



Ayuntamiento
de
Valsequillo
de Gran Canaria

	DIAGNÓSTICO	
II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES Valsequillo de Gran Canaria		
APOSTANDO POR LA IGUALDAD EN EL MUNICIPIO		

Financiado por:



ÍNDICE

CONTENIDO

I. INTRODUCCIÓN.	3
II. ANÁLISIS DE LA EJECUCIÓN Y DESEMPEÑO DEL I PLAN DE IGUALDAD.	6
III. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA IGUALDAD EN EL MUNICIPIO.	20
A.CONTEXTO.	22
Demografía.....	23
Empleabilidad.....	23
Brecha salarial.	25
Pobreza y exclusión social.....	26
Violencia de género.....	28
El Ayuntamiento.....	31
B.ENCUESTA ONLINE A LA POBLACIÓN DEL MUNICIPIO.	33
DATOS GENERALES PARTICIPANTES.....	33
Ámbito laboral.....	36
Conciliación y situación familiar.....	44
Ámbito personal.....	49
Exclusión y violencia de género	50
C. MESAS DE TRABAJO.	55
IV. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO Y PROPUESTAS DE MEJORA DEL II PLAN DE IGUALDAD.	62
V. METODOLOGÍA.	65
VI. ANEXOS.	70
RELACIÓN DE INSTRUMENTOS. -.....	71

I. INTRODUCCIÓN.



El Ayuntamiento Valsequillo de Gran Canaria ha iniciado en 2018 un proceso participativo para elaborar el segundo Plan de Igualdad entre hombres y mujeres del municipio, que se plantea como una intervención "participada, integral y transversal" y como un cauce de participación efectiva en la lucha por la equidad entre sexos.

Desde hace años, el Consistorio ha querido ser un referente en la isla en materia de los derechos y oportunidades de la mujer en el ámbito municipal. La forma de evidenciar su apuesta por la igualdad de oportunidades, fue la puesta en marcha en el año 2009 del I Plan de Igualdad de Oportunidades de Valsequillo Gran Canaria y la potenciación del servicio de prevención y atención integral a mujeres y menores víctimas de violencia de género.

La Institución ha estado volcada en promover la igualdad de oportunidades en la ciudadanía y una vez, cumplido el plazo de ejecución del I Plan, afronta el reto llevar a cabo el que será su II Plan de Igualdad, un Plan que pretende ser palanca de cambio y transformación de la realidad del territorio. Esto se logra a través de una propuesta de medidas y acciones que potencien los aspectos positivos, elimine y corrija aquellos que limitan o directamente dañan al vecino/a por ser mujer u hombre.

Para poder cumplir con esa finalidad, el Plan de Igualdad debe ser fruto de la realidad concreta de donde emana, siendo clave por tanto el conocimiento que se pueda extraer, sistematizar y cuantificar del municipio, organización, procesos, etc. Cuanto más profundo es el conocimiento que se consiga, mejor ajustadas estarán las acciones que se propongan y más efectividad tendrá el Plan de Igualdad.

A este proceso de captación sistemática de la información lo denominamos **diagnóstico** y conlleva un análisis detallado de la situación, con detección de necesidades y expectativas, definiendo los mecanismos que permitan hacer más eficiente la organización. Sus resultados y conclusiones adquieren pleno sentido cuando se utilizan como base de la definición del que será el Plan de Igualdad.

El diagnóstico se presenta como un paso obligado, no sólo por lo comentado anteriormente, sino porque en su artículo 46, la Ley 3/2007 del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, lo indica como paso previo a la realización del Plan de Igualdad.

El documento que a continuación se presenta, y que servirá como base en la definición del II Plan de Igualdad, es el fruto de la recogida de información tanto cualitativa como cuantitativa en relación a la situación de la igualdad en el municipio, entre los meses de septiembre y diciembre de 2018 y cuenta con tres partes principales. La primera es un análisis somero de la información y

principales indicadores de la situación del municipio, la segunda es la exposición detallada y gráfica de los datos y resultados obtenidos en las encuestas y mesas de trabajo, y por último, se incluyen las conclusiones y propuestas de actuación.

El documento, fruto de los aspectos comentados en esta introducción, está formado por los siguientes apartados: introducción, análisis de la ejecución y desempeño del I Plan, análisis de la situación actual, metodología, conclusiones del diagnóstico, propuestas de realización del II Plan y la relación de instrumentos utilizados (encuesta online, mesas de trabajo y análisis DAFO).

II. ANÁLISIS DE LA EJECUCIÓN Y DESEMPEÑO DEL I PLAN DE IGUALDAD.



Para analizar el desarrollo y ejecución de cada una de las acciones que formaban el I Plan de Igualdad de Valsequillo se utilizó el **Cuadro de Mando Integral (CMI)**. El Cuadro de Mando Integral nos permite estudiar de una manera visual, sinóptica y resumida qué acciones se han iniciado, cuáles se han realizado completamente y las que no están incluidas dentro del I Plan.

El I Plan de Igualdad de Valsequillo (I P.I.O.) estaba formado por 7 líneas estratégicas divididas en 16 medidas y 56 acciones. Se optó por esta distribución debido a la necesidad de ordenar las distintas acciones con un carácter transversal. Las 7 líneas del I P.I.O. se enumeran a continuación:

- A. Trabajando por la igualdad, empleo y formación.
- B. Educando por la igualdad.
- C. Frenando la violencia por la igualdad.
- D. Conciliando por la igualdad.
- E. Bienestar Social y calidad de vida con igualdad.
- F. Participando por la igualdad.
- G. Políticas por la igualdad.

Para llevar a cabo el análisis de cada una de las líneas, se creó un CMI diferente que nos aportaba información sobre el desempeño de las acciones. La información tanto cuantitativa como cualitativa que nos sirvió para cumplimentar el nivel de ejecución de cada acción fue aportada por las diferentes áreas del Consistorio.

Cada CMI está formado por los siguientes parámetros que nos ayudan a analizar la ejecución de una manera más clara.

- **Número y nombre de la línea:** se presenta en formato título, encabezando el inicio del CMI. El título está acompañado del objetivo general de la línea.
- **Acciones:** se especifican cuáles son las actividades que se deben de ejecutar en Valsequillo para cumplir con el objetivo de la línea del que forma parte. Debajo de cada acción se describe cuáles son las acciones que se han llevado a cabo para desempeñar el objetivo de la acción descrita previamente. En el caso de que ese apartado se encuentre vacío, es porque la ejecución de la acción ha sido nula o se ha encontrado información al respecto.
- **Inicio:** cuando comenzó la ejecución de la acción.
- **Fin:** cuando finalizó la ejecución de la acción.

- **Área que realiza la actividad:** qué área o concejalía del Ayuntamiento debe realizar la acción.
- **Meta:** para señalar de manera más específica y clara el valor porcentual de cada una de las actividades que se han tenido en cuenta para cumplir con el objetivo de la acción, se han usado los siguientes valores indicativos que hemos agrupado en formato “semáforo”:

VALORES INDICATIVOS		
0-40%	40% - 70%	>70%

- **Datos:** qué área del Ayuntamiento ha aportado la documentación necesaria para comprobar la ejecución de cada una de las líneas.
- **Evaluado:** estimación de la realización de cada una de las acciones propuestas en las diferentes líneas por la propia Corporación o una empresa colaboradora externa.
- **Indicadores:** relación de los datos que se han utilizado para evaluar la ejecución de la acción.

A continuación, se presentan en formato imagen cada uno de los Cuadros de Mandos Integrales correspondiente a cada línea.

LÍNEA 1. TRABAJANDO POR LA IGUALDAD, EMPLEO Y FORMACIÓN

Objetivo: Mejorar la cualificación de las mujeres ajustándose a las demandas del mercado laboral, favorecer la incorporación al mercado laboral de mujeres en situación de desempleo, especialmente en los casos de riesgo de exclusión social. Promover el espíritu emprendedor y la actividad igualitaria.

VALORES INDICATIVOS

0-40% 40% - >70% >70%

ACCIONES	INICIO	FIN	ÁREA QUE REALIZA LA ACTIVIDAD	META	DATOS	EVALUADO	INDICADORES
A.1.1. Programa de formación para la adquisición de competencias y certificaciones acordes a la realidad del municipio y la isla.	2010	Actualidad	Desarrollo Local.	100%	Memoria de evaluación de los Ejes A y G del I Plan de Igualdad. Información aportada por el área de Igualdad	Sí	Memoria. Datos cualitativos.
Anualmente se convocan Planes de Empleo dirigidos a la población de Valsequillo. En cada una de las Convocatorias, los/as participantes acuden a formación en materia de igualdad.							
A.1.2. Puesta en marcha de "prácticas / becas" que favorezcan el acceso a nuevos yacimientos de empleo y la inserción laboral de las mujeres en las mismas condiciones que los hombres.	No	No	Desarrollo Local.	0%	Información aportada por el área de Igualdad.	Sí	Datos cualitativos.
A.1.3. Desarrollo de jornadas de orientación socio laboral en el IES, fomentando la elección profesional no sexista.	2010	Actualidad.	Área de Igualdad. Juventud. I.E.S. Valsequillo	80%	Memoria de evaluación de los Ejes A y G del I Plan de Igualdad. Memoria de actividades del área de Igualdad.	Sí	Memoria
Se realizan jornadas de orientación socio laboral en el I.E.S. En las mismas se fomenta la elección profesional no sexista.							
A.1.4. Potenciar los programas como talleres de empleo y escuelas taller que faciliten la adquisición y práctica de competencias y habilidades profesionales en nichos de empleo.	2010	Actualidad	Desarrollo Local. Consejería de Gobierno de Política Social	100%	Modelo Anexo 1- Memoria del área de Igualdad (2013) y en Anexo I Memoria 2014	Sí	Memoria
Anualmente se convocan Planes de Empleo dirigidos a la población de Valsequillo. En cada una de las Convocatorias, los/as participantes acuden a formación en materia de igualdad, así como otra formación que potencie las habilidades personales.							
A.1.5. Puesta en marcha de becas de transportes y dietas para el acceso a los centros universitarios de Las Palmas de Gran Canaria.	No	No	Educación	0%	Información aportada por el área de Igualdad.	Sí	Datos cualitativos.
A.2.1. Apoyo a las mujeres con cargas familiares y/o que viven en núcleos alejados para que participen en acciones formativas y de reciclaje (transporte, guarderías, ludotecas...).	2010	Actualidad	Área de Igualdad. Servicios Sociales.	60%	Memoria anual de actividades del área de Igualdad.	Sí	Memoria
El Ayuntamiento pone a disposición de las mujeres, los medios para que puedan acudir a actividades, talleres, charlas... Transporte o la ludoteca del municipio para los hijos e hijas.							
A.2.2. Desarrollo de planes específicos de inserción laboral a las mujeres en riesgo de exclusión social.	2010	Actualidad	Servicios Sociales. Desarrollo Local.	50%	Información aportada por el área de Igualdad.	Sí	Datos cualitativos.
Se ponen en marcha programas de empleo y de formación que van dirigidos a las mujeres en situación de exclusión del municipio.							

A.2.3. Realización de talleres de autoestima, habilidades y competencias sociales.	2013	Actualidad	Área de Igualdad	100%	Memoria anual de actividades del área de Igualdad.	Sí	Memoria.
Desde la Concejalía de Igualdad se realizan casi de manera mensual talleres dirigidos a las mujeres para trabajar las habilidades sociales, la autoestima y las competencias sociales.							
A.2.4. Velar por el cumplimiento de que las ofertas de empleo público que dependan del Ayuntamiento no contengan elementos sexistas o discriminatorios.	No	No	Recursos Humanos. Contratación.	0%	Información aportada por el área de Igualdad.	Sí	Datos cualitativos.
Desde el Ayuntamiento no se convocan ofertas de empleo. Éstas vienen directamente del Gobierno de Canarias o el Cabildo de Gran Canaria.							
A.2.5. Informar y facilitar el acceso a los recursos de empleo para desempleadas de larga duración.	2010	Actualidad	Desarrollo Local.	100%	Información aportada por el área de Igualdad.	Sí	Datos cualitativos.
Se convocan planes de empleo dirigidos a este grupo poblacional. Por ejemplo el PRODAE.							
A.3.1. Creación de un grupo de cooperación que a través del trabajo en red, de la transferencia de experiencias y aplicación de metodologías de trabajo, se alcance la incorporación plena de la perspectiva de género en las actuaciones de desarrollo rural.	No	No	Área de Igualdad	0%	Información aportada por el área de Igualdad.	Sí	Datos cualitativos.
A.3.2. Asesoramiento y acompañamiento a las mujeres emprendedoras para la creación y puesta en marcha de su proyecto empresarial.	2010	Actualidad	Desarrollo Local.	100%	Información aportada por el área de Igualdad.	Sí	Datos cualitativos.
Dentro del programa de empleo PRODAE, se asesora y se forma a las mujeres participantes en temas relacionados con la emprendeduría.							
A.3.3. Sensibilización a las empresas sobre el cumplimiento de la legislación en materia de igualdad y la incorporación de medidas de conciliación.	2010	Actualidad	Área de Igualdad. Agencia de Empleo y Desarrollo Local.	60%	Memoria de evaluación de los Ejes A y G del I Plan de Igualdad.	Sí	Memoria.
Se han llevado a cabo acciones de sensibilización sobre el cumplimiento de la legislación en igualdad y las medidas de conciliación a los empresarios y empresarias. Además el área de igualdad acude a Ferias empresariales para dar a conocer su labor en ese ámbito.							
A.3.4. Formación a mujeres emprendedoras sobre la gestión de empresas y aplicación de las Nuevas Tecnologías a las mismas.	2010	Actualidad	Área de Igualdad. Agencia de Empleo y Desarrollo Local.	50%	Memoria de evaluación de los Ejes A y G del I Plan de Igualdad.	Sí	Memoria.
Se han llevado a cabo acciones formativas dirigidas a las mujeres emprendedoras del municipio sobre gestión de empresas y aplicación de nuevas tecnologías.							
A.3.5. Creación del "Premio Empresa por la igualdad" que galardone a las empresas del municipio que instauren medidas de apoyo a la conciliación personal, familiar y laboral.	No	No	Área de Igualdad. Agencia de Empleo y Desarrollo Local.	0%	Información aportada por el área de Igualdad.	Sí	Datos cualitativos.
A.3.6. Visibilizar la aportación de las mujeres valsequilleras al desarrollo económico del municipio, mediante reconocimientos públicos.	2010	Actualidad	Área de Igualdad	80%	Memoria anual de actividades del área de Igualdad.	Sí	Memoria
Cada año se conmemora en el municipio el "Día Internacional de la mujer rural". En el acto se reconoce a las mujeres rurales del municipio por su trabajo y labor durante años.							
A.3.7. Recopilación y difusión de buenas prácticas y experiencias sobre acciones innovadoras de empleo gestionadas por mujeres en el ámbito rural.	No	No	Área de Igualdad. Desarrollo Local.	0%	Información aportada por el área de Igualdad.	Sí	Datos cualitativos.

2. EDUCANDO POR LA IGUALDAD.

Objetivo: Sensibilizar a la comunidad educativa y colectivos sociales para educar en igualdad y romper con los roles estereotipados.

VALORES INDICATIVOS

0-40%

40% - >70%

>70%

ACCIONES	INICIO	FIN	ÁREA QUE REALIZA LA ACTIVIDAD	META	DATOS	EVALUADO	INDICADORES
B.1.1. Fomento en Asociaciones de Madres y Padres (AMPAS) y otras asociaciones de acciones específicas para la educación en valores igualitarios.	2013	Actualidad	Área de Igualdad.	100%	Memoria anual de actividades del área.	Sí	Memoria.
El área de Igualdad desarrolla diferentes talleres con las comunidades educativas en los que se trabaja la educación en valores igualitarios.							
B.1.2. Convocatoria un concurso y exposiciones de los mejores trabajos que con la temática de igualdad presenten el alumnado de los centros del municipio. (Concurso Mejor Cartel Mujer 2009 y 2010)	2009	2010	Área de Igualdad.	10%	Memoria anual de actividades del área.	Sí	Memoria.
El concurso se convocó solo una vez. El área pretende volver a retomar la actividad.							
B.1.3. Desarrollo, en los programas de actividades que organice o participe el Ayuntamiento, de actividades para la familia que eduquen en valores igualitarios.	2013	Actualidad	Área de Igualdad	90%	Entrénate 2014 y en memoria de actividades del área año 2016.	Sí	Memoria.
Se desarrollan diferentes programas y talleres organizados por el área de deportes y el área de igualdad del Ayuntamiento, en la que se trabaja con jóvenes del municipio valores igualitarios. Por ejemplo el proyecto "Un Juego Limpio. Buenas proactivas en el deporte. Entrenamos en igualdad".							
B.1.4. Elaboración de materiales y actividades coeducativas para / en colaboración con los centros educativos .	2013	Actualidad.	Área de igualdad. I.E.S. Valsequillo	100%	Memoria anual de actividades del área.	Sí	Memoria.
Se realizan diversos talleres a lo largo del curso escolar en los que se trabaja temáticas como la conciliación, prevención del acoso, violencia de género etc.							

LÍNEA 3. FRENANDO LA VIOLENCIA POR LA IGUALDAD

Objetivo: Potenciar entre la población valores de respeto e igualdad entre mujeres y hombres. Acercar los recursos disponibles para víctimas de la descentralización e información de los mismos y facilitar la integración social y laboral de las víctimas de violencia de género.

VALORES INDICATIVOS

0-40%	40% - >70%	>70%
-------	------------	------

ACCIONES	INICIO	FIN	ÁREA QUE REALIZA LA ACTIVIDAD	META	DATOS	EVALUADO	INDICADORES
C.1.1. Promoción de acciones para la adquisición de estrategias y habilidades sociales y personales entre la juventud que faciliten las relaciones interpersonales igualitarias.	2013	Actualidad	Área de Igualdad	100%	Memoria anual de actividades del área de igualdad.	Sí	Memoria.
Desde el área de Igualdad se realizan diferentes talleres con jóvenes en los centros educativos del municipio en los que se trabaja la temática y se intenta prevenir la violencia de género.							
C.1.2. Fomento de la conciencia social sobre la problemática de la violencia de género y la igualdad de trato a través de la sensibilización y la promoción.	2013	Actualidad	Área de Igualdad	100%	Memoria anual de actividades del área de igualdad.	Sí	Memoria.
Desde el área de Igualdad se organizan talleres, jornadas, conmemoración de días internacionales... en los que se fomenta la concienciación sobre la violencia de género.							
C.2.1. Difusión de materiales para la prevención de la violencia de género en distintos sectores de la población.	2010	Actualidad	Área de Igualdad	100%	Modelo Anexo I - Memoria Mujer 2013 (Spot alumnos de Bachiller)	Sí	Memoria.
Se realizan vídeos de difusión, se crean cuñas para los diferentes medios de comunicación del municipio, se realiza difusión de la temática en la red social del área, se crean carteles y se ha creado "El punto lila", para informar a la población.							
C.2.2. Inclusión de enlaces en la página web del Ayuntamiento sobre la temática.	No	No	Área de Igualdad. Informática.	0%	Información aportada por el área de igualdad.	Sí	Datos cualitativos.
La página web oficial del Ayuntamiento no tiene un apartado específico dedicado a la prevención de la violencia de género. Sí se publicita las acciones realizadas desde la Concejalía de Igualdad a través de un facebook propio de la Concejalía creado en el año 2014.							
C.2.3. Potenciación de los servicios de apoyo a víctimas de violencia de género.	2010	Actualidad	Área de Igualdad	100%	Memoria del área de igualdad.	Sí	Memoria.
El Ayuntamiento cuenta con el Servicio de prevención y atención integral a mujeres y menores víctimas de violencia de género.							
C.3.1. Planificación de itinerarios específicos para la inserción socio laboral de víctimas de violencia de género en situación exclusión.	2013	Actualidad	Área de Igualdad	100%	Datos de las actuaciones de los servicios de prevención y atención integral a mujeres víctimas de violencia de género.	Sí	Memoria.
Se realizan talleres específicos para esta población sobre la búsqueda activa de empleo, marketing personal... y demás temáticas relacionadas.							

