios años con saldos positivos, aunque con incrementos de menor intensidad, entorno al 0,7%, así a hasta el 2012, año en que comienza a invertirse la situación: empiezan a aparecer indicadores negativos, tímidos, pero de pérdida de población.

En este sentido cuando hablamos de la evolución del municipio de Gáldar, se dibuja una línea de tendencia diferente, bastante estable. De hecho, en estos últimos años sólo ha crecido un 9,0% (frente al 22,4% del crecimiento regional o el 14,4% insular), es decir, poco más de 2.000 personas en más de una década. El último dato censal, de 2016 arroja un tímido crecimiento de 0,25%, y a lo largo de los últimos 15 años ha registrado un crecimiento medio anual de solo un 0,5% (frente al 2,2% de Canarias).

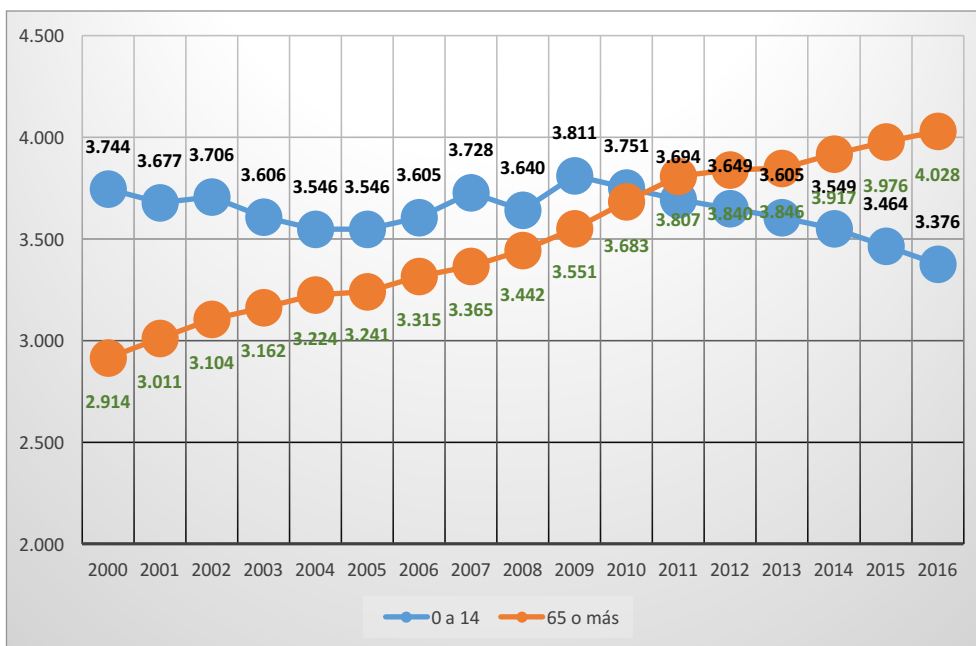
Tendencia al envejecimiento

Uno de los retos más importantes a los que se enfrentan las sociedades occidentales en los próximos años es el paulatino proceso de envejecimientos de la población al que se asiste.

2. Este apartado es una síntesis del documento “Informe 1: Los datos y la evaluación. Informe detallado sobre la igualdad entre mujeres y hombres en el municipio de Gáldar.” Se puede consultar en: <https://www.galdar.es/wp-content/uploads/2018/05/Informe-1-Los-datos-y-la-evaluaci%C3%B3n-PIOG2018.pdf>



GÁLDAR: POBLACIÓN DE 0 A 14 AÑOS Y DE 65 Y MÁS, 2000-2016



Fuente: ISTAC, Padrón de Habitantes. Elaboración propia.

Como se observa en el gráfico anterior vemos que, a principios del siglo XXI, en Gáldar había 1,28 habitantes menores de 15 años por cada persona de 65 y más, ahora, con datos de 2016, la situación se ha invertido completamente, ahora son 1,19 personas de 65 y más por cada juvenil de menos de 15 años.

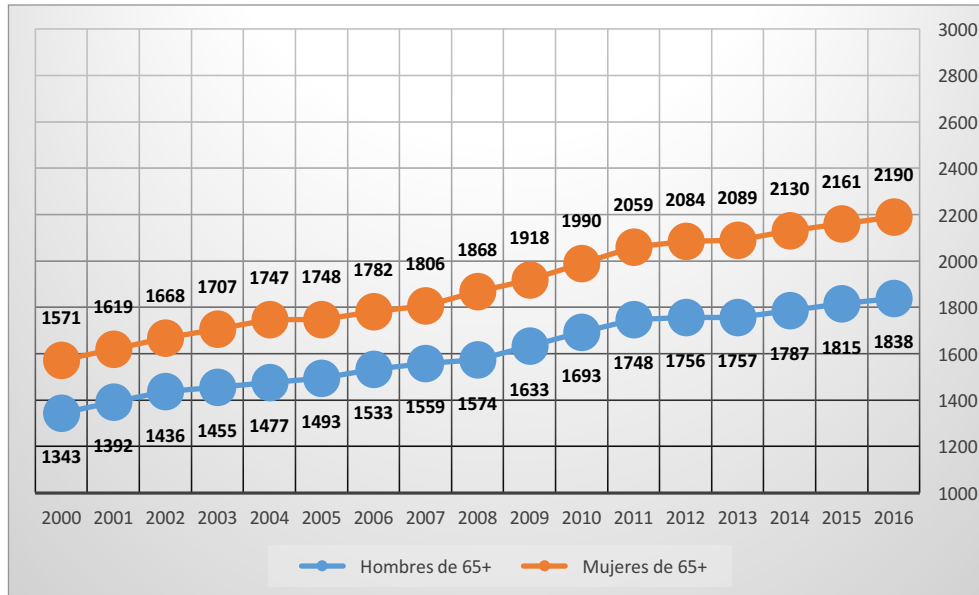
Longevidad femenina

Otra constante de la Demografía occidental, es que las mujeres en general tienen una ligera mayor esperanza de vida que los hombres, son más longevas.

Si tomamos como referencia la población de Gáldar de 65 y más años se observa una proporción de 1,2 mujeres por cada hombre, situación que se ha reproducido en todos estos años (el último dato 2016 es de 2.190 mujeres de 65 y más años frente a 1.838 hombres).



GÁLDAR: POBLACIÓN DE 65 Y MÁS AÑOS SEGÚN SEXO, 2000-2016



Fuente: ISTAC, Padrón de Habitantes. Elaboración propia.

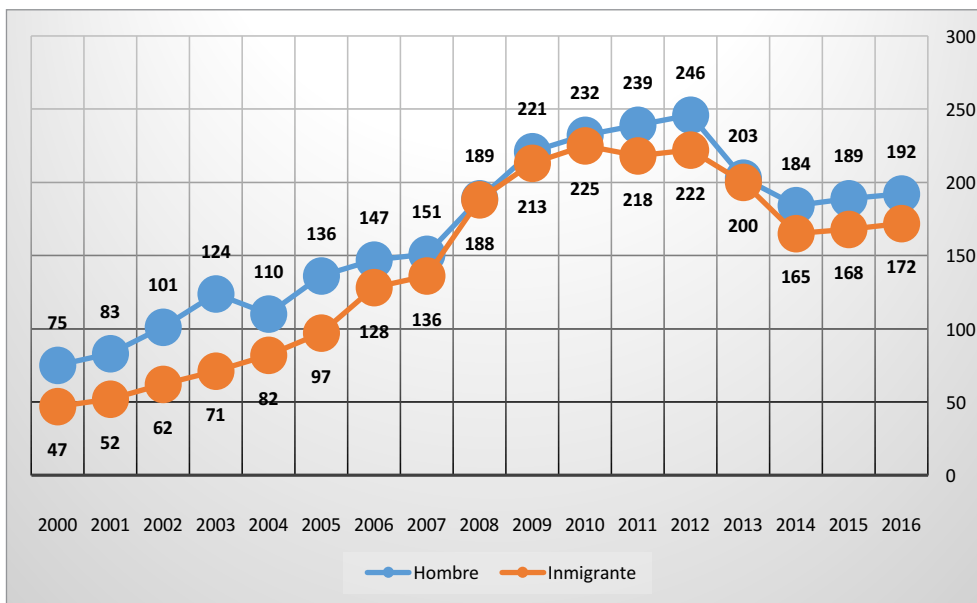
Aumento de la Inmigración

El crecimiento demográfico de Canarias en su conjunto se explica en gran medida por la explosión inmigratoria experimentada en los últimos 15-20 años, este fenómeno está vinculado principalmente a islas y municipios con actividad turística. Se ha experimentado un incremento del 147% entre 2001 a 2015 (de 150.695 personas a 372.342 al final del periodo).

En el municipio de Gáldar, con una escasa actividad turística, este crecimiento durante los últimos 15 años también ha sido espectacular en términos relativos, con un incremento del 213% en 15 años, un aumento nada despreciable, pues las personas inmigrantes extranjeras se han triplicado.

Durante el periodo de análisis siempre ha existido un ligero mayor número de hombres inmigrantes que de mujeres si tomamos los datos sin diferencias de origen, sobre el total de población extranjera.

POBLACIÓN EXTRANJERA DE GÁLDAR, SEGÚN SEXO, 2000-2016

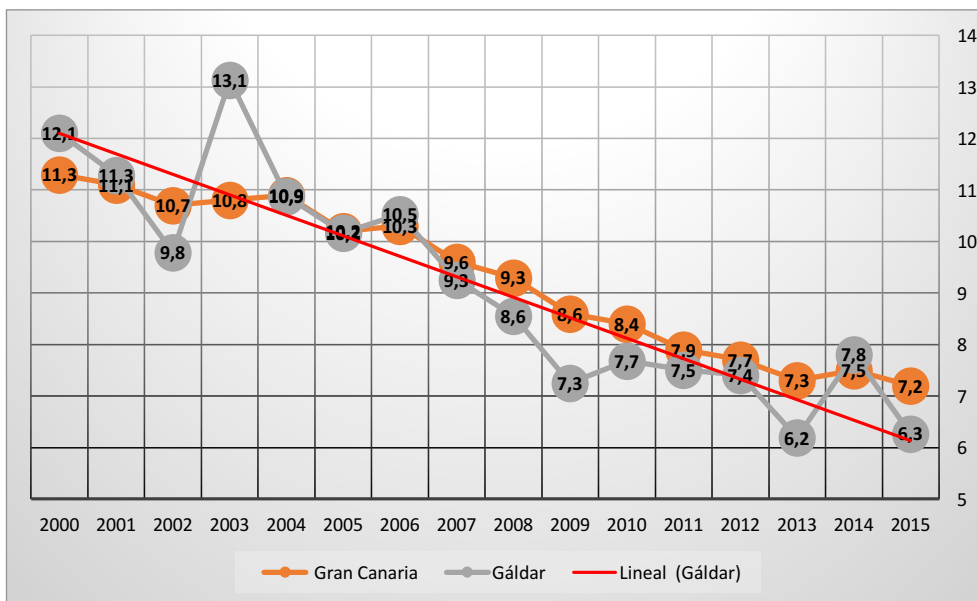


Fuente: ISTAC, Padrón de Habitantes. Elaboración propia.

Descenso de la natalidad

En términos absolutos, en Canarias y desde el año 1999 han nacido al año un promedio de 18.900 niños y niñas. En Gran Canaria, han sido unos 7.700 nacimientos anuales, mientras que en el municipio de Gáldar serían unos 217.

TASA BRUTA DE NATALIDAD, GRAN CANARIA Y GÁLDAR, 2000-2015



Fuente: ISTAC, a partir de datos del INE. Elaboración propia.



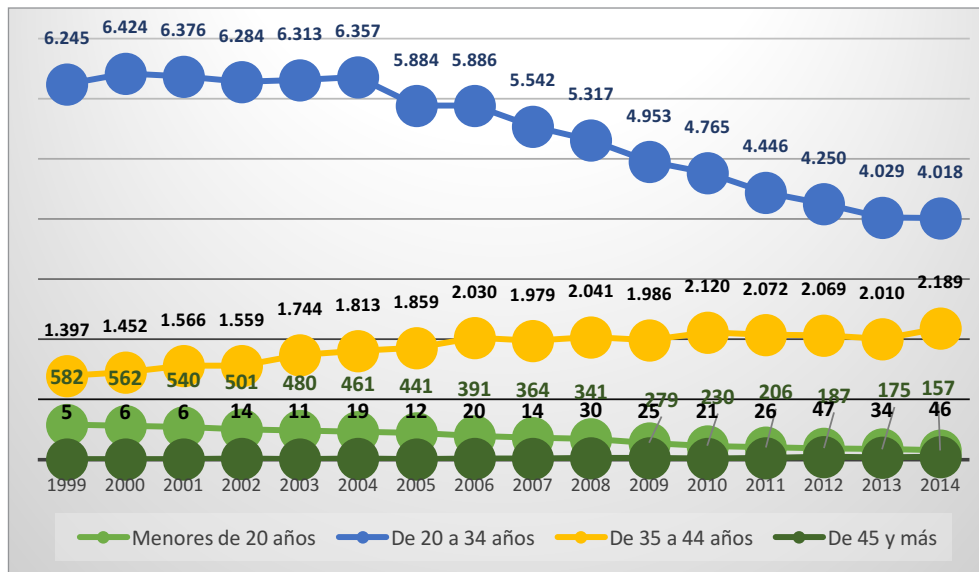
Canarias ha pasado de ser una de las Comunidades Autónomas más dinámicas respecto a la natalidad a registrar una de las tasas de natalidad más bajas del Estado español. Si nos limitamos a la situación de Gran Canaria y Gáldar y a la historia reciente, desde 2000 y hasta el año 2016, las tasas de natalidad de Gran Canaria y Gáldar son muy similares, en torno a 11 nacimientos por cada 1.000 habitantes.

A partir de 2008, y como efecto directo de la Crisis, comienzan a reducirse las tasas de natalidad, la línea de tendencia se convierte en negativa, acabando el periodo con la tasa de natalidad más baja de la historia reciente, con un 7,2 en el caso de Gran Canaria (en 2000 era del 11,3) y con un 6,3 en el caso de Gáldar (en 2000 era de 12,1, es decir, se ha reducido la mitad).

Perfil de las madres

La evolución reciente de la natalidad en España y Canarias en su conjunto no solo se ha caracterizado por una tendencia decreciente de las tasas brutas de la natalidad, sino por un incremento paulatino de la edad de las madres actuales. Nacen pocos niños y niñas, y además se retrasa la edad en que se tiene el primer hijo o hija.

NACIMIENTOS SEGÚN EDAD DE LAS MADRES, GRAN CANARIA, 1999-2014



Fuente: ISTAC, a partir de datos del INE. Elaboración propia.

Desde el punto de vista biológico, el periodo ideal para llevar a cabo la gestación es el de los 20-35 años, de hecho, la mayoría de los nacimientos son de madres de estas edades. Con el paso del tiempo se ha producido un aumento de peso de madres mayores, de 35-44 años, las cuales, aunque siendo mayoritarias las madres de menor edad, alcanzan prácticamente 3 de cada 10 nacimientos en 2014 (en 1999 era menos de 2 de cada 10).

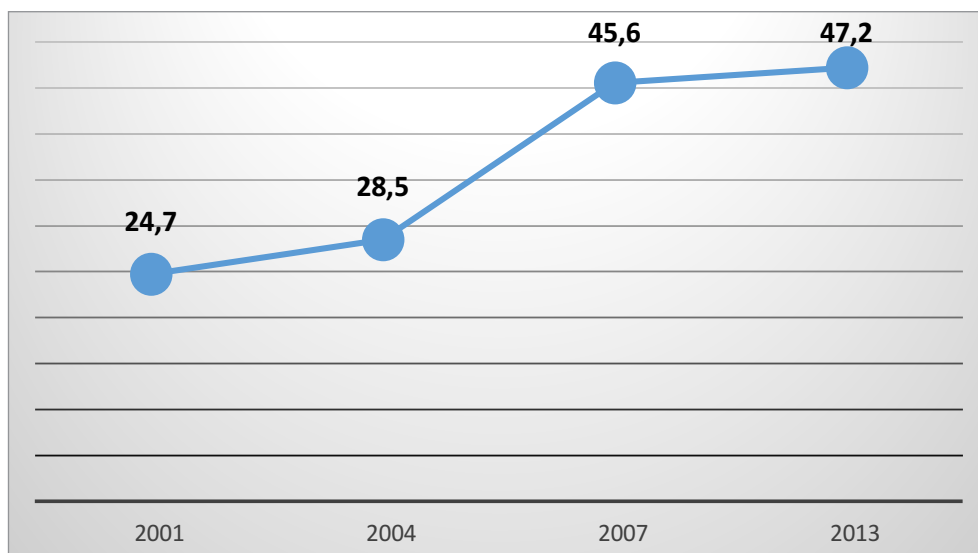
Los hogares

La disminución paulatina en el número de nacimientos provoca, entre otras cosas, una reducción del tamaño medio de los hogares. A esto hay que añadirle la cada vez mayor presencia de hogares unipersonales, los formados por un número cre-

ciente de viviendas de mujeres mayores, viudas en su mayoría, pero también de personas jóvenes de ambos sexos que retrasan cualquier proyecto de vida en pareja o situaciones de ruptura (divorcios, separaciones) de parejas anteriores.

Si bien es cierto que el número y proporción de hogares formado por madres solas con hijos e hijas se ha mantenido estable, llama la atención el aumento considerable de los hogares en donde la mujer es la persona principal, es decir, la que aporta la fuente de ingresos más importantes del hogar. Se ha pasado del 24,7% en el año 2001, a más del 47% (casi se duplica) en el 2013.

HOGARES CON MUJERES COMO PERSONA PRINCIPAL, GRAN CANARIA, 2001-2013 (PORCENTAJES)



Fuente: ISTAC, Encuestas de Condiciones Sociales. Elaboración propia.

Se observan grandes diferencias respecto a la fuente de ingresos de la persona principal según el sexo. En el caso de los hombres hasta el 63% de los ingresos proceden del trabajo o actividad económica o propiedades, mientras que entre las mujeres este porcentaje se reduce al 56,5%. El origen de los ingresos del resto de hogares procede bien de transferencias sociales (pensiones, ayudas) o entre hogares. Estos datos explican en parte las diferencias de ingresos según sea el sexo de la persona principal, mayor poder adquisitivo cuando son hombres.

2.2.2. EL NIVEL DE FORMACIÓN

Las mujeres en su conjunto están algo más cualificadas desde el punto de vista de la educación formal que los hombres, aunque ello no se traduce en mayores ventajas en el mercado laboral.

En todos los niveles de formación ofertada en el Municipio se asiste a una constante pérdida de alumnado durante los últimos 4 cursos académicos, salvo en el caso de la Formación Profesional Básica, oferta formativa minoritaria, pero de constante crecimiento en el pequeño periodo analizado (2014-2017).



En el ámbito de la educación infantil o guarderías, se registra un promedio de 650 niños y niñas matriculados en los centros públicos de educación. No hay diferencias importantes entre niños o niñas (ligero predominio masculino como resultado de un mayor volumen de nacimientos de niños en comparación a las niñas).

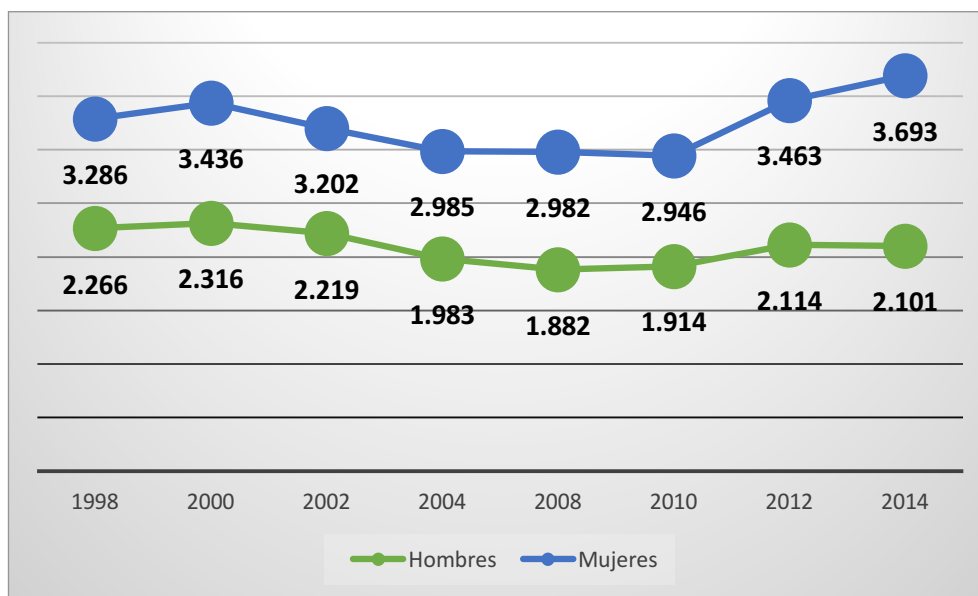
En el caso de la Educación Primaria, también describe una tendencia decreciente del número de matriculaciones, aunque con un ritmo menos acusado que en el caso anterior. En este nivel, y fruto de las peculiaridades de los nacimientos en Gáldar, también se registra mayor proporción masculina.

En Educación Secundaria Obligatoria, la evolución reciente también describe una ligera tendencia decreciente del número de matriculaciones, aunque mucho más estable a lo descrito en los anteriores niveles educativos (un promedio 950 entre alumnos y alumnas). También en este nivel se registra una tenue mayor proporción masculina.

En Bachiller se asiste a una pérdida de alumnado a partir del curso 2016-2017 (aunque también es cierto que en paralelo han aumentado las matriculaciones de FP), y las diferencias entre hombres y mujeres son prácticamente inexistentes, describiéndose la situación más paritaria de todos los niveles educativos.

Con respecto a los estudios universitarios, en general se observa un mayor número de mujeres que finalizan los estudios universitarios que de hombres, así, y desde el principio del periodo de análisis, resulta una relación de 1,6 mujeres por cada hombre, de promedio. Existe, de hecho, una feminización de las titulaciones universitarias, entre las cuales, y salvo las Ingenierías (15% del alumnado), la proporción es francamente desequilibrada.