LÍNEA 4. CONCILIANDO POR LA IGUALDAD

Objetivo: Sensibilizar a la población sobre la corresponsabilidad de mujeres y hombres en el desempeño de tareas del hogar y cuidado de personas dependientes, así como facilitar la ampliación de la red de recursos y servicios de apoyo familiar.

VALORES INDICATIVOS

0-40%

40% - >70%

>70%

ACCIONES	INICIO	FIN	ÁREA QUE REALIZA LA ACTIVIDAD	META	DATOS	EVALUADO	INDICADORES
D.1.1. Realizar actividades específicas de sensibilización entre la juventud, para intensificar la idea de compartir en igualdad el trabajo doméstico, los cuidados y las responsabilidades familiares.	2013	Actualidad	Área de Igualdad	100%	Memoria anual de actividades del área.	Sí	Memoria
Desde el área de Igualdad se realizan diferentes talleres con jóvenes en los centros educativos del municipio en los que se trabaja la temática de la conciliación.							
D.1.2. Favorecer el intercambio de habilidades prácticas, conocimientos y destrezas relacionados con las tareas domésticas y el mantenimiento de la casa entre mujeres y hombres, mediante talleres y encuentros familiares.	2010	Actualidad	Servicios Sociales. Juventud.	50%	Información aportada por el área de igualdad.	Sí	Datos cualitativos.
Los encuentros y talleres no se organizan anualmente de forma continua, pero sí se celebran. Estas jornadas se realizan a través del equipo de familia de Servicios Sociales.							
D.1.3. Difundir la elección y uso no sexista de juguetes y juegos en niños y niñas y la familia, mediante acciones de sensibilización.	2010	Actualidad	Área de Igualdad	100%	Datos del área de igualdad.	Sí	Datos cualitativos.
Todos los años, cuando se aproxima la fecha de Navidad, el área de igualdad difunde a través de los programas de radio del municipio, así como en su propia página de facebook, consejos para evitar la compra de juguetes sexistas.							
D.1.4. Aportar a las empresas del municipio información realista sobre la incorporación de medidas de conciliación laboral, familiar y personal.	No	No	Área de Igualdad	0%	Información aportada por el área de igualdad.	Sí	Datos cualitativos.
D.2.1. Facilitar áreas de cuidado infantil durante la celebración de actos públicos del Ayuntamiento para facilitar la participación de todas y todos.	No	No	Concejalía de Cultura y Festejos.	0%	Información aportada por el área de igualdad.	Sí	Datos cualitativos.
D.2.2. Desarrollar actividades de apoyo a la red familiar fuera de los horarios escolares.		Actualidad	Servicios Sociales	70%	Datos del área de igualdad.	Sí	Datos cualitativos.
En la actualidad se está ejecutando el proyecto "Pegatina" que va dirigido a familias vulnerables del municipio en el que, entre otras acciones, se desarrollan actividades fuera del horario escolar.							

LÍNEA 5. BIENESTAR SOCIAL Y CALIDAD DE VIDA CON IGUALDAD							
Objetivo: Estudiar y profundizar en la solución de las problemáticas detectadas en el municipio y potenciar en los colectivos vulnerables, el bienestar psicológico y el desarrollo personal desde una perspectiva de salud integral.				VALORES INDICATIVOS			
				0-40%	40% - >70%	>70%	
ACCIONES	INICIO	FIN	ÁREA QUE REALIZA LA ACTIVIDAD	META	DATOS	EVALUADO	INDICADORES
E.1.1. Creación de un espacio específico del Aula de Mujer en la página web del municipio que permita recoger las necesidades y expectativas de la ciudadanía .	No	No	Área de Igualdad. Informática.	0%	Revisión de la página web oficial del Ayuntamiento	Sí	Página Web.
En todos los barrios que forman el municipio se intenta organizar diferentes acciones. En la actualidad se desarrollan actividades como ir al cine, se celebra el Carnaval, se desarrollan encuentros de mujeres de los diferentes barrios.							
E.1.2. Facilitar la movilidad entre barrios y/o la realización de actividades en los mismos para fomentar la conciencia de municipio y evitar el aislamiento social. (Actividades como Paseo por el Parque San Francisco, Salida de Cine, Vámonos de Carnaval...)	2010	Actualidad	Área de Igualdad	100%	Registro de Actividades 2010 al 2016 del área.	Sí	Memoria.
E.1.3. Incluir la perspectiva de género en la planificación urbanística y dotación de servicios para la ciudadanía.	No	No	Concejalía de Urbanismo	0%	Revisión de información sobre la planificación urbanística.	Sí	Datos cualitativos.
Se han desarrollado diferentes talleres afectivo - sexual en los diferentes centros educativos del municipio.							
E.2.1. Desarrollar acciones de orientación sexual y prevención de enfermedades de transmisión sexual dirigidas especialmente a jóvenes y adolescentes.	2013	Actualidad	Área de Igualdad. Juventud y I.E.S. Valsequillo.	100%	Memoria de actividades anuales del área de igualdad.	Sí	Memoria.
E.2.2. Dar a conocer a la población de Valsequillo las consecuencias negativas que para la salud de las mujeres y para el conjunto de la sociedad tiene la doble jornada laboral, y así favorecer la aplicación de medidas de conciliación.	No	No	Área de Igualdad	0%	Memoria de actividades anuales del área de igualdad.	Sí	Memoria.

LÍNEA 6. PARTICIPANDO POR LA IGUALDAD

Objetivo: Impulsar la igualdad de acceso y la plena participación de las mujeres en las estructuras de poder y toma de decisiones, en todos los ámbitos sociales, políticos, económicos y culturales. Promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en la práctica deportiva y en el ámbito cultural.

VALORES INDICATIVOS

0-40% 40% - >70% >70%

ACCIONES	INICIO	FIN	ÁREA QUE REALIZA LA ACTIVIDAD	META	DATOS	EVALUADO	INDICADORES
F.1.1. Apoyar la creación de asociaciones y cooperativas de mujeres que tengan entre su objeto social la mejora de la situación de la mujer valsequillera. Se realizan encuentros con las asociaciones y cooperativas en las que se ha orientado sobre la temática. Comentan que quieren profundizar más en esa temática.	2013/2014	Actualidad	Área de Igualdad	40%	Información aportada por el área de Igualdad	Sí	Datos cualitativos.
F.1.2. Realizar acciones formativas o actividades para que las mujeres desarrollen valores de autoafirmación, liderazgo y mejora de la autoestima. Desde el área de Igualdad se realizan actividades, talleres, jornadas... dirigidas a la mujer de Valsequillo en las que se tratan temas como la autoestima, risoterapia, encuentros, etc.	2013	Actualidad	Área de Igualdad	100%	Memoria de acciones del área de igualdad.	Sí	Memoria.
F.2.1. Organización de actos y exposiciones que contribuyan a visibilizar y valorar el papel de la mujer en la cultura y tradición del municipio. Se organizan desde el área de igualdad diferentes eventos para visibilizar a la mujer (celebración del Día Internacional de la mujer rural, creación de exposición de fotos, difusión de vídeos...)	2010	Actualidad	Área de Igualdad	100%	Memoria de acciones del área de igualdad.	Sí	Memoria.
F.2.2. Integrar en las tradiciones y fiestas del pueblo acciones de sensibilización en materia de igualdad y empoderamiento de las mujeres.	No	No	Área de Igualdad. Concejalía de Cultura y Festejos.	0%	Información aportada por el área de Igualdad	Sí	Datos cualitativos.
F.2.3. Adecuación de los horarios de los polideportivos a los laborales para fomentar la práctica deportiva y la conciliación. Las instalaciones deportivas pertenecientes al Ayuntamiento están abiertas de lunes a domingo y días festivos.		Actualidad	Deportes	100%	Información aportada por el área de Igualdad.	Sí	Datos cualitativos.
F.2.4. Apoyo a escuelas y clubs deportivos que apoyen y fomenten la participación no sexista en la práctica deportiva. Se ha realizado formación específica en la materia a los monitores deportivos para fomentar la práctica deportiva no sexista.	2010	Actualidad	Área de Igualdad. Juventud	100%	Memoria anual de acciones del área. Anexo I- Entrénate 2014	Sí	Memoria.
F.2.5. Impulso y apoyo a la creación y diversificación de equipos deportivos femeninos, por ejemplo mediante la subvención de monitores, equipajes, arbitrajes, etc.	No	No	Deportes	0%	Información aportada por el área de Igualdad	Sí	Datos cualitativos.

LÍNEA 7. POLÍTICAS POR LA IGUALDAD							
Objetivo: promover la perspectiva la género en todas las áreas del ayuntamiento y la participación equilibrada de mujeres y hombres en la vida política y social del municipio. Difundir el uso del lenguaje no sexista y las imágenes no discriminatorias dentro del Ayuntamiento y las empresas que contratan con éste.				VALORES INDICATIVOS			
				0-40%	40% ->70%	>70%	
ACCIONES	INICIO	FIN	ÁREA QUE REALIZA LA ACTIVIDAD	META	DATOS	EVALUADO	INDICADORES
G.1.1. Asignación de un coordinador/a para la interlocución con otras áreas y que facilite la implantación de las medidas del Plan en el Consistorio.	No	No	Área de Igualdad	0%	Memoria de evaluación de los Ejes A y G del I Plan de Igualdad	Si	Memoria.
No existe un coordinador que facilite la implantación de las medidas del Plan de Igualdad y realice funciones de interlocución con otras áreas.							
G.1.2. Fomentar la recogida de datos desagregados por sexo en todas las Concejalías del Ayuntamiento.	2010	Actualidad	Juventud. Deportes. Plan Concertado. Área de Igualdad.	50%	Información aportada por el área de Igualdad.	Si	Datos Cualitativos.
Sólo se aplica en las siguientes áreas: igualdad, juventud y deportes.							
G.1.3. Informar y formar en políticas de igualdad de oportunidades y acción positiva a todos/as aquellos cargos de responsabilidad con el fin de introducir en sus ámbitos de trabajo la estrategias de mainstreaming.	2010	2014	Área de Igualdad	70%	Memoria de evaluación de los Ejes A y G del I Plan de Igualdad	Si	Memoria
Los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento indican que sí se han realizado acciones de formación para que conozcan las políticas de igualdad.							
G.2.1. Modificación del nombre de "Aula de la Mujer" por Concejalía / Área de igualdad de Oportunidades.	2010	2011	Área de Igualdad	100%	Memoria de evaluación de los Ejes A y G del I Plan de Igualdad	Si	Memoria
Se ha modificado el nombre. En la actualidad se denomina Concejalía / Área de Igualdad de Oportunidades							
G.2.2. Incrementar los servicios de asesoramiento y apoyo al Aula de la Mujer difundiendo sus servicios a la población en general.	2010	Actualidad	Área de Igualdad	100%	Memoria de evaluación de los Ejes A y G del I Plan de Igualdad. Datos aportados por el área.	Si	Memoria. Información Cualitativa.
Se difunde a la población de Valsequillo en lugares como el centro de salud, pabellón de deportes...							
G.2.3. Creación de la "Comisión transversal de género" como organismo consultor de la acción social del municipio en la materia.	No	No	Área de Igualdad	0%	Memoria de evaluación de los Ejes A y G del I Plan de Igualdad	Si	Memoria
G.2.4. Difundir en los distintos medios de comunicación y canales de difusión existentes las líneas, medidas y acciones del I Plan de Igualdad de oportunidades.	No	No	Área de Igualdad y área de informática.	0%	Visita a la página web del Ayuntamiento	Si	Página Web
G.2.5. Intensificar los contactos y coordinación con otras Administraciones para la mejora de la situación de igualdad en el municipio.	2010	Actualidad	Área de Igualdad	80%	Memoria de evaluación de los Ejes A y G del I Plan de Igualdad. Datos aportados por el área.	Si	Memoria. Información Cualitativa.
Se realizan casi reuniones mensuales en la que se trabaja conjuntamente con el Gobierno de Canarias y el Cabildo de Gran Canaria así como otras Administraciones.							
G.2.6. Elaborar instrumentos que permitan introducir la práctica del mainstreaming en las distintas áreas municipales.	No	No	Área de Igualdad	0%	Memoria de evaluación de los Ejes A y G del I Plan de Igualdad	Si	Memoria
G.2.7. Posibilitar el intercambio de experiencias y buenas prácticas a favor de las mujeres del medio rural entre las entidades e instituciones de Canarias en general y de Gran Canaria en particular.	2013	Actualidad	Área de Igualdad	70%	Memoria anual de acciones de la Concejalía de Igualdad	Si	Memoria
La Concejalía de Igualdad participa en el proyecto de la coordinadora de agricultores y ganaderos de canarias (COAG) "Oportunidades a las mujeres rurales", financiado por el Cabildo de Gran Canaria y además se trabaja con la Asociación AIDER.							
G.2.8. Coordinar las actuaciones del presente Plan con el I Plan Insular de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Gran Canaria (PEIOMHGC).	No	No	Área de Igualdad	0%	Memoria de evaluación de los Ejes A y G del I Plan de Igualdad	Si	Memoria
G.3.1. Incluir en los pliegos de contratación de campañas publicitarias una cláusula por la que se establezca expresamente la no utilización de imágenes y textos sexistas y discriminatorios para la mujer, así como penalizaciones a las empresas en caso de incumplimiento.	No	No	Área de Contratación	0%	Memoria de evaluación de los Ejes A y G del I Plan de Igualdad	Si	Memoria
G.3.2. Elaboración y aplicación de un manual corporativo con recomendaciones prácticas sobre la incorporación de la perspectiva de género en el lenguaje y las políticas locales.	No	No	Área de Igualdad	0%	Memoria de evaluación de los Ejes A y G del I Plan de Igualdad	Si	Memoria

Después del análisis de todas las líneas, podemos concluir que el porcentaje de ejecución ha sido bajo, ya que solo el 27% de las acciones se han desarrollado completamente. La representación visual de cada CMI nos señala que se ha puesto en marcha el 7% de las acciones y no se han iniciado la ejecución en el 24% de los casos. Al respecto, indicar que el porcentaje de ejecución puede ser mayor, ya que las diferentes áreas y Concejalías del Ayuntamiento pueden haber puesto en marcha acciones sin enmarcarlas “oficialmente” dentro de la estructura del I Plan.

La línea 1, “Trabajando por la igualdad de oportunidades”, estaba formada por 17 acciones que buscaban mejorar la cualificación de las mujeres de Valsequillo para así ajustarse al mercado laboral y favorecer su incorporación. Entre las acciones desarrolladas se encuentran la convocatoria anual de Planes de Empleo por parte del Ayuntamiento, así como el fomento de la formación tanto de las mujeres como de los hombres en desempleo, con talleres que ayudan a adquirir competencias acordes a la realidad del mundo laboral (habilidades sociales, autoestima, comunicación verbal y no verbal, nuevas tecnologías...). A los vecinos y vecinas se les informa sobre los recursos a los que pueden acudir para la búsqueda de trabajo asesorándolos y acompañándolos durante todo el proceso.

Dentro de la línea, no se ha puesto en marcha el “Premio empresa por la igualdad” (**acción A.3.5.**), tampoco se ha creado un grupo de trabajo a través del que se pueda comunicar experiencias (**acción A.3.1.**), y no se han convocado becas/prácticas de acceso a nuevos yacimientos de empleo ni becas de transporte y dietas para el acceso a los centros universitarios de Gran Canaria (**acción A.1.2.** y **acción A.1.5.** respectivamente).

La línea 2 “Educando por la igualdad” ha sido, junto con la **línea 3 “Frenando la violencia por la igualdad”**, dos de las líneas con mayor porcentaje de acciones llevadas a cabo.

La línea 2 tenía como objetivo sensibilizar a la comunidad educativa y colectivos sociales para educar en igualdad y así, romper con los roles estereotipados.

Se fomenta entre las AMPAS y otras asociaciones del municipio acciones educativas específicas sobre los valores igualitarios y se elaboran materiales para difundir a la población sobre las acciones que se están llevando a cabo.

“Frenando la violencia por la igualdad” (línea 3) buscaba potenciar los valores de respeto e igualdad entre mujeres y hombres, así como acercar los recursos disponibles en la Corporación a las víctimas para facilitar su integración social y laboral.

El Servicio de Prevención y Atención Integral a Mujeres y Menores Víctimas de Violencia de Género del Ayuntamiento trabaja activamente en este objetivo desarrollando acciones que ayudan a la adquisición de estrategias y habilidades sociales y personales para las víctimas. Se fomenta la conciencia social sobre la problemática de la violencia de género con la difusión de

material sobre la temática en los diferentes barrios del municipio y se ejecutan itinerarios específicos para la inserción socio laboral de las víctimas que se encuentran en situación de exclusión.

Sensibilizar a la población sobre la corresponsabilidad de mujeres y hombres en el desempeño de tareas del hogar y cuidado de personas dependientes, así como facilitar la ampliación de la red de recursos y servicios de apoyo familiar, era el objetivo de la **línea 4, “Conciliando por la Igualdad”**.

Aunque desde el Ayuntamiento no se desarrollan acciones informativas a los empresarios y empresarias del municipio sobre la incorporación de medidas de conciliación dentro sus negocios, sí se ha puesto en marcha actividades específicas de sensibilización (talleres) entre la juventud y las familias para así, intensificar la idea de compartir las tareas domésticas en igualdad.

Además, se ofertan actividades fuera del horario escolar dirigidas a los/as menores del municipio para así apoyar a las familias de Valsequillo en la conciliación laboral, familiar y social. Aún queda pendiente la creación de áreas de cuidado infantil durante la celebración de actos públicos del Ayuntamiento para facilitar la participación de todos y todas.

Otra de las acciones que se ha llevado a cabo y que en la actualidad se sigue desarrollando, es la difusión a través de los medios de comunicación (radio) y redes sociales de la Corporación, del cuidado a la hora de comprar juguetes y juegos sexistas para niños y niñas.

“Bienestar Social y Calidad de Vida”, línea 5, es una de las líneas con menor nivel de ejecución. No se han llevado a cabo acciones que ayuden a estudiar y profundizar en las problemáticas detectadas en el municipio que podrían potenciar a los colectivos vulnerables.

A pesar de ello, sí se desarrollan acciones en todos los barrios y se celebran encuentros entre vecinos y vecinas (excursiones, cine, Carnaval, etc.) que incentivan la participación y ayudan a crear redes (**acción E.1.2**). Además, los/as jóvenes del municipio participan de forma activa en los talleres de prevención y educación sexual (**acción E.2.2**).

La Línea 6 “Participando por la igualdad” estaba compuesta por 7 acciones que buscaban impulsar la igualdad de acceso y la plena participación en las estructuras de poder y toma de decisiones en todos los ámbitos políticos, económicos y culturales del municipio así como promover la participación equilibrada. Las cuatro líneas ejecutadas (**acción F.1.2. y F.2.1., F.2.3, y F.2.4**) han permitido que se lleven a cabo acciones formativas o actividades para que las mujeres desarrollen valores de autoafirmación, liderazgo y mejora de la autoestima (talleres de risoterapia, encuentros con otras mujeres del Municipio, etc.). Se une a estas actividades la visibilización del papel de la mujer de Valsequillo con la celebración de exposiciones y actos de

reconocimiento sobre todo en la conmemoración de días internacionales como puede ser el “Día Mundial de la Mujer Rural” o el “Día Internacional contra la violencia hacia las mujeres”.

En relación al deporte, las escuelas y clubs del municipio reciben ayudas para el fomento de la práctica deportiva, además, las instalaciones deportivas abren de lunes a domingo incluidos los fines de semana. Una medida positiva para la conciliación y la participación de los vecinos y vecinas.

Por último, la **línea 7 “Políticas de Igualdad”** buscaba maximizar la perspectiva de género en todo el Consistorio, así como difundir el lenguaje no sexista.

El porcentaje de acciones llevadas a cabo ha sido muy bajo. No se ha asignado un coordinador/a que sea interlocutor con otras áreas para facilitar la implantación de las medidas del Plan. Tampoco se han llevado a cabo acciones para introducir la estrategia de mainstreaming dentro de la Corporación, ni se ha creado la “Comisión transversal de género”.

No se ha difundido en los distintos canales de comunicación del Ayuntamiento el I Plan, como tampoco se han regularizado reuniones de trabajo colaborativo con el PEIOMHGC (I Plan Insular de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Gran Canaria). No se ha creado un manual corporativo que sirva de base para recomendar buenas prácticas de perspectiva de género en las políticas sociales.

A pesar de que no se han puesto en marcha estas acciones, sí se ha conseguido modificar el nombre del “Aula de Mujer” por “Área de Igualdad de Oportunidades” (**acción G.2.1.**), ha aumentado el número de servicios de apoyo y asesoramiento a la mujer (**acción G.2.2.**) y se están coordinando acciones con otras Administraciones de Gran Canaria para así mejorar la igualdad en la isla (**acción G.2.5 y G.2.7**). Trabajo en equipo.

La recogida de datos segregados (**acción G.1.2.**) sólo se está llevando a cabo en las áreas de Igualdad, Deportes y Juventud, por lo que no se ha generalizado dentro del Ayuntamiento.

III. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA IGUALDAD EN EL MUNICIPIO.



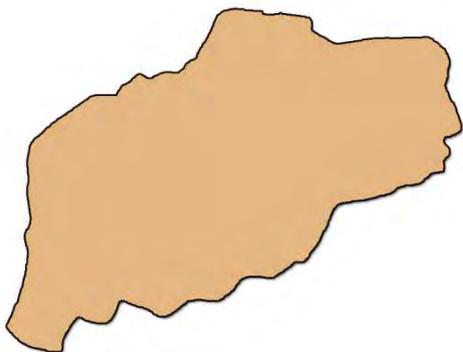
A continuación, se presenta el desglose de los principales datos (cuantitativos y cualitativos) recabados durante estos meses, teniendo en cuenta los criterios de género. Se pretende así, aportar información más profunda sobre la situación de Valsequillo en materia de igualdad.

Los datos que se presentan se han obtenido de cuatro fuentes diferentes:

- **Recopilación de información tanto cualitativa como cuantitativa** referente al municipio, padrón, empleabilidad, ayudas de Bienestar Social, número de casos de violencia de género, acciones o actividades llevadas a cabo para visualizar a la mujer en el municipio, etc.
- Información de recursos disponibles de fuentes secundarias.
- Opinión de los vecinos y vecinas del municipio a través de la realización de **una encuesta online**.
- Opinión y expectativas de los vecinos y vecinas del municipio a través de la realización de **mesas de trabajo**.

Para conocer más información sobre el procedimiento utilizado en cada una de las fuentes de recogida de información, invitamos a leer el apartado de “Metodología” de este informe.

A. CONTEXTO.



El municipio de Valsequillo se localiza en la vertiente este de la isla de Gran Canaria, en la zona de medianías. Limita, al norte, con los municipios de Villa de Santa Brígida y Vega de San Mateo; al sur, con San Bartolomé de Tirajana y la cabecera del Barranco de Guayadeque que discurre por los municipios de Ingenio y Agüimes; al este, colinda con el término municipal de Telde. Es un municipio estratégicamente situado, en la base de una "T" imaginaria que le une a los dos motores económicos de la isla de Gran Canaria, ya que dista tan sólo 24 km de la capital insular, Las Palmas de Gran Canaria; unos 18 km del aeropuerto de Gran Canaria y, aproximadamente, 60 km de la zona turística de Maspalomas.

Con una superficie de casi 4.000 hectáreas (3877 ha) y una altitud que oscila entre los 300 y los 1.800 metros sobre el nivel del mar, Valsequillo es un municipio de montaña sin acceso al mar que le confieren una orografía y paisaje peculiar que articula el día a día del municipio a través de sus barrios dispersos en el territorio.

Se contabilizan más de 15 núcleos poblacionales, la dispersión de estos núcleos poblacionales y la dimensión de los mismos repercute en que existan poca variedad de servicios y empresas de carácter privado, por lo que se acude con frecuencia al municipio de Telde que se encuentra a muy pocos kilómetros y presenta uno de los mayores núcleos poblacionales de las islas.

Los núcleos rurales más poblados son el casco de Valsequillo, La Barrera, Las Vegas y Tenteniguada, respectivamente. Otros barrios más pequeños, son El Rincón de Tenteniguada, la Era de Mota, el Valle de San Roque, los Lomitos de Correa, Los Llanetes, Luis Verde o La Cantera, entre otros.

Esta dispersión poblacional, siendo un entorno principalmente rural y con una oferta de espacios de ocio limitada, repercute en las posibilidades que tiene la mujer de avanzar en la igualdad de oportunidades.

En el medio rural y con asentamientos escasamente poblados, las desigualdades de género se ven acentuadas. Son los lugares “donde todo el mundo se conoce” donde más se tiende a delimitar y separar el espacio privado y público, se tiene mucho más en cuenta el “qué dirán”, y

limita las posibilidades de luchar contra la cultura patriarcal que determina “lo que puede o no puede hacer una mujer” o “aquello que pasa en casa se queda en la casa”.

DEMOGRAFÍA.

Valsequillo de Gran Canaria contaba a 1 de enero de 2018 con 9278 habitantes¹ con un aumento poblacional de 87 personas con respecto a los datos de 2017. En la distribución de población entre sexos las diferencias son mínimas en 2018, con sólo 3 décimas porcentuales más de habitantes de sexo masculino (50,3%).

Tabla 1: Serie temporal, población de Valsequillo de GC. Fuente ISTAC

	2018	2017	2016	2015	2014
Total	9.278	9.191	9.227	9.276	9.233
Hombres	4.670	4.631	4.644	4.682	4.652
Mujeres	4.608	4.560	4.583	4.594	4.581

En la isla de Gran Canaria se dan datos similares (2018), con un 50,5% de mujeres por un 49,5% de hombres².

EMPLEABILIDAD.

El Plan integral de Empleo y Desarrollo Local de Gran Canaria (PIEDEL-GC) indicaba en 2017 con respecto a la isla, que *“la brecha entre hombres y mujeres asciende a 12,6 puntos para el total de Gran Canaria, lo que implica que los demandantes de empleo son en mayor medida mujeres que hombres. Si a esto se añade el hecho de que la población activa de hombres es superior al de las mujeres, la desventaja en el mercado laboral de éstas es preocupante”*.

¹Instituto Canario de Estadística (ISTAC) a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística (INE).

²Instituto Nacional de Estadística (INE) 2019.

La tasa de paro a nivel insular a enero de 2019 indicaba que el 57% de las demandantes de empleo eran mujeres, con una moda situada en el intervalo de los 45 a 49 años, edad donde las trabajadoras empiezan a tener dificultades y son excluidas del mercado laboral en su doble vertiente, por ser mujer y por ser consideradas demasiado mayor por las empresas. En nuestro municipio, en la misma fecha el porcentaje de mujeres en situación de desempleo con respecto al total es más alto, acercándose al 60%.

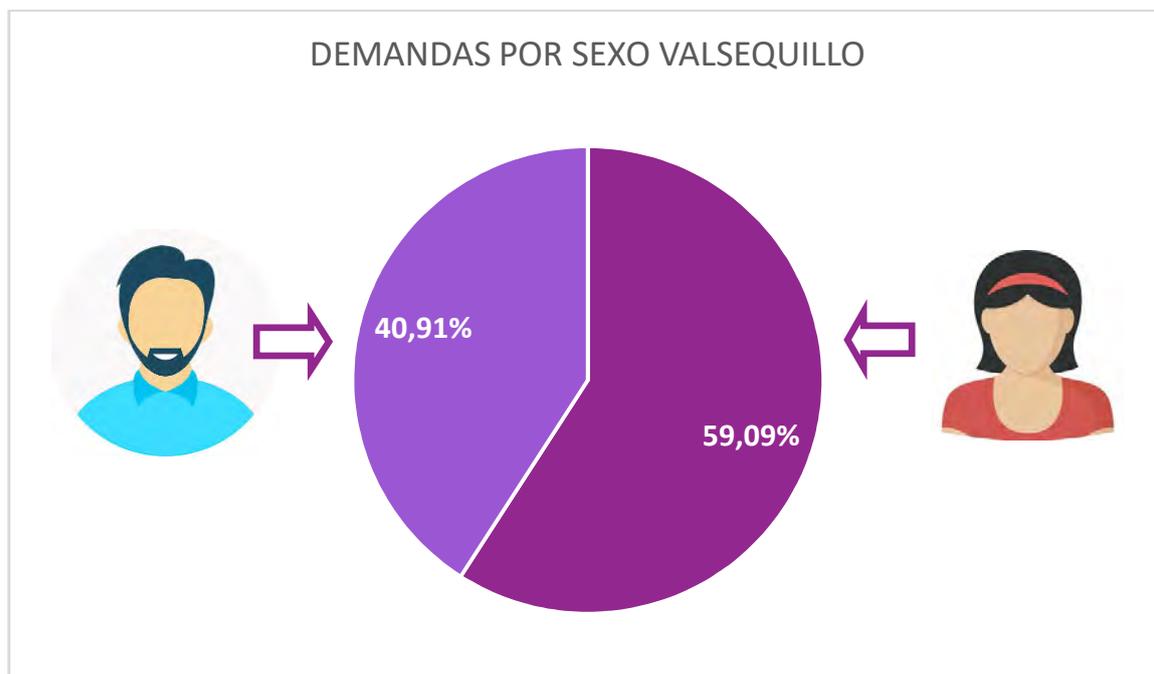


Ilustración 1 : DEMANDAS POR SEXO ENERO 2019 - FUENTE OBECAN - GOBIERNO DE CANARIAS

El perfil del/la demandante de empleo en Valsequillo, es mujer (59,1%) con estudios secundarios (58,5%) y “trabajadores/as no cualificados” (40,1%) seguido de “trabajadores/as de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as de los comercios” (25,6%).

Cuando de contrataciones se trata, en la isla y en el mes de enero, el 48,5% fueron contratos firmados por mujeres, porcentaje que aumenta en 7 puntos en el municipio de Valsequillo.

En ese mes, el mayor número de contrataciones se produjo en “técnicos y profesionales de apoyo” (30,5%) y de duración determinada a tiempo parcial (65,3%)³. Resulta preocupante este último dato por cuanto en la mayoría de los casos son las mujeres las que en mayor medida son contratadas bajo esa modalidad.

³FUENTE OBECAN - GOBIERNO DE CANARIAS

En la EPA del último trimestre de 2018⁴, los trabajos a tiempo parcial suponen en la Comunidad Autónoma de Canarias un 13,9% del total y de estos el 66,8% son ocupados por mujeres. Esto supone que no tienen las mismas posibilidades de integrarse plenamente en el mercado laboral y si esto se prolonga en el tiempo reduce las posibilidades económicas y las prestaciones en caso de desempleo y/o jubilación.

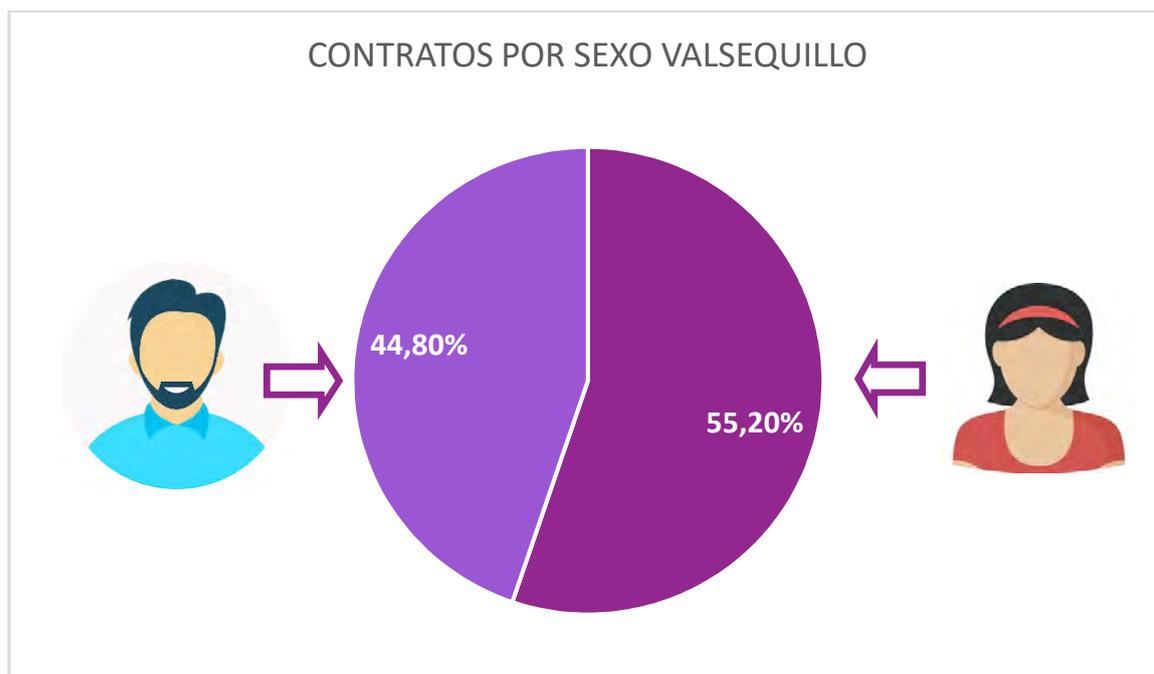


Ilustración 2: CONTRATOS POR SEXO ENERO 2019 - FUENTE OBECAN - GOBIERNO DE CANARIAS

Sabemos que la empleabilidad de un individuo concreto depende de un conjunto diverso de factores tanto aptitudinales, actitudinales, demográficos y sociales, y es ahí donde encontramos que ser mujer supone una dificultad añadida en un mercado laboral cambiante y exigente.

BRECHA SALARIAL.

La brecha salarial en la segunda década del siglo XXI en España y Canarias es una realidad que tozudamente reflejan una y otra vez los estudios que se van publicando. Canariatiene una media del 16% de brecha salarial entre hombres y mujeres, a favor de los

⁴ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA 2019.

primeros, según la segunda edición del informe 'Brecha salarial y techo de cristal' elaborado por los Técnicos de Hacienda (Gestha)⁵, lo que se traduce en 2.441€ menos al año.

Esta brecha se suele dar principalmente mediante alguna de estas dos vías o por ambas: Se contrata a las mujeres en una categoría diferente a las de los hombres y que tiene mayor salario (por ejemplo, mantenimiento vs limpiadoras) o la diferencia salarial se da en los complementos salariales, aunque el salario base sea el mismo.

Aunque no tenemos datos específicos de Valsequillo o a nivel insular, consideramos que las diferencias de salario entre ambos sexos aún pueden ser mayores en el municipio debido a que la mayoría del empleo existente es poco cualificado (sector servicios y primario), en un entorno dominado numéricamente por las microPYMEs, las cuáles carecen, en general, de representación sindical y las decisiones salariales son tomadas unilateralmente por el/la empresario/a.

POBREZA Y EXCLUSIÓN SOCIAL.

Canarias, según señala el informe de la Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en el Estado Español (EAPN) de 2018, presenta el segundo mayor riesgo de pobreza o exclusión social del Estado (40,2%) por detrás de Extremadura⁶.

La tasa AROPE⁷ de Canarias es 13,6 puntos porcentuales superior a la media del conjunto nacional, es decir, un 51% más elevada y es la segunda más elevada de todas las regiones. En términos absolutos, algo más de 840.000 personas residentes en Canarias, prácticamente sin diferencias por sexo, están en riesgo de pobreza y/o exclusión social.

Por otra parte, la evolución de la tasa de pobreza masculina se ha reducido de manera más intensa, aunque si tomamos el periodo desde 2008 ha aumentado más que la de las mujeres. En este sentido, el último año la tasa masculina se redujo en 5,2 puntos porcentuales, totalizando un

⁵ Leermás: <https://www.europapress.es/islas-canarias/noticia-canarias-16-comunidad-menor-brecha-salarial-hombres-mujeres-20180212171927.html>

⁶ <https://www.canarias7.es/sociedad/el-riesgo-de-pobreza-en-canarias-es-del-40-2-el-segundo-mas-alto-de-espana-FY5706667>

⁷ Para la medición de pobreza y exclusión social se utiliza como referencia el indicador **AROPE** (At RiskOfPoverty and/orExclusion) de La Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social. Este indicador agrupa tres componentes o subindicadores que miden pobreza, carencia material y baja intensidad de trabajo en el hogar.

aumento de 2,2 puntos desde el año 2008. La tasa femenina, por el contrario, se redujo en 3,6 puntos el último año, con lo que totalizó una reducción de 2,6 puntos porcentuales desde el inicio del período.

En el año 2017, el 13,6 % de la población de Canarias vive en condiciones de Privación Material Severa. La cifra es la más alta de todas las comunidades autónomas, dos veces y media más elevada que la media nacional.

Además, sólo el 4,6% de las personas que se encuentran en riesgo de pobreza en Canarias percibe una prestación mínima de inserción. Así se desprende del último informe de la Asociación de Gerentes y Directores Sociales, en el que se concluye que en el conjunto de España el porcentaje de personas que recibe una prestación de este tipo es del 8%⁸.

Un dato positivo a este respecto, es que, según los datos del 2016, las personas y familias atendidas en los Centros de Servicios Sociales de Valsequillo fueron 800 personas y 550 familias, siendo la tasa de usuarios por 100 habitantes de 8,67 por el 15,85 de la isla de Gran Canaria. Es el sexto de veintiuno con menor tasa en los municipios de la isla, por detrás de Valleseco (4,53), Ingenio (5,65), Gáldar (5,71), Mogán (6,73) y Santa Brígida (7,6)⁹.

	2016
Valsequillo	
TOTAL PRESTACIONES	4.391
Información y orientación	1.756
Ayuda a domicilio	51
Apoyo a la unidad convivencial	37
Alojamiento alternativo	6
Prevención e inserción	2.523
Prestaciones económicas	18

Tabla 2: Total de prestaciones de Servicios Sociales Valsequillo 2016¹⁰

Los Servicios Sociales del Ayuntamiento¹¹ prestaron información y orientación en 2017 a 1.664, de los cuales 561 fueron hombres (33,7%) y 1103 mujeres (66,3%), esto supone una reducción del 5,3% con respecto al año anterior.

⁸ https://www.eldiario.es/canariasahora/sociedad/Solo-personas-exclusion-Canarias-percibe_0_865114617.html

⁹ Instituto Canario de Estadística (ISTAC) y Consejería de Cultura, Deportes, Políticas Sociales y Vivienda. 2017

¹⁰ Instituto Canario de Estadística (ISTAC) y Consejería de Cultura, Deportes, Políticas Sociales y Vivienda. 2017

¹¹ Datos de la Evaluación Anual, Servicios Sociales Ayuntamiento Valsequillo Gran Canaria

Con respecto a la prestación de apoyo a la unidad convivencial (AUC) y ayuda a domicilio fueron 122 los/as beneficiarios/as, de los cuáles 91 (74,5%) fueron mujeres y 31 hombres (25,5%).

Hubo seis beneficiarios, 3 hombres y 3 mujeres en la prestación de alojamiento alternativo.