ALUMNADO QUE TERMINÓ ESTUDIOS DE GRADO Y DE 1ER Y II CICLO EN CANARIAS SEGÚN SEXO Y AÑOS.



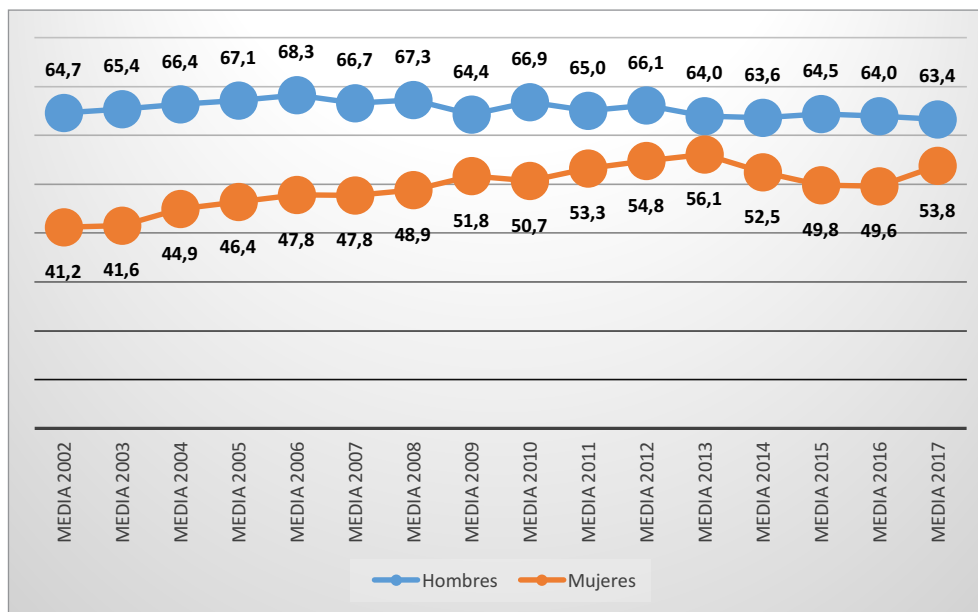
Fuente: ISTAC, a partir de datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deportes. Instituto Nacional de Estadística (INE) para años anteriores a 2012. Elaboración propia

2.2.3. ACTIVIDAD ECONÓMICA

Según datos de la EPA correspondientes al cuarto trimestre de 2017, en Canarias hasta un 60,9% de la población de 16 y más años era activa, frente a un 39,1% de inactiva. En este contexto vemos claramente cómo el nivel de actividad es superior en el segmento masculino, 65,6% frente al 56,4% de las mujeres, lo cual se explica en gran medida por la existencia de mayor proporción de estudiantes entre las mujeres, por el mayor número de mujeres en edad de jubilación (mayor esperanza de vida) y, sobre todo, por la tradicional dedicación exclusiva de las mujeres a las tareas del hogar, sin remuneración, lo que las hace no demandar trabajo en el mercado laboral.

Sin embargo, la evolución de la población activa ha sido más intensa entre las mujeres. Los hombres han mantenido estable la actividad, aunque al final del periodo se ha reducido ligeramente, del 66,1% en el 2012 al 63,4% en 2016; mientras que entre las mujeres, al contrario, ha ido creciendo regularmente, del 41,2% al principio de periodo al 53,8% actual.

COMARCA NORESTE: TASA DE ACTIVIDAD SEGÚN SEXO Y AÑOS, 2002-2016



Fuente: ISTAC a partir de datos del INE, Encuesta de Población Activa (EPA), Elaboración propia.

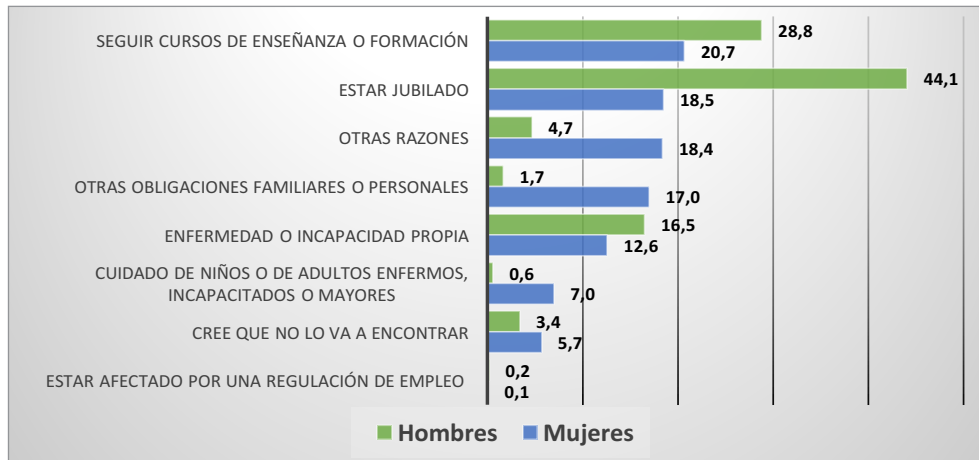
La inactividad

Se producen unos mayores niveles de inactividad laboral entre las mujeres en general, con más de 10 puntos porcentuales de diferencia respecto a los hombres.

En general y como sería evidente, la razón principal de ser inactivo/a es el estar jubilado o jubilada, seguido de los estudios, las obligaciones familiares y el tener una enfermedad o discapacidad. Cinco de cada diez mujeres inactivas lo son por estar jubiladas y/o por ser las responsables de las obligaciones familiares (exclusiva de ellas a tenor de los datos), mientras que entre los hombres 5 de cada 10 son sólo por la jubilación. Además, cuando el motivo de la inactividad es el cuidado de hijos, hijas, personas adultas enfermas o discapacitadas, situación que afecta hasta el 7,0% de las mujeres inactivas, cuando entre los hombres sólo incide en un insignificante 0,6%.



ESPAÑA: PERSONAS INACTIVAS SEGÚN RAZONES DE LA INACTIVIDAD, 2014 (%)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE), EPA, 2014. Elaboración propia.

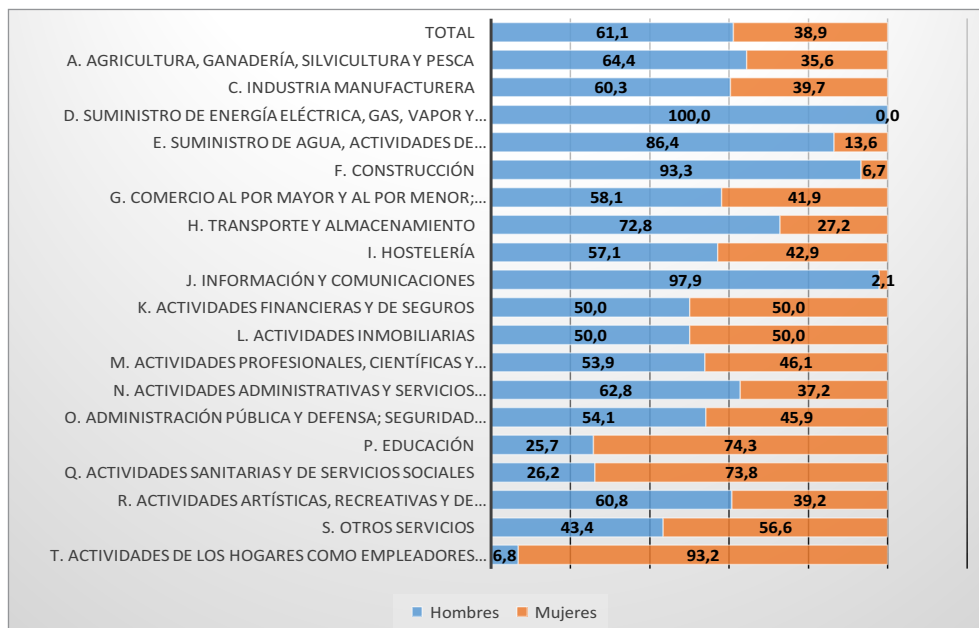
Características del Empleo:

Sectores de actividad

La primera singularidad destacable de Gáldar es el mayor peso del sector primario, muy por encima de lo que ocurre en el resto de Canarias. Asimismo, también se observa grandes diferencias entre la proporción de personas afiliadas en el sector industrial, hasta el 13,2% en Gáldar (industria manufacturera), frente a solo el 5,4% en Gran Canaria.

Por contra, en Gáldar el peso del sector de los servicios en general reduce considerablemente los porcentajes comparativamente (del 43,1% de resto de servicios en Gran Canaria al 25,1% de Gáldar; o del 14,8% de la hostelería al 6,7%).

GÁLDAR: AFILIACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD, 2017



Fuente: ISTAC, a partir de datos de la Tesorería General de la Seguridad Social e Instituto Social de la Marina, 4Tr 2017. Elaboración propia.



Según el sexo, y siguiendo las estadísticas de afiliaciones de la seguridad social, se observa una ligera mayoría de hombres sobre el total de afiliaciones (61% frente al 39% de mujeres).

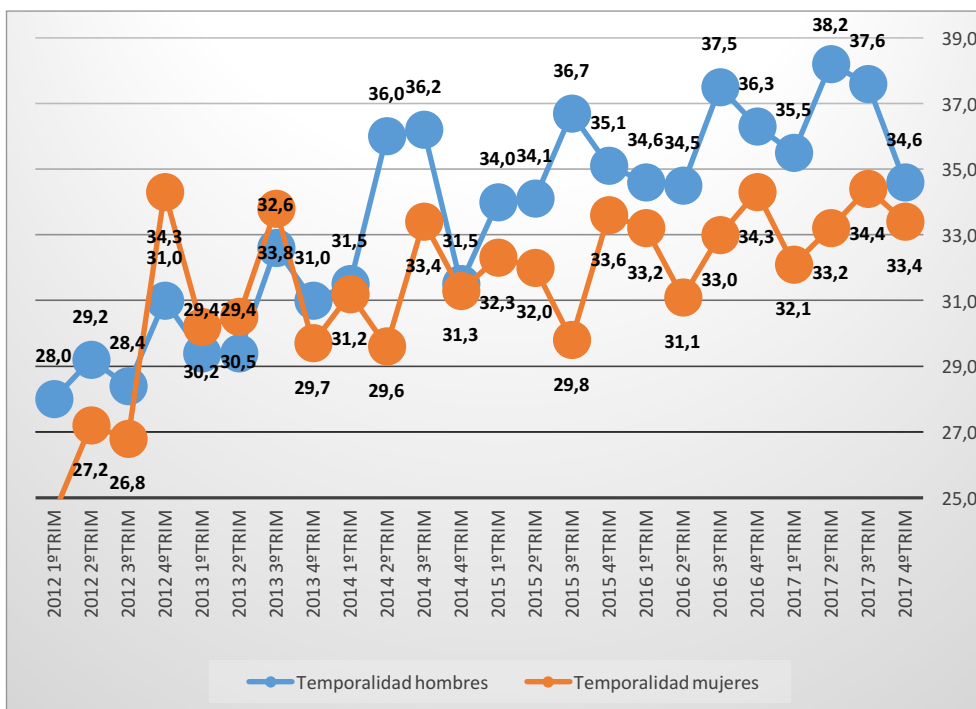
Por otro lado, se detectan ciertos ámbitos de actividad claramente “masculinizados” (mayoría de hombres) y otros claramente “feminizados”. Subsectores de claro predominio masculino serían la industria y construcción (sobre todo este último) y de predominio femenino serían la educación y actividades sanitarias.

La temporalidad laboral

En Gáldar, y según las estadísticas a la afiliación a la seguridad social, arroja un indicador de temporalidad muy similar al que arroja la EPA a nivel de Canarias, específicamente un 34,1% de contratos temporales (32,6% en Canarias según la EPA). Por otro lado, mencionar que, entre los sectores económicos ofertantes de empleo en Gáldar, el que mayor temporalidad registra es el de la Construcción, y el que menos el de la Agricultura.

Ahora bien, si analizamos los datos según el sexo de personas asalariadas del conjunto de Canarias se observa claramente que la temporalidad también presenta mayor incidencia entre las mujeres asalariadas, con diferencias porcentuales en torno a los 4-6 puntos durante todo el periodo (2012-2017). Ahora bien, cuando nos centramos en Gáldar (ver gráfico siguiente), la situación se invierte, es decir, se registra una mayor temporalidad entre los hombres, lo cual se explica por el mayor peso relativo que tiene el sector de la Construcción en el Municipio, sector económico claramente masculinizado y de mayor temporalidad.

GÁLDAR: AFILIACIONES SEGÚN SECTOR Y TIPO DE CONTRATO, 2012-2017



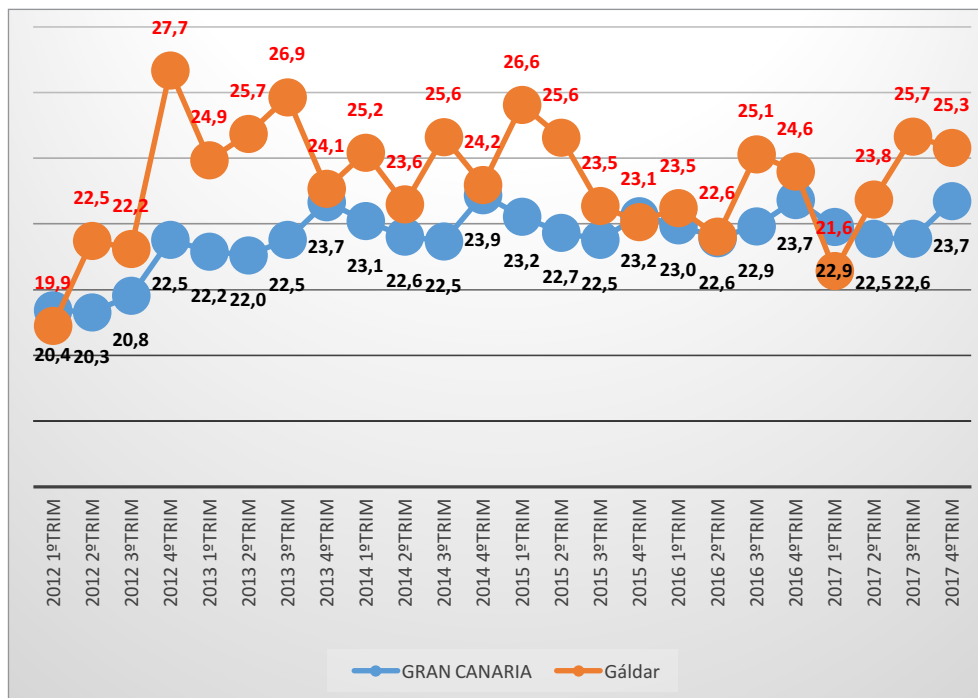
Fuente: ISTAC, a partir de datos de la Tesorería General de la Seguridad Social e Instituto Social de la Marina, 4Tr 2017. Elaboración propia.



La jornada laboral

Una de las características de la evolución reciente del mercado laboral en España en general y en Canarias en particular, es la progresiva pauperización de las condiciones contractuales o pérdida de calidad en el empleo. En Gáldar los datos ilustran una ligera mayor precarización laboral en este sentido, con una tasa de empleos a media jornada, siempre superiores a la media insular.

POBLACIÓN ASALARIADA CON CONTRATO A MEDIA JORNADA, GRAN CANARIA Y GÁLDAR, 2012-2017



Fuente: ISTAC, a partir de datos de la Tesorería General de la Seguridad Social e Instituto Social de la Marina, 4Tr 2017. Elaboración propia.

Ahora, la incidencia según el sexo ha sido diferente. En primer lugar, podemos decir que tradicionalmente siempre las mujeres han sido las que presentaban los mayores porcentajes de jornadas parciales, en directa relación, entre otras cosas, a la mayor dedicación a otras actividades no lucrativas, el hogar, el cuidado de hijos e hijas o de familia enferma/ dependiente.

En Gáldar los datos describen una situación muy similar a la realidad insular, aunque con una ligera mayor proporción de contratos temporales entre las mujeres, aunque con distancias respecto a los hombres muy similares. En el 4º trimestre de 2017, en Gáldar, entre las mujeres este indicador alcanzaba el 33,9% (un poco más de la tercera parte de los contratos de mujeres galdenses), y entre los hombres queda fijado en el 19,1%, una distancia de 14,8 puntos.

Los Ingresos Económicos: Brecha Salarial

La brecha salarial entre mujeres y hombres habla de una mayor distancia o brecha entre mujeres y hombres en el caso de la totalidad de España (en torno a 6.100 euros, una brecha alrededor del 23%; y menor desigualdad en Canarias (en torno a 3.000 euros, es decir una brecha del 15% aproximado).



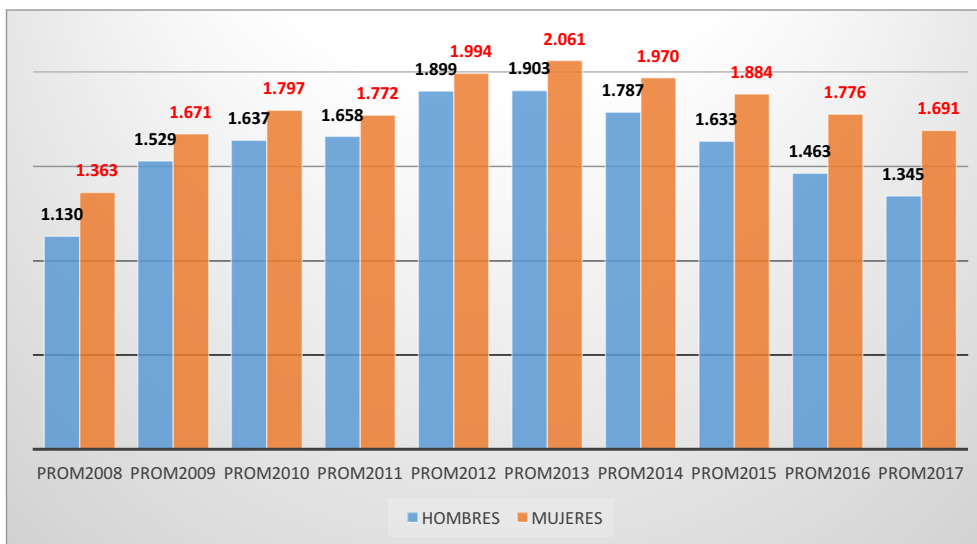
Otro indicador irrefutable de las diferencias de ingresos económicos entre mujeres y hombres lo encontramos en las cuantías de las pensiones. Por término medio las pensiones de las mujeres giran en torno al 67% de la pensión media de un hombre, distancia aún mayor a lo observado con los salarios (una brecha del 33%).

El desempleo

Si nos atenemos a las cifras de paro registrado en la Oficinas de Empleo del municipio de Gáldar, la evolución descrita dibuja claramente el proceso de destrucción de empleo acaecida durante estos últimos 10 años de crisis económica. Se parte de un total de 2.493 desempleados y desempleadas registradas durante 2008, a partir del cual se producen incrementos continuos en el número de registros hasta finales de 2013, un ritmo de 10% de media anual (se alcanza un máximo de 3.963, es decir, 1.470 personas más que al principio del periodo, un 59% más en solo 5 años).

Las diferencias de género vuelven a ser palpables, con una situación clara de desigualdad. Se observa de manera nítida como la incidencia del paro siempre es superior entre las mujeres. Si nos centramos exclusivamente en los datos aportados por las estadísticas de Paro en Gáldar, vemos como el número de mujeres demandantes de empleo supera siempre al de hombres, una media de 1,13 mujeres por cada hombre durante el periodo completo.

PARO REGISTRADO EN EL MUNICIPIO DE GÁLDAR, SEGÚN SEXO, 2008-2017



Fuente: INE, Paro registrado 2008-2017. Elaboración propia.

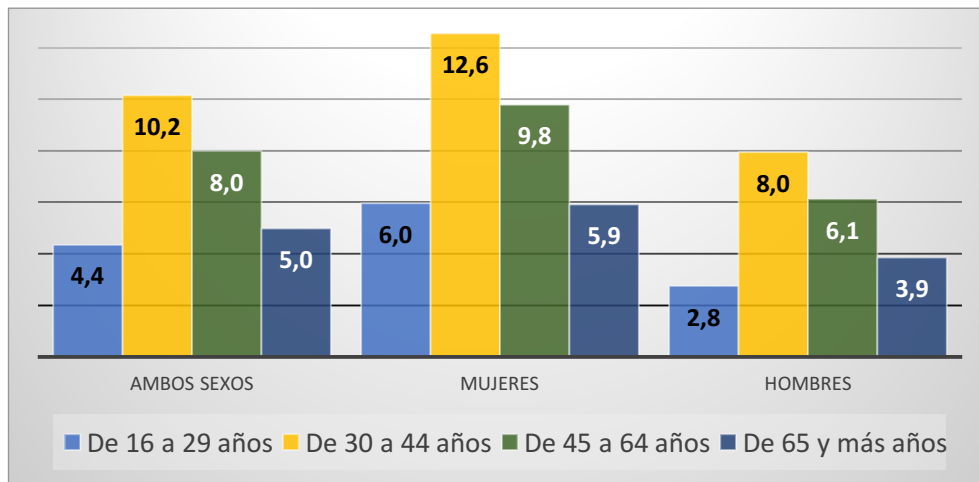
2.2.4. DISPONIBILIDAD DE TIEMPO LIBRE

La primera diferencia entre mujeres y hombres en la vida cotidiana la encontramos en la disponibilidad de tiempo libre, para salir con amigos y amigas, para ver la TV, para leer, para ir a un espectáculo cultural, etc. Las mujeres, además de trabajar, son las responsables máximas de la gestión del hogar, con lo que supone de dedicación temporal.



Se observan repetidamente diferencias de disponibilidad de tiempo libre entre sexos, en todas las franjas de edad, siempre con una menor disponibilidad entre las mujeres, sean estudiantes, trabajadoras, madres o jubiladas.