Con respecto a las actuaciones específicas de prevención e inserción el número de usuarios/as fueron 2365, 1465 (62,4%) mujeres y 900 (37,6%) hombres. Y por último en el concepto de Prestaciones complementarias, hay 15 beneficiarios/as de los cuáles 9 (60%) fueron mujeres.

De estos datos se deduce que las mujeres siguen siendo las principales usuarias de los Servicios Sociales, perpetuando las condiciones de necesidad y pobreza femenina.

VIOLENCIA DE GÉNERO.

Los casos de violencia de género/machista se mantienen en una sociedad que se considera libre y plural. La demanda social de intervención en este ámbito no ha dejado de crecer en la última década, la sociedad está cada vez más concienciada ante el problema, pero el número de casos y denuncias no ha descendido.

Han sido 25 las mujeres víctimas mortales de violencia de género desde 2003 en la provincia de Las Palmas, 1 en el año 2018, con un coste inasumible para el núcleo familiar, entorno cercano y la Sociedad en general.

Nuestra Comunidad Autónoma concentra el 5% de las denuncias por casos de violencia contra las mujeres en el conjunto del Estado en el primer semestre y este dato supone un descenso del 4,6% con respecto al mismo periodo de 2016¹².

En la provincia Las Palmas, en referencia a las llamadas al 016, con respecto a la violencia de género, se aprecia un pico en 2016 que se ha ido reduciendo progresivamente en los tres últimos años, en 2018 se han producido el menor número de llamadas desde 2015.

¹²Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género del Consejo General del Poder Judicial (CGPJ), actualizado a 29 de octubre de 2018.

	Año 2014	Año 2015	Año 2016	Año 2017	Año 2018
Llamante	Número de llamadas pertinentes				
Usuaría	1.540	1.837	1.581	1.567	1.569
Familiares/Personas allegadas	572	737	692	684	606
Otros	48	65	56	58	76

Tabla 3: Fuente, Delegación del Gobierno para la Violencia de Género 2019

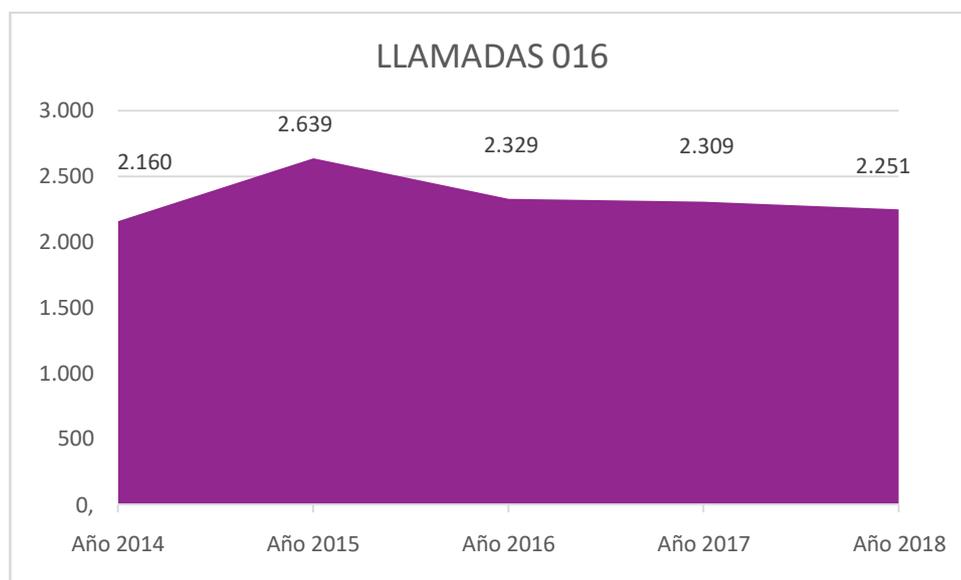


Ilustración 3: Delegación del Gobierno para la Violencia de Género 2019

Con respecto a las denuncias en nuestra provincia, en la serie temporal de la última década, 2018 supuso el menor número de éstas desde 2009, después de que en 2016 y 2017 aumentara significativamente. No podemos dejar de destacar que, hay casi 10 denuncias diarias y que por tanto hay que seguir trabajando e impulsando el cambio social.

Año	Número de denuncias por violencia de género
Año 2009	5.163
Año 2010	4.729
Año 2011	4.534
Año 2012	4.230
Año 2013	3.958
Año 2014	3.845
Año 2015	3.994
Año 2016	4.803
Año 2017	4.966
Año 2018	3.405

Tabla 4: Delegación del Gobierno para la Violencia de Género 2019

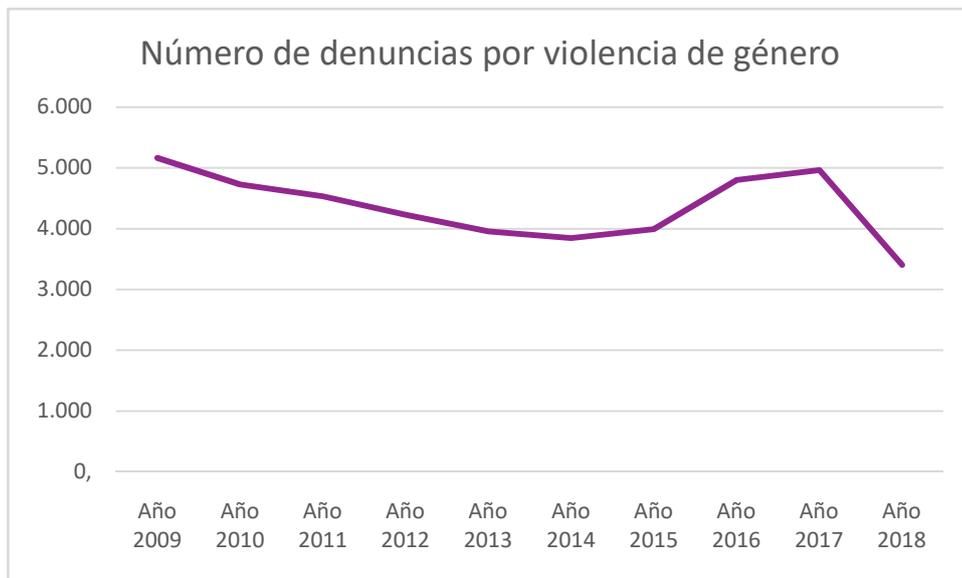


Ilustración 4: Delegación del Gobierno para la Violencia de Género 2019

En 2018 se establecieron 584 órdenes de protección en la provincia, número más bajo desde 2009.

Año	Número de órdenes de protección
Año 2009	1.738
Año 2010	1.518
Año 2011	1.313
Año 2012	1.156
Año 2013	1.093
Año 2014	1.126
Año 2015	1.117
Año 2016	1.053
Año 2017	880
Año 2018	584

Tabla 5: Número de órdenes de protección. Delegación Gobierno para la Violencia de género

A nivel municipal, en 2017 se atendieron por los Servicios Especializados de Atención, Información, Asesoramiento e Intervención Integral¹³ a 58 personas, 38 mujeres víctimas de violencia de género, 9 menores (3 niñas y 6 niños) y 11 mujeres con otras problemáticas.

El perfil de las mujeres víctimas de violencia de género es de una mujer entre 21 y 40 años (55,2%), de nacionalidad española (89,5%), con nivel de estudios hasta ESO-Graduado escolar (68,4%), desempleada (57,9%) y sin circunstancias específicas (92,1%).

¹³ Informe Servicios Sociales Ayuntamiento de Valsequillo GC 2018.

La situación judicial del procedimiento de violencia, el 50% de los casos eran denunciantes con medidas de protección previas contra el mismo agresor (93,7%) y en el 39,5% no eran denunciantes.

Con respecto al tipo de intervención realizada, 32 mujeres fueron atendidas por violencia psicológica y 6 por violencia física, todas por parejas o ex parejas y con ellas se realizaron distintos tipos de intervención: psicológica (37,2%), social (30,8%), jurídica (16,7%), laboral (11,5%) y educativa (3,85).

En el caso de los/as niños/as, el agresor fue el padre (100%) y existía una custodia materna (100%). Las intervenciones que se realizaron fueron psicológica (69,2%) y educativa (30,8%).

EL AYUNTAMIENTO

El Pleno del Ayuntamiento está formado por 13 concejales/as: el grupo de Gobierno, 7 y la oposición, 6. En total, hay 8 hombres por 5 mujeres. Es una situación para mejorar, pues no es paritaria, aunque una posible reforma de Ley Electoral obligue a utilizar las listas cremallera (los puestos de las listas que se presenten deben tener una alternancia entre mujeres y hombres) puede ser una solución, dependerá del resultado de las elecciones y las decisiones de los partidos.

El Grupo de Gobierno está formado por cinco hombres y dos mujeres.



La oposición está formada a partes iguales por hombres y mujeres.



Con respecto a la RPT (Reserva de Puestos de Trabajo) del Ayuntamiento publicada en el Portal de Transparencia del Consistorio, detectamos que no se ha utilizado un lenguaje inclusivo y por tanto debe ser corregida.

Denominación Plaza	Grupo/ Subgrupo	Nivel
Secretario	A / A1	21
Interventor	A / A1	21
Tesorero	A / A1	21
Técnico Administración General	A / A1	21
Administrativo	C / C1	15
Oficial Policía	C / C1	16
Policía Local	C / C1	14
Auxiliar Administrativo	C / C2	13
Notificador	E	10

Ilustración 5: Imagen parcial de la RPT Ayuntamiento de Valsequillo

En cuanto al lenguaje no sexista usado en los medios de comunicación del Ayuntamiento, se ha realizado el Informe de Evaluación Diagnóstica con perspectiva de género, por lo que en este campo nos remitimos al mismo.

B. ENCUESTA ONLINE A LA POBLACIÓN DEL MUNICIPIO.

Para conocer las necesidades y expectativas de vecinas y vecinos y utilizarla como base del que será el II Plan de Igualdad de Oportunidades del municipio se optó por realizar una encuesta online, la cual se podía rellenar desde cualquier dispositivo conectado a Internet y fue difundido mediante la web municipal, redes sociales y publicidad online. Además, se rellenaron encuestas presenciales en eventos en que participó el área de Igualdad.

El instrumento estaba formado 35 ítems, dividido en 6 secciones que puede ser consultado al final de este documento y el trabajo de campo se realizó durante los meses de noviembre y diciembre de 2018.

En la encuesta participaron 217 personas a partir de 16 años, la población del municipio correspondiente a ese rango de edad son 7.827 lo que supone un error muestral de 6,6 con un intervalo de confianza de 0,95.

El número de participantes quedó por debajo de las expectativas inicialmente marcadas debido posiblemente, entre otros aspectos, a que los/as usuarios/as no tenían alicientes para rellenar la encuesta, la falta de difusión y el corto tiempo que se dispuso para el estudio, la dispersión del territorio que dificultaba otro tipo de estrategias, etc.

DATOS GENERALES PARTICIPANTES

Participaron 217 personas como decíamos anteriormente, con un 75,8% de mujeres y 24,2% de hombres, por lo que en la muestra hay un sobreponderación de las mujeres que puede afectar a los resultados globales, aunque no a los correspondientes a cada sexo. El 82% llevan viviendo en Valsequillo más de 10 años.

Con respecto a la edad, el 45,4% tenían de 31 a 45 años, seguido por el grupo de 46 a 60 años con el 32,4%. Los grupos de edad no coinciden plenamente con la segmentación realizada por el ISTAC, como se puede ver en la tabla en este mismo apartado.



217



50



157

Ilustración 6: PARTICIPANTES EN LA ENCUESTA

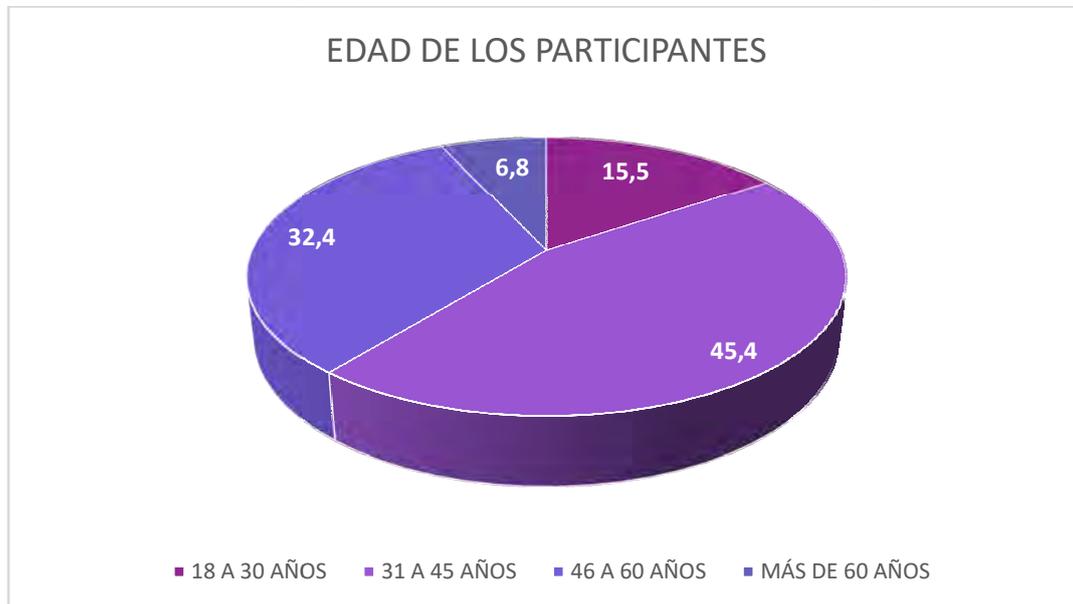


Ilustración 7: EDAD DE LOS/AS PARTICIPANTES

2017				
	AMBOS SEXOS	Hombres	Mujeres	% sobre el total
Valsequillo				
15 a 19	537	271	266	
20 a 24	540	266	274	
25 a 29	600	302	298	
	1677	839	838	21,43
30 a 34	581	283	298	
35 a 39	679	351	328	
40 a 44	823	408	415	
	2083	1042	1041	26,61
45 a 49	922	482	440	
50 a 54	874	439	435	
55 a 59	639	348	291	
	2435	1269	1166	31,11
60 a 64	455	252	203	
65 ó más	1.177	566	611	
	1632	818	814	20,85
Total	7827			

Tabla 6: Distribución por grupos de edad, población Valsequillo 2017 ISTAC 2019

El 97,4% de los/as participantes fueron de nacionalidad española con lo que menos del 2,6% son foráneos/as. Por zonas de residencia, el 33,7% residen Valsequillo, el 17,3% en La Barrera y el 10,4% en Las Vegas, que coinciden con las zonas más pobladas del municipio.

El 57% de la muestra está conviviendo con su pareja (casado, pareja de hecho, pareja de convivencia) el 28,6% está soltero/a y el 12,1% está separado/a o divorciado/a.

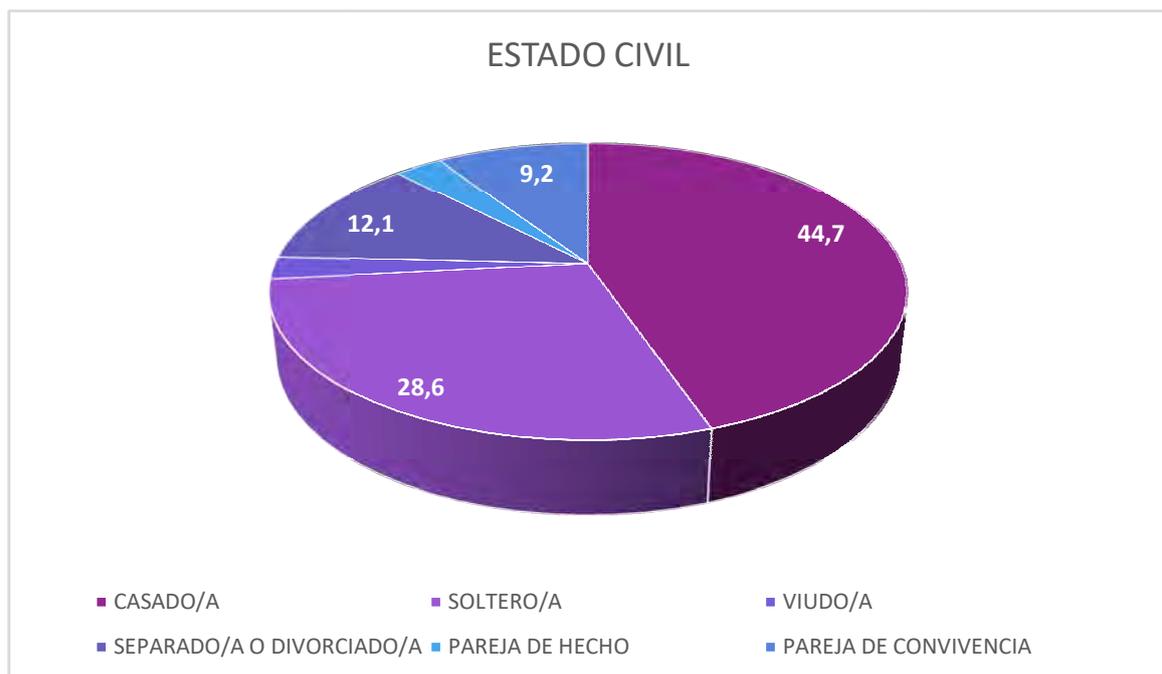


Ilustración 8: ESTADO CIVIL

Por último, en lo que respecta a la categorización de la muestra, por nivel de estudios, algo más del 40% tienen hasta E.S.O. o FP I, el 32% Bachillerato, FP grado superior o equivalente y el 29% estudios universitarios.

NIVEL DE ESTUDIOS	
	Porcentaje %
Bachillerato/BUP/COU o equivalentes.	18,4
Certificado de escolaridad o estudios obligatorios sin finalizar.	9,2
Certificado ESO / Certificado Graduado escolar o equivalente.	20,9
Estudios universitarios / postgrado.	29,1
Formación profesional grado medio o FPI.	10,7
FP grado superior o FPII.	11,7
Total	100,0

Tabla 7: Nivel de estudios

ÁMBITO LABORAL

Este apartado lo vamos a comenzar por la entrada al mundo laboral, la búsqueda de empleo. El 37,1% ha tenido dificultades por ser mujer / hombre, llegando al 42% si la que busca es una mujer y bajando al 22% si es un hombre. Son 20 puntos de diferencia entre la percepción que tiene un hombre y una ante las dificultades de encontrar empleo.

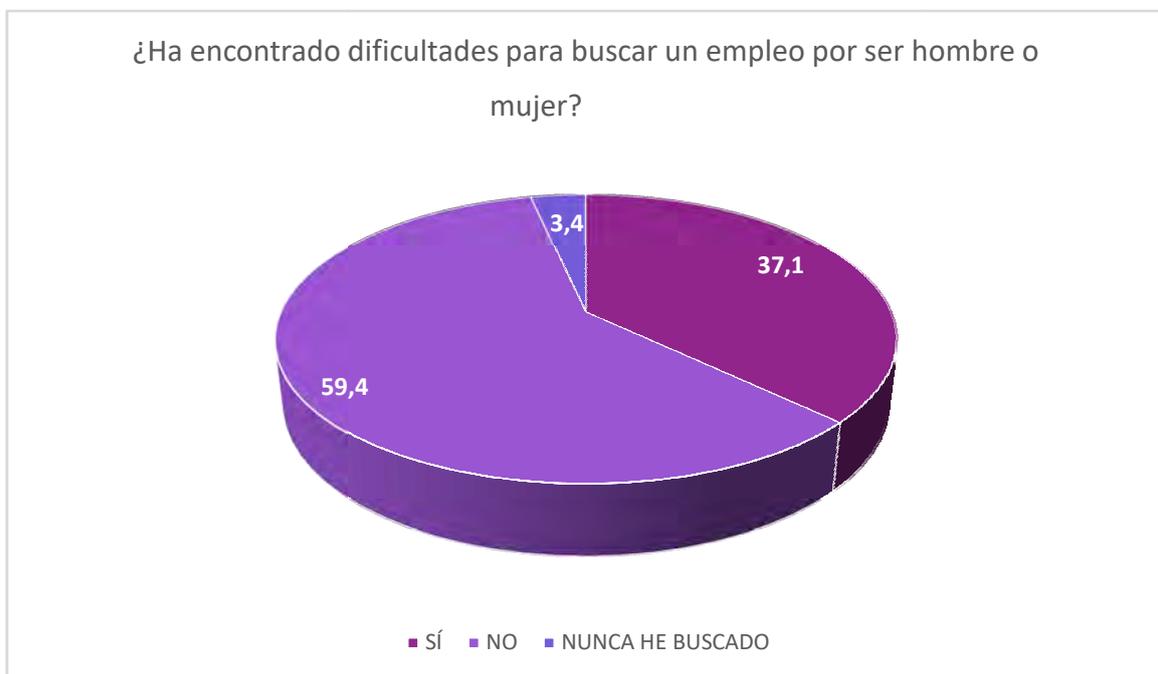


Ilustración 9: DIFICULTADES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO POR SEXO



Ilustración 10: PORCENTAJE DE PERSONAS QUE HA TENIDO DIFICULTADES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO POR SU SEXO

Más de la mitad (50,3%) son empleados/as pero hay 13 puntos porcentuales de diferencia entre mujeres y hombres a favor de estos últimos. Además, hay un 7,3% en régimen de autónomos, no habiendo casi diferencias entre sexos.



Ilustración 11: EMPLEADOS /AS



Ilustración 12: AUTÓNOMOS /AS

En situación de desempleo hay un 25% de la muestra, siendo el paro masculino un 6,5% inferior al de las mujeres.



Ilustración 13: DESEMPLEADOS /AS

En pleno siglo XXI, quien se tiene que quedar en casa es la mujer, sólo el 2% de los hombres se clasifican como “amo de casa” por el 9% de las mujeres. Este porcentaje puede ser aún mayor en la población pues las amas de casa presentan menos oportunidades de acceso a la sociedad de la información y por tanto se puede estar presentando un sesgo oculto en el muestreo. En la

encuesta hay el doble de chicos estudiantes que de chicas. Por último, hay un 3,4% jubiladas / pensionistas.



Ilustración 14: AMOS /AS DE CASA



Ilustración 15: ESTUDIANTES

Casi tres cuartas partes de los/as encuestados/as (empleados/as y autónomos/as) están bastante o completamente satisfechos con su situación actual. Si el análisis se hace por sexo, los hombres llegan al 85,3% y las mujeres no pasan del 69%, es una diferencia importante y más teniendo en cuenta que todos se encuentran trabajando.

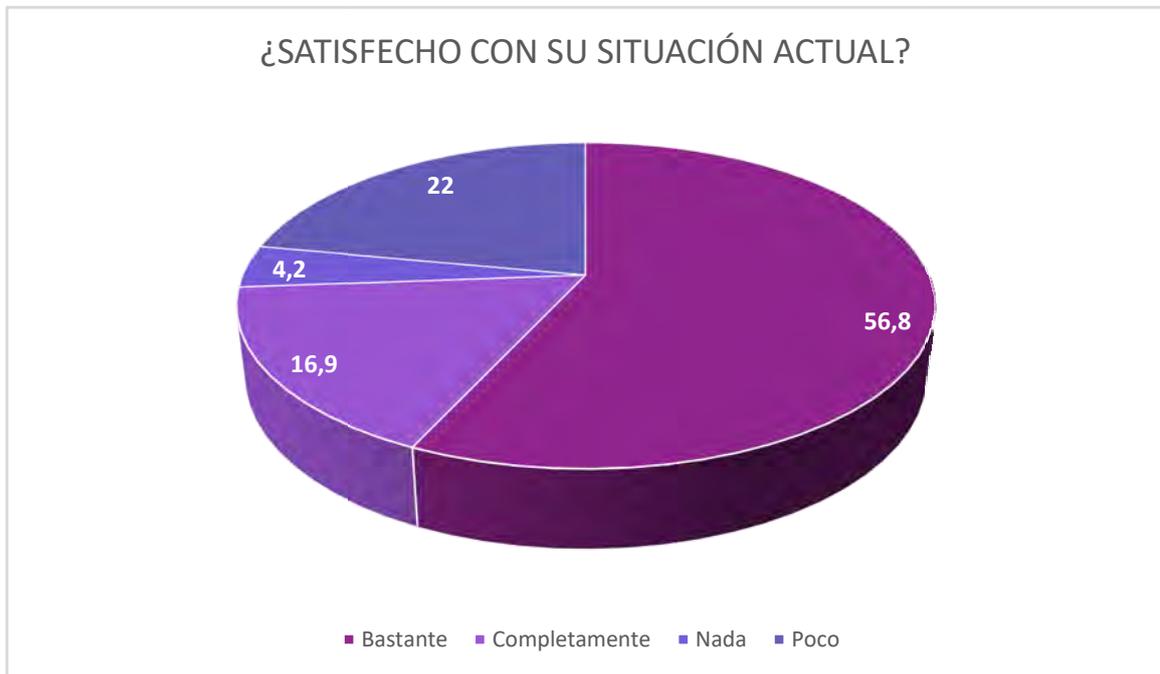


Ilustración 16: SATISFACCIÓN SITUACIÓN ACTUAL



Ilustración 17: BASTANTE O COMPLETAMENTE SATISFECHO CON SU SITUACIÓN ACTUAL

El segmento más común de sueldos entre los/as trabajadores/as es de 12.001€ a 18.000€, siendo uno/a de cada cuatro el que está en ese rango de sueldo declarado. Un 21% cobra más de 24.000€ de sueldo bruto anual. Hay grandes diferencias entre sexos, cuando se cogen el rango inferior y superior, hay más del doble de mujeres que de hombres con un sueldo inferior a 12.000€ y menos de la mitad de las mujeres en el rango superior de sueldos.

Teniendo en cuenta estos datos, a pesar de carecer de información puntual de los tipos de trabajo desarrollados por cada sexo y siempre teniendo en cuenta que es información declarada y no contrastada, es claro que existe una enorme brecha salarial en lo que cobran de manera global hombres y mujeres a favor de los primeros. Incluso superior a lo que marcan las estadísticas oficiales. Estas diferencias no se pueden explicar en su totalidad porque haya más mujeres a jornada parcial, pues sólo hay seis puntos de diferencia entre ambos sexos.

Una variable que tiene más peso en la diferencia salarial es que por tipo de puesto de trabajo, el 72% es un empleado/a con jefe/a y sin subordinados/as, el porcentaje baja al 62% en el caso de los hombres y sube al 78% en el caso de las mujeres.

Los puestos de jefe/a o encargado/a son ocupados por el 18% de la muestra, valor que sube al 32% cuando sólo se tiene en cuenta a los hombres y baja al 15% en el caso de las mujeres.

Con respecto a la duración del contrato, el 56% tiene un contrato indefinido y como en el resto de las variables del mundo laboral, las mujeres encuestadas salen peor paradas pues las mujeres tienen ese tipo de contrato en un 54% y los hombres en un 62%

En resumen, las mujeres del municipio, tienen mayor tasa de paro, dificultad para encontrarlo y cuando trabajan lo hacen con menor sueldo, mayor temporalidad, más jornadas parciales y ocupando menos puestos directivos que sus vecinos masculinos.

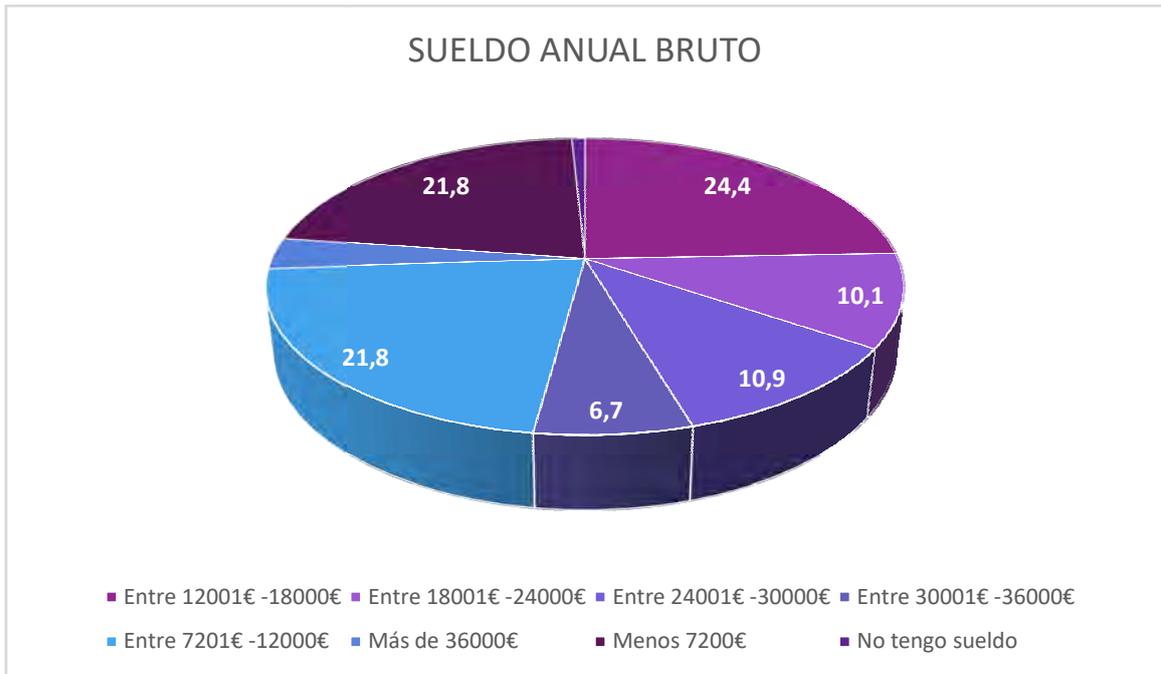


Ilustración 18: SUELDO BRUTO ANUAL

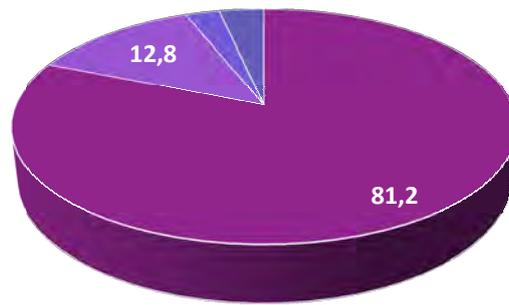


Ilustración 19: HASTA 12.000€ DE SUELDO BRUTO ANUAL



Ilustración 20: MÁS DE 24.000€ DE SUELDO BRUTO ANUAL

TIPO DE JORNADA

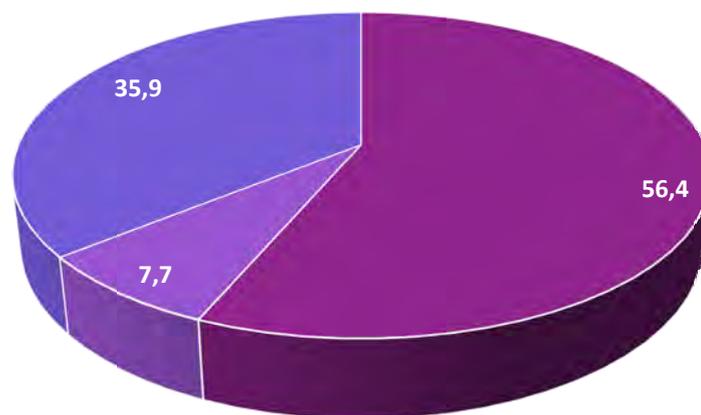


- Completa
- Parcial por razones de la empresa y/o puesto
- Parcial por imposibilidad de conciliar familia con el trabajo
- Parcial por otra razón



Ilustración 21: CONTRATO MODALIDAD JORNADA COMPLETA

TIPO DE CONTRATO: DURACIÓN TEMPORAL O INDEFINIDA



- INDEFINIDA
- NO TIENE CONTRATO
- TEMPORAL

Ilustración 22: DURACIÓN DEL CONTRATO



Ilustración 23: PORCENTAJE DE ENCUESTADOS/AS CON CONTRATO INDEFINIDO



Ilustración 24: EMPLEADO/A (CON JEFE/A Y SIN SUBORDINADOS)



Ilustración 25: JEFE/A, DIRECTIVO/A ENCARGADO

Preguntando a los/as participantes si consideran que en igualdad de situaciones las mujeres cobran igual, más o menos que sus compañeros varones, poco más de la mitad piensan que cobran igual y el 21% consideran que cobran menos. Sólo hay un 2% que piensan que cobran más por ser mujer. Las trabajadoras tienen una peor percepción al respecto que sus compañeros.

CON SU EXPERIENCIA PROFESIONAL, CONSIDERA QUE CON LA MISMA CATEGORÍA PROFESIONAL EL SUELDO DE LAS COMPAÑERAS COMPARADO CON LOS COMPAÑEROS ES

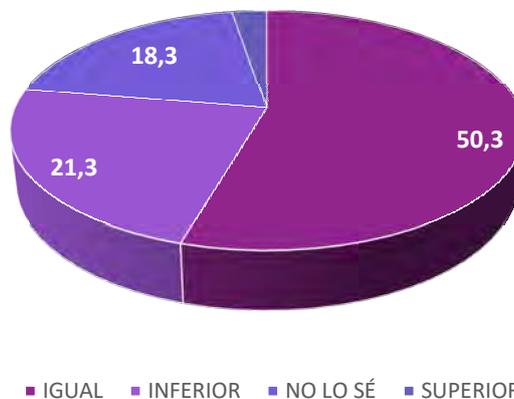


Ilustración 26: PERCEPCIÓN DE SUELDO COMPAÑEROS/AS



Ilustración 27: PORCENTAJE DE PERSONAS QUE CONSIDERAN, CON SU EXPERIENCIA, QUE COBRAN IGUAL HOMBRES Y MUJERES

En las posibilidades de ascenso, casi 31% consideran que las mujeres tienen menos posibilidades y los resultados por sexo inciden en esa percepción. Mientras que el porcentaje de hombres se reduce, en las mujeres aumenta hasta llegar casi al 35%. ¿Qué implica que una de cada tres mujeres considere que por su sexo tiene menor posibilidades que sus compañeros? Podemos considerar sin ánimo a equivocarnos que repercute en la motivación y confianza de las mujeres, reduciendo claramente el número de las que intentan promocionar.

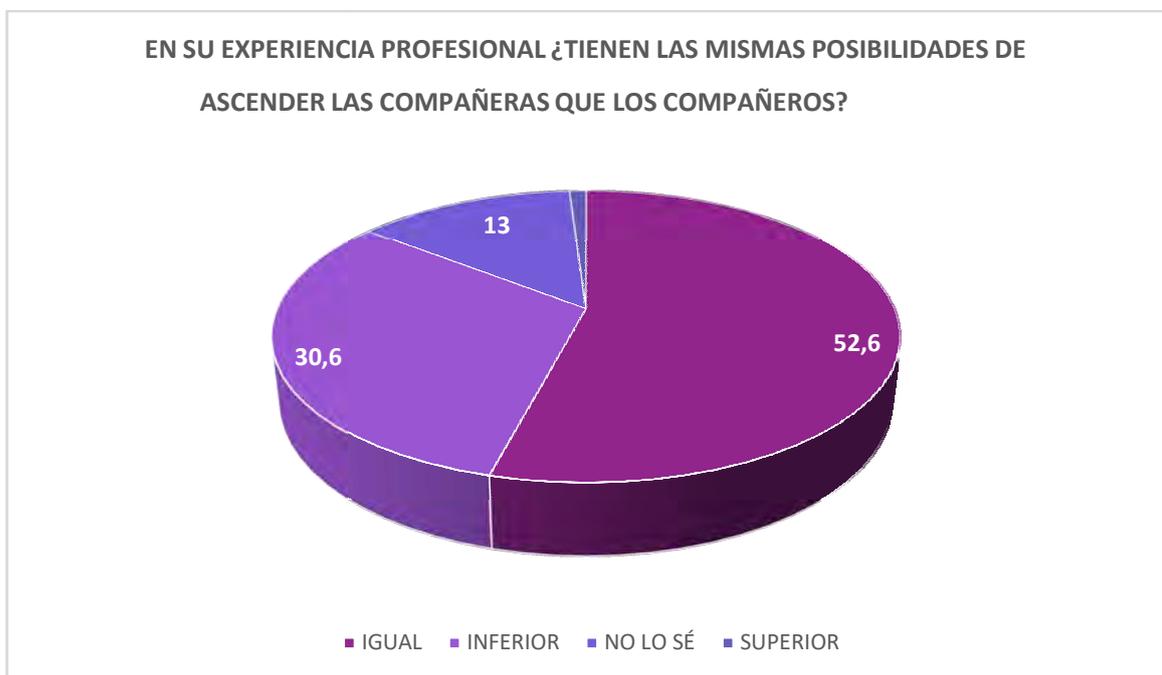


Ilustración 28: POSIBILIDADES DE ASCENDER DE LAS TRABAJADORAS



Ilustración 29: PORCENTAJE DE ENCUESTADOS/AS QUE CONSIDERAN QUE LAS MUJERES TIENEN MENOS POSIBILIDADES DE ASCENDER

CONCILIACIÓN Y SITUACIÓN FAMILIAR

Posiblemente debido a un error muestral, hay grandes diferencias en la convivencia de los/as encuestados/as. Hay muchos más hombres que conviven solos o con otras personas que no son ni pareja ni hijos/as. Por parte de las mujeres hay mayor porcentaje de las que viven en pareja y con sus hijos/as.

De los datos de las encuestas, se deduce que las mujeres tienen más hijos/as y más menores al cargo que los varones, además el 12% de las encuestadas tienen otras personas a su cargo. Esto dificulta la posibilidad de compartir el trabajo con las cargas familiares y, aun así, como veremos a continuación, las mujeres afirman que en general pueden conciliar.

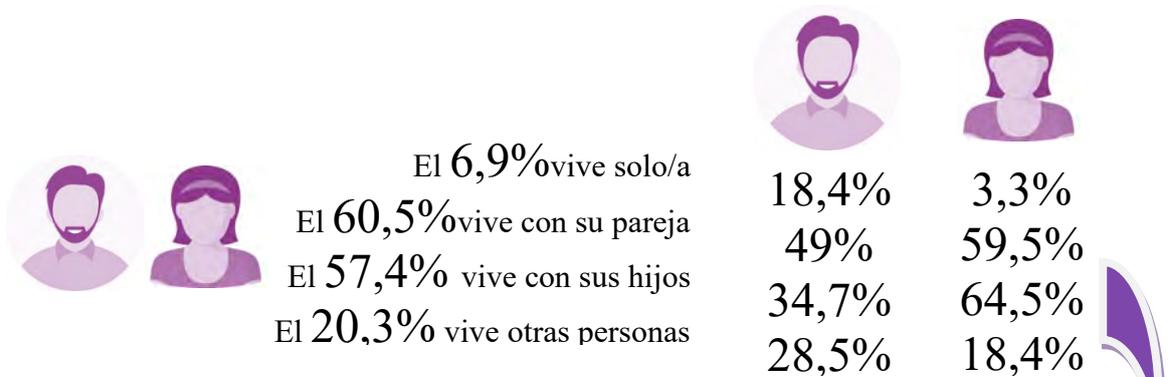


Ilustración 30: CONVIVENCIA



Ilustración 31: PORCENTAJE DE PERSONAS QUE TIENEN HIJOS/AS / PORCENTAJE DE PERSONAS CON MENORES DE EDAD A SU CARGO



Ilustración 32: PORCENTAJE DE PERSONAS QUE TIENEN OTRAS PERSONAS A SU CARGO

Cuando se tiene personas al cargo, prácticamente el 60% de los encuestados/as carecen de ayuda para su cuidado, en el caso de las cuidadoras, este porcentaje llega al 63%.