POBLACIÓN DE 16 Y MÁS AÑOS SEGÚN TIEMPO LIBRE DEL QUE DISPONE AL DÍA, SEXOS Y GRUPOS DE EDAD, CANARIAS. 2013 (% NO DISPONE DE TIEMPO LIBRE)

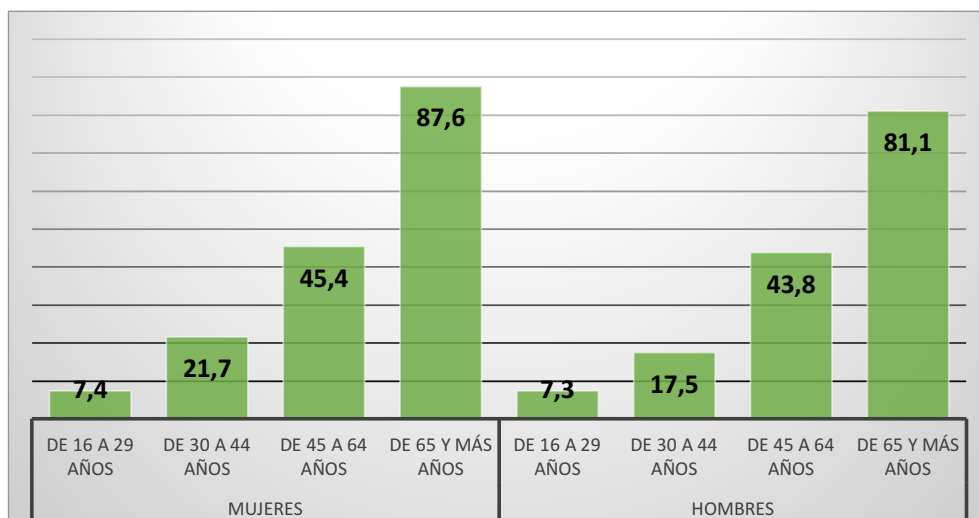


Fuente: ISTAC, Encuesta de Condiciones de Vida de Canarias, 2013. Elaboración propia.

Uso de Internet: ¿Brecha Digital?

La brecha digital se localiza fundamentalmente entre las personas de 65 y más años, con un poco más del 80% de analfabetismo digital en el 2013, ligeramente mayor entre las mujeres de esta edad (87,6% en contra del 81,1% de los hombres).

USO DE INTERNET: % NUNCA, POR SEXOS Y GRUPO DE EDAD, CANARIAS, 2013



Fuente: ISTAC, Encuesta de Condiciones de Vida de Canarias, 2013. Elaboración propia.

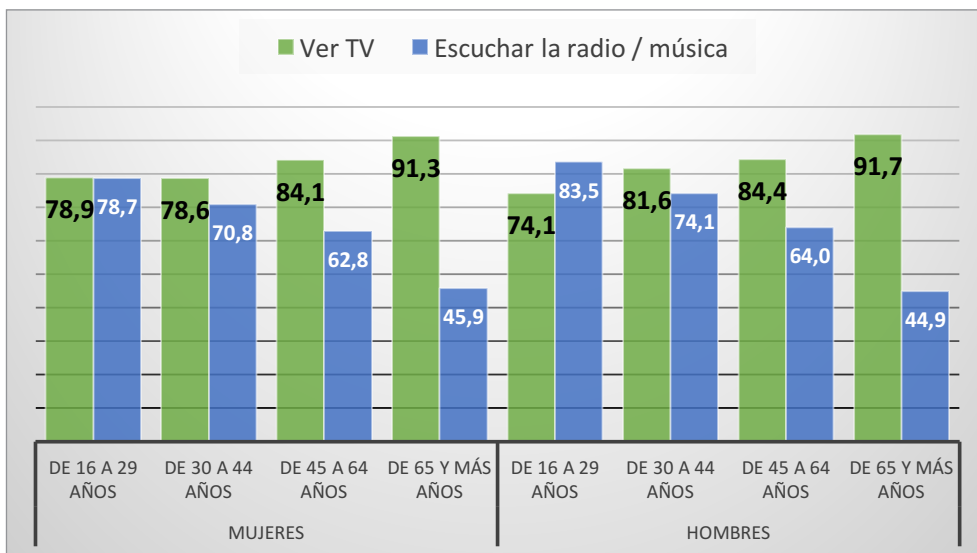


Consumo de Medios de Comunicación

El consumo de medios de comunicación, tanto la radio como la TV, no presentan diferencias de género significativas.

Tanto en hombres como en mujeres el consumo de radio se acentúa entre los 16 y 29 años (probablemente radios de carácter musical mayormente) con un consumo diario del 80% aproximado (ligeramente superior entre los hombres jóvenes), descendiendo paulatinamente al aumentar la edad, hasta alcanzar el 45% de seguimiento diario entre los mayores de 65 años.

CONSUMO DE TV Y RADIO: % DIARIAMENTE, POR SEXOS Y GRUPOS DE EDAD, CANARIAS, 2013



Fuente: ISTAC, Encuesta de Condiciones de Vida de Canarias, 2013. Elaboración propia.

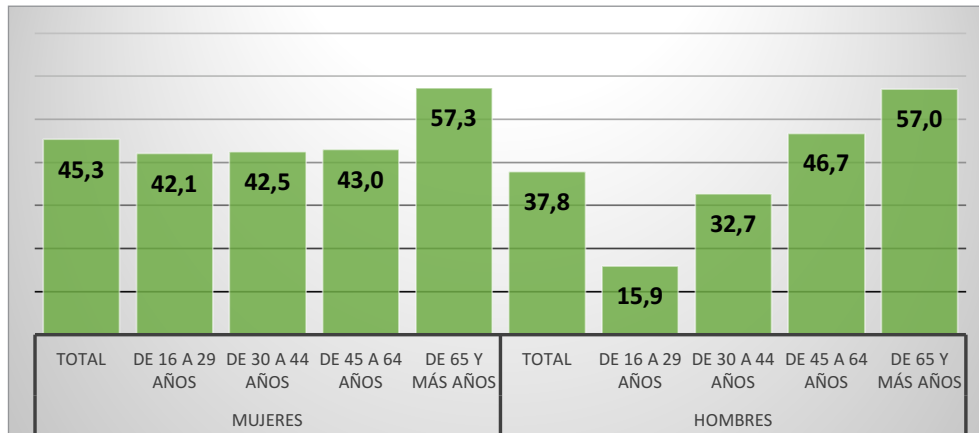
Actividad Deportiva

El practicar un deporte de forma regular es una actividad extendida entre más del 50% de la población de 16 y más años de Canarias. Hasta un 45% practica algún deporte por lo menos 2 veces a la semana, que unido al colectivo “deportistas de fin de semana”, alcanzan la mitad de la población. La práctica deportiva sigue siendo una actividad de carácter predominantemente masculina, incluso entre las nuevas generaciones. Las mujeres jóvenes (y no tan jóvenes) practican deporte en menor medida que los hombres, lo cual no significa necesariamente que sean más sedentarias, sino que responde a una diferenciación de motivación, actitudes y de acceso.

En el lado contrario, hasta un 41,6% de la población se podría considerar como “sedentaria”, entendiendo como aquellas personas que no practican ningún deporte. El grado de sedentarismo es más elevado entre las mujeres, 45,3% frente al 37,8% de hombres, situación que se reproduce en todas las edades sin excepción, incluso entre segmentos en edad escolar. No obstante, se registran datos evolutivos muy positivos, con disminución progresiva en los indicadores de sedentarismo durante la última década, extensible a todas las edades y sexos.



POBLACIÓN SEDENTARIA, SEGÚN SEXO Y EDAD, CANARIAS, 2013



Fuente: ISTAC, Encuesta de Condiciones de Vida de Canarias, 2013. Elaboración propia.

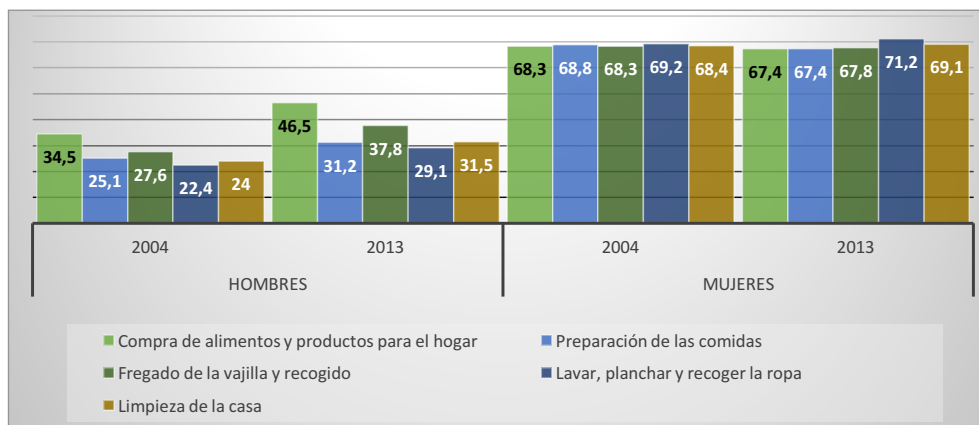
2.2.5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

La Gestión del Hogar

Ha aumentado tenuemente en general la actitud colaboradora de los hombres en la gestión del hogar, aunque queda mucho camino por recorrer para alcanzarse una situación de igualdad real.

Si en 2004 un promedio del 27% de los hombres de 16 años o más colaboraban en alguna de las tareas del hogar de forma regular, una vez pasado un poco menos de una década, en 2014, esta proporción se eleva hasta el 35%. En cambio, entre las mujeres las variaciones son mínimas pues prácticamente el 70% son las que ejercen de forma regular la gestión del hogar, en todos los periodos y en todas las tareas.

PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN EN TAREAS DEL HOGAR MUCHAS VECES + SIEMPRE, POR SEXOS Y AÑOS, CANARIAS, AÑOS 2004 Y 2013



Fuente: ISTAC, Encuesta de Condiciones de Vida de Canarias, 2004, 2013. Elaboración propia.

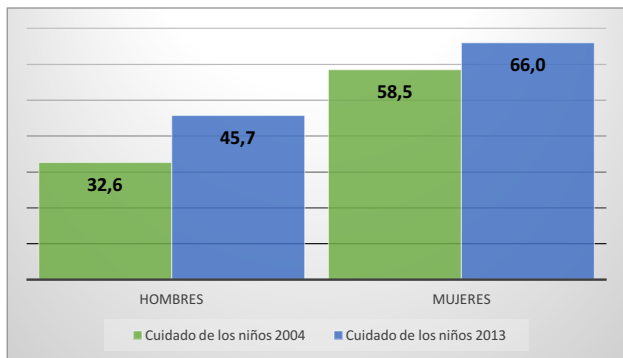


La Crianza de Menores y el Cuidado de las Personas Mayores

La cuestión de la crianza de los y las menores y el cuidado de las personas mayores es primordial en las relaciones entre mujeres y hombres, la tradicional feminización de estas actividades son la causa fundamental de las dificultades de conciliación laboral, por los efectos que tiene sobre el acceso y promoción en el mercado laboral de las protagonistas.

Cuando hablamos del cuidado de los niños y niñas, las mujeres, las madres, son las máximas responsables de la crianza en el 66% de las respuestas (la mayoría de las veces y siempre). A partir del análisis longitudinal de las respuestas obtenidas en las Encuestas de Calidad de Vida, se detecta un aumento de la dedicación regular, sobre todo entre los hombres, del 32,6% al 45,7%, lo que ilustra cierta mejora a la hora de compartir las responsabilidades de la crianza de los hijos e hijas.

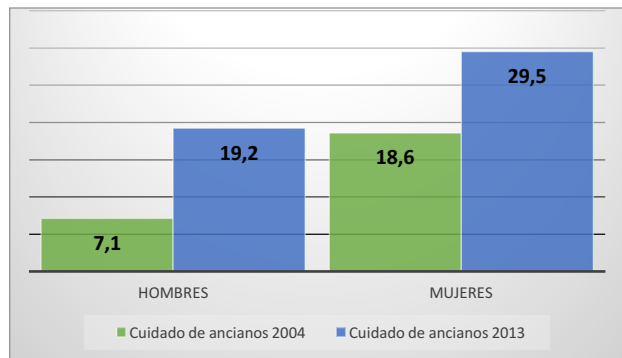
**CUIDADO DE LOS HIJOS E HIJAS:
% LA MAYORÍA DE LAS VECES + SIEMPRE,
POR SEXOS Y AÑOS, CANARIAS,
AÑOS 2004 Y 2013**



Fuente: ISTAC, Encuesta de Condiciones de Vida de Canarias, 2004, 2013. Elaboración propia.

En el caso del cuidado de ancianos o ancianas, el panorama es igual de asimétrico. Si en los hombres y con datos de 2013, hasta un 19,2% afirmaba estar cuidando a una persona mayor de forma regular, en paralelo, entre las mujeres este porcentaje se ampliaba al 29,5% (3 de cada 10 mujeres).

**CUIDADO DE LOS Y LAS MAYORES:
% LA MAYORÍA DE LAS VECES + SIEMPRE,
POR SEXOS Y AÑOS, CANARIAS,
AÑOS 2004 Y 2013**



Fuente: ISTAC, Encuesta de Condiciones de Vida de Canarias, 2004, 2013. Elaboración propia.

Las Excedencias Laborales por Cuidado de Hijos, Hijas y Familiares

La desproporción hombres/ mujeres es de 1 a 9 en el caso de los cuidados de hijos e hijas. En el año 2014 del total de excedencias tramitadas, el 87,4% lo hicieron mujeres, aunque en 2005 era aún mayor, el 92,6%. Los hombres registran un tímido aumento, del 7,4% al principio del periodo hasta el 12,6% diez años más tarde.



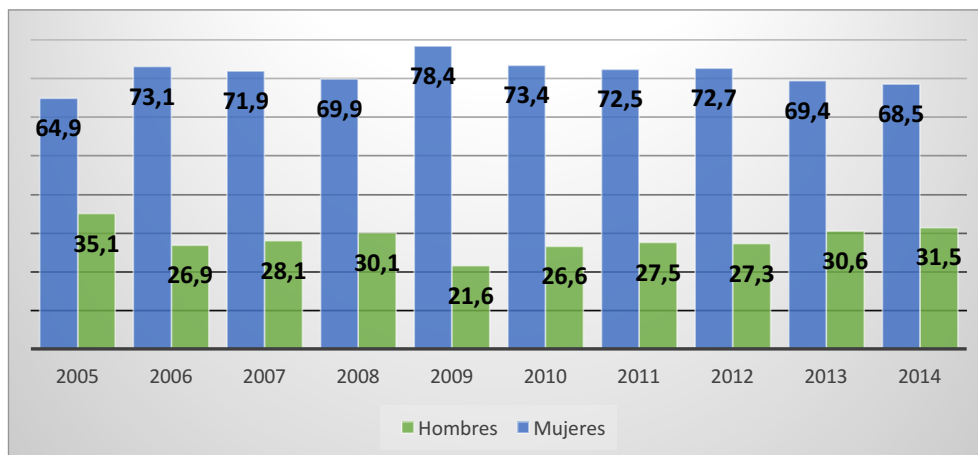
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE HIJOS/ AS SEGÚN SEXO, CANARIAS, 2005-2014



Fuente: ISTAC a partir de datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Elaboración propia.

Cuando nos referimos al cuidado de familiares, el reparto de responsabilidades es más equitativo, aunque persiste la mayor solicitud de excedencias laborales entre las mujeres. En 2014 del total de excedencias registradas hasta el 68,5% eran de mujeres, entre los hombres resulta un 31,5%; aunque también es cierto que se deduce una mayor dedicación relativa que cuando hablamos de la crianza de los y las hijas.

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE FAMILIARES SEGÚN SEXO, CANARIAS, 2005-2014



Fuente: Instituto Canario de Estadística (ISTAC) a partir de datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

La Oferta y Demanda de Guarderías

Si relacionamos la demanda potencial, esto es número de habitantes con la oferta pública de plazas en esos niveles educativos (no disponemos de datos sobre plazas de centros privados ofertadas y contratadas en el Gáldar o en otro municipio), se podría decir que existe un déficit teórico, potencial, del más de 400 plazas entre niños y niñas) en el caso del 1er ciclo y solo 39 plazas en el caso del 2º.

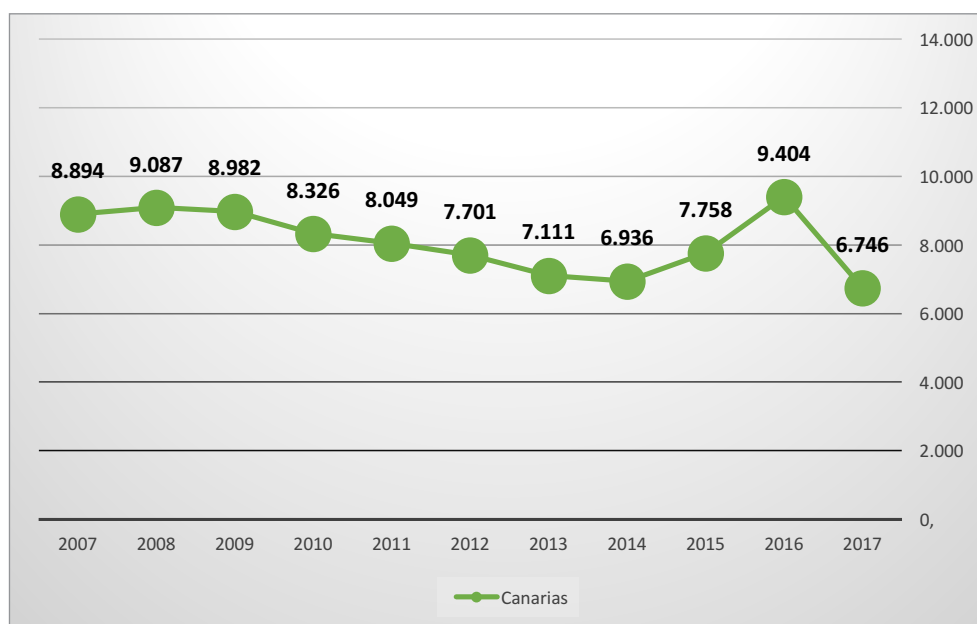
		POB 0-2 AÑOS	POB 3- 5 AÑOS	DÉFICIT
PLAZAS 1º CICLO	101	504		-403
PLAZAS 2º CICLO	570		609	-39

2.2.6. VIOLENCIA DE GÉNERO

La Evolución Reciente de los Delitos

Durante el 2017 se produjeron en España un total de 126.769 denuncias por delitos relacionados con la violencia de género; y durante todo el periodo 2007-2017 se han efectuado un promedio de 132.000 denuncias al año. En Canarias en particular se produjeron 6.746 denuncias en 2017; un promedio de 8.000 denuncias al año durante el periodo 2007-2017.

DENUNCIAS POR VIOLENCIA DE GÉNERO, CANARIAS, 2007-2014



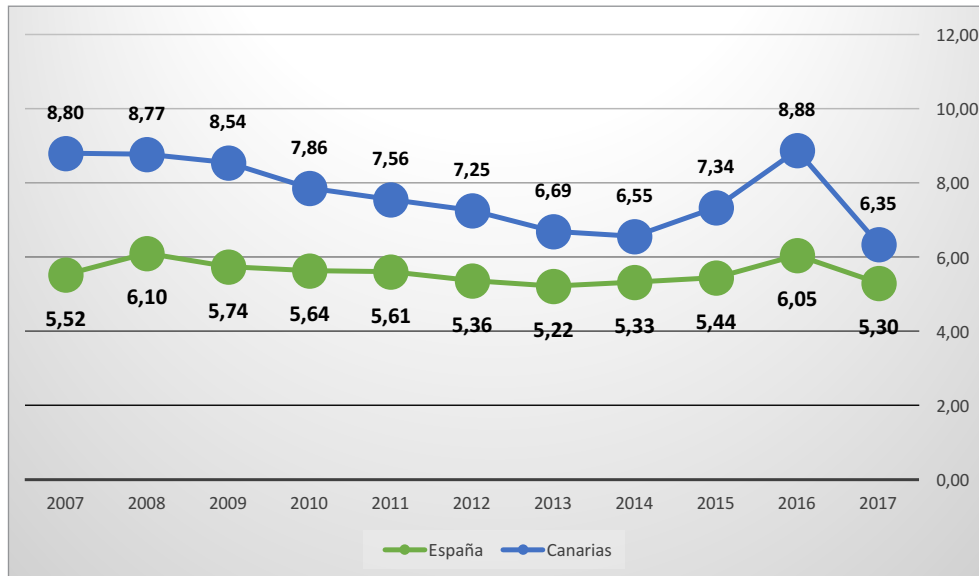
Fuente: Elaboración del Instituto de la Mujer a partir de los datos publicados por el Observatorio contra la violencia doméstica y de género. Consejo General del Poder Judicial. Elaboración propia.

Si calculamos las denuncias en relación a las mujeres empadronadas, en España resulta un promedio de 5,57 denuncias por cada 1.000 mujeres durante el periodo 2007-2017.

En Canarias, por el contrario, resulta un indicador de denuncias por mujeres superiores al conjunto español, en concreto unas 7,69 denuncias por cada 1.000 mujeres empadronadas en la Comunidad Autónoma durante el periodo de análisis. Con tales datos se puede afirmar que en Canarias la incidencia de este tipo de delitos es relativamente mayor al conjunto de Estado. Aparte, hemos de decir que esta mayor circunstancia relativa en Canarias se reproduce en toda la serie histórica, siendo aún mayor la distancia frente a España al principio del periodo.



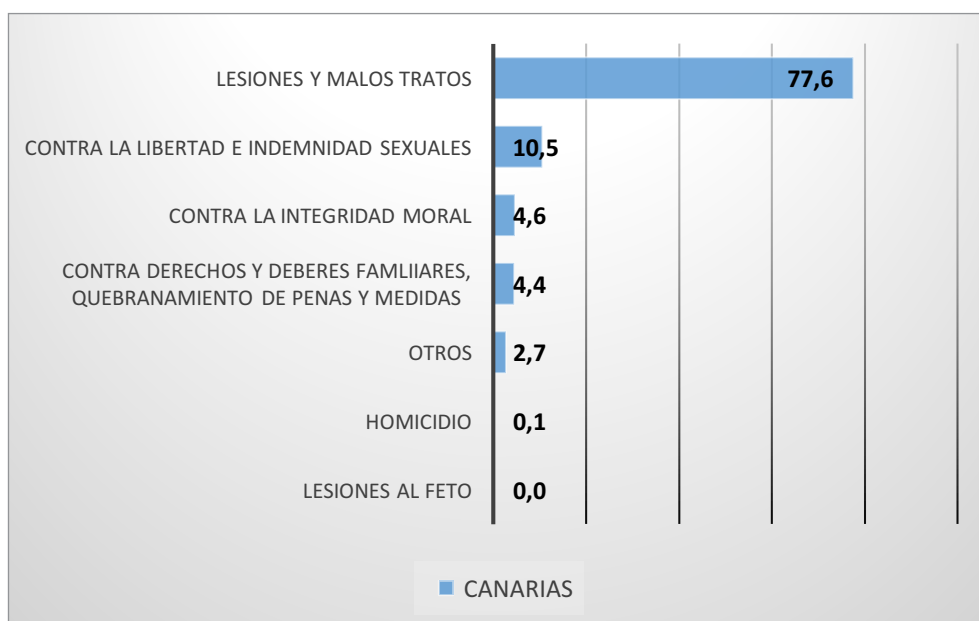
DENUNCIAS POR VIOLENCIA DE GÉNERO POR CADA 1.000 MUJERES, 2007-2014



Fuente: Elaboración del Instituto de la Mujer a partir de los datos publicados por el Observatorio contra la violencia doméstica y de género. Consejo General del Poder Judicial. Elaboración propia.

Sentencias con ingreso en prisión

En Canarias y en el año 2014 se produjeron 6.392 delitos ingresados, de los cuales, 3.394 fueron en la provincia de Las Palmas (55%) y 2.998 en la de Santa Cruz de Tenerife (45%). Este ligero mayor volumen de delitos en la provincia de Las Palmas responde más bien a las diferencias poblacionales existentes entre provincias, más poblada la Oriental (en concreto el 52,4% de total de Canarias). A pesar de lo elevado de las cifras, se observa una tendencia de ligera disminución de los delitos, en ambas provincias, con una reducción media interanual de -5,7%.

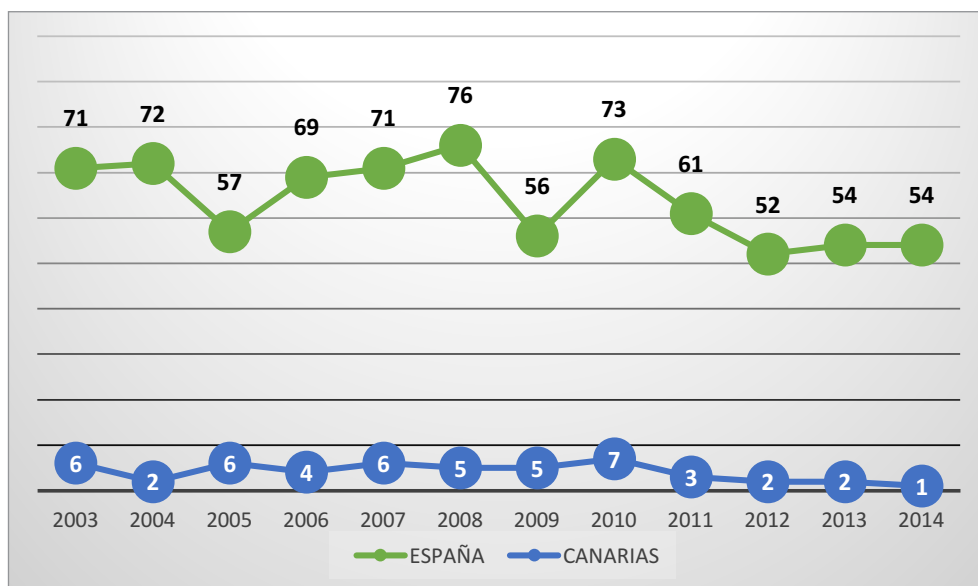


Fuente: ISTAC a partir de datos del Consejo General del Poder Judicial (CGPJ). Elaboración propia.

Los Asesinatos Machistas

El caso extremo de los asesinatos machistas es un fenómeno que presenta una evolución errática, con subidas y bajadas durante los últimos 12 años. Con todo, la cifra no baja de los 52 casos en España al año, un total de 766 víctimas entre los años 2003 y 2014. Muy lejos de la erradicación de esta lacra social se observa un promedio de 65 casos anuales durante la última década.

VÍCTIMAS MORTALES POR VIOLENCIA DE GÉNERO ESPAÑA Y CANARIAS, POR AÑO. AÑOS 2003-2014



Fuente: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Delegación del Gobierno para la Violencia de Género. Elaboración propia.

En Canarias en particular, con 49 asesinatos en el periodo 2003-2014 presenta también una evolución muy variable, aunque no existe año en el que no se produjera al menos un crimen.

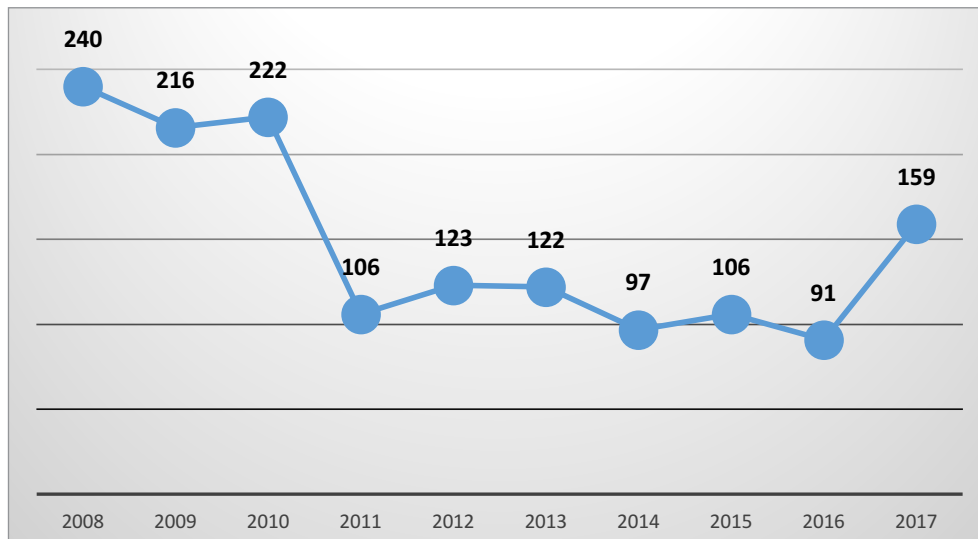
2.2.7. EL SERVICIO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN INTEGRAL A MUJERES Y MENORES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO DEL AYUNTAMIENTO DE GÁLDAR

El Servicio de Atención y Prevención Integral a mujeres y menores víctimas de Violencia de Género, y según los datos aportados por la Concejalía para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gáldar, durante el periodo 2008 a 2017, se han atendido un total de 1.482 mujeres, un promedio de 148,2 mujeres cada año.

En este volumen se están incluyendo tanto los casos específicos de violencia de género como de otro tipo de atención, en directa relación con la prevención de la violencia. Dentro de este segundo tipo de atención se incluyen la tramitación de justicia gratuita (divorcios, guarda y custodia, etc.), problemas con sus hijos/as, problemas psicológicos (ansiedad, depresión, etc).



NÚMERO DE ATENCIONES, 2008-2017



Del total de atenciones a mujeres durante estos últimos 10 años se distribuyen ente un 44,1% de mujeres víctimas declaradas de violencia, un promedio de 65 mujeres víctimas al año. El otro 55,9% de las atenciones serían de casos de prevención, un promedio de 86 mujeres al año.

3. EVALUACIÓN DEL ANTERIOR PLAN DE IGUALDAD³


La información para la elaboración de este capítulo se ha extraído íntegramente del estudio de evaluación encargado por el Ayuntamiento de Gáldar en el año, 2017, en concreto, *Evaluación del I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Gáldar (2008-2012)* (PIOG)

3.1. CONSIDERACIONES CONTEXTUALES

Los años de vigencia del I PIOG, años 2008-2012 han coincidido con una de los periodos más críticos en la historia reciente. Se parte de un contexto de crisis generalizada, que comienza en 2007- 2008, y que tiene su máxima virulencia en los años 2009 y 2010, justo en los primeros años de la teórica ejecución del Plan; aparte, en el caso específico de Gáldar se tuvo que ejecutar un Expediente de Regulación de Empleo (ERE) en el 2012, con el consiguiente efecto negativo para el desarrollo del PIOG.

Todas estas circunstancias se han traducido en reestructuraciones y recortes, económicos y de personal, que, en este caso, han afectado a la estructura municipal y disponibilidad de recursos.

3. Extracto de la “Evaluación del I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Gáldar (2008-2012)” (PIOG). Ver informe completo en: <https://www.galdar.es/wp-content/uploads/2017/06/INFORME-EVALUACION-PIOG-GALDAR-IGUALDAD.pdf>



Como se expone en el informe de referencia, “El Plan no contó con dotación presupuestaria propia, sino que las acciones se fueron desarrollando bien al amparo de subvenciones externas, bien integrándose en la dinámica propia del ayuntamiento, sin suponer costes extra, o suponiendo algunos mínimos para materiales o cosas similares”.

3.2. CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Tal y como dicen los autores del informe de Evaluación del I PIOG, se han fijado los siguientes criterios de evaluación:

- 1) UNA ACCIÓN SE HA REALIZADO cuando se hayan ejecutado **actividades concordantes** con el Plan y se han enmarcado dentro del desarrollo de este.
- 2) UNA ACCIÓN SE HA REALIZADO cuando se han desarrollado **actuaciones similares** a las planteadas en el Plan, y con las que se ha obtenido el producto esperado.
- 3) SE HA REALIZADO PARCIALMENTE cuando:
 - Se ha desarrollado alguna actividad a lo largo del plazo de ejecución, pero no se ha cumplido en su totalidad;
 - Cuando han influido factores externos que hicieron imposible la ejecución de dicha acción y/o la implementación de una acción equivalente;
- 4) UNA ACCIÓN NO SE HA REALIZADO cuando no ha habido ninguna actividad concordante durante todo el período de ejecución del Plan, o al menos no se ha recopilado información que informe de que se hayan realizado.

Por otro lado, y comentar que, si bien la periodicidad del Plan era de 2008 a 2012, se han contemplado acciones realizadas posteriormente al periodo de vigencia teórico, en respuesta a acciones del Plan, especialmente si durante el periodo de duración de éste no se había desarrollado ninguna, ya que se ha entendido que hasta la aprobación de un nuevo Plan, el Primero se considera en vigencia.



3.3. ESTRUCTURA Y EVALUACIÓN DE SÍNTESIS DEL I PIOG (2008-2012)

El Plan en principio tenía un periodo de vigencia de 4 años, y se estructuró en torno a 10 áreas de intervención. Cada área, a su vez, establecía una serie de medidas, agrupadas por objetivos.

De esta forma, el PIOG quedaba estructurada de la siguiente manera:

ÁREA / Objetivo	Medidas	Nº acciones
EDUCACIÓN	Medidas para fomentar la igualdad en los Centros Educativos	6
Promover el acceso de las personas a todos los sectores educativos. Impulsar modelos educativos que favorezcan la igualdad.	Medidas para favorecer el acceso a todas las formas de enseñanza	6
	Medidas para dar a conocer los nuevos valores asociados al concepto "Ser hombre"	2
	Medidas para formar en orientación profesional no sesgada por sexo	3
CALIDAD DE VIDA	Medidas para promover una visión integral de la salud de las mujeres desde la perspectiva de genero	6
Fomentar hábitos saludables tanto en lo que a prevención de enfermedades se refiere, como al fomento de la práctica deportiva, principalmente entre las mujeres.	Medidas para introducir la perspectiva de género en el abordaje de las drogodependencias	3
	Medidas que permitan visibilizar, apoyar e impulsar la participación deportiva de las mujeres	4
	Medidas que favorezcan la sensibilización en cuanto a la práctica deportiva de las mujeres y la erradicación de estereotipos sexistas en el ámbito del deporte	6
	Medidas para fomentar la igualdad de género en los Centros Educativos	3
BIENESTAR SOCIAL	Medidas para incorporar la perspectiva de género en la intervención que se realiza desde Servicios Sociales	3
Mejorar las prácticas profesionales y aumentar las posibilidades de las usuarias, haciendo además hincapié en la atención a las personas dependientes.	Medidas encaminadas a mejorar los servicios prestados a las mujeres	3
	Medidas para fomentar la igualdad de oportunidades dirigida a las personas con discapacidad	6
	Medidas para fomentar la igualdad de oportunidades en personas mayores	4
CONCILIACIÓN Y RESPONSABILIDAD	Medidas para impulsar la creación de servicios que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas cuidadoras	5
Impulsar, por un lado, la asunción de la responsabilidad pública en la materia, y por otro lado, la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.	Medidas para el fomento de la corresponsabilidad	3
TRABAJO	Medidas para mejorar las condiciones laborales de las mujeres y denunciar los casos de discriminación en cualquiera de sus formas	4
Compensar los desequilibrios en el empleo y favorecer la inserción laboral de las mujeres galdenses.	Medidas para incrementar la participación de las mujeres en el mercado laboral a través de la emprendeduría	3
	Medidas para sensibilizar al empresariado del municipio sobre la aplicación en sus empresas de políticas de igualdad de trato y de oportunidades	3
	Medidas para potenciar la formación para el empleo de las mujeres del municipio	3
	Medidas para favorecer la inserción laboral de mujeres que se encuentran en situación de especial dificultad (víctimas de violencia de género, mujeres en situación de exclusión social, etc.)	1

ÁREA / Objetivo	Medidas	Nº acciones
CULTURA Y COMUNICACIÓN	Medidas para promover la participación de las mujeres en los actos culturales	5
Aumentar el nivel cultural, la creación artística y el reconocimiento social a las aportaciones a la cultura de las mujeres galdenses. Garantizar un tratamiento adecuado de la información en noticias sobre violencia de género, así como un enfoque no discriminatorio de las mujeres a través de la publicidad y de los espacios informativos.	Medidas para impulsar la igualdad de género en las actividades culturales del municipio	11
	Medidas para visibilizar la aportación de las mujeres a la literatura	2
	Medidas que garanticen un adecuado tratamiento de la información relacionada con la violencia de género	1
	Medidas que garanticen la difusión de noticias relacionadas con la igualdad	2
PARTICIPACIÓN Y SOLIDARIDAD	Medidas que fomenten el asociacionismo entre las mujeres	5
Promover una participación más igualitaria entre mujeres y hombres en el ámbito político y social. Establecer nexos de unión, de intercambio y solidaridad con otros pueblos.	Medidas que faciliten equilibrar las cuotas de poder entre mujeres y hombres	1
	Medidas que promuevan la introducción de la perspectiva de género en el Consejo de Sostenibilidad Municipal	2
	Medidas de sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades en los espacios de participación ciudadana	5
	Medidas para fomentar la solidaridad y cooperación desde una perspectiva de género	3
	Medidas para el fomento de un consumo responsable y participativo	3
VIOLENCIA DE GENERO	Medidas de sensibilización y prevención de la violencia de género	6
Trabajar en dos líneas: la prevención de las conductas violentas y en la educación en la igualdad entre hombres y mujeres; y en la atención a las mujeres que han sufrido esa violencia	Medidas para mejorar la atención a las víctimas de la violencia de género	5
	Medidas de intervención con los hombres agresores	1
	Medidas que garanticen la seguridad de las víctimas de violencia de género	3
	Medidas que ayuden a incrementar la seguridad de las mujeres en espacios públicos	1
URBANISMO	Medidas para favorecer la incorporación de la perspectiva de género en el diseño e implementación de los planes municipales de ordenación urbanística y en los relacionados con el medio ambiente.	1
Contemplar en la planificación y organización del municipio las nuevas necesidades de la vida actual y, en especial, las diferentes situaciones y necesidades de las mujeres, para que puedan disfrutar de iguales oportunidades.	Medidas para mejorar la seguridad y la accesibilidad	3
	Medidas para favorecer el acceso de mujeres víctimas de violencia de género a viviendas públicas	1
	Medidas para sensibilizar a la población sobre la necesidad de incorporar la participación de las mujeres y la perspectiva de género en la planificación y ordenación urbanística	1
CORPORACIÓN LOCAL	Medidas para fomentar la mejora en las condiciones laborales en materia de conciliación	5
Introducir el principio de igualdad de oportunidades dentro del Ayuntamiento, comprometiéndose de manera efectiva y práctica con ese principio.	Medidas que faciliten equilibrar las cuotas de poder entre mujeres y hombres	1
	Medidas para incorporar la perspectiva de género en el Ayuntamiento de forma transversal	4
	Medidas para eliminar el uso sexista del lenguaje	3



3.4. EJECUCIÓN DEL I PIOG

Las acciones realizadas, parcialmente realizadas y no realizadas, por áreas del Plan, son las siguientes:

ÁREA	Planificadas	Realizadas	Parcialmente realizadas	No realizadas	Porcentaje de realización	Porcentaje de realización parcial	Porcentaje de no realización
EDUCACIÓN	17	14	--	3	82,4	0,0	17,6
CALIDAD DE VIDA	22	10	4	8	45,5	18,2	36,4
BIENESTAR SOCIAL	16	8	3	5	50,0	18,8	31,3
CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	8	4	4		50,0	50,0	0,0
TRABAJO	14	11	--	3	78,6	0,0	21,4
CULTURA Y COMUNICACIÓN	21	20	--	1	95,2	0,0	4,8
PARTICIPACIÓN Y SOLIDARIDAD	19	12	3	4	63,2	15,8	21,1
VIOLENCIA DE GENERO	16	13	3		81,3	18,8	0,0
URBANISMO	6		1	5	0,0	16,7	83,3
CORPORACIÓN LOCAL	13	9	3	1	69,2	23,1	7,7
TOTAL ACCIONES	152	101	21	30	66,4	13,8	19,7

Por tanto, se puede concluir que hasta **el 66,4% de las acciones planificadas se han ejecutado. Otro 13,8% se han realizado de forma parcial, y un 19,7% de las acciones del PIOG no se han ejecutado.**

4. PRINCIPIOS ORIENTADORES

4.1. PRINCIPIOS DE PARTIDA

Este II PIOG se rige por una serie de principios (derivados de la legislación vigente sobre Igualdad efectiva ente mujeres y hombres), principios que deberán permanecer durante su periodo de ejecución.

Estos principios que han orientado y orientarán el Plan son:

1º. El respeto a la diversidad y a la diferencia

Principio por el cual se reconoce la pluralidad de las situaciones, intereses, necesidades y demandas de mujeres y hombres; además del respeto a la diferencia y a la diversidad de lugares de procedencia, cultura, clases sociales, discapacidad, orientación o identidad sexual, nivel formativo, situación laboral, edad o cualquier otro condicionante que pueda ser elemento de exclusión.



2º La promoción de la igualdad como cuestión de justicia social

La administración pública, en virtud del artículo 9.2. de la Constitución, debe adoptar las medidas oportunas para garantizar el ejercicio efectivo por parte de mujeres y hombres, en condiciones de igualdad, de los derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales. De esta manera, desde la Administración Local se intervendrá para evitar los desequilibrios sociales que dificultan la libertad, integridad y dignidad de las mujeres a nivel social, que impiden el avance de mujeres y hombres en igualdad de condiciones.

3º La transversalidad de género o mainstreaming

“El mainstreaming de género es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas”⁴.

Se parte de la tesis de que la desigualdad se manifiesta y se reproduce en cada una de los ámbitos sociales, por lo que será necesario incidir desde las competencias de cada Área Municipal. La transversalidad, como principio rector, supone por tanto tener en cuenta que, desde todas las Áreas Municipales, se aborden, desde una perspectiva de género, aquellas situaciones que potencialmente afectan de manera desigual a las mujeres y a los hombres.

4º La promoción de la conciliación y corresponsabilidad

Se debe proteger eficazmente la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia. Establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.

4. CONSEJO DE EUROPA, Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de “buenas prácticas”. Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming (EG-S-MS), (versión español e inglés), Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie documentos, número 28, Madrid, 1999, p. 26.

5º Empoderamiento de las mujeres

Una mayor participación de las mujeres en la vida social o “empoderamiento” requiere de un proceso de concienciación individual y colectiva de las mujeres que permita mejorar su acceso a la participación en la toma de decisiones, su capacidad de aportación y de influencia en la sociedad.

6ª Erradicación de la violencia de género

La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

7º Principio de acción positiva

La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva.

4.2. MAINSTREAMING Ó TRANSVERSALIDAD: ALGO MÁS QUE UNA ESTRATEGIA⁵

La estrategia comúnmente compartida de la política de igualdad entre mujeres y hombres de la Unión Europea (UE) se conoce como *mainstreaming* de género, que en España se ha traducido con el término ‘*transversalidad*’.

El mainstreaming de género fue asumido explícitamente por la Plataforma para la Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre Mujeres de Naciones Unidas que se celebró en Pekín en 1995. La Plataforma de Pekín requiere a ‘los gobiernos y otros actores promocionar una política activa y visible del *mainstreaming* de género, en todas las políticas y programas, para que, antes de que se tomen las decisiones, se realice un análisis de los efectos producidos en mujeres y hombres, respectivamente’. ¡Han pasado más de 15 años!, algunos tímidos avances pero mucho camino por recorrer.

5. Texto extraído de CONSEJO DE EUROPA, Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de “buenas prácticas”. Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming (EG-S-MS), (versión español e inglés), Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie documentos, número 28, Madrid, 1999.



La definición del Grupo de personas expertas del Consejo de Europa (párrafos anteriores), que se refiere principalmente al ámbito de la Unión Europea, destaca cinco elementos clave en la estrategia del mainstreaming de género.

1. Un cambio en el concepto de igualdad de género, más amplio.

Incluye no solamente igualdad de *jure* sino también de *facto*.