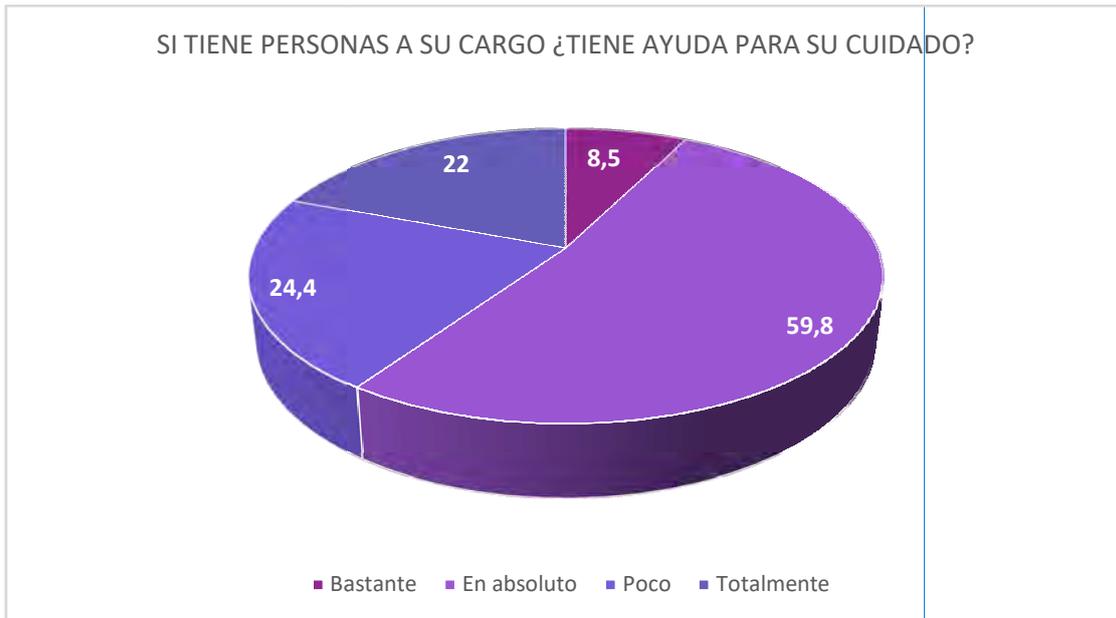


Ilustración 33: SI TIENE PERSONAS A SU CARGO ¿TIENE AYUDA PARA SU CUIDADO?



Ilustración 34: PORCENTAJE DE PERSONAS QUE NO TIENEN AYUDA PARA EL CUIDADO

El cuidado de los niños/as pequeños cuando no se encuentra en casa recae principalmente en la pareja o en un familiar, la tercera opción es en el propio/a entrevistado/a.

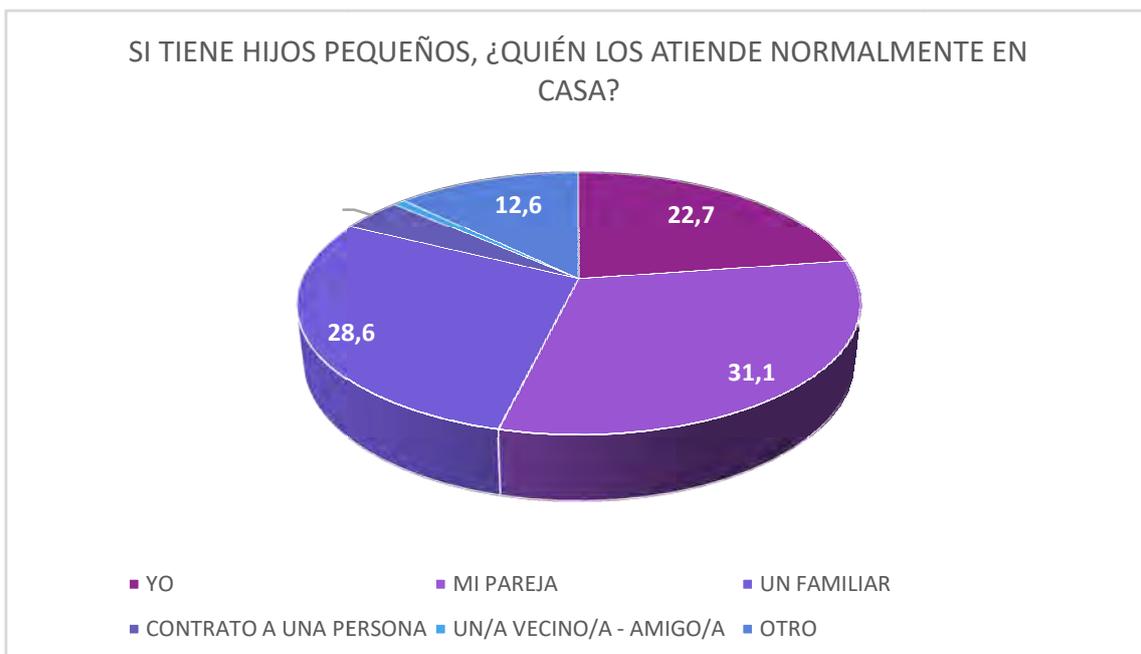


ILUSTRACIÓN 35: SI TIENE HIJOS PEQUEÑOS, ¿QUIÉN LOS ATIENDE NORMALMENTE CUANDO NO ESTÁ EN CASA?

Uno de los datos más positivos de la encuesta es que casi 9 de cada 10 vecinos/as pueden conciliar la vida familiar y laboral sin existir prácticamente diferencias entre sexos. Cuando no se puede las principales razones para ello son: horario de trabajo irregular (68,8%), llega cansado/a al hogar (56,9%) y la no existencia de facilidades laborales para la conciliación (43,8%)¹⁴



Ilustración 36: POSIBILIDAD DE CONCILIAR



Ilustración 37: PORCENTAJE DE PERSONAS QUE PUEDEN CONCILIAR LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

El rol de las empresas es clave en la conciliación y los/as participantes en el estudio se muestran divididos sobre si éstas favorecen la conciliación. El porcentaje más alto(48%) considera que no, siendo más numeroso entre las trabajadoras que entre sus compañeros varones.

¹⁴ Los/as encuestados podían contestar hasta 3 razones, y por tanto los porcentajes pueden superar 100%.

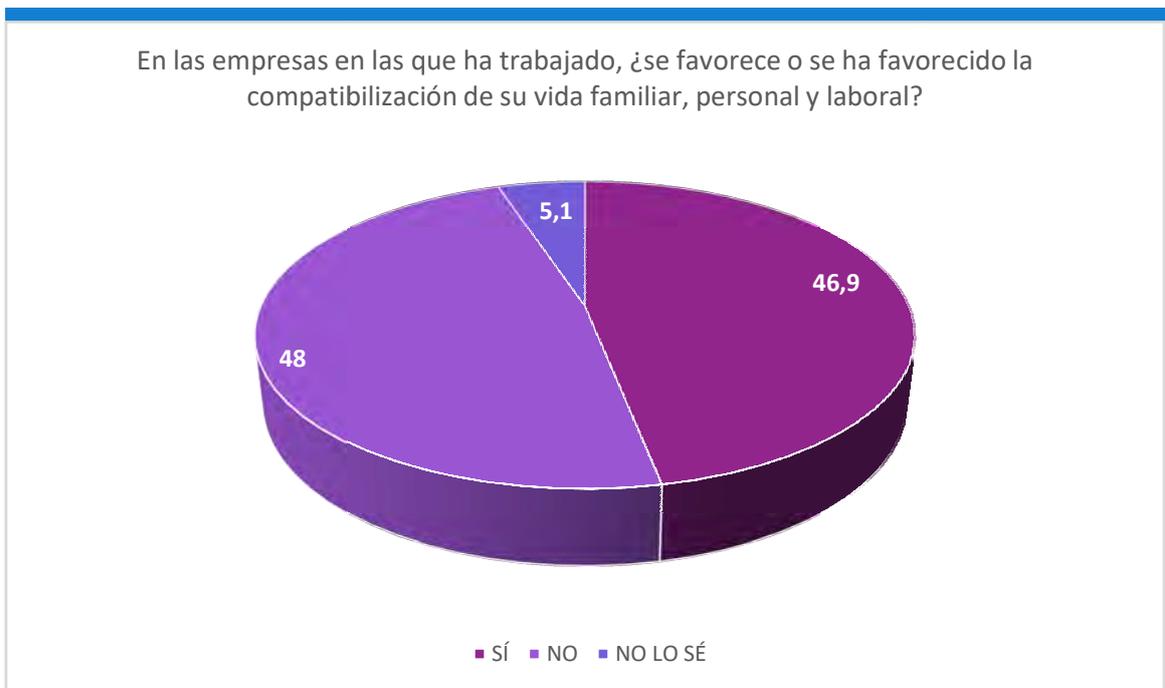


Ilustración 38: EN LAS EMPRESAS EN LAS QUE HA TRABAJADO, ¿SE FAVORECE O SE HA FAVORECIDO LA COMPATIBILIZACIÓN DE SU VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL?



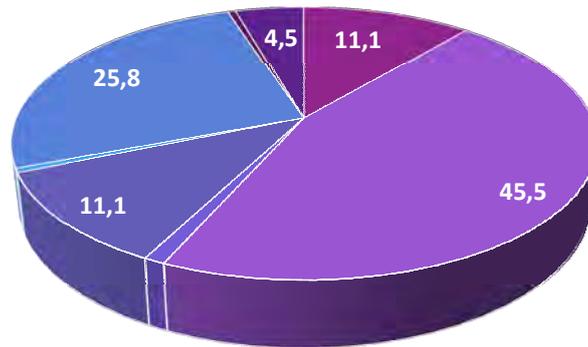
Ilustración 39: PORCENTAJE DE PERSONAS QUE CREEN QUE LAS EMPRESAS DONDE HAN TRABAJADO SE FAVORECE LA CONCILIACIÓN

En el ámbito doméstico, las tareas del hogar han sido tradicionalmente realizadas por la mujer y se ha convertido en un termómetro de la igualdad en la pareja la mayor o menor implicación del varón en las mismas.

En nuestro municipio, se ha producido un claro avance al respecto, pues el 45% considera que hombre y mujer realizan las tareas por igual, porcentaje que aumenta al 63% si el interpelado es un hombre y que se reduce al 40% si la respuesta proviene de una mujer. Siguen existiendo percepciones diferentes sobre el respecto, pero hasta en el rango más bajo sigue siendo un avance con respecto al diagnóstico del I.P.I.O.

En 1 de cada 4 hogares, la mujer asume más tareas y en el 11,1% sólo las realiza la mujer. Únicamente el 2% de los varones indican que realizan las tareas domésticas en mayor medida que las mujeres.

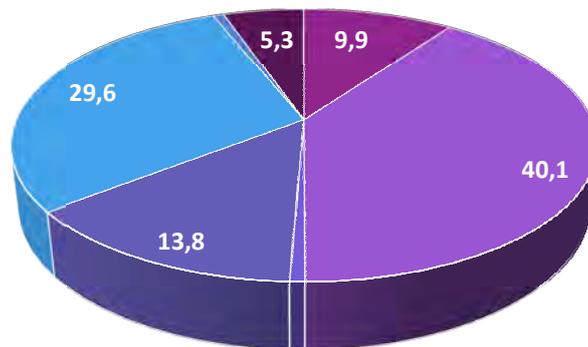
EN CASA, ¿QUIÉN REALIZA LAS TAREAS DOMÉSTICAS?



- YO, VIVO SOLO/A
- MUJER Y VARÓN POR IGUAL
- SÓLO EL VARÓN
- SÓLO LA MUJER
- MÁS EL VARÓN
- MÁS LA MUJER
- PERSONAL DOMÉSTICO
- OTROS

Ilustración 40: EN CASA ¿QUIÉN REALIZA LAS TAREAS DE DOMÉSTICAS?

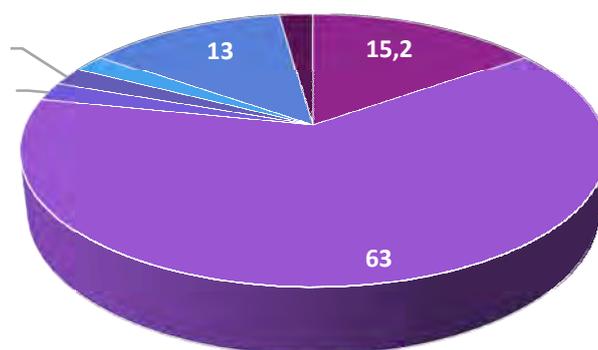
MUJER: EN CASA, ¿QUIÉN REALIZA LAS TAREAS DOMÉSTICAS?



- YO, VIVO SOLO/A
- MUJER Y VARÓN POR IGUAL
- SÓLO EL VARÓN
- SÓLO LA MUJER
- MÁS EL VARÓN
- MÁS LA MUJER
- PERSONAL DOMÉSTICO
- OTROS

Ilustración 41: RESPUESTAS MUJER: EN CASA ¿QUIÉN REALIZA LAS TAREAS DE DOMÉSTICAS?

HOMBRE: EN CASA, ¿QUIÉN REALIZA LAS TAREAS DOMÉSTICAS?



- YO, VIVO SOLO/A
- MUJER Y VARÓN POR IGUAL
- SÓLO EL VARÓN
- SÓLO LA MUJER
- MÁS EL VARÓN
- MÁS LA MUJER
- OTROS

Ilustración 42: RESPUESTAS HOMBRE: EN CASA ¿QUIÉN REALIZA LAS TAREAS DE DOMÉSTICAS?

ÁMBITO PERSONAL

La autovaloración / percepción de la salud propia es indicativo de bienestar. En ambos sexos, la percepción de su salud física y psíquica es en más de tres cuartas partes de los casos “buena o muy buena”. Aunque los hombres puntúan más alto en ambas dimensiones y en 0 casos afirman tener una salud mala o muy mala.



Ilustración 43: PORCENTAJE DE PERSONAS QUE AFIRMAN TENER UNA SALUD FÍSICA BUENA O MUY BUENA



Ilustración 44: PORCENTAJE DE PERSONAS QUE AFIRMAN TENER UNA SALUD FÍSICA MALA O MUY MALA



Ilustración 45: PORCENTAJE DE PERSONAS QUE AFIRMAN TENER UNA SALUD PSÍQUICA BUENA O MUY BUENA



Ilustración 46: PORCENTAJE DE PERSONAS QUE AFIRMAN TENER UNA SALUD PSÍQUICA MALA O MUY MALA

EXCLUSIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO

La exclusión y violencia de género sigue siendo el reto principal de las administraciones españolas en el presente siglo. Los datos que a continuación exponemos y que están basados en la percepción personal de los/as ciudadanos/as del municipio, invitan a reflexionar profundamente sobre que actuaciones hay que tomar para revertir la situación.

Resulta altamente preocupante que en Valsequillo, una de cada tres personas se haya sentido excluida simplemente por su género, más aún cuando el dato llega a más del 45% si se es mujer y no pase del 6% si es hombre.

Existe un 37% de nuestras convecinas que afirman haber sufrido violencia verbal o física por ser mujer y más de la mitad (56%) lo han presenciado. Como decíamos son datos enormemente preocupantes y que merecen actuar con decisión en las bases de esta violencia.

SE HA SENTIDO EXCLUIDO AL GUNA VEZ POR RAZÓN DE SU SEXO?

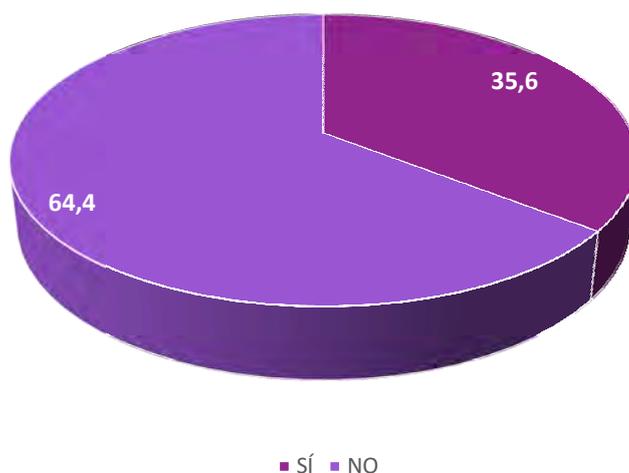


Ilustración 47: ¿SE HA SENTIDO EXCLUIDO/A ALGUNA, POR RAZÓN DE SEXO?



Ilustración 48: PORCENTAJE DE PERSONAS QUE AFIRMAN HABERSE SENTIDO EXCLUIDO/A ALGUNA VEZ POR RAZÓN DE SEXO

¿HA SUFRIDO VIOLENCIA FÍSICA / VERBAL POR RAZÓN DE SU GÉNERO?

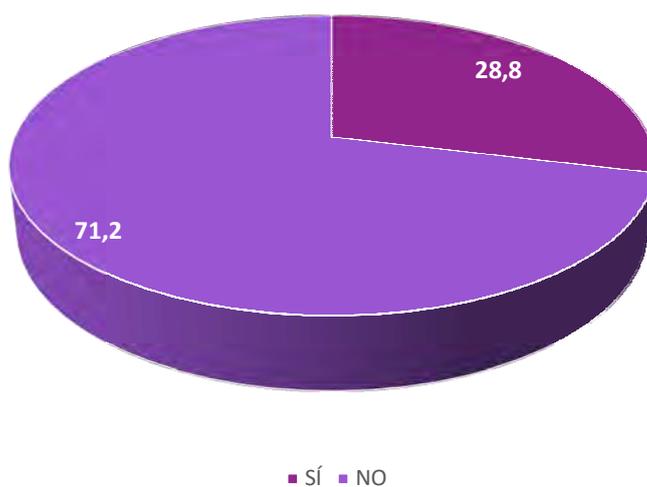


Ilustración 49: ¿HA SUFRIDO VIOLENCIA FÍSICA / VERBAL POR RAZÓN DE SU GÉNERO?



Ilustración 50: PORCENTAJE DE PERSONAS QUE AFIRMAN HABER SUFRIDO VIOLENCIA FÍSICA/ VERBAL POR RAZÓN DE SU GÉNERO



Ilustración 51: ¿HA PRESENCIADO ALGÚN EPISODIO DE ACOSO PSICOLÓGICO Y/O FÍSICO POR RAZÓN DE GÉNERO?



Ilustración 52: PORCENTAJE DE PERSONAS QUE AFIRMAN HABER PRESENCIADO ALGÚN EPISODIO DE ACOSO PSICOLÓGICO Y/O FÍSICO POR RAZÓN DE SU GÉNERO

Si llega a sufrir alguna de estas situaciones, hay 1 persona de cada 10 que desconoce que hacer al respecto y a quién dirigirse. Los recursos más conocidos al respecto son, el 112 y el 016 seguido del servicio de atención del Ayuntamiento de Valsequillo.

¿SABRÍA QUÉ HACER O A QUIÉN DIRIGIRSE EN CASO DE SUFRIR ACOSO SEXUAL O VIOLENCIA DE GÉNERO?

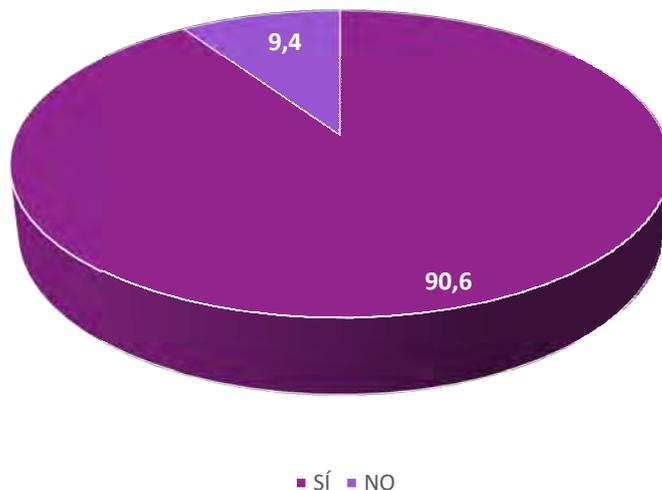


Ilustración 53: ¿SABRÍA QUÉ HACER O A QUIÉN DIRIGIRSE EN CASO DE SUFRIR ACOSO SEXUAL O VIOLENCIA DE GÉNERO?



Ilustración 54: PORCENTAJE DE PERSONAS QUE AFIRMAN DESCONOCER QUE HACER EN CASO DE SUFRIR ACOSO SEXUAL O VIOLENCIA DE GÉNERO

- 86,8%: 112-Teléfono de Emergencias Gob. De Canarias
- 82,7%: 016-Teléfono atención a víctimas de violencia de género
- 44,7%: Servicio de atención y prevención a mujeres y menores víctimas de violencia de género Ayuntamiento
- 20,3% DEMA Servicio de emergencia para mujeres agredidas
- 18,3% Servicio Insular de prevención y atención a mujeres y menores víctimas de violencia de género

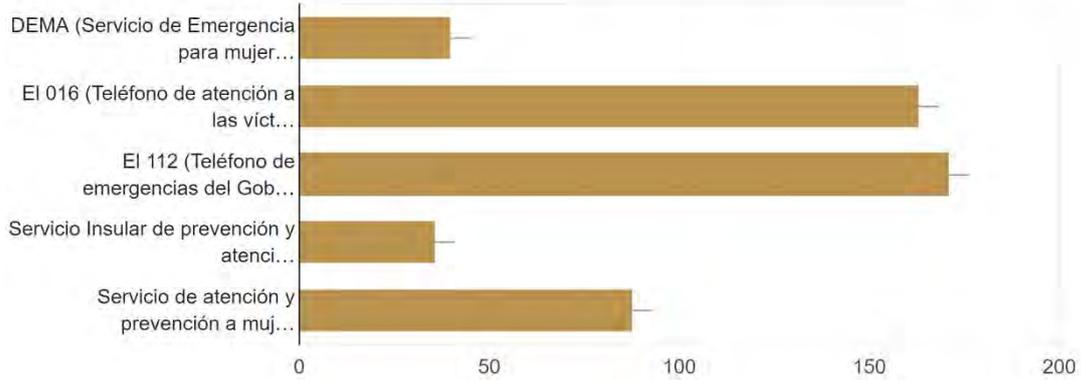
Ilustración 55: CONOCIMIENTO SOBRE RECURSOS¹⁵



¹⁵ Se podía responder a más de un servicio y por tanto los porcentajes no suman 100

32. ¿Conoce alguno de estos recursos?:

197 respuestas



C. MESAS DE TRABAJO.

Con el objetivo de recopilar la información de primera mano para el diagnóstico del Plan, se realizaron un total de cuatro mesas de trabajo en las que participaron vecinos y vecinas del municipio, (mayores, jóvenes, mujeres y trabajadoras del PFAE) así como personal técnico de diferentes áreas del Ayuntamiento¹⁶.

Con la realización de las mesas se pretendía obtener una percepción personal, particular y relevante sobre la situación de la igualdad en el municipio.

Finalizadas las mesas, se procedió a efectuar un análisis cualitativo de cada una de las respuestas obtenidas. Para representar los resultados se decidió elaborar una matriz en la que se mostrara de forma más clara y visual cuales habían sido las variables más significativas e influyentes que preocupan a los vecinos y vecinas de Valsequillo en materia de igualdad.

La matriz nos facilita extrapolar la información cualitativa en información cuantitativa, por lo que podremos conocer y comprender de una forma más clara el análisis de las mesas.

La matriz, que a continuación pasamos a representar, está compuesta por cuatro categorías. Estas categorías son la conclusión de los cuatro grandes bloques en las que se clasifican las preguntas de las mesas de trabajo.

- **Igualdad (conceptos básicos, el Plan de Igualdad).**
- **Personal.**
- **Familiar –social.**
- **Laboral.**

¹⁶ Les invitamos a leer el apartado de metodología de este informe, para conocer de forma más detallada cómo se elaboraron las mesas así como el número de participantes en cada una de ellas.

Categoría de Igualdad (conceptos básicos, el Plan de Igualdad).

- ¿Sabía que el Ayuntamiento contaba con un I Plan de Igualdad? ¿Qué conoce del I Plan?
- ¿Qué necesidades específicas cree usted que tiene Valsequillo en el ámbito de la igualdad?
- ¿Qué haría para mejorarla?
- ¿Considera que tener un Plan de Igualdad es beneficioso tanto para hombres como para mujeres en qué aspectos?

Categoría Personal.

- Desde su punto de vista y partiendo de su experiencia y conocimiento del municipio, ¿cuál es la situación de la mujer de Valsequillo?
- ¿Conocen o han vivido alguna situación de violencia, de cualquier tipo?

Categoría Familiar y Social.

- Desde su punto de vista y partiendo de su experiencia y conocimiento del municipio, ¿cuál es la situación de la mujer de Valsequillo?
- ¿Conocen o han vivido alguna situación de violencia, de cualquier tipo?

Categoría Laboral.

- ¿Creen que existe discriminación por parte de las empresas del municipio, a la hora de contratar a hombres y mujeres? ¿Por qué?
- ¿Qué harían para mejorar o cambiar la situación?

Del análisis cualitativo de cada una de las mesas se obtuvo una serie de variables representativas que se repiten en cada una de las respuestas y que nos dan una visión sobre las necesidades del municipio. Las variables obtenidas se enumeran a continuación, (se han enumerado en función del peso, es decir, la primera es la que más importancia tiene ya que se ha repetido en más ocasiones en cada una de las mesas y así sucesivamente):¹⁷

- 1. Formación en igualdad.**
- 2. Patriarcado.**
- 3. Silencio ante casos de violencia de género.**
- 4. Discriminación laboral.**

¹⁷ La explicación de cada variable irá acompañada de los comentarios literales y más significativos obtenidos en las mesas de trabajo.

Las variables que forman la matriz se han simbolizado en la misma de la siguiente manera:

- ✓ Las variables con mayor número de repeticiones en las respuestas se han representado de mayor tamaño. Cuanto mayor sea el tamaño de la variable, más veces se habrá repetido en las respuestas, por lo que tendrá una mayor relevancia.
- ✓ Cada variable se clasificó en las categorías “dependientes” (color gris) o “autónomas” (color verde). En las “dependientes” se han clasificado aquellas que no pueden variar o que es difícil modificar ya que son dependientes de la cultura, de la sociedad, leyes, etc. y en “autónomas”, y en color verde, las que pueden cambiarse o modificarse por acciones externas.
- ✓ Cuanto más a la derecha de la matriz se localice la variable, más fácil será de actuar sobre ella, y al contrario si se ubica en la zona izquierda de la matriz.

CATEGORÍA DE IGUALDAD		CATEGORÍA PERSONAL	
Desconocimiento del Plan			
Patriarcado Silencio		Discriminación laboral	
CATEGORÍA FAMILIAR Y SOCIAL		CATEGORÍA LABORAL	

En algunas de las mesas, antes de iniciar la sesión, fue necesario explicar a los/as asistentes qué era un Plan de Igualdad y para qué sirve, ya que muchos de ellos/as desconocían por completo su función y objetivos.

En general los datos nos muestran que existe un **nulo conocimiento sobre la existencia de un I Plan de Igualdad en Valsequillo**. Los/as participantes se quejan de la escasa difusión que se le ha dado así como el desconocimiento sobre la realización de acciones que se encontraran enmarcadas dentro del I Plan.

Unánime la respuesta positiva a qué sí es necesario un Plan de Igualdad en Valsequillo, ya que consideran que la mujer sigue siendo muy inferior al hombre, por lo que plantear y poner en marcha acciones que ayuden a mejorar y cambiar la situación es casi obligatoria en el municipio.

Destacar las respuestas de algunos/as técnicos/as del Ayuntamiento que señalaban que para que el Plan funcionara y no se quedara “en un cajón” como ocurrió con el primero, era necesario un compromiso no solo del personal de la Corporación, sino también de los/as políticos/as. También consideraban obligatorio que el Plan se presentara a todos/as los/as empleados/as, políticos/as y vecinos y vecinas. Esa presentación ayudaba a la visibilización e implicación con el documento.

Además, los/as técnicos/as hablaban de la necesidad de que el plan sea transversal y que contenga acciones que impliquen a todas las áreas del Ayuntamiento.

“No sabíamos que existía un plan de igualdad y creemos que un plan nos ayuda con actividades a conseguir la igualdad”.

“Es necesario un plan de igualdad en Valsequillo para que seamos iguales”.

La segunda variable con más peso una vez finalizado el análisis fue **“Patriarcado”**.

Sigue persistiendo en la sociedad de Valsequillo la idea de “familia tradicional” en la que el hombre es el cabeza de familia, el que debe de trabajar y por tanto el que debe de mantener el hogar familiar, mientras que la mujer debe mantenerse en casa realizando las tareas propias del mismo. Los/as asistentes nos cuentan situaciones vividas en las que se refleja lo comentado, como por ejemplo que entre dos hermanos, un chico y una chica, el chico fuera el único que tuviera oportunidad de estudiar, mientras que la chica tenía que quedarse en casa con las labores del hogar.

Nos hablan de que las conductas machistas se arrastran desde hace años en el municipio y que por desgracia siguen apareciendo y manteniéndose en la actualidad. Creen que es muy difícil cambiar los valores e ideales de la población mayor de Valsequillo, pero consideran que sí se puede trabajar con los chicos y chicas para que la situación no se repita, por ello ven necesario trabajar desde edades muy tempranas para que cambien sus ideales. Consideran que ese trabajo se debe realizar en los colegios y también desde el Ayuntamiento con la realización de talleres, charlas, etc. Hablan de que ese trabajo debe realizarse no solo con los hombres, también con las mujeres. Apuestan por una formación continua y no de un solo día.

“La mujer no podía elegir, era el hombre el que mandaba y el que decía lo que teníamos que hacer”.

“El hombre era el que imponía”.

Significativa también es el peso de la variable **“silencio ante los casos de violencia de género”**.

Al preguntar los/as participantes si conocían situaciones o habían vivido casos de violencia de género en el municipio, decían que sí y que éstas eran conocidos por todos/as pero que se mantenían en silencio. Silencio por miedo, pero sobre todo por el “qué dirán”. La violencia de género es considerado como un tema tabú, conocido pero oculto.

Para acabar con la situación hablan de que se dé a conocer a la población todos los medios que existen tanto a nivel municipal como autonómico, para que las mujeres que lo sufren denuncien. Ven necesario la puesta en marcha de más campañas informativas por todo el municipio ya que se observa un claro desconocimiento de los recursos y ayudas que existen para las mujeres víctimas de violencia.

Apuestan por una formación dirigida exclusivamente a los hombres en las que se les muestre las consecuencias de agredir a una mujer.

“En el municipio el tema está oculto. La gente se calla y no denuncia. Es un tema tabú por el qué dirán”.

“Hay gente que tiene mucho miedo y no dice nada cuando le pegan, y más en un pueblo rural, por el miedo a lo que digan los demás, y lo que digan los que están alrededor mío”.

Por último, hablamos de la variable **“discriminación laboral”**.

Mayoritaria la respuesta afirmativa sobre la existencia de discriminación en el mundo laboral hacia la mujer en el municipio. Los/as participantes hablan de que a la mujer se le contrata menos porque consideran que no puede realizar las tareas igual que un hombre, sobre todo aquellas tareas en las que se necesita fuerza física. Hablan de discriminación no solo en las empresas privadas del municipio, sino también en los procesos selectivos y de convenio que se convocan desde el Consistorio, ya que creen que se contratan más a los hombres, sobre todo en los puestos de responsabilidad, como por ejemplo monitores.

También consideran que el sueldo de las mujeres es muy inferior de los hombres a pesar de que se realicen las mismas labores.

Para mejorar la situación, como soluciones, proponen que desde el Ayuntamiento se cambien las bases de los Convenios y que se informe a los empresarios de Valsequillo para que tengan conocimiento sobre las ventajas de contratar a una mujer, y que sean conscientes de que una mujer puede realizar la misma función igual o mejor que un hombre. Indican que en esas sesiones informativas se puede mostrar a los empresarios cómo las mujeres realizan labores que han sido tradicionalmente de los hombres, para que así se visibilice su papel.

“En las empresas de Valsequillo, tiene prioridad el hombre antes que la mujer. El empresario piensa que la mujer no tiene fuerza o que puede quedarse embarazada”.

“El ayuntamiento debe realizar talleres con los empresarios para concienciarlos de que deben contratar a mujeres y que las chicas pueden realizar labores iguales que los hombres”.

IV. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO Y PROPUESTAS DE MEJORA DEL II PLAN DE IGUALDAD.



El presente diagnóstico refleja una realidad llena de claros oscuros en el ámbito municipal, si bien se han producido mejorías con respecto al diagnóstico realizado para el I P.I.O. sigue habiendo ámbitos que precisan de una especial atención y la realización de acciones concretas.

El I P.I.O. no cumplió con muchas de las medidas y acciones planteadas, desde su desarrollo allá en 2009 la sociedad canaria ha sufrido la mayor crisis desde “la gran depresión” y recortes de empleo, presupuestos y servicios que aún en el año actual no se han llegado a corregir. El I P.I.O. no estaba adaptado a los cambios en la realidad municipal que se produjeron en los años subsiguientes y esto supuso un desfase que no fue corregido utilizando las herramientas del que el propio plan disponía.

En este aspecto, el empobrecimiento de la población y específicamente de la población femenina se convirtió en uno de los grandes retos del municipio, siendo los Servicios Sociales una auténtica “trinchera” y último recurso para cientos de familias. Una buena noticia es que en los últimos datos publicados indican que la tasa de usuarios/as de este servicio es una de las más bajas de la isla de Gran Canaria.

Otros aspectos que pesaron en la baja ejecución, fue el desconocimiento sobre el mismo, tanto interna como externamente, distintas áreas realizaron acciones en pro de la igualdad que estaban recogidas en el I P.I.O. pero con total desconocimiento de éste, por lo que el elemento vertebrador de la acción municipal se perdió.

El Ayuntamiento de Valsequillo cuenta con un servicio formado por un equipo altamente implicado en la planificación y realización de acciones en pro de la igualdad. Esto es una palanca de cambio necesaria e imprescindible para la transformación social, la cuál debe comenzar en el propio Consistorio, que tiene amplias áreas de mejora comenzando por la paridad en los cargos políticos y la utilización del lenguaje no sexista.

La demografía del municipio con su dispersión y baja densidad poblacional supone un reto en la intervención. Las acciones impulsadas por las administraciones en el ámbito de la igualdad, se encuentran con la dificultad de hacerles llegar a la ciudadanía los mensajes necesarios y el carácter de los asentamientos rurales, con una cultura patriarcal muy arraigada, invita a dejar en el espacio privado situaciones que son objeto del presente plan como son la corresponsabilidad de las tareas del hogar, el acoso, la violencia de género, etc.

El ámbito laboral precisa de actuaciones valientes y decididas desde las distintas administraciones. Como hemos visto en el presente informe diagnóstico, en prácticamente

todos los aspectos (empleabilidad, sueldo, tipo de contrato, promoción, etc.) la mujer sale peor parada. Si la empleabilidad femenina no alcanza buenas condiciones tanto en el acceso al empleo como en la posibilidad de mantenerlo, nos fallará una de las dimensiones imprescindibles para alcanzar la igualdad plena.

La corresponsabilidad en las tareas del hogar ha mejorado y la conciliación, no parece que sea una dimensión problemática tanto para hombres como para mujeres, a diferencia de otros estudios similares que hablan precisamente de lo contrario. Se plantea entonces la duda sobre ¿qué entienden por conciliación? Y sino hay una idea equivocada al respecto entre los encuestados.

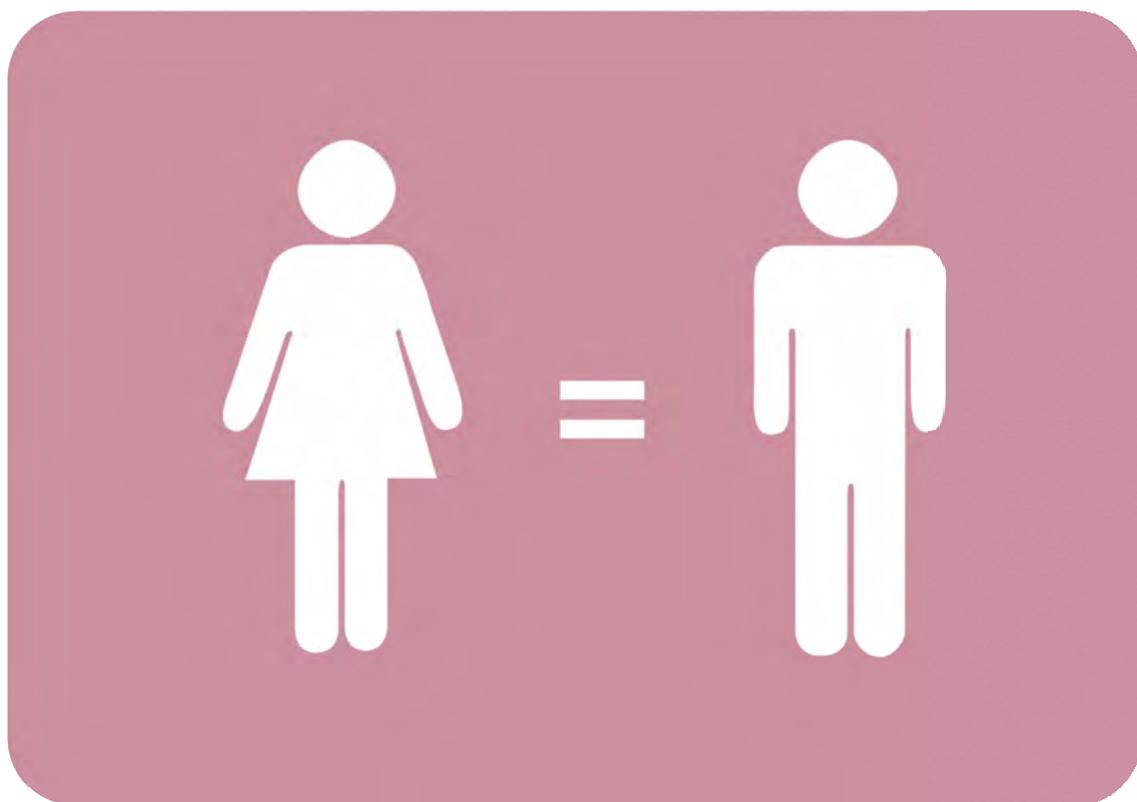
Es el ámbito de la exclusión, acoso y violencia de género, donde más preocupantes son los datos, muestran una realidad muy compleja y altamente alarmante que se mantienen en el ámbito privado y no llega a las estadísticas oficiales. La información y concienciación no sólo de las mujeres sino de toda la población para detectar y denunciar situaciones que violentan a las personas deben ser una de las prioridades del II. P.I.O.