Se requiere la adopción de una variedad de estrategias, desde la igualdad de oportunidades a las acciones positivas, al mainstreaming y a otros instrumentos. Además, se requiere la aplicación de “**una perspectiva de género y no un enfoque limitado a los problemas de las mujeres**”, lo cual significa tener en cuenta las relaciones entre mujeres y hombres y el papel que cada género desempeña en relación a las oportunidades y el estilo de vida del otro.

Una noción más amplia de igualdad necesita asimismo un enfoque más global que combata explícitamente el sistema patriarcal, centrándose en las causas múltiples y entrelazadas que crean una relación desigual entre los sexos a desventaja de las mujeres en distintos sectores (familia, trabajo remunerado, política, sexualidad, cultura, violencia masculina).

2. La incorporación de la perspectiva de género en la agenda política dominante.

Esto significa ‘abordar los problemas de igualdad de género dentro de las tendencias dominantes de la sociedad, siendo las tendencias dominantes las direcciones, las organizaciones y las ideas que crean decisiones sobre política y los recursos que contemplan políticas generales o específicas tales como, por ejemplo, la educación o el transporte. Por lo tanto, el mainstreaming significa que los problemas de igualdad de género tendrían que ser tratados en todos los ámbitos de la acción política tanto sobre la educación, o sobre el transporte. “Referencias a los temas de género y consideraciones relativas a la medida en la que una iniciativa política podría afectar a mujeres y hombres de forma diferente/discriminatoria (y a como esto se podría evitar) deberían encontrarse en cada ámbito político”.

3. La inclusión y la participación de las mujeres en instituciones y procesos de toma de decisiones.

El mainstreaming de género requiere conseguir la democracia paritaria, que es la igual representación de mujeres y hombres en la toma de decisiones. Un

número siempre creciente de provisiones de la Unión Europea sostienen la necesidad de una participación equilibrada de mujeres y hombres en el proceso de toma de decisiones. **La Decisión de la Comisión 2000/407 recomienda que la participación de las mujeres debería ser al menos del 40%.**

4. La prioridad a las políticas de igualdad de género y a las que tienen especial relevancia para las mujeres (como por ejemplo las políticas social y familiar), con el objetivo de conseguir la igualdad sustancial.

Se necesitan pruebas de que los objetivos de igualdad de género y las políticas que afectan especialmente a las mujeres hayan tenido prioridad sobre otros objetivos importantes (en términos de recursos financieros y humanos, tipo de medidas adoptadas, etc.).

5. Un cambio en las culturas institucional y organizativa.

Tres aspectos se pueden destacar en este cambio:

- a) el proceso político;
- b) los mecanismos políticos;
- c) Las y los actores políticos.

CAMBIOS EN LAS CULTURAS INSTITUCIONAL Y ORGANIZATIVA

(a) **Un cambio en el proceso político** quiere decir que este último ‘se reconstruye para que las y los actores comúnmente involucrados tengan en cuenta una perspectiva de género y se alcance la meta de la igualdad de género’.

Como explica el Grupo de expertos y expertas del Consejo de Europa, esto puede significar tanto que ‘el proceso de política se reorganice de forma que las y los actores ordinarios sepan cómo incorporar una perspectiva de género’ como que la competencia de género (es decir los y las especialistas en este ámbito) se incluya ‘como un requerimiento normal para quienes toman decisiones’.

(b) **Un cambio en los mecanismos políticos** exige dos condiciones:

1. Una cooperación horizontal en asuntos de género entre todos los ámbitos, departamentos y niveles (nacional, regional y local) políticos. La coordinación interdepartamental se suele enfrentar con obstáculos como la parcelación característica de



la estructura burocrática del trabajo institucional, la poca costumbre de trabajar en equipo y de forma coordinada, y el carácter jerárquico, es decir vertical, de la cultura de trabajo existente, mientras que la transversalidad requiere que todo el mundo esté al mismo nivel, es decir horizontalidad. A estos se puede añadir la escasa concienciación en igualdad de género, e incluso resistencia a trabajar en asuntos de igualdad debido a prejuicios culturales sexistas, tanto por parte de las personas responsables a nivel técnico como a nivel político.

2. El uso de herramientas y técnicas adecuadas para integrar la variable de género en todas las políticas, hacer un seguimiento y evaluar estas últimas desde la perspectiva de género. La recogida de datos estadísticos desagregados por género y la realización de encuestas, pronósticos o análisis de coste-beneficio desde una perspectiva de género permiten trazar con mayor precisión la situación socioeconómica de ambos sexos y ofrecen información sobre el impacto que puedan tener las decisiones políticas en las diversas condiciones de vida de mujeres y hombres. Los métodos de evaluación del impacto de género permiten analizar las consecuencias que una determinada propuesta política podría tener para la igualdad de género, con el fin de poder remediar los efectos negativos antes de que se tome la decisión. 'Un análisis desde una perspectiva de género ayuda a ver si las necesidades de las mujeres y de los hombres se tienen en cuenta igualmente y si han sido atendidos en la propuesta'.

(c) **Un cambio en las personas que participan en el proceso político requiere la ampliación de estos** que incluya no solamente las y los actores ordinarios de la política y de la administración, sino **también los expertos y expertas en igualdad de género** (como los organismos de promoción de la igualdad de género nacionales, regionales y locales) y **la sociedad civil** (organizaciones no gubernamentales, grupos de interés, asociaciones, movimientos sociales y representantes de trabajadores/as y empresarios/as).

4.3. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Artículo 9.2. de la Constitución Española

ÁMBITO INTERNACIONAL

El origen de la regulación antidiscriminatoria se encuentra en la política de actuación de la **ONU** en el ámbito de la protección internacional de los derechos humanos.

La **Carta de Naciones Unidas**, aprobada en 1945 es el primer documento internacional que recoge el Principio de Igualdad de derechos de la mano de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, que recoge el respeto a la dignidad e integridad de la persona sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo (artículos 1 y 2.1).

En 1966 (Naciones Unidas) los Estados miembros se comprometieron a través del **Pacto Internacional de Derecho Civiles y Políticos** a asegurar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos (artículo 3) y, por medio del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, a garantizar a los hombres y a las mujeres la igualdad en todos los derechos económicos, sociales y culturales (artículo 3).

En 1967 la Asamblea General de las Naciones Unidas proclamó la **Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer**.

En 1975 Naciones Unidas celebró en México la **I Conferencia Mundial sobre la Mujer** en la que se aprobó el Primer Plan de Acción Mundial y se declara el Primer Decenio para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz.

Ya en 1979 se aprobó la **Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer** (ratificada por España en 1983). Se



apeló a los Estados firmantes a establecer medidas legislativas y de otra índole que prohíban la discriminación contra la mujer. Con posterioridad se creó el Comité para la eliminación de la discriminación contra las mujeres (CEDAW) para la vigilancia de la ejecución de esta Convención (1992).

La **II Conferencia Mundial sobre la Mujer** se celebró en Copenhague en 1980.

En 1985 se celebró en Nairobi la **III Conferencia Mundial sobre la Mujer** y se aprobaron las Estrategias de aplicación orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer.

En la **Declaración Res AG 48/104 de Naciones Unidas** sobre la eliminación de la violencia contra la Mujer (Conferencia Mundial sobre los Derechos Humanos, Viena 1993), se proclamó que los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales.

En la **Conferencia Internacional de Población y Desarrollo**, celebrada en El Cairo en 1994, se acogió el Programa de Acción que acentúa que el avance de la igualdad en materia de género, el empoderamiento de la mujer y la eliminación de todas las formas de violencia contra la mujer son el fundamento de los programas relacionados con la población y el desarrollo. Más concretamente, el mencionado Programa reconoce el derecho de las mujeres a elegir su propia sexualidad y reproducción sin sufrir coerción, discriminación o violencia.

En la **Cumbre Mundial para el Desarrollo Social** (Copenhague, 1995) se desarrolló un Programa de Acción en el que se condena firmemente la violencia contra la mujer.

La IV Conferencia Mundial de la Mujer, realizada en Pekín (Beijing) en 1995, aprobó la **Declaración de Beijing y la Plataforma de Acción** para garantizar los derechos de la mujer.

En los años 2000 y 2005 se celebraron en Nueva York las **Conferencias Beijing +5 y Beijing +10**. Se evaluaron los logros y obstáculos para la implementación de la Plataforma de Acción y la revisión de los compromisos acordados en la misma, respectivamente.

ÁMBITO EUROPEO

En aras de garantizar la uniformidad normativa en todos los Estados miembros se instituyó la primacía del **derecho comunitario sobre el derecho nacional de los distintos países**. El derecho comunitario otorga derechos e impone obligaciones directas (mediante los Tratados y las Directivas) y recomendaciones y resoluciones, tanto a los Estados miembros y a sus ciudadanos y ciudadanas como a las instituciones comunitarias.

El **Tratado de Roma** (1957), además de ser el germen de la Comunidad Económica Europea, introduce ya el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo (artículo 14) y recoge en su artículo 114 (antiguo 119) el principio de igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores que realizan un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

El **Tratado de Maastricht** (1992) supuso un incremento en la capacidad competencial de la comunidad en el terreno social, incorporando en el texto del antiguo artículo 119 del Tratado de Roma el reconocimiento de las medidas de acción positiva a favor de las mujeres, definidas como “medidas que prevean ventajas concretas destinadas a facilitar a las mujeres el ejercicio de las actividades profesionales o evitar o compensar algún impedimento en sus carreras profesionales”.

El **Tratado de Ámsterdam** (1997, en vigor en 1999) introdujo la exigencia de eliminar de desigualdades y de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en todas las actividades. Además, constituyó la incorporación al Derecho europeo del reconocimiento de la no discriminación en todos los ámbitos de la vida, estableciéndola como una cuestión de misión y competencia para la UE y un derecho fundamental. La Unión Europea ha adoptado diversas Directivas tomando en cuenta la base legal de los Tratados desde 1975:

Directiva 75/117/CEE del Consejo, de febrero de 1975. Aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros en la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos.

Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976. Utiliza el principio de igualdad de trato



entre hombres y mujeres en relación con el acceso al trabajo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, modificada por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002.

Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978 versa sobre la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social.

Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de la Seguridad Social, reformada por la Directiva 96/97/CE del Consejo, de 20 de diciembre de 1996.

Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que practican una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad.

Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, concerniente a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.

Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996 relativa al Acuerdo marco sobre el aprobación parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES.

Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo, modificada por la Directiva 98/52/CE del Consejo, de 13 de julio de 1998.

Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial que tiene por objeto hacer compatibles la vida familiar y laboral.

Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al

empleo, a la formación y a el desarrollo profesional, y a las condiciones de trabajo. Incorpora la definición de acoso sexual y discriminación directa e indirecta. Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y a su suministro.

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, referente a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (unifica toda la normativa anterior en una nueva).

En relación a esta regulación, la Unión Europea ha venido desarrollando **Programas de Acción Comunitaria de Igualdad**, como instrumentos necesarios para la puesta en práctica de la estrategia marco global comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres (mainstreaming de género).

I Programa (1982-1985): refuerza la adopción de medidas jurídicas para incluir la igualdad en la normativa de los Estados miembros.

II Programa (1986-1990): establece medidas específicas en siete áreas de actuación, con mayor incidencia en la actuación en el ámbito laboral y a favor del reparto equitativo de las responsabilidades sociales, familiares y profesionales.

III Programa (1991-1995): persigue el aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral y en los procesos de toma de decisiones, la mejora de la calidad de empleo de las mujeres y la compatibilización de las responsabilidades familiares y profesionales.

IV Programa de Acción Comunitario (1996-2000) promueve un cambio estructural en la sociedad y la economía desde la perspectiva de género y plantea la necesidad de poner en marcha estrategias para integrar la igualdad de oportunidades en todas las políticas y actuaciones.

Estrategia Marco y V Programa de Acción Comunitario (2001-2005) elabora una estrategia comunitaria sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que se encuadra el V Programa de acción comunitaria. Para el periodo se promueve un



enfoque dual, acciones específicas e integración en políticas generales, así como una mayor coordinación y cooperación en el seguimiento y evaluación de la igualdad de oportunidades.

Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres Hoja de Ruta (2006-2010) Estrategia Dual.

ÁMBITO ESTATAL

La legislación del Estado Español ha abordado el tema de la igualdad entre mujeres y hombres a través del marco constitucional y disposiciones sectoriales, especialmente en lo referido al ámbito laboral, estableciendo siempre la normativa y su actuación en la línea de lo definido en el derecho internacional y comunitario.

La Constitución de 1978:

Art. 9.2 da competencia a los poderes públicos para «promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas y a remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social».

Art. 14 establece que «los españoles son iguales, ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna, entre otros motivos, por razón de sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social».

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores. Sus mandatos son de obligado cumplimiento del derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral.

Artículo 4.2.c) Derecho a no ser discriminado para el empleo, o una vez empleados.

Artículo 17.1 Prohibición de los preceptos reglamentarios, cláusulas de los convenios colectivos, pactos individuales y decisiones unilaterales del empresario que contengan disposiciones discriminatorias en las condiciones de trabajo.

Artículo 17.3 Posibilidad del Gobierno de establecer medidas de fomento del empleo de grupos específicos de trabajadores con especiales dificultades de acceso al empleo.

Artículo 22.4 Criterios de clasificación profesional: acomodación a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

Artículo 24.2 Criterios de ascenso: acomodación a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

Artículo 28 Igualdad de remuneración por razón de sexo.

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la **conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras**, y el Real Decreto 1251/2001 por el que regulan las prestaciones por maternidad y riesgo durante el embarazo.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de **Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**.

La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, es un instrumento legal que supone el desarrollo del derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo recogido en la Constitución Española (art. 14 y 9.2) e incorpora al ordenamiento jurídico español las Directivas Europeas.

2002/73/CE relativa a la aplicación del Principio de Igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

2004/113/CE sobre aplicación del Principio de Igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Esta Ley aborda el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todas las esferas de la vida política, social y económica. Además, implica tanto a las administraciones públicas, las empresas y los sindicatos en el objetivo de prevenir, eliminar y subsanar cualquier forma de discriminación.



El Estado Español ha aplicado, desde su competencia como administración central, una serie de Planes de Igualdad de ámbito estatal:

I Plan de igualdad de oportunidades de las mujeres 1988 - 1992, centrado fundamentalmente en el establecimiento de reformas legislativas.

II Plan de igualdad de oportunidades de las mujeres 1993 - 1995. Centra su actuación en políticas específicas dirigidas a incrementar la participación de las mujeres y mejorar sus oportunidades en la vida social y económica. Asimismo, incluye medidas dirigidas a promover la cooperación interministerial y la implicación de una diversidad importante de instituciones públicas y privadas.

III Plan para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 1997 - 2000. Explícitamente introduce por primera vez la estrategia de mainstreaming, aunque las propuestas más importantes que hace este Plan son las medidas específicas dirigidas a las mujeres. Recoge los objetivos fijados en el IV Programa de Acción Comunitario para la igualdad.

IV Plan para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2003-2006. Potencia el mainstreaming manteniendo, en las áreas necesarias, políticas específicas de igualdad de oportunidades (acciones positivas).

Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011.

AUTONÓMICA

Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LCI)

Artículo 4. Principios generales que informan la actuación de la Administración pública.

Artículo 4.14. La integración de la perspectiva de género. Parte de La integración de la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones, de manera que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 4.15. Integración de la transversalidad. Se fundamenta en La transversalidad, principio que comporta aplicar la perspectiva de género en las fases de planificación, ejecución y evaluación de todas las políticas llevadas a cabo por las administraciones públicas con la finalidad de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres.

Artículo 5. Transversalidad de género. En su punto 1 se recoge que Las administraciones públicas canarias aplicarán el criterio, principio de actuación o directriz de mainstreaming de género, transversalidad y perspectiva de género en todas sus actuaciones, disposiciones normativas, políticas generales y sectoriales, organización, estructura y funcionamiento de sus órganos, servicios y actos administrativos, con la finalidad de eliminar las discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo.

Artículo 30. Perspectiva de género en los ámbitos laboral, empresarial y sindical de Canarias. Se parte de que la igualdad entre mujeres y hombres será un principio informador de la política de crecimiento y desarrollo sostenible de Canarias.

Artículo 35. Planes de igualdad en la administración pública. Se regula que:

35.1. El Gobierno de Canarias, sus empresas públicas y entidades instrumentales elaborarán, periódicamente, planes de igualdad.

35.2. En estos planes, se establecerán los objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato, de oportunidades y de resultado en el empleo público, así como las estrategias y medidas a adoptar para su consecución.

35.3. Los planes de igualdad establecerán el plazo para ser evaluados así como, en su caso, las medidas correctoras oportunas



5. ESTRUCTURA DEL II PLAN

5.1. ELEMENTOS QUE COMPONEN EL PLAN

Este II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Gáldar se articula en una serie de ejes, objetivos (en el anterior Plan se denominaban “medidas”) y actividades. A éstos se le ha añadido otro elemento jerárquico, el Área de Intervención, que introduce un criterio funcional en la estructura final del Plan.

(1) ÁREAS DE INTERVENCIÓN

Las áreas introducen un nuevo elemento funcional de intervención, es decir, introduce la forma estructural del Ayuntamiento de Gáldar en la planificación (en función a la organización funcional, por departamentos o Concejalías.)

No obstante, hay que señalar que las responsabilidades departamentales no se agotan necesariamente en un área concreta ya que puede haber departamentos cuyo ámbito de competencia se extienda a más de un área.

(2) EJES ESTRATÉGICOS

Los ejes estratégicos definen cuáles son las cuestiones prioritarias en las que se va a trabajar. Define en qué hay que trabajar para conseguir el objetivo final de este Plan, conseguir la igualdad durante el periodo de vigencia del Plan.

Los ejes explicitan no sólo lo que hay que hacer, sino también cuáles son las metas estratégicas conjuntas por las que es necesario trabajar.

(3) OBJETIVOS (GENÉRICOS, ESPECÍFICOS Y OPERATIVOS)

El objetivo delimita lo que pretende alcanzarse en relación al Eje.

Los objetivos tienen la función de acotar un horizonte preciso y común para la implantación del Plan.

Se distinguen dos tipos de objetivos, los objetivos generales y objetivos operativos.

Objetivos generales: Se derivan de los ejes estratégicos, son de carácter genérico.

Objetivo operativo: No son un fin en sí mismos sino un instrumento. Se plantean como objetivos formar, conocer, crear normas o crear servicios... Los objetivos operativos son concretos y **medibles, y se definirán en el proceso de planificación o desarrollo del Plan.**

(4) ACCIONES

Las acciones son los instrumentos que se van a utilizar para desarrollar los ejes y objetivos; las cuales, y a partir del proceso de planificación se agrupan en proyectos concretos en donde se describe todo el proceso de actuación.

En general, los tipos de acción que se utilizan generalmente desde el Ayuntamiento son:

- **Normas:** Implantar la obligatoriedad de una determinada actuación.
- **Conocimiento:** estudios, diagnósticos, datos...
- **Información y/o sensibilización de la ciudadanía**
- **Formación:** Instrumentos para cualificar a la administración o al público específico en el manejo de información para la consecución del objetivo.
- **Servicios y recursos:** Programas, planes, acciones y en general toda la infraestructura necesaria; además de los recursos humanos y económicos.

5.2. PLANIFICACIÓN, INTERVENCIÓN Y PROGRAMACIÓN ANUAL

El sentido de la planificación va de lo general (plan-ejes-objetivos-acciones) a lo particular; mientras que la intervención se ciñe al momento de la ejecución del proyecto.

En este sentido, mencionar que **este documento o Plan aborda campos amplios de actuación, plantean objetivos o metas generales, y lógicamente su aplicación suele ser largo (entre 3 y 5 años).**

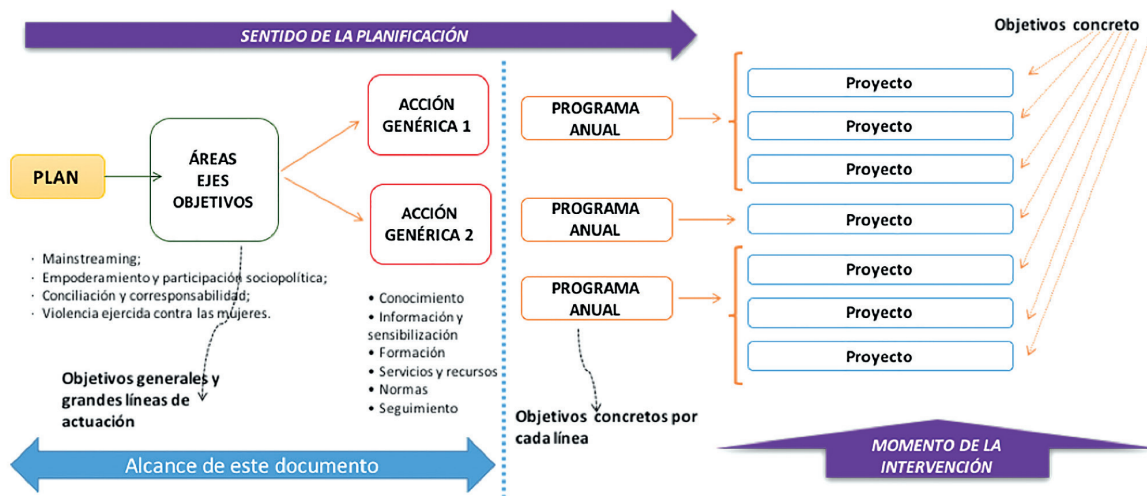
Por tanto, **será necesario, en una segunda fase posterior, una vez aprobado el Plan, un segundo nivel de planificación, a partir de la definición de programas específicos de intervención, de carácter anual, los cuales se plasmarán a su vez en proyectos concretos.**

Los programas permiten organizar los objetivos y tareas necesarios para abordar ámbitos de actuación concretos de una forma integral, interdisciplinar, interdepartamental, compacta y coherente.

Los programas pueden definirse en función de distintos criterios: Por eje, por área o por líneas de in-

tervención dentro de un área, por el público objetivo, por cuestión social emergente...

Se propone que el Plan se implemente a través de **Programas Anuales** que permitirán adecuar los objetivos genéricos del Plan a la realidad coyuntural, incorporando los cambios detectados a lo largo de su desarrollo.



6. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

Lo primero que habrá que hacer para garantizar el desarrollo del II Plan es la de crear la estructura organizativa adecuada.

Lo normal es que las estructuras se desarrollen durante una primera fase de implantación, las cuáles serán las mismas en posteriores fases de programación, seguimiento y evaluación (ver apartado 7: Programación, seguimiento y evaluación).

Por otro lado, y una vez aprobado el Plan, es conveniente nombrar estructuras de coordinación a nivel político, directivo, de carácter estable. Además, será necesario crear también estructuras a nivel técnico.

Dentro de las posibles estructuras organizativas, son imprescindibles los siguientes grupos o equipos de trabajo:

- 1º . Equipo promotor – responsables de la Concejalía para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- 2º Comisión Técnica Interdepartamental – estructura de coordinación técnica–.
- 3º Órganos de participación de las mujeres y/o de la ciudadanía –estructura de participación ciudadana–.



1º Equipo promotor – responsables de la Concejalía para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Estará formado por personal de la propia Unidad de Igualdad, bajo la dirección de la concejala o concejal responsable.

En términos genérico las funciones del equipo promotor serían:

- Coordinar todas las tareas necesarias para la implantación del Plan.
- Desarrollar las acciones y objetivos concretos que el Plan les asigne.
- Y como funciones concretas estarían:
 - Impulso y coordinación del Plan;
 - Interlocución respecto a todos los y las agentes participantes;
 - Información y comunicación;
 - Asesoramiento y formación;
 - Seguimiento y evaluación.

2º Comisión Técnica Interdepartamental –estructura de coordinación técnica–.

Formado por las personas de las áreas o departamentos del Ayuntamiento que trabajarían y/o desarrollarían las medidas definidas en el Plan de Igualdad.

Funciones:

- Facilitar la coordinación para las labores de programación, seguimiento y evaluación de las medidas para la igualdad en sus departamentos o áreas.
- Proponer actividades, proyectos, mejoras, propuestas de cambios, del Plan, etc.

Además, cada una de las Concejalías o Unidades administrativas con responsabilidades directas en alguno de los ejes estratégicos debería contar con un equipo responsable de desarrollar las acciones y objetivos concretos que el Plan les asigne.

3º Órganos de participación de las mujeres y/o de la ciudadanía –estructura de participación ciudadana–.

Sus funciones deben ser consensuadas, aunque se proponen las siguientes:

- Proponer, colaborar en la programación e implementación.
- Participar en el seguimiento de la implantación del plan.
- Generar opinión y análisis.

7. PROGRAMACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La programación, el seguimiento y la evaluación forman parte de un proceso continuo siguiendo el siguiente ciclo: las acciones definidas en la programación marcan el objeto del seguimiento anual, cuyos resultados determinan la evaluación, que a su vez informa la toma de decisiones para la programación del año siguiente.

En este proceso, **la formación, la comunicación y la participación** se hacen indispensables, también de forma continua, para el desarrollo del Plan y la buena marcha de las dinámicas de trabajo.

7.1. PROGRAMACIÓN ANUAL Y ESTRATEGIA

Como se ha mencionado anteriormente el sentido de la planificación va de lo general (plan-ejes-objetivos-acciones) a lo particular; mientras que la intervención se ciñe al momento de la ejecución del proyecto.

Por tanto, **será necesario, en una segunda fase posterior, una vez aprobado el Plan, un segundo nivel de planificación, a partir de la definición de programas específicos de intervención, de carácter anual, los cuales se plasmarán a su vez en proyectos concretos** (del objetivo general al objetivo operativo).

7.1.1. De los objetivos generales a los objetivos operativos

El objetivo delimita lo que pretende alcanzarse en relación al Eje. Los objetivos tienen la función de acotar un horizonte preciso y común para la implantación del Plan.

Se distinguen dos tipos de objetivos, los objetivos generales y objetivos operativos.

Objetivos generales: Se derivan de los ejes estratégicos, son de carácter genérico.

Objetivo operativo: Son los objetivos concretos y medibles en relación al objetivo general no son un fin en sí mismos sino un instrumento (formar, conocer, crear normas y dar servicios y recursos...).



7.1.2. La estrategia en la programación

La estrategia es la manera operativa de acometer el objetivo, y normalmente se suelen establecer varias estrategias.

Las estrategias definen el enfoque de trabajo idóneo, y deben ser viables.

Se pueden definir varias estrategias en función a diferentes criterios:

- Según públicos objetivos (segmentación),
- Según el ámbito institucional o privado,
- Según ámbito personal o laboral,
- Según otras tipologías;

7.1.3. Acciones y proyectos

Las acciones son los instrumentos que se van a utilizar para desarrollar los ejes y estrategia; las cuales se agrupan en proyectos concretos en donde se describe todo el proceso de actuación.

Los proyectos y acciones concretas deben ser lo más **exhaustivo** posibles, detallando:

- *qué se va hacer (acciones reales),*
- *quién lo va a hacer,*
- *porqué y para qué*
- *y qué se espera conseguir,*

Y, además, claro está:

- *presupuesto,*
- *nivel de prioridad y*
- *temporalización (cronograma).*

El conjunto de programas y/o acciones a ejecutar, por orden cronológico o de importancia, constituyen el proceso de actuación o desarrollo del proyecto.

7.1.4. La programación anual

Es un proceso para elaborar un **documento operativo** en el que se explicita qué **objetivos y acciones** van a desarrollarse a lo largo del año.

Las unidades u órganos responsables en la elaboración del documento operativo de programación anual (además del seguimiento y evaluación) serían la Unidad de igualdad o equipo promotor (EP) y la Comisión Técnica Interdepartamental (CT).

El momento ideal para su elaboración sería al final del año, coordinando la programación con el proceso de **evaluación** y con la elaboración de **presupuestos**. Coincidiendo con la programación municipal.

7.1.5. Seguimiento

Es un proceso para analizar el grado de implantación del **documento de programación**, de donde se deduce un análisis sobre dificultades y éxitos, y propuestas de mejora.

7.2. LA EVALUACIÓN

La evaluación es el proceso para determinar el grado de cumplimiento del Plan y el impacto que han tenido las acciones ejecutadas.

Existen dos tipos de evaluación: la evaluación del grado de cumplimiento y la evaluación de resultados.

7.2.1. Evaluación del grado de cumplimiento

Es un proceso para conocer en qué grado se ha ejecutado lo programado en cuanto a las acciones, presupuesto y cronograma. Sería ideal llevarla a cabo al final del año. Es necesario diseñar un plan de evaluación para que se disponga de resultados antes de realizar la programación de año siguiente y en coordinación con la definición de presupuestos.

7.2.2. Evaluación de resultados del plan

Proceso para conocer en qué grado se han alcanzado los objetivos planteados, efectos en la realidad social que se pretende modificar.

Al final del periodo de vigencia del Plan.

7.2.3. Indicadores de evaluación

Obviamente para la realización del proceso de evaluación **se debe previamente definir un sistema de indicadores**.

Al igual que se diferencian dos tipos de evaluaciones, también se debe distinguir entre indicadores de cumplimiento e indicadores de resultados.

a. Los indicadores de cumplimiento están relacionados con las acciones ejecutadas. Miden si se ha cumplido con lo planificado.

b. Los indicadores de resultados: relación con los objetivos específicos. Determinan o miden en qué medida ha variado la situación de partida y por tanto en qué medida se ha conseguido el objetivo último que se pretendía.

c. Los indicadores secundarios desarrollados por otras instituciones para incluirlos o tenerlos en cuenta para evaluar los indicadores del Plan.



7.3. PARTICIPACIÓN, FORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Estos tres elementos de la participación, formación y comunicación son procesos a desarrollar a lo largo de todo el período de vigencia del Plan. Para ello habrá que diseñar planes específicos en los tres ámbitos:

- **Participación:** Diseño de los procesos de participación para que las y los actores y espacios de participación recomienden a las estructuras de gestión del Plan de Igualdad en las actividades de la programación, seguimiento y evaluación.
- **Formación:** Diseño de un plan específico de formación, por un lado, de carácter genérico, diferenciando entre niveles de personal –político, técnico y administrativo, y por otro una formación específica a nivel técnico.
- **Comunicación:** Diseño de un plan de comunicación que atiende tanto a la comunicación interna como externa que contribuyan a los objetivos del Plan de Igualdad.

8. ESTRUCTURA DEL NUEVO II PLAN

El II Plan de Igualdad de Gáldar se articula en once grandes Áreas de Intervención. Las dos primeras áreas son de carácter transversal, mientras que las nueve restantes serían de intervención específica, en directa relación al funcionamiento del actual Ayuntamiento de Gáldar.

ÁREAS TRANSVERSALES

- Área 1** Aplicación del principio de igualdad en la administración municipal
- Área 2** Acciones genéricas dirigidas a la ciudadanía

ÁREAS ESPECÍFICAS

- Área 3** Sanidad y consumo
- Área 4** Bienestar social, integración y solidaridad
- Área 5** Mercado laboral
- Área 6** Educación
- Área 7** Cultura, comunicación, nuevas tecnologías
- Área 8** Deportes
- Área 9** Participación ciudadana y juventud
- Área 10** Seguridad ciudadana
- Área 11** Urbanismo y transporte

Los elementos que van a conformar cada una de las Áreas Temáticas del II Plan de Igualdad de Gáldar serían:

EJE: Eje estratégico o marco de actuación en relación a un ámbito determinado. Un total de 15 ejes.

OBJETIVO: Objetivo que pretende alcanzarse en relación al Eje concreto. Un total de 58.

ACCIÓN: Una línea de acción correspondiente a un objetivo concreto. Un total de 187.

Todos estos objetivos y acciones se deberán concretar anualmente, definiendo los plazos de actuación, la asignación de personal y recursos económicos y técnicos, y diseñar indicadores de evaluación **El conjunto de actuaciones a desarrollar en cada Área constituirían el “Programa Anual”**

ÁREA 1: APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL

EJE 1: PROCEDIMIENTOS INSTITUCIONALES Y ADMINISTRATIVOS

ÁREA 2: ACCIONES GENÉRICAS DIRIGIDAS A LA CIUDADANÍA

EJE 2: INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DIRIGIDAS A LA CIUDADANÍA

EJE 3: CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL Y LABORAL

EJE 4: VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

ÁREA 3: SANIDAD Y CONSUMO

EJE 5: SALUD Y CONSUMO

ÁREA 4: BIENESTAR SOCIAL, INTEGRACIÓN Y SOLIDARIDAD

EJE 6: BIENESTAR SOCIAL, INTEGRACIÓN Y SOLIDARIDAD

ÁREA 5: MERCADO LABORAL

EJE 7: FORMACIÓN Y TRABAJO

ÁREA 6: EDUCACIÓN

EJE 8: EDUCACIÓN

ÁREA 7: CULTURA, COMUNICACIÓN, NUEVAS TECNOLOGÍAS

EJE 9: CULTURA

EJE 10: WEB MUNICIPAL Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN

ÁREA 8: DEPORTES

EJE 11: DEPORTES

ÁREA 9: PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y JUVENTUD

EJE 12: PARTICIPACIÓN CIUDADANA

EJE 13: JUVENTUD

ÁREA 10: SEGURIDAD CIUDADANA

EJE 14: SEGURIDAD CIUDADANA

ÁREA 11: URBANISMO Y TRANSPORTE

EJE 15: POLÍTICA URBANÍSTICA



ÁREA 1: Eje 1. Procedimientos institucionales y administrativos

AREA	EJE	NÚM. OBJ	OBJETIVO	RESPONSABLE PRINCIPAL
Área Transversal 1: Aplicación del Principio de Igualdad en la administración municipal	Eje 1. Procedimientos institucionales y administrativos	1.1	Crear la estructura organizativa necesaria para impulsar, desarrollar, coordinar y evaluar el Plan de Igualdad.	Igualdad
		1.2	Promover la aplicación del Plan.	Igualdad
		1.3	Informar y/o sensibilizar al personal del Ayuntamiento en materia de Igualdad.	Recursos Humanos, Transversal, Sindicatos, Desarrollo Local
		1.4	Formar al personal técnico y político del Ayuntamiento para la incorporación de la perspectiva de género en la actuación municipal.	Igualdad, Servicios Sociales, Recursos Humanos
		1.5	Aplicar perspectiva de género en la gestión municipal.	Igualdad, Presidencia, Contratación Pública, Recursos Humanos
		1.6.	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, identidad y/o orientación afectivo-sexual entre el personal del Ayuntamiento.	Recursos Humanos, Igualdad
		1.7	Promover la investigación y los estudios de género.	Recursos Humanos, Igualdad

ÁREA 1 Aplicación del Principio de Igualdad en la administración municipal

EJE 1 Procedimientos institucionales y administrativos

Objetivo 1.1 Crear la estructura organizativa necesaria para impulsar, desarrollar, coordinar y evaluar el Plan de Igualdad

NÚM. ACCIÓN	ACCIÓN	RESPONSABLE
1.1.1	Creación del Consejo de Igualdad de Gáldar.	Igualdad

Objetivo 1.2 Promover la aplicación del Plan

NÚM. ACCIÓN	ACCIÓN	RESPONSABLE
1.2.1	Elaboración de un Programa Anual que especifique para cada objetivo y acción del Plan, las actuaciones a desarrollar, con su correspondiente sistema de seguimiento.	Igualdad
1.2.2	Elaboración y desarrollo de un plan de seguimiento de las actuaciones incluidas en el Programa Anual, incluyendo un informe anual de seguimiento, que ayude en el diseño del próximo Programa Anual.	Igualdad



Objetivo 1.3 Informar y/o sensibilizar al personal del Ayuntamiento en materia de Igualdad

NÚM. ACCIÓN	ACCIÓN	RESPONSABLE
1.3.1	Sensibilización y/o fomento de utilización de derechos en materia de igualdad, corresponsabilidad y conciliación.	Recursos Humanos, Transversal
1.3.2	Información sobre los derechos laborales de las personas trabajadoras en materia de igualdad y conciliación, recogidos en la legislación vigente.	Recursos Humanos, Igualdad
1.3.3	Aplicación en la negociación colectiva del Ayuntamiento los principios de igualdad según la legislación vigente	Recursos Humanos, Igualdad

Objetivo 1.4 Informar y/o sensibilizar al personal del Ayuntamiento en materia de Igualdad

NÚM. ACCIÓN	ACCIÓN	RESPONSABLE
1.4.1	Difusión general del Plan.	Igualdad
1.4.2	Difusión específica del Plan, a cada Área Municipal, con las acciones que les competen.	Igualdad
1.4.3	Formación específica en la aplicación práctica de la introducción de la perspectiva de género en las actuaciones municipales.	Igualdad
1.4.4	Desarrollar un programa específico de formación dirigido al personal técnico de Servicios Sociales, sobre perspectiva de género e igualdad de oportunidades.	Servicios sociales, Igualdad
1.4.5	Promoción de la asistencia del personal técnico y político a encuentros, seminarios y jornadas sobre políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que se realicen por instituciones y organismos públicos y privados.	Recursos Humanos, Igualdad
1.4.6	Promoción de la organización por parte del personal técnico y político de cursos sobre políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que se realicen por instituciones y organismos públicos y privados.	Recursos Humanos, Igualdad
1.4.7	Diseño y aplicación de módulos sobre Igualdad en las acciones formativas planificadas por el Ayuntamiento.	Recursos Humanos, Igualdad, Desarrollo Local
1.4.8	Planificación de horarios de acciones formativas del Ayuntamiento para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Recursos humanos
1.4.9	Sensibilización y formación para la aplicación del uso no sexista del lenguaje y de las imágenes en la documentación y materiales elaborados.	Igualdad



Objetivo 1.5 Aplicar perspectiva de género en la gestión municipal

NÚM. ACCIÓN	ACCIÓN	RESPONSABLE
1.5.1	Asesoramiento continuo a todas las Áreas Municipales -a través de las personas asignadas como responsables de igualdad- para la integración del principio de Igualdad en sus programas y actuaciones.	Igualdad
1.5.2	Garantizar que las publicaciones dependientes directamente de la Administración Municipal no contengan mensajes ni imágenes sexistas.	Igualdad
1.5.3	Analizar y corregir el uso sexista del lenguaje en todos los documentos que se elaboren desde la Administración Municipal, para darles un formato no discriminatorio.	Igualdad
1.5.4	Inclusión, en la medida de lo posible, del principio de igualdad en los pliegos de contratación pública y convocatorias de subvenciones.	Transversal
1.5.5	Disponibilidad de datos desagregados por sexo en los sistemas de información de los diferentes servicios y actividades prestados desde el Ayuntamiento.	Transversal
1.5.6	Revisión, adaptación, mejora y desarrollo en materia de Igualdad de Oportunidades de la normativa y servicios municipales (horarios, ...).	Transversal
1.5.7	Garantizar que las ofertas de empleo público que dependan del Ayuntamiento no contengan elementos sexistas o discriminatorios.	Recursos humanos

Objetivo 1.6 Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, identidad y/o orientación afectivo-sexual entre el personal del Ayuntamiento

NÚM. ACCIÓN	ACCIÓN	RESPONSABLE
1.6.1	Elaboración y difusión de los procedimientos (protocolos de actuación) a seguir en los casos de acoso sexual y por razón de sexo.	Recursos Humanos, Igualdad

Objetivo 1.7 Promover la investigación y los estudios de género

NÚM. ACCIÓN	ACCIÓN	RESPONSABLE
1.7.1	Fomentar estudios sobre igualdad, violencia y discriminación (feminización de la pobreza, conciliación, etc)	Igualdad
1.7.2	Fomentar estudios sobre representación política de mujeres y hombres en el Ayuntamiento en los diferentes niveles, y hacer propuestas de mejora.	Recursos humanos

ÁREA 2: Eje 2. Información y sensibilización dirigidas a la ciudadanía

AREA	EJE	NÚM. OBJ	OBJETIVO	RESPONSABLE PRINCIPAL
Transversal 2: Acciones genéricas dirigidas a la ciudadanía	Eje 2. Información y sensibilización dirigidas a la ciudadanía	2.1	Difundir el Plan de Igualdad.	Igualdad, Comunicación
		2.2	Sensibilizar a la población en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.	Igualdad, Comunicación
		2.3	Promover el uso de un lenguaje incluyente.	Igualdad, Comunicación
		2.4	Visibilizar a las mujeres del Municipio en la historia y desarrollo de la ciudad.	Igualdad, Comunicación

ÁREA 2 Acciones genéricas dirigidas a la ciudadanía**EJE 2 Información y sensibilización dirigidas a la ciudadanía****Objetivo 2.1 Difundir el Plan de Igualdad**

NÚM. ACCIÓN	ACCIÓN	RESPONSABLE
2.1.1	Comunicación pública sobre la aprobación, objetivos y puesta en marcha del Plan.	Igualdad, Comunicación
2.1.2	Difusión a través de los medios de comunicación de las actuaciones realizadas en el marco del Plan.	Igualdad, Comunicación
2.1.3	Difusión del Plan y sus resultados a otras entidades y organizaciones.	Igualdad, Comunicación



Objetivo 2.2 Sensibilizar a la población en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres

NÚM. ACCIÓN	ACCIÓN	RESPONSABLE
2.2.1	Difusión de la normativa de igualdad y los recursos existentes para la consecución de la igualdad entre la ciudadanía del Municipio.	Igualdad, Comunicación
2.2.2	Realización de campañas que muestren las discriminaciones que actualmente siguen sufriendo las mujeres en los distintos ámbitos de la vida.	Igualdad, Comunicación
2.2.3	Visibilización de las mujeres del Municipio que hayan contribuido al desarrollo social de la ciudad, ilustrando con ejemplos reales de mujeres.	Igualdad, Comunicación
2.2.4	Visibilización de actitudes y comportamientos igualitarios y no sexistas protagonizados por hombres.	Igualdad
2.2.5	Impulsar la creación de grupos de reflexión de varones sobre las nuevas masculinidades.	Igualdad
2.2.6	Fomentar y/o apoyar campañas dirigidas a la población en general para sensibilizar y visualizar la problemática de mujeres susceptibles de sufrir discriminación múltiple: origen étnico y social, discapacidad, identidad y orientación sexual.	Igualdad, Comunicación

Objetivo 2.3 Promover el uso de un lenguaje incluyente

NÚM. ACCIÓN	ACCIÓN	RESPONSABLE
2.3.1	Realizar campañas de sensibilización sobre publicidad no sexista dirigidas a los medios de comunicación locales.	Igualdad, Comunicación
2.3.2	Seguimiento, control y denuncia de campañas, publicaciones, etc. procedentes de cualquier medio, que contengan contenido sexista o discriminatorio.	Igualdad, Comunicación
2.3.3	Seguimiento de todas las campañas, publicaciones, actos, etc. realizados desde el Ayuntamiento garantizando que contemplen el principio de igualdad de oportunidades.	Igualdad, Comunicación
2.3.4	Promoción del uso de lenguaje incluyente en todas las acciones de comunicación emitidas por el Ayuntamiento.	Igualdad, Comunicación

Objetivo 2.4 Visibilizar a las mujeres del Municipio en la historia y desarrollo de la ciudad

NÚM. ACCIÓN	ACCIÓN	RESPONSABLE
2.4.1	Fomentar la igualdad de género en la denominación de las nuevas calles del municipio, la concesión de reconocimientos, la elección de pregoneras/os, etc.	Cultura, Comunicación



ÁREA 2: Eje 3. Conciliación vida personal y laboral

AREA	EJE	NÚM. OBJ	OBJETIVO	RESPONSABLE PRINCIPAL
Transversal 2: Acciones genéricas dirigidas a la ciudadanía	Eje 3. Conciliación vida personal y laboral	3.1	Promover (sensibilizar, informar) la conciliación de la vida personal, familiar y profesional y la corresponsabilidad.	Igualdad, Empleo y Relaciones Institucionales, Mayores
		3.2	Favorecer políticas de conciliación de la vida personal y laboral.	Igualdad, Mayores, Servicios Sociales, Educación
		3.3	Fortalecimiento de los servicios de apoyo a la conciliación familiar.	Educación, Guardería
		3.4	Sensibilización en las empresas en el apoyo a la conciliación.	Desarrollo Socioeconómico, Igualdad
		3.5	Promover la conciliación en las actividades de gestión, comunicación y protocolo del Ayuntamiento.	Transversal, Igualdad

ÁREA 2 Acciones genéricas dirigidas a la ciudadanía

EJE 3 Conciliación vida personal y laboral

Objetivo 3.1 Promover (sensibilizar, informar) la conciliación de la vida personal, familiar y profesional y la corresponsabilidad

NÚM. ACCIÓN	ACCIÓN	RESPONSABLE
3.1.1	Organización de campañas que pongan en valor el trabajo doméstico sin remunerar.	Igualdad, Empleo, Mayores
3.1.2	Organización de campañas que muestren y potencien la corresponsabilidad y la incorporación masculina al ámbito privado de la vida (aprovechando días significativos, tales como el Día del Padre...).	Igualdad, Mayores, Servicios Sociales, Educación
3.1.3	Divulgar la normativa y los recursos existentes en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, para conocimiento de las personas trabajadoras.	Educación, Guardería



Objetivo 3.2 Favorecer políticas de conciliación de la vida personal y laboral

NÚM. ACCIÓN	ACCIÓN	RESPONSABLE
3.2.1	Realizar cursos de autonomía personal dirigido a mujeres en los que se fomente la independencia en el ámbito público.	Desarrollo Socioeconómico, Igualdad
3.2.2	Realizar cursos de autonomía, personal y doméstica, dirigidos a hombres en los que se trate de fomentar su grado de independencia.	Transversal, Igualdad
3.2.3	Mejorar la organización y el funcionamiento de los servicios de atención diurna orientados a las necesidades de las personas adultas dependientes y de sus familiares.	Servicios sociales
3.2.4	Ajustar los horarios de los servicios públicos municipales a la disponibilidad de las personas trabajadoras.	Transversal, Igualdad
3.2.5	Ofrecer apoyo a las personas cuidadoras a través de programas de respiro.	Servicios sociales, Igualdad
3.2.6	Adaptación a las necesidades del municipio de la oferta de plazas de las escuelas infantiles de titularidad pública.	Guardería
3.2.7	Desarrollar acciones formativas sobre la organización del tiempo, para mujeres y hombres, con el fin de fomentar una mayor cultura organizativa del uso del tiempo en los distintos escenarios de la vida (privado, doméstico y público).	Igualdad
3.2.8	Establecer con las Asociaciones de Madres y Padres de Alumnas/os (AMPAS) actividades prácticas continuadas sobre conciliación de la vida laboral y familiar.	Educación, Igualdad

Objetivo 3.3 Fortalecimiento de los servicios de apoyo a la conciliación familiar

NÚM. ACCIÓN	ACCIÓN	RESPONSABLE
3.3.1	Proponer a las AMPAS que en los días laborables no lectivos los centros educativos abran con una programación de ocio coeducativo, para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar.	Educación
3.3.2	Colaborar con los centros escolares en la formulación de propuestas para la acogida temprana y las actividades extraescolares.	Educación, Guardería



Objetivo 3.4 Sensibilización en las empresas en el apoyo a la conciliación

NÚM. ACCIÓN	ACCIÓN	RESPONSABLE
3.4.1	Impulsar campañas de sensibilización dirigidas al empresariado en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.	Desarrollo Socioeconómico, Igualdad
3.4.2	Realizar un estudio sobre la aplicación de medidas de conciliación en las empresas del municipio de Gáldar.	Desarrollo Socioeconómico, Igualdad
3.4.3	Confeccionar un Manual de buenas prácticas que aporte un catálogo de medidas de coste cero o de baja inversión para favorecer la conciliación en el seno de las empresas.	Desarrollo Socioeconómico, Igualdad
3.4.4	Fomentar el uso de los permisos de paternidad, evitando situaciones de discriminación hacia los padres que quieran acceder a ellos.	Desarrollo Socioeconómico

Objetivo 3.5 Promover la conciliación en las actividades de gestión, comunicación y protocolo del Ayuntamiento

NÚM. ACCIÓN	ACCIÓN	RESPONSABLE
3.5.1	Programación de las actividades políticas y sociales en función a las necesidades de conciliación de las personas participantes, teniendo en cuenta los horarios, duración, frecuencia y la flexibilidad temporal.	Transversal
3.5.2	Desarrollar web o aplicaciones informáticas en el ámbito de la "Administración Electrónica".	Nuevas tecnologías



ÁREA 2: Eje 4. Violencia contra las mujeres

AREA	EJE	NÚM. OBJ	OBJETIVO	RESPONSABLE PRINCIPAL
Transversal 2: Acciones genéricas dirigidas a la ciudadanía	Eje 4. Violencia contra las mujeres	4.1	Sensibilizar y concienciar a la población contra la violencia de género.	Igualdad, Comunicación
		4.2	Impulsar la prevención de la violencia contra las mujeres.	Igualdad, Comunicación, Transversal
		4.3	Garantizar los derechos de las víctimas de violencia de género.	Igualdad, Servicios Sociales, Guardería
		4.4	Potenciar la coordinación con otras instituciones implicadas en la lucha contra la violencia de género.	Igualdad, Seguridad Ciudadana

ÁREA 2 Acciones genéricas dirigidas a la ciudadanía

EJE 4 Violencia contra las mujeres

Objetivo 4.1 Sensibilizar y concienciar a la población contra la violencia de género

NÚM. ACCIÓN	ACCIÓN	RESPONSABLE
4.1.1	Diseño e implementación de acciones de sensibilización a la ciudadanía sobre la tolerancia cero ante la violencia machista, con especial dedicación, el 25 de noviembre, "Día Internacional contra la Violencia hacia las Mujeres".	Igualdad
4.1.2	Diseño e implementación de acciones de sensibilización de los hombres del municipio en la adquisición de habilidades no violentas de resolución de conflictos y deslegitimación de la violencia contra las mujeres en particular y contra la población en general.	Igualdad
4.1.3	Impulsar la formación de un grupo reeducativo para hombres que ejercen la violencia contra sus parejas.	Igualdad
4.1.4	Realización de campañas de información sobre los recursos existentes para proteger a las víctimas de violencia de género.	Igualdad, Comunicación

Objetivo 4.2 Impulsar la prevención de la violencia contra las mujeres

NÚM. ACCIÓN	ACCIÓN	RESPONSABLE
4.2.1	Impulsar la formación permanente en materia de violencia de género de todas/os profesionales (en especial en los sectores de Salud, Servicios Sociales, Policía Local, Abogacía) que intervengan en la atención a las mujeres víctimas y a sus hijas/os.	Igualdad, Transversal
4.2.2	Difundir entre profesionales de medios de comunicación, pautas sobre un tratamiento no estereotipado de noticias e imágenes en relación a la violencia de género y las agresiones sexuales, incluyendo aspectos orientados a la prevención.	Igualdad, Comunicación



Objetivo 4.3 Garantizar los derechos de las víctimas de violencia de género

NÚM. ACCIÓN	ACCIÓN	RESPONSABLE
4.3.1	Atención social, jurídica y psicológica a mujeres víctimas de violencia de género.	Igualdad
4.3.2	Atención psicológica a hijos e hijas de mujeres víctimas de violencia.	Igualdad
4.3.3	Facilitar en las baremaciones a las mujeres víctimas de violencia el acceso a los recursos públicos municipales.	Servicios Sociales, Guardería
4.3.4	Proponer que en la ordenanza municipal de emergencia social las víctimas de violencia de género derivadas por las técnicas de igualdad accedan directamente a dicha concesión.	Igualdad

Objetivo 4.4 Potenciar la coordinación con otras instituciones implicadas en la lucha contra la violencia de género

NÚM. ACCIÓN	ACCIÓN	RESPONSABLE
4.4.1	Garantizar que, la Policía Local y en todos los turnos, existan profesionales con formación específica en la atención a víctimas de violencia de género.	Seguridad Ciudadana
4.4.2	Ofrecer el acompañamiento de la Policía Local a las víctimas de violencia de género que se encuentren en una situación de alto riesgo.	Seguridad Ciudadana, Igualdad
4.4.3	Garantizar el cumplimiento del Protocolo para la Atención Integral a Víctimas de Violencia de Género existente en el municipio.	Igualdad



ÁREA 3: Eje 5. Sanidad y consumo

AREA	EJE	NÚM. OBJ	OBJETIVO	RESPONSABLE PRINCIPAL
Área 3: Sanidad y consumo	Eje 5. Salud y consumo	5.1	Impulsar acciones específicas de salud con perspectiva de género.	Sanidad, Igualdad
		5.2	Promover una visión integral de la salud de las mujeres desde la perspectiva de género.	Sanidad, Igualdad
		5.3	Introducir la perspectiva de género en el abordaje de las drogodependencias.	Toxicomanías
		5.4	Fomento de un consumo responsable y participativo.	Consumo

ÁREA 3 Sanidad y consumo

EJE 5 Salud y consumo

Objetivo 5.1 Impulsar acciones específicas de salud con perspectiva de género

NÚM. ACCIÓN	ACCIÓN	RESPONSABLE
5.1.1	Promover campañas informativas para la promoción de hábitos y estilos de vida saludables en las mujeres, con especial atención a patologías específicas de mujeres.	Sanidad
5.1.2	Promover la implicación de los padres en los programas de preparación a la maternidad/ paternidad y de salud infantil, para que compartan el cuidado de sus hijos/ as.	Sanidad
5.1.3	Ampliar las acciones de difusión e información especialmente dirigidas a las mujeres inmigrantes que desconocen el funcionamiento de los sistemas de salud (alimentación, vacunación de las/os hijas/os, planificación familiar y asuntos relacionados con salud ginecológica).	Igualdad

Objetivo 5.2 Promover una visión integral de la salud de las mujeres desde la perspectiva de género

NÚM. ACCIÓN	ACCIÓN	RESPONSABLE
5.2.1	Sensibilizar e informar a las mujeres del municipio en relación con lo afectivo-sexual, desde un punto de vista no sanitario, con el objetivo de romper con los mitos y tabúes que les dificultan la vivencia y el disfrute de su propia sexualidad.	Igualdad
5.2.2	Realizar actividades que fomenten una imagen del cuerpo no estereotipada y que desmitifique la relación entre belleza y salud.	Sanidad, Igualdad
5.2.3	Concienciar a los hombres galdenses acerca de su responsabilidad en el cuidado de su propia salud (la no delegación de esta responsabilidad en sus parejas).	Igualdad

Objetivo 5.3 Introducir la perspectiva de género en el abordaje de las drogodependencias

NÚM. ACCIÓN	ACCIÓN	RESPONSABLE
5.3.1	Informar y sensibilizar acerca de la proporción y los riesgos asociados al consumo de drogas (incluidos el tabaco y el alcohol) y sobre el abuso de fármacos (ansiolíticos, analgésicos, etc) por parte de las mujeres.	Toxicomanías
5.3.2	Concienciar a los padres (hombres) sobre la necesidad de su implicación en la prevención y superación de la toxicomanía de sus hijos e hijas.	Toxicomanías
5.3.3	Ofrecer servicios de intervención psicológica e integración laboral de mujeres que han consumido sustancias tóxicas y que se han visto inmersas en problemáticas añadidas (tales como la prostitución).	Toxicomanías

Objetivo 5.4 Fomento de un consumo responsable y participativo

NÚM. ACCIÓN	ACCIÓN	RESPONSABLE
5.4.1	Realizar campañas específicamente destinadas a las mujeres en calidad de ciudadanas y consumidoras, en las que se les informe sobre sus derechos en materia de consumo y se les anime a denunciar todas aquellas situaciones o actuaciones que se consideren irregulares o que infrinjan la normativa existente en dicha materia.	Consumo
5.4.2	Introducir la perspectiva de género en todas las actuaciones formativas realizadas desde el Ayuntamiento en materia de consumo.	Consumo
5.4.3	Impulsar acciones para incentivar la participación de los hombres en la adquisición y compra de alimentos, productos de aseo e higiene, vestimenta y otros enseres necesarios para la vida familiar.	Consumo



ÁREA 4: Eje 6. Bienestar social, integración y solidaridad

AREA	EJE	NÚM. OBJ	OBJETIVO	RESPONSABLE PRINCIPAL
Área 4: Bienestar social, integración y solidaridad	Eje 6. Bienestar social, integración y solidaridad	6.1	Diagnóstico y coordinación para atender las necesidades y las demandas de prestaciones sociales de las mujeres.	Servicios Sociales, Igualdad, Familia
		6.2.	Mejorar los servicios prestados a las mujeres.	Servicios Sociales
		6.3	Integración sociolaboral.	Servicios Sociales, Empleo, Desarrollo Local
		6.4	Integración social.	Servicios Sociales
		6.5	Favorecer la inserción de mujeres que se encuentren en situación de especial vulnerabilidad.	Servicios Sociales
		6.6	Fomentar la igualdad de oportunidades dirigida a las personas con discapacidad.	Servicios Sociales
		6.7	Fomentar la igualdad de oportunidades dirigida a las personas mayores.	Mayor, Servicios Sociales, Igualdad
		6.8	Reforzar los servicios de atención a mujeres inmigrantes.	Solidaridad, Servicios Sociales, Igualdad

ÁREA 4 Bienestar social, integración y solidaridad

EJE 6 Bienestar social, integración y solidaridad

Objetivo 6.1 Diagnóstico y coordinación para atender las necesidades y las demandas de prestaciones sociales de las mujeres

NÚM. ACCIÓN	ACCIÓN	RESPONSABLE
6.1.1	Introducir la perspectiva de género, la coeducación y la corresponsabilidad en el diseño de los programas de intervención familiar.	Servicios Sociales, Igualdad, Familia
6.1.2	Coordinación y adecuación de horarios de los servicios prestados a las mujeres desde el Ayuntamiento y desde otras entidades y/o recursos territoriales.	Servicios Sociales, Igualdad



Objetivo 6.2 Mejorar los servicios prestados a las mujeres

NÚM. ACCIÓN	ACCIÓN	RESPONSABLE
6.2.1	Elaboración de material informativo sobre la totalidad de los servicios y prestaciones sociales ofertados desde los Servicios Sociales municipales y distribuirlo eficazmente entre las principales usuarias de los mismos.	Servicios Sociales
6.2.2	Conceder ayudas dirigidas a sufragar los gastos de transporte de las mujeres sin recursos económicos que se originen como consecuencia de la tramitación o realización de gestiones necesarias para regularizar su situación.	Servicios Sociales

Objetivo 6.3 Integración sociolaboral

NÚM. ACCIÓN	ACCIÓN	RESPONSABLE
6.3.1	Desarrollar programas de inserción sociolaboral dirigido a mujeres con alta vulnerabilidad social.	Servicios Sociales, Empleo, Desarrollo Local
6.3.2	Favorecer la realización de acciones formativas, laborales y de apoyo personal a mujeres jóvenes mayores de 18 años que han estado bajo la tutela de la Administración.	Servicios Sociales, Igualdad

Objetivo 6.4 Integración social

NÚM. ACCIÓN	ACCIÓN	RESPONSABLE
6.4.1	Promover acciones de prevención, dirigidas a las mujeres jóvenes que se encuentran en riesgo de exclusión social.	Servicios Sociales
6.4.2	Mantener como criterio de baremación en las prestaciones sociales municipales la situación de las familias monoparentales.	Servicios Sociales

Objetivo 6.5 Favorecer la inserción de mujeres que se encuentren en situación de especial vulnerabilidad

NÚM. ACCIÓN	ACCIÓN	RESPONSABLE
6.5.1	Impulsar programas educativos dirigidos a mujeres en situación de alto riesgo: madres adolescentes, prostitutas, mujeres en edad avanzada, drogodependientes, SIDA.	Servicios Sociales
6.5.2	Favorecer desde los Servicios Sociales prestaciones y servicios como ayudas económicas familiares, reserva de plazas en escuelas infantiles, dirigidos a mujeres en situación de riesgo y/ o exclusión social.	Servicios Sociales



Objetivo 6.6 Fomentar la igualdad de oportunidades dirigida a las personas con discapacidad

NÚM. ACCIÓN	ACCIÓN	RESPONSABLE
6.6.1	Desarrollar campañas de información y sensibilización, dirigidas a padres y madres de niñas y mujeres con discapacidad, acerca de su sexualidad, y la prevención de enfermedades de transmisión sexual (ETS) y embarazos.	Servicios Sociales
6.6.2	Facilitar el acceso de las mujeres con discapacidad a aquellas acciones formativas relacionadas con las nuevas tecnologías (ordenadores, manejo de electrodomésticos, sistemas de conducción ...) que sean impulsadas o puestas en marcha desde las distintas áreas municipales.	Servicios Sociales
6.6.3	Desarrollar actividades relacionadas con la perspectiva de género y con la igualdad de oportunidades, específicamente dirigidas a las personas con discapacidad psíquica que son usuarias habituales de los servicios de asistencia del municipio y cuyo estado de salud lo permita.	Servicios Sociales
6.6.4	Elaborar una guía de recomendaciones para la salud dirigida a mujeres cuidadoras (no profesionalizadas) de personas con discapacidad.	Servicios Sociales
6.6.5	Fomentar la responsabilidad de los padres (hombres) en la atención y cuidado de las personas discapacitadas.	Servicios Sociales

Objetivo 6.7 Fomentar la igualdad de oportunidades dirigida a las personas mayores

NÚM. ACCIÓN	ACCIÓN	RESPONSABLE
6.7.1	Introducir actividades relacionadas con la igualdad, el reparto de responsabilidades y la prevención de la violencia de género, en la programación de las acciones de los Clubes de Mayores del municipio.	Mayores
6.7.2	Incluir actividades concretas relacionadas con la igualdad de oportunidades en los contenidos de los talleres o cursos municipales programados para las mujeres mayores (taller de memoria, habilidades manuales, etc).	Mayores
6.7.3	Dar formación sobre perspectiva de género, igualdad de oportunidades y prevención y detección de violencia de género al personal de la residencia municipal de mayores.	Mayor, Servicios sociales
6.7.4	Fomentar la responsabilidad de los hijos (hombres) en la atención y cuidado de las personas mayores.	Servicios sociales

Objetivo 6.8 Reforzar los servicios de atención a mujeres inmigrantes

NÚM. ACCIÓN	ACCIÓN	RESPONSABLE
6.8.1	Información y orientación sobre las necesidades específicas de las mujeres inmigrantes.	Solidaridad, Servicios Sociales, Igualdad
6.8.2	Promover programas de formación y actividades dirigidas a la alfabetización, el aprendizaje del español y habilidades socio-culturales dirigida a las mujeres inmigrantes residentes en el municipio.	Solidaridad, Servicios Sociales

ÁREA 5: Eje 7. Formación y trabajo

AREA	EJE	NÚM. OBJ	OBJETIVO	RESPONSABLE PRINCIPAL
Área 5: Mercado laboral	Eje 7. Formación y trabajo	7.1	Favorecer la constitución de iniciativas empresariales promovidas por mujeres.	Empleo, Desarrollo Económico, Igualdad
		7.2	Fomento del empleo femenino, especialmente en los sectores más vulnerables.	Empleo, Centro ocupacional, Igualdad
		7.3	Apoyar activamente en la búsqueda de empleo.	Empleo
		7.4	Proporcionar formación a las mujeres en dificultad social.	Empleo, Igualdad, Educación
		7.5	Promover la eliminación de discriminaciones de género en el mercado laboral.	Empleo, Igualdad
		7.6	Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional en las empresas del Municipio.	Empleo, Igualdad

Objetivo 7.1 Favorecer la constitución de iniciativas empresariales promovidas por mujeres

NÚM. ACCIÓN	ACCIÓN	RESPONSABLE
7.1.1	Realizar acciones formativas y de asesoramiento dirigidas a las mujeres emprendedoras para la elaboración del proyecto empresarial.	Empleo, Desarrollo Económico
7.1.2	Continuar con el servicio de apoyo a la emprendeduría que se lleva a cabo desde la Agencia de Empleo y Desarrollo Local incorporando la perspectiva de género.	Empleo, Desarrollo Económico
7.1.3	Promover la participación de mujeres emprendedoras en Foros, Jornadas.	Empleo, Desarrollo Económico
7.1.4	Acciones de comunicación para visibilizar la emprendeduría de mujeres, para que sirvan de modelo de referencia para otras mujeres.	Empleo, Igualdad



Objetivo 7.2 Fomento del empleo femenino, especialmente en los sectores más vulnerables

NÚM. ACCIÓN	ACCIÓN	RESPONSABLE
7.2.1	Realizar programas de fomento del empleo estable y de apoyo a la contratación de mujeres, teniendo como prioridad las mujeres desempleadas de larga duración, en aquellas profesiones y categorías en las que están subrepresentadas.	Empleo
7.2.2	Sensibilizar al empresariado local sobre las ventajas de la contratación de mujeres en aquellos oficios en los que están subrepresentadas.	Empleo, Igualdad
7.2.3	Fomentar medidas de discriminación positiva en la Corporación y en coordinación con el Servicio Canario de Empleo para acceder al empleo de mujeres en situaciones de especial dificultad: víctimas de violencia de género, en exclusión social, etc.	Empleo, Igualdad

Objetivo 7.3 Apoyar activamente en la búsqueda de empleo

NÚM. ACCIÓN	ACCIÓN	RESPONSABLE
7.3.1	Seguimiento y apoyo para la búsqueda de empleo de las mujeres, a través del asesoramiento en técnicas de búsqueda de empleo, y en el diseño y desarrollo de itinerarios profesionales individuales.	Empleo, Igualdad

Objetivo 7.4 Proporcionar formación a las mujeres en dificultad social

NÚM. ACCIÓN	ACCIÓN	RESPONSABLE
7.4.1	Desarrollo de actuaciones de formación prelaboral que motiven a las mujeres hacia su participación en el mundo del trabajo remunerado a través del desarrollo de sus capacidades y habilidades personales.	Empleo, Igualdad, Educación
7.4.2	Optimizar la formación laboral de las mujeres estableciendo colaboraciones entre la Concejalía para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y los distintos servicios de formación y empleo existentes en el municipio.	Empleo, Igualdad
7.4.3	Promover la formación de las mujeres en el uso de nuevas tecnologías.	Empleo, Educación



Objetivo 7.5 Promover la eliminación de discriminaciones de género en el mercado laboral

NÚM. ACCIÓN	ACCIÓN	RESPONSABLE
7.5.1	Realizar campañas informativas sobre las medidas y derechos en vigor que afectan a la vida laboral de las mujeres, visibilizando las formas de discriminación que se ejercen sobre las mismas.	Empleo, Igualdad
7.5.2	Realizar una campaña específica de información sobre la situación y derechos laborales de las mujeres que prestan sus servicios como empleadas del hogar.	Empleo, Igualdad
7.5.3	Ofrecer desde la Concejalía para la Igualdad entre Mujeres y Hombres asesoramiento a aquellas mujeres que sufran algún tipo de discriminación o acoso en el entorno laboral.	Empleo, Igualdad
7.5.4	Realizar acciones de sensibilización para prevenir el acoso sexual en el trabajo.	Igualdad
7.5.5	Realización en coordinación con agentes implicados, de acciones de formación y asesoramiento al empresariado con el objetivo de facilitar el establecimiento de acciones positivas que contribuyan a facilitar la incorporación de las mujeres al mercado laboral y su promoción a puestos de responsabilidad.	Empleo, Igualdad
7.5.6	Informar al empresariado de las bonificaciones que contempla la ley para la contratación de mujeres.	Empleo, Igualdad
7.5.7	Realización en coordinación con agentes implicados, de acciones de formación y asesoramiento al empresariado con el objetivo de facilitar la elaboración de planes de igualdad en las empresas, así como la implantación de medidas de conciliación de la vida laboral y personal.	Empleo, Igualdad
7.5.8	Establecer algún reconocimiento para aquellas empresas locales que pongan en marcha acciones para el fomento estable del empleo femenino o implanten medidas de igualdad y conciliación.	Empleo, Igualdad

Objetivo 7.6 Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional en las empresas del Municipio

NÚM. ACCIÓN	ACCIÓN	RESPONSABLE
7.6.1	Realizar una campaña específica de información y sensibilización a las empresas galdenses sobre la puesta en marcha de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Empleo, Igualdad
7.6.2	Elaboración de un catálogo de buenas prácticas en la organización de tiempos, espacios y tareas en el mundo laboral, que favorezcan la conciliación. ("prácticas de coste cero")	Igualdad



ÁREA 6: Eje 8. Educación

AREA	EJE	NÚM. OBJ	OBJETIVO	RESPONSABLE PRINCIPAL
Área 6: Educación	Eje 8. Educación	8.1	Sensibilizar a la comunidad escolar en la igualdad de oportunidades.	Educación, Igualdad
		8.2	Implicar a las familias en la educación de las niñas y niños y juventud desde la igualdad y la corresponsabilidad.	Educación, Igualdad
		8.3	Impulsar la coeducación para la igualdad de género.	Educación, Igualdad
		8.4	Favorecer el acceso a todas las formas de enseñanza.	Educación, Igualdad, Mayor

ÁREA 6 Educación

EJE 8 Educación

Objetivo 8.1 Sensibilizar a la comunidad escolar en la igualdad de oportunidades

NÚM. ACCIÓN	ACCIÓN	RESPONSABLE
8.1.1	Fomentar en las aulas de los centros educativos la elaboración de propuestas novedosas de carácter no sexista.	Educación
8.1.2	Impulso de la participación de los centros escolares en cuantas actividades organice el Ayuntamiento sobre la Igualdad de Oportunidades.	Educación
8.1.3	Fomentar en los centros educativos del municipio el establecimiento formal de la semana conmemorativo del 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres y del 25 de noviembre; Día Internacional contra la Violencia de Género.	Educación, Igualdad
8.1.4	Facilitar a los centros educativos y bibliotecas, de forma periódica, material recomendado sobre coeducación, listado de cuentos no sexistas, etc., así como indicaciones sobre materiales no recomendados.	Educación, Igualdad
8.1.5	Organización de concursos entre los y las escolares que premien trabajos (dibujos, redacciones, etc.) sobre temas relacionados con la igualdad.	Educación, Igualdad
8.1.6	Llevar a cabo acciones formativas y de prevención dirigidas a todos los niveles educativos (primaria, secundaria, educación de personas adultas, etc.) que traten la importancia de promover la igualdad como medio para erradicar la violencia contra las mujeres.	Educación, Igualdad
8.1.7	Ofertar formación en Igualdad de Género a jóvenes del municipio, realizando talleres que les permitan desarrollar un análisis crítico de los videojuegos, las letras de canciones, los vídeos musicales, la publicidad, etc.	Educación, Igualdad
8.1.8	Impulsar campañas sobre la elección y un uso no sexista de los juegos y juguetes, considerando éstos como instrumentos fundamentales en la educación más temprana.	Educación, Igualdad



Objetivo 8.2 Implicar a las familias en la educación de las niñas y niños y juventud desde la igualdad y la corresponsabilidad

NÚM. ACCIÓN	ACCIÓN	RESPONSABLE
8.2.1	Sensibilización a las familias en la importancia de la educación en valores, la comunicación, la expresión de los sentimientos y el cuidado de las personas desde la corresponsabilidad.	Igualdad
8.2.2	Fomento de la participación de los hombres en las Asociaciones de Madres y Padres (AMPAS).	Educación, Igualdad
8.2.3	Fomento de la asistencia de los hombres-padres a las tutorías de hijos e hijas en edad de escolaridad obligatoria.	Educación, Igualdad
8.2.4	Oferta a las AMPAS de talleres de sexualidad responsable y afectividad con perspectiva de género, dirigidos a jóvenes.	Educación, Igualdad
8.2.5	Oferta a las AMPAS de talleres de salud para prevenir hábitos alimenticios no saludables (anorexia y bulimia), e incidir sobre los saludables, con perspectiva de género, dirigido a jóvenes.	Educación, Igualdad

Objetivo 8.3 Impulsar la coeducación para la igualdad de género

NÚM. ACCIÓN	ACCIÓN	RESPONSABLE
8.3.1	Organizar / Proyectar talleres coeducativos que difundan experiencias en programaciones curriculares de educación infantil, primaria y secundaria sobre: maternidad/paternidad responsable y educación afectivo-sexual.	Educación, Igualdad
8.3.2	Desarrollo de actividades formativas en materia de género e igualdad a monitores/as de tiempo libre, animadores/as socioculturales y otros/as profesionales de la educación no formal e informal, que participen en campañas del Ayuntamiento.	Educación, Igualdad
8.3.3	Fomentar la orientación profesional no sexista ni estereotipada del alumnado.	Educación

Objetivo 8.4 Favorecer el acceso a todas las formas de enseñanza

NÚM. ACCIÓN	ACCIÓN	RESPONSABLE
8.4.1	Estimular activamente el conocimiento y el acceso de las mujeres a Internet y nuevas tecnologías en general, prestando especial atención a aquellas más alejadas de los recursos tecnológicos (mujeres rurales, mayores...).	Educación, Mayor
8.4.2.	Concienciar a las mujeres con dificultad para leer y escribir, sobre la necesidad de superar esta etapa de formación como medio de integración social y de aumento de su autonomía personal.	Educación, Igualdad



ÁREA 7: Eje 9. Cultura

AREA	EJE	NÚM. OBJ	OBJETIVO	RESPONSABLE PRINCIPAL
Área 7: Cultura, comunicación, nuevas tecnologías	Eje 9. Cultura	9.1	Introducir la perspectiva de género en la programación cultural municipal y fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres.	Cultura, Bibliotecas
		9.2	Promover el protagonismo de las mujeres en las distintas facetas artísticas y culturales.	Cultura

ÁREA 7 Cultura, comunicación, nuevas tecnologías

EJE 9 Cultura

Objetivo 9.1 Introducir la perspectiva de género en la programación cultural municipal y fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres

NÚM. ACCIÓN	ACCIÓN	RESPONSABLE
9.1.1	Fomentar la actividad cultural y artística que promueva una visión no sexista de la sociedad e incentivar la participación de mujeres y hombres en la misma.	Cultura
9.1.2	Garantizar que las actividades culturales y artísticas organizadas por el Ayuntamiento no incorporen una visión sexista de la sociedad.	Cultura
9.1.3	Asegurar una participación igualitaria de mujeres y hombres en todos los jurados que se habiliten para la concesión de premios artísticos, literarios, etc. promovidos o subvencionados por el Ayuntamiento.	Cultura
9.1.4	Difundir los eventos culturales municipales a través de canales de fácil acceso para las mujeres del municipio para potenciar su participación (colegios, mercados municipales, centros de salud, guaguas, medios de comunicación locales, etc.)	Cultura
9.1.5	Realizar de forma periódica, exposiciones y recomendaciones de material y bibliografía de género, así como de libros escritos por mujeres, en la biblioteca municipal.	Cultura, Bibliotecas
9.1.6	Continuar con la organización del Club de Lectura donde se aborden libros escritos por diversas autoras o temática relacionada con la igualdad.	Igualdad

Objetivo 9.2 Promover el protagonismo de las mujeres en las distintas facetas artísticas y culturales

NÚM. ACCIÓN	ACCIÓN	RESPONSABLE
9.2.1	Organización de una programación cultural que visibilice las manifestaciones artísticas, históricas, bibliográficas, etc. de las mujeres.	Cultura

ÁREA 7: Eje 10. WEB municipal y medios de comunicación

ÁREA	EJE	NÚM. OBJ	OBJETIVO	RESPONSABLE PRINCIPAL
Área 7: Cultura, comunicación, nuevas tecnologías	Eje 10. WEB municipal y medios de comunicación	10.1	Difundir a través de las nuevas tecnologías el compromiso del Municipio a favor de la igualdad.	Comunicación, Nuevas tecnologías
		10.2	Promover el uso de lenguaje e imágenes incluyentes.	Comunicación, Nuevas tecnologías, Igualdad
		10.3	Promoción de temas de Igualdad en los medios de comunicación locales.	Nuevas tecnologías

ÁREA 7 Cultura, comunicación, nuevas tecnologías**EJE 10** WEB municipal y medios de comunicación

Objetivo 10.1 Difundir a través de las nuevas tecnologías el compromiso del Municipio a favor de la igualdad

NÚM. ACCIÓN	ACCIÓN	RESPONSABLE
10.1.1	Creación y mantenimiento de una sección en la web municipal de información sobre el desarrollo del Plan de Igualdad.	Comunicación, Nuevas tecnologías

Objetivo 10.2 Promover el uso de lenguaje e imágenes incluyentes

NÚM. ACCIÓN	ACCIÓN	RESPONSABLE
10.2.1	Promoción del uso de lenguaje e imágenes incluyentes en la web municipal.	Comunicación, Nuevas tecnologías

Objetivo 10.3 Promoción de temas de Igualdad en los medios de comunicación locales

NÚM. ACCIÓN	ACCIÓN	RESPONSABLE
10.3.1	Emitir, a través de los medios de comunicación locales, programas informativos con perspectiva de género, que traten de forma integral la realidad de las mujeres y la igualdad de oportunidades.	Comunicación
10.3.2	Difundir la guía de buenas prácticas sobre cómo tratar las noticias de violencia de género y la imagen de las mujeres, dirigido a los medios de comunicación locales.	Comunicación
10.3.3	Elaborar y difundir una guía sobre control de publicidad sexista, dirigido a los medios de comunicación locales.	Comunicación



ÁREA 8: Eje 11. Deportes

ÁREA	EJE	NÚM. OBJ	OBJETIVO	RESPONSABLE PRINCIPAL
Área 8: Deportes	Eje 11. Deportes	11.1	Facilitar el acceso de las mujeres a las actividades deportivas.	Deportes

ÁREA 8 Deportes

EJE 11 Deportes

Objetivo 11.1 Facilitar el acceso de las mujeres a las actividades deportivas

NÚM. ACCIÓN	ACCIÓN	RESPONSABLE
11.1.1	Apoyo a la creación de equipos de mujeres, especialmente en los deportes donde están infrarepresentadas, y de actividades deportivas en las que exista una participación equilibrada de mujeres y hombres, fomentando la creación de grupos mixtos.	Deportes
11.1.2	Apoyo a la participación de las niñas y niños en aquellos deportes donde se encuentran infrarepresentados por estereotipos tradicionales de sexo-género (como por ejemplo fútbol, en el caso de las niñas, o la gimnasia rítmica o natación sincronizada en el de los niños).	Deportes
11.1.3	Promocionar la educación física y la práctica deportiva de las mujeres, programando actividades, que estén adaptadas a las dificultades de accesibilidad y necesidad de ampliación de horarios.	Deportes
11.1.4	Promoción de un uso equitativo de los espacios municipales deportivos entre los equipos masculinos y femeninos.	Deportes
11.1.5	Dotar de las infraestructuras adecuadas a las instalaciones deportivas del municipio para fomentar la participación de mujeres y hombres, como disponer de vestuarios femeninos y masculinos.	Deportes
11.1.6	Apoyo a los eventos deportivos a favor de la Igualdad de Oportunidades.	Deportes
11.1.7	Sensibilizar a los medios de comunicación locales acerca de su papel determinante en la difusión y el impulso de las competiciones y los equipos femeninos del municipio.	Deportes

ÁREA 9: Eje 12. Participación Ciudadana

AREA	EJE	NÚM. OBJ	OBJETIVO	RESPONSABLE PRINCIPAL
Área 9: Participación ciudadana y juventud	Eje 12. Participación Ciudadana	12.1	Potenciar el Asociacionismo entre las mujeres.	Participación ciudadana
		12.2	Fomento y apoyo a la participación pública.	Participación ciudadana, Igualdad
		12.3	Potenciar un nuevo modelo de actuación en la vida política y social para facilitar la participación de todas las personas.	Participación ciudadana, Igualdad

ÁREA 9 Participación ciudadana y juventud**EJE 12 Participación Ciudadana****Objetivo 12.1 Potenciar el Asociacionismo entre las mujeres**

NÚM. ACCIÓN	ACCIÓN	RESPONSABLE
12.1.1	Facilitar asesoramiento a las Asociaciones de Mujeres ya existentes o de nueva creación y, apoyarlas técnicamente.	Participación ciudadana
12.1.2	Fomentar la utilización del equipamiento social existente en los barrios para la realización de actividades y encuentros del movimiento asociativo de mujeres.	Participación ciudadana
12.1.3	Apoyo y difusión a las actuaciones de las asociaciones de mujeres.	Participación ciudadana

Objetivo 12.2 Fomento y apoyo a la participación pública

NÚM. ACCIÓN	ACCIÓN	RESPONSABLE
12.2.1	Crear espacios de encuentro entre las mujeres galdenses (jornadas...).	Participación ciudadana, Igualdad
12.2.2	Contemplar la perspectiva de género en los espacios u órganos de participación impulsados por el Ayuntamiento de Gáldar.	Participación ciudadana

Objetivo 12.3 Potenciar un nuevo modelo de actuación en la vida política y social para facilitar la participación de todas las personas

NÚM. ACCIÓN	ACCIÓN	RESPONSABLE
12.3.1	Realizar programas de formación en habilidades públicas, liderazgo y empoderamiento para las mujeres, con el fin de facilitar su acceso a puestos de responsabilidad.	Participación ciudadana, Igualdad



ÁREA 9: Eje 13. Juventud

ÁREA	EJE	NÚM. OBJ	OBJETIVO	RESPONSABLE PRINCIPAL
Área 9: Participación ciudadana y juventud	Eje 13. Juventud	13.1	Introducir la perspectiva de género en la selección y programación de actividades juveniles municipales.	Juventud, Igualdad
		13.2	Promover actuaciones de prevención en materia de salud dirigidas a la población juvenil.	Salud, Juventud

ÁREA 9 Participación ciudadana y juventud

EJE 13 Juventud

Objetivo 13.1 Introducir la perspectiva de género en la selección y programación de actividades juveniles municipales

NÚM. ACCIÓN	ACCIÓN	RESPONSABLE
13.1.1	Incorporación de la perspectiva de género en los estudios sobre la juventud de Gáldar (sus hábitos, costumbres e intereses).	Juventud
13.1.2	Planificación de la programación municipal del ocio juvenil atendiendo a los intereses de chicas y chicos.	Juventud
13.1.3	Impulso y apoyo a actividades juveniles que ayuden a modificar las actitudes y romper los estereotipos sexistas.	Juventud, Igualdad
13.1.4	Desarrollo y promoción, en colaboración con otras organizaciones territoriales, de programas de prevención de agresiones sexuales y violencia de género.	Juventud
13.1.5	Promoción, en colaboración con otras organizaciones territoriales, de programas dirigidos a promover la libre elección, sin estereotipos de género, de las opciones de ocio, estudios, profesiones...	Juventud
13.1.6	Creación de espacios de encuentro y diálogo entre jóvenes para debatir sobre las situaciones de desigualdad, y proponer fórmulas para combatirlas.	Juventud, Igualdad

Objetivo 13.2 Promover actuaciones de prevención en materia de salud dirigidas a la población juvenil

NÚM. ACCIÓN	ACCIÓN	RESPONSABLE
13.2.1	Desarrollar acciones de orientación sexual y prevención de enfermedades de transmisión sexual dirigidas especialmente a jóvenes.	Juventud, Salud
13.2.2	Desarrollar programas de educación nutricional para prevenir la anorexia, la bulimia y otros trastornos de alimentación.	Juventud, Salud
13.2.3	Elaborar campañas informativas para evitar los embarazos no deseados y fomentar la maternidad y paternidad responsables.	Juventud, Salud



ÁREA 10: Eje 14. Seguridad ciudadana

AREA	EJE	NÚM. OBJ	OBJETIVO	RESPONSABLE PRINCIPAL
Área 10: Seguridad ciudadana	Eje 14. Seguridad Ciudadana.	14.1	Aumentar la seguridad de la ciudad para las mujeres.	Seguridad ciudadana

ÁREA 10 Seguridad ciudadana

EJE 14 Seguridad ciudadana

Objetivo 14.1 Aumentar la seguridad de la ciudad para las mujeres

NÚM. ACCIÓN	ACCIÓN	RESPONSABLE
14.1.1	Elaborar Mapa de puntos de riesgo del municipio relacionados con la inseguridad de las mujeres.	Seguridad ciudadana, Urbanismo
14.1.2	Analizar la existencia de espacios y tiempos, como fiestas locales, ocio nocturno, espacios públicos inseguros por su diseño, iluminación, accesibilidad o protección y su relación con la incidencia de situaciones de violencia, con el fin de poner en marcha acciones preventivas.	Seguridad ciudadana
14.1.3	Incorporación en los Programas de Formación para Policías municipales de contenidos relativos a la igualdad de oportunidades y atención a víctimas de violencia de género.	Seguridad ciudadana



ÁREA 11: Eje 15. Política urbanística

AREA	EJE	NÚM. OBJ	OBJETIVO	RESPONSABLE PRINCIPAL
Área 11: Urbanismo y transporte	Eje 15. Política urbanística	15.1	Incorporar la perspectiva de género en la planificación y organización en el entorno urbano.	Urbanismo
		15.2	Incorporar la perspectiva de género en la planificación y organización del transporte público.	Urbanismo, Transporte público

ÁREA 11 Urbanismo y transporte

EJE 15 Política urbanística

Objetivo 15.1 Incorporar la perspectiva de género en la planificación y organización en el entorno urbano

NÚM. ACCIÓN	ACCIÓN	RESPONSABLE
15.1.1	Eliminación de barreras arquitectónicas, adaptando los espacios públicos a personas con movilidad reducida y/o aquellas que transportan coches de bebé, carros de compra, sillas de ruedas...	Urbanismo
15.1.2	Fomento de estudios de adecuación de espacios públicos con especiales características de riesgo (túneles, pasadizos,...).	Urbanismo
15.1.3	Análisis de las distintas necesidades de hombres y mujeres, incluyendo consultas públicas, en cuanto a la utilización de los equipamientos y servicios municipales, así como el diferente impacto que tiene sobre hombres y mujeres el planteamiento de elementos como la red de alumbrado, señalización, accesibilidad, etc.	Urbanismo
15.1.4	Participación activa de la ciudadanía en el desarrollo de la organización de la ciudad.	Urbanismo, Participación ciudadana
15.1.5	Incorporación de criterios de seguridad y visibilidad en el diseño y construcción de edificios y espacios urbanos (plazas, parques, zonas peatonales).	Urbanismo, Parques y jardines
15.1.6	Fomento, en la planificación, de la creación de espacios de recreo, zonas verdes, corredores verdes, red verde, etc. en áreas cercanas a colegios y a lugares especialmente transitados.	Urbanismo

Objetivo 15.2 Incorporar la perspectiva de género en la planificación y organización del transporte público

NÚM. ACCIÓN	ACCIÓN	RESPONSABLE
15.2.1	Desarrollo de medidas que aumenten la seguridad como iluminación de las paradas, ubicación correcta de las paradas,...	Urbanismo

FUENTES CONSULTADAS

Ayuntamiento de Gáldar, “Evaluación del I Plan de Igualdad de Gáldar (2008-2012)”

Instituto Canario de Estadística (ISTAC):

Padrón de Habitantes.

Encuestas de Condiciones Sociales, 2004, 2007 y 2013.

Instituto Nacional de Estadística (INE):

Encuesta de Población Activa (EPA)

Encuesta de Estructura Salarial

Encuesta de Condiciones de Vida, 2015

Instituto Canario de Igualdad

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Delegación del Gobierno para la Violencia de Género:

Boletín Estadístico Anual de Violencia de Género, 2014

Tesorería General de la Seguridad Social e Instituto Social de la Marina:

Series cronológicas de pensiones. Seguridad Social

TSA, Gobierno de Canarias:

Encuesta de Jóvenes de Canarias, 2012

Observatorio contra la violencia doméstica y de género. Consejo General del Poder Judicial.





AYUNTAMIENTO DE
GÁLDAR



www.galdar.es



**Concejalía para la Igualdad
entre Mujeres y Hombres**

Ayuntamiento de Gáldar