PROPUESTA DE MEJORA DEL II PLAN DE IGUALDAD

Una vez analizados los resultados y terminada la evaluación del proceso de ejecución podemos enumerar una serie de propuestas a tener en cuenta en el desarrollo del II Plan de Igualdad, derivadas del análisis previo:

1. **Modular el número de acciones** para conseguir un Plan completo pero alcanzable.
2. **Especificar de manera más clara cada una de las acciones** que lo formen para que sea más fácil de realizar cada actividad.
3. Para una mayor y mejor ejecución es necesario la implicación de la Institución, sus áreas y la incorporación de una **dotación presupuestaria específica**.
4. Presencia de Agentes de Igualdad o personal especializado en la materia que realicen un **seguimiento y evaluación periódica de la ejecución del Plan**.
5. Mayor **difusión** del Plan y de los contenidos que lo forman, como de las acciones que se están llevando a cabo.
6. Facilitar un Plan de Igualdad **participativo**, en el que todos/as los/as ciudadanos/as del municipio muestren su opinión y participen de manera activa en el desarrollo y evaluación del mismo.

V. METODOLOGÍA.



El siguiente apartado recoge los aspectos metodológicos del II Plan de Igualdad de Valsequillo. Se especifica el ámbito de actuación del Plan, períodos de referencia de elaboración, instrumentos utilizados y participantes.

El II Plan tiene como objetivo fundamental llevar a cabo medidas con enfoque de género y perspectiva transversal, en todas y cada una de las áreas del Ayuntamiento de Valsequillo y a todos los niveles, con el objetivo de alcanzar y mantener una cultura de género que permita sensibilizar a todos/as los/as ciudadanos/as del municipio y a los/as agentes sociales para alcanzar una igualdad de oportunidades real y efectiva.

Ámbito de actuación:

El ámbito geográfico del II Plan se centra en todos/as los/as ciudadanos/as del municipio de Valsequillo de Gran Canaria y en particular, a todos aquellos agentes sociales, asociaciones, entidades, etc. que estén implicados en la consecución de los objetivos del Plan.

Periodo de referencia:

La elaboración del diagnóstico y posterior documento del II Plan de Igualdad comenzó en el mes de septiembre y finalizó en diciembre de 2018. Para su elaboración se ha seguido la organización temporal de las 3 “ies”: iniciativa, investigación y diagnóstico e identificación.

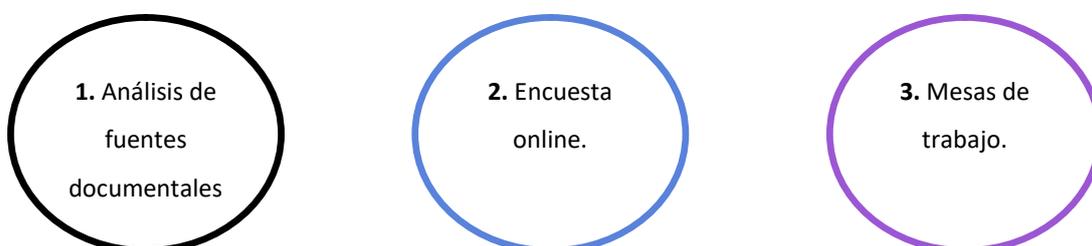
1. **Iniciativa:** el Consistorio se compromete a alcanzar la igualdad real y efectiva, evaluando la ejecución de su I Plan y poniendo en marcha el desarrollo del II Plan.
2. **Investigación y diagnóstico:** exploración de la situación existente en el municipio para poder observar el grado de cumplimiento del principio de Igualdad. En él, se localizan los aspectos que se van a analizar, se solicita tanto información cuantitativa como cualitativa sobre la materia, se valora la información obtenida para así determinar las mejoras y se ponen en marcha las mesas de trabajo con los vecinos y vecinas del municipio y trabajadores de la Corporación, así como el pase de la encuesta online a la ciudadanía.
3. **Identificación:** búsqueda de objetivos, estrategias, líneas, medidas, acciones e indicadores de evaluación del que será el II Plan de Igualdad de Oportunidades del municipio.

Se especifica a continuación, la temporalización de cada una de las fases nombradas en el siguiente cuadro-resumen:

ACCIÓN	TEMPORALIZACIÓN	FASE
-Compromiso de la Corporación para realizar el II Plan de Igualdad. -Reuniones de coordinación con el área de Igualdad. -Búsqueda y recogida de información cualitativa y cuantitativa.	Septiembre 2018	Iniciativa
-Reuniones de coordinación con el área de Igualdad. -Búsqueda y recogida de información cuantitativa y cualitativa. -Elaboración, cumplimentación y revisión del CMI. -Elaboración de las preguntas de las mesas de trabajo. -Celebración de una mesa de trabajo con técnicos de diferentes áreas del Ayuntamiento junto con el alcalde y el Concejal de Servicios Sociales.	Octubre 2018	Investigación y diagnóstico
-Reuniones de coordinación con el área de igualdad. -Búsqueda y recogida de información cuantitativa y cualitativa -Celebración de las mesas de trabajo.	Noviembre 2018	Investigación y diagnóstico
-Redacción y entrega del documento de diagnóstico. -Redacción del II Plan. -Entrega del borrador del II Plan. -Presentación del documento final del Plan.	Diciembre 2018	Identificación

Instrumentos utilizados:

Para la recogida de información tanto cualitativa como cuantitativa durante la fase de investigación y diagnóstico, se han utilizado las siguientes fuentes:



1. Análisis de fuentes documentales.

Para conocer y analizar la situación del municipio acerca de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se recogió y se examinó las fuentes disponibles, cualitativas y cuantitativas, respecto a la política de igualdad existente, recursos disponibles, población, empleo y desempleo, formación, violencia de género, pobreza y servicios sociales.

Durante todo el proceso se precisó de la colaboración y coordinación de distintas áreas y servicios del Ayuntamiento, pero también se ha consultado datos accesibles, estadísticas, publicaciones, leyes y normativas oficiales, páginas webs y otra información accesible.

Una vez recogida y obtenida toda la información, se realizó un análisis e interpretación de la misma, plasmando las principales conclusiones obtenidas en este informe, estableciendo lo que serán las principales líneas de acción que formarán parte del II Plan de Igualdad.

2. Encuestas.

Para conocer las necesidades y expectativas de los vecinos y vecinas de Valsequillo en relación a la igualdad, se elaboró la encuesta estructurada “Diagnóstico II Plan de Igualdad de Oportunidades”¹⁸.

El cuestionario constaba de 35 ítems divididos en 5 bloques diferentes:

- **Datos generales:** este apartado estaba dedicado a determinar diferentes características de clasificación de la persona que cumplimentaba el cuestionario. Sexo, edad, zona de residencia, nivel de estudios, número de personas con las que vive, estado civil y nivel de estudios.
- **Ámbito laboral:** con este bloque de preguntas se recogía información sobre la situación laboral (tipo de puesto de trabajo, tipo de jornada, sueldo) de la ciudadanía.
- **Ámbito personal y familiar:** 9 preguntas para conocer la situación de los hogares de Valsequillo en relación al número de personas que conviven en el mismo y conocer cómo es el reparto de las tareas del hogar.
- **Exclusión y violencia de género:** se recoge información sobre si ha sufrido o ha presenciado en algún momento violencia o discriminación de cualquier tipo y si conocen los recursos disponibles ante estas situaciones.
- **Sugerencias.** en este apartado los vecinos y vecinas de Valsequillo tenían la oportunidad de expresar cuáles son las necesidades en materia de igualdad en el municipio y añadir cualquier tipo de observación.

La encuesta estaba formada por preguntas de tipo abierto, cerrado, alternativa múltiple y una única respuesta. El pase de la encuesta comenzó en el mes de octubre finalizando el martes 04 de diciembre de 2018.

¹⁸ En el apartado “Relación de instrumentos” de este documento podrá consultar el Cuestionario completo.

Para participar en el cuestionario, sólo era necesario acceder a la encuesta online a través de la siguiente dirección: <http://bit.ly/valsequilloigualdad>

La encuesta, vía espacio web, era abierta a todas las personas mayores de 16 años que residieran en el municipio de Valsequillo. Para animar a la participación en la realización del cuestionario, se difundió el mismo a través de la página web de Ayuntamiento y las redes sociales (Facebook y Whastapp).

Una vez cumplimentado las encuestas se procedió al análisis de los datos a través del paquete estadístico SPSS.

3. Mesas de trabajo.

Se celebraron 4 mesas de trabajo en el municipio en las que participaron:

- Mayores de Valsequillo.
- Empleadas del Programa de Formación del Empleo de pintura (PFAE) 2018.
- Jóvenes y mujeres de Valsequillo.
- Personal técnico del Ayuntamiento.

Todas las mesas se celebraron el lunes 26 de noviembre excepto la mesa de trabajo con el personal técnico del Ayuntamiento, que se desarrolló el 09 de octubre de 2018¹⁹. Las mesas se desarrollaron en las instalaciones del Ayuntamiento,

Las mesas tuvieron una duración aproximada de 1 hora. A cada mesa acudió un/a mediador/a y una persona de apoyo, para tomar nota de cada una de las respuestas.

Mesa de trabajo	Total	Hombre	Mujer
Mayores de Valsequillo	19	5	14
Mujeres de Valsequillo	5	0	5
Jóvenes de Valsequillo	8	4	4
Programa PFAE	9	0	9
Personal técnico de la Corporación.	8	3	5

* **Tabla.** Resumen de participantes en las mesas de trabajo.

¹⁹En el apartado “Relación de instrumentos” de este documento podrá consultar las preguntas que se realizaron.

VI. ANEXOS.



RELACIÓN DE INSTRUMENTOS. -

En este apartado se incluyen los dos instrumentos (fuentes primarias), utilizados para la recogida de información:

PREGUNTAS DE LAS MESAS DE TRABAJO:

- ¿Sabe que el Ayuntamiento contaba con un I Plan de Igualdad? ¿Qué conoce del I Plan?
- ¿Considera que tener un Plan de Igualdad es beneficioso tanto para hombres como para mujeres? ¿En qué aspectos?
- Desde su punto de vista y partiendo de su experiencia y conocimiento del municipio, ¿cuál es la situación de la mujer en Valsequillo?
- ¿Conocen o han vivido alguna situación de violencia de cualquier tipo? ¿Qué opinan sobre la situación en esta materia en el municipio?
- ¿Qué necesidades específicas cree usted que tiene Valsequillo en el ámbito de la igualdad? ¿Qué haría para mejorarla?
- ¿Existen en el ámbito laboral de Valsequillo situaciones de discriminación? ¿Se diferencia a los hombres y a las mujeres a la hora de contratar?
- ¿Conocen o han vivido alguna situación de violencia (de cualquier tipo)?
- En su opinión, ¿Qué le pediría al Ayuntamiento de Valsequillo para mejorar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres? ¿Cómo? ¿De qué manera?

ENCUESTA ONLINE A LA POBLACIÓN:

CUESTIONARIO SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL MUNICIPIO DE VALSEQUILLO

Teléfono _____ Fecha realización _____ Nº de encuestador _____

A. DATOS GENERALES:	
1. Edad: <input type="checkbox"/> 18-30 años <input type="checkbox"/> 31-45 años <input type="checkbox"/> 46-60 años <input type="checkbox"/> Más de 60 años	2. Sexo: <input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Otro
3. Zona de residencia <input type="checkbox"/> BARRERA (LA) <input type="checkbox"/> CANTERA (LA) <input type="checkbox"/> CASAS (LAS) <input type="checkbox"/> CASILLAS (LAS) <input type="checkbox"/> ERA DE MOTA	4. Número de personas con las que vive. (contándose a usted) (unidad de convivencia):

<input type="checkbox"/> HELECHAL (EL) <input type="checkbox"/> LOMITOS DE CORREA <input type="checkbox"/> LLANETES (LOS) <input type="checkbox"/> LLANOS DEL CONDE <input type="checkbox"/> LUIS VERDE <input type="checkbox"/> MONTAÑÓN (EL) <input type="checkbox"/> PEDREGAL (EL) <input type="checkbox"/> RINCON (EL) <input type="checkbox"/> TECEN DE VALSEQUILLO <input type="checkbox"/> TENTENIGUADA <input type="checkbox"/> TRONCON (EL) <input type="checkbox"/> VALSEQUILLO <input type="checkbox"/> VALLE DE SAN ROQUE DE VALSEQUILLO <input type="checkbox"/> VEGAS (LAS)	
--	--

5. Nacionalidad:	6. Tiempo que reside en el municipio (años): <input type="checkbox"/> Menos de 2 años. <input type="checkbox"/> De 2 a 5 años. <input type="checkbox"/> De 5 a 10 años. <input type="checkbox"/> Más de 10 años.
-------------------------	---

7. Estado Civil: <input type="checkbox"/> Soltero/a <input type="checkbox"/> Casado/a <input type="checkbox"/> Viudo/a <input type="checkbox"/> Separado/a o divorciado/a. <input type="checkbox"/> Pareja de hecho. <input type="checkbox"/> Pareja de convivencia. 8. Nivel de estudios (superior): <input type="checkbox"/> Certificado de escolaridad o estudios obligatorios sin finalizar. <input type="checkbox"/> Certificado ESO / Certificado Graduado escolar o equivalente. <input type="checkbox"/> Formación profesional grado medio o FPI. <input type="checkbox"/> FP grado superior o FP II. <input type="checkbox"/> Bachillerato/BUP/COU o equivalentes. <input type="checkbox"/> Estudios universitarios / postgrado.
--

B. ÁMBITO LABORAL:

9. Situación laboral actual <input type="checkbox"/> Empleado/a <input type="checkbox"/> Autónomo/a <input type="checkbox"/> Becario/a laboral <input type="checkbox"/> En paro <input type="checkbox"/> Ama/o de casa <input type="checkbox"/> Jubilado/a y/o pensionista <input type="checkbox"/> Estudiante <input type="checkbox"/> Otra	9.1. ¿Está satisfecho/a con su situación actual? <input type="checkbox"/> Nada <input type="checkbox"/> Poco <input type="checkbox"/> Bastante <input type="checkbox"/> Completamente
---	--

10. Su sueldo es (bruto anual) <input type="checkbox"/> No tengo sueldo <input type="checkbox"/> Menos 7200€ <input type="checkbox"/> Entre 7201€ -12000€ <input type="checkbox"/> Entre 12001€ -18000€ <input type="checkbox"/> Entre 18001€ -24000€ <input type="checkbox"/> Entre 24001€ -30000€ <input type="checkbox"/> Entre 30001€ -36000€ <input type="checkbox"/> Más de 36000€	
11. ¿Qué tipo de puesto de trabajo ocupa? <input type="checkbox"/> Empleado/a (con jefe/a y sin subordinados/as). <input type="checkbox"/> Encargado/a, jefe/a de taller o de oficina, capataz o similar. <input type="checkbox"/> Director/a de empresa, departamento o sucursal. <input type="checkbox"/> Ocupado/a independiente (sin jefes/as y sin subordinados/as). <input type="checkbox"/> No trabaja <input type="checkbox"/> Otro	12. ¿Qué tipo de jornada realiza? <input type="checkbox"/> Completa <input type="checkbox"/> Parcial por razones de la empresa y/o puesto <input type="checkbox"/> Parcial por imposibilidad de conciliar familia con el trabajo <input type="checkbox"/> Parcial por otra razón
13. Su contrato es de duración temporal o indefinida: <input type="checkbox"/> Temporal <input type="checkbox"/> Indefinida <input type="checkbox"/> No tiene contrato	
14. ¿Tiene la posibilidad de conciliar la vida familiar con la laboral? <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No 14.1 ¿Por qué? (máximo tres) <input type="checkbox"/> Todas las tareas del hogar recaen en usted. <input type="checkbox"/> Llega cansado/a a casa. <input type="checkbox"/> Horario de trabajo irregular <input type="checkbox"/> No hay facilidades laborales para la conciliación. <input type="checkbox"/> No dispone de tiempo libre. <input type="checkbox"/> El horario laboral es incompatible con la familia. <input type="checkbox"/> No tiene personas que le ayuden. <input type="checkbox"/> Otras _____	
15. Con su experiencia profesional, considera que con la misma categoría profesional el sueldo de las compañeras comparado con los compañeros es: <input type="checkbox"/> Igual <input type="checkbox"/> Inferior <input type="checkbox"/> Superior <input type="checkbox"/> No lo sé	
16. En su experiencia profesional ¿Tienen las mismas posibilidades de ascender las compañeras que los compañeros? <input type="checkbox"/> Igual <input type="checkbox"/> Inferior <input type="checkbox"/> Superior <input type="checkbox"/> No lo sé	
17. En las empresas en las que ha trabajado, ¿se favorece o se ha favorecido la compatibilización de su vida familiar, personal y laboral? <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No lo sé	
18. ¿Ha encontrado dificultades para buscar un empleo por ser hombre o mujer? <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Nunca he buscado empleo	

C. ÁMBITO PERSONAL Y FAMILIAR:	
19. Convivencia (puede seleccionar varias) <input type="checkbox"/> Vive solo/a <input type="checkbox"/> Con su pareja <input type="checkbox"/> Con su(s) hijos/as <input type="checkbox"/> Con otras personas	20. Número hijos/as <input type="checkbox"/> Ninguno <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> Más de 2
21. ¿Tiene menores de edad a su cargo? <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	23. Si tiene personas a su cargo, ¿tiene ayuda para su cuidado? <input type="checkbox"/> Totalmente <input type="checkbox"/> Bastante <input type="checkbox"/> Poco <input type="checkbox"/> En absoluto
22. ¿Tiene otras personas a su cargo? <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	24. Si tiene hijos pequeños, ¿quién los atiende normalmente cuando no está en casa? <input type="checkbox"/> Yo <input type="checkbox"/> Mi pareja <input type="checkbox"/> Un familiar <input type="checkbox"/> Contrato a una persona <input type="checkbox"/> Un/a vecino/a- Amigo/a <input type="checkbox"/> Otro
25. En casa, ¿quién realiza las tareas domésticas? <input type="checkbox"/> Yo, vivo sola/solo. <input type="checkbox"/> Mujer y varón por igual. <input type="checkbox"/> Sólo el varón <input type="checkbox"/> Sólo la mujer. <input type="checkbox"/> Más el varón. <input type="checkbox"/> Más la mujer. <input type="checkbox"/> Personal doméstico. <input type="checkbox"/> Otros	
26. ¿Cómo valora su salud física? <input type="checkbox"/> Muy mala <input type="checkbox"/> Mala <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Buena <input type="checkbox"/> Muy buena	
27. ¿Cómo valora su salud psíquica? <input type="checkbox"/> Muy mala <input type="checkbox"/> Mala <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Buena <input type="checkbox"/> Muy buena	

D. EXCLUSIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO:	
28. ¿Se ha sentido excluido/a alguna vez, por razón de sexo? <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	
29. ¿Ha sufrido violencia física / verbal por razón de su género? <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	
30. ¿Ha presenciado algún episodio de acoso psicológico y/o físico por razón de género? <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	31. ¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual o violencia de género? <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No

<p>32. ¿Conoce alguno de estos recursos?:</p> <p><input type="checkbox"/>DEMA (Servicio de Emergencia para mujeres agredidas)</p> <p><input type="checkbox"/>El 016 (Teléfono de atención a las víctimas por violencia de género)</p> <p><input type="checkbox"/>El 112 (Teléfono de emergencias del Gobierno de Canarias)</p> <p><input type="checkbox"/>Servicio Insular de prevención y atención integral a mujeres y menores víctimas de violencia de género (Cabildo de GC)</p> <p><input type="checkbox"/>Servicio de atención y prevención a mujeres y menores víctimas de violencia de género del Ayuntamiento de Valsequillo.</p>	

E. SUGERENCIAS:

<p>33. Respecto a la igualdad ,¿qué necesidades encuentra usted en Valsequillo?</p>
<p>34. ¿Qué actividades tiene que hacer el Ayuntamiento para mejorar la conciliación?</p>
<p>35. Observaciones y otras sugerencias:</p>

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN