

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

VALEQUILLO DE GRAN CANARIA



ÍNDICE:

1. Presentación	3
2. Acuerdo de Gobierno.....	4
3. Introducción	5
4. Marco Jurídico.....	9
5. Situación de la igualdad en el Municipio	11
6. Líneas estratégicas, medidas y acciones	18
A. Trabajando por la igualdad, empleo y formación.	24
B. Educando por la igualdad.	28
C. Frenando la violencia por la igualdad.	30
D. Conciliando por la igualdad.	33
E. Bienestar social y calidad de vida con igualdad.	36
F. Participando por la igualdad.	38
G. Políticas por la igualdad.	41
7. Seguimiento y evaluación del Plan	45
8. Metodología.....	46

1. PRESENTACIÓN



ELSA Mª LÓPEZ LÓPEZ

La comparación de las oportunidades y el trato que mujeres y hombres han tenido a lo largo de la historia, no ofrece dudas acerca de la persistencia de diferentes manifestaciones de la discriminación y la desigualdad entre ambos géneros.

La igualdad de trato y la igualdad de oportunidades son principios fundamentales reconocidos por el Derecho comunitario, de ahí la necesidad de elaborar e implementar políticas de gran envergadura tendientes a intervenir en todos los niveles donde la discriminación opere.

En el ámbito municipal, el artículo 28 de la ley 7/1985 de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local, *define como competencia de las instituciones municipales la elaboración de medidas de igualdad para las mujeres complementarias a las puestas en prácticas por instituciones de distinto ámbito municipal.*

El municipio de Valsequillo de Gran Canaria considera necesario desarrollar acciones positivas, entendiendo éstas como el conjunto de medidas y mecanismos, generales o específicos, que impliquen un tratamiento favorable para superar las desigualdades existentes llegando a la igualdad real.

El propósito de este Plan municipal es establecer criterios de actuación para la aplicación de la calidad en el ámbito de la igualdad desde la perspectiva de género ocupando un lugar privilegiado en las actuaciones institucionales.

Por todo lo expuesto anteriormente, es por lo que este grupo de Gobierno, especialmente desde el Área de la Mujer del Ilustre Ayuntamiento de Valsequillo de G.C, desde su ámbito de competencias, se compromete a intentar desarrollar una intervención global a través de este I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Dña. Elsa Mª López López

Concejala de Servicios Sociales y Mujer.

2. ACUERDO DE GOBIERNO

Según Decreto número 98/2009, con fecha de 25 de febrero de 2009, D. José Miguel López Santana, Alcalde-Presidente del Ilustre Ayuntamiento de Valsequillo de G.C. , en uso de las atribuciones que le confiere el artículo 21 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases de Régimen Local y demás disposiciones vigentes de aplicación, dispuso aprobar el primer Plan de Igualdad municipal de Oportunidades entre hombres y mujeres.

3. INTRODUCCIÓN

El I Plan de Igualdad de Oportunidades de Valsequillo de Gran Canaria es un documento que se construye para la mejora de las expectativas sociales, económicas, laborales y la calidad de vida de toda ciudadanía de este municipio y especialmente de las mujeres pues son ellas las que sufren desigualdades por razones de género.

La igualdad de oportunidades significa garantizar que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas de la vida social y económica sobre bases de igualdad; por ejemplo que puedan aspirar a las mismas oportunidades de empleo y puedan hacerlo con igual retribución por trabajos de igual valor. Se centra por tanto, en incorporar a la vida cotidiana y a la práctica de la política local, las claves que garanticen la igualdad plena entre sexos.

En España, este principio de igualdad está reconocido al más alto nivel, y los sucesivos gobiernos desde la proclamación de nuestra Constitución han ido desarrollando normas particulares para hacerlo efectivo. Sin embargo y, al igual que ha sucedido en muchos países, el progreso reconocido en las leyes no ha ido acompañado de una evolución paralela en la sociedad, que ha evolucionado a un ritmo más

lento que el necesario para llegar a la igualdad real. Así, las mujeres siguen siendo objeto de discriminación en muchas áreas, discriminación que es necesario erradicar.

En los últimos años hemos visto el avance excepcional de las mujeres las cuales han ido ocupando ámbitos que tradicionalmente eran masculinos, se han producido grandes avances en las políticas de igualdad en el marco de la Unión Europea y del Estado, pero todavía existen retos importantes relacionados con las necesidades, los intereses, los deseos y las demandas de las mujeres.

El acceso a servicios como salud y educación ha mejorado considerablemente y se puede considerar paritario, no así, sin embargo, los resultados visibles de ello. La mejora del nivel educativo de las mujeres no se refleja de forma suficiente en su participación y sus condiciones laborales encontrándose con "techos de cristal" en el acceso a puestos de responsabilidad en el ámbito político, social y económico, muy alejados de la paridad esperada.

Aún hoy, las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de verse atrapadas en situaciones de exclusión social (violencia, pobreza, discapacidad, paro de larga duración, inmigración o prejuicios étnicos, entre otras), que afectan al pleno ejercicio de sus derechos de ciudadanía.

Más aún en el medio rural pues la baja densidad de población de estas zonas conlleva que la forma de vida esté marcada por un mayor aislamiento, menor disponibilidad de medios de comunicación y menor existencia de servicios generales, ya que no se genera la demanda necesaria para que éstos resulten rentables. Esta menor disponibilidad de servicios y posibilidades de empleo genera cargas suplementarias para las mujeres que deben muchas veces duplicar y triplicar sus horarios de trabajo.

Se trata por tanto de promover nuevos modelos de referencia no sesgados por el género asignado. Sabemos que esto es una tarea a medio y largo plazo, pues para avanzar en la igualdad real se requiere un compromiso y un cambio de actitudes globales que permitan abrir paso a un modelo de sociedad con un mayor grado de igualdad entre mujeres y hombres.

Una sociedad sostenible es la que tiene en cuenta las necesidades de los seres humanos y su calidad de vida. Para ello, debemos considerar, al menos, tres ámbitos en la vida de una persona, sea mujer u hombre: la vida con los demás y las atenciones que ello supone, el trabajo remunerado, que nos socializa y nos da independencia económica, y el tiempo de cada cual.

Las mujeres que trabajan con una remuneración ya no son la excepción, sino la regla, y lo excepcional será, cada vez más, las familias con un único preceptor de renta.

Por lo que cada vez más se necesita que la conciliación sea una realidad para hacer compatible tener familia y tener trabajo para ambos sexos. O sea, que mujeres y hombres puedan conciliar porque comparten los espacios y los tiempos, especialmente los familiares, que implican atención a hijos/as y mayores, desde la corresponsabilidad. Y una apuesta más ambiciosa aún, que haya tiempo personal para ambos.

El proceso es difícil y será largo porque los cambios culturales necesitan de décadas. La lacra de la violencia doméstica explican, mejor que nada, el coste del cambio de modelo. Es por ello que es importante seguir apoyando las medidas que hagan posible la presencia de mujeres en los espacios donde se toman las decisiones, hasta ahora copados por los hombres, y tener en cuenta a los colectivos excluidos, tanto por la sinrazón del modelo tradicional, como por los problemas asociados al cambio.

Las intervenciones aquí propuestas se formulan desde una visión decidida de justicia distributiva, nunca desde una posición de petición de favor. Se plantean desde la necesidad urgente de cambiar determinados significados sociales en cuanto a los roles de los géneros

y sus comportamientos, incidiendo –para modificarlos- en los factores que generan la desigualdad.

No se plantea sólo como la mejora de los servicios y programas existentes, los cuales tienen cabida en el presente Plan dándole un sentido unificado, sino como un intento real de mejora de la situación de la mujer valsequillera.

La puesta en marcha de un planteamiento integral en Igualdad de Oportunidades para nuestro municipio requiere el liderazgo del Ayuntamiento pero también de la implicación de todos y todas, de la representación política, del personal del consistorio, y finalmente de la ciudadanía en su totalidad.

Los principios inspiradores de este Plan son la no discriminación y la igualdad. No discriminación, porque no se realiza contra nadie sino para todos y todas con el objeto de corregir las situaciones de desigualdad donde se produzca, y con igualdad pues la mujer representa el 50% de la población de nuestro municipio y debe tener la posibilidad de acceder en paridad.

El Plan desarrolla, asimismo, cuatro principios rectores: Reconocimiento, Empoderamiento, Transversalidad y Participación Social, que están, además, relacionados entre sí.

1. Reconocimiento pues la igualdad debe ir más allá de la equiparación de lo femenino con lo masculino y considerar lo femenino como riqueza atendiendo a la singularidad y pluralidad de las mujeres.

2. El empoderamiento de las mujeres, en el sentido de valorar y fortalecer sus formas de hacer, de ejercer el poder y de relacionarse. El concepto de empoderamiento posee una doble vertiente. Por una parte, se refiere a la capacidad de las mujeres para acceder a aquellos puestos donde se toman decisiones. Por otra, a la valorización de la aportación de las mujeres.

Este concepto, se vincula directamente con el de autonomía, es decir, con la capacidad de las mujeres para adoptar sus propias decisiones. La autonomía va más allá de la mera independencia (entendida como sentimiento subjetivo), ya que precisa de un pacto: no basta con que sea asumido por las propias mujeres, sino que tiene que ser reconocido por la sociedad en su conjunto.

3. La transversalidad de la perspectiva de género, como herramienta que busca actuar a distintos niveles y con un enfoque holístico, a la vez que se toma como referencia las experiencias, las aportaciones de las mujeres, su modo de estar en el mundo y su conocimiento.

4. Participación social, porque este Plan nace de las necesidades y expectativas del pueblo de Valsequillo y compete a éste y a sus

instituciones, de carácter, local, insular y regional la aplicación y consecución de los objetivos del presente documento.

Se considera por tanto que la finalidad del I Plan de Igualdad de Oportunidades de Valsequillo de Gran Canaria es la de contribuir a mejorar la situación social, política, económica, familiar y cultural de la ciudadanía promoviendo la aplicación en todos los ámbitos del principio de igualdad de género.

4. MARCO JURIDICO

Aunque el Estado Español haya sido uno de los pioneros entre los países occidentales en el reconocimiento de algunos de los derechos de las mujeres, como es el derecho de voto, esta trayectoria se truncó poco tiempo después a consecuencia de la guerra civil, que en este terreno como en otros generó una gravísima involución. Así, se ha de acudir a las normas del Derecho Internacional para encontrar las primeras resoluciones relativas al reconocimiento jurídico de la igualdad de mujeres y hombres y la asunción por parte de las Administraciones Públicas de la obligación de promover de manera efectiva esta igualdad.

Fue Naciones Unidas el primer organismo en iniciar este tipo de políticas por medio de la aprobación de diversos programas, recomendaciones y directrices, así como la organización de las Conferencias Mundiales sobre la Mujer. La primera conferencia celebrada en México en 1975, supuso el comienzo de una nueva era de esfuerzos, dirigidos a promover el avance de las mujeres a nivel mundial. Por lo tanto, el presente Plan no constituye un instrumento

aislado sino que se enmarca bajo un paraguas institucional y legislativo más amplio.

La Constitución española de 1978 en su artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación, entre otras, por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas. El propio Tribunal Constitucional ha respaldado no sólo la legalidad de estas políticas sino la obligación de los poderes públicos de impulsarlas, fruto de ello se crea en el año 1983 el Instituto de la Mujer.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la llamada CEDAW (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer), aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por el estado español en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el I de

mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

Con amparo en el antiguo artículo 111 del Tratado de Roma, se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la presente Ley. En este sentido hay que nombrar las dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro, que han sido introducidas en el ordenamiento jurídico español mediante la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Esta Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se basa en la prevención de las conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Tal opción

implica necesariamente una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad.

En sintonía con las políticas de igualdad establecidas a nivel internacional, comunitario y nacional, las comunidades autónomas y las corporaciones locales españolas han elaborado desde la década de los años 90, sucesivos Planes de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, a través de los cuales ponen en marcha medidas y actuaciones dirigidas a la consecución de este objetivo. Hemos de destacar en este ámbito el I, II y III Plan de Igualdad del Gobierno de Canarias o el Plan Insular de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Cabildo de Gran Canaria.

5. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE LA IGUALDAD EN EL MUNICIPIO

A continuación realizamos un breve esbozo de la situación del municipio, para ampliar información rogamos se remitan al diagnóstico sobre la Igualdad de Oportunidades que se realizó para el desarrollo del presente Plan.

El municipio de Valsequillo de Gran Canaria se sitúa en las estribaciones de la Cuenca de Telde, limitando al Norte con los municipios de la Vega de San Mateo y de Santa Brígida; al Sur con Telde, Ingenio y Agüimes, en la cabecera del Barranco de Guayadeque; al Este con Telde; y al Oeste con Vega de San Mateo y San Bartolomé de Tirajana.

Valsequillo, es un municipio de 39,15 km² de extensión, con una población de 9235 habitantes, estando la densidad de población (229 hab/km²) por debajo de la media regional, el número de hombre-mujeres, está equilibrado, habiendo una presencia apenas superior de hombres por muy pocas décimas (50,9%).

La población infantil en edades comprendidas entre los 0 y los 12 años, asciende a 1.408 niños y niñas (datos 2007), representando un 15% de la población total del municipio. Podemos decir que la población de Valsequillo es una población joven, el 58% tiene menos de 40 años, esto presenta una gran diferencia con respecto a otros municipios de carácter rural que se caracterizan por un envejecimiento progresivo de la población.

Una de las características clave del municipio es la dispersión de los núcleos poblacionales y la dimensión de los mismos, lo que repercute en que exista poca cantidad y variedad los servicios 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 crecimientos poblacionales de las islas.

La principal fuente de ingresos de la población de Valsequillo, procede de la dedicación laboral al sector terciario. Económicamente la agricultura de autoabastecimiento representa un complemento a la economía familiar. Como en el resto de los municipios de las medianías predomina la producción de hortalizas, legumbres, cereales, etc., apareciendo en los últimos años un importante aumento en el cultivo de determinados productos tales como la fresa que abastece el mercado insular y siendo los almendreros los protagonistas del paisaje

al que habría que potenciar como el recurso económico que fue en otros tiempos.

La práctica de la ganadería es otra actividad relevante en el municipio, destinando la producción que ésta genera, fundamentalmente, a la fabricación de quesos que han conseguido ser reconocidos a nivel regional.

La rama de actividad con mayor ocupación, es la del sector servicios, existiendo en este caso, mayor representación femenina. Dentro del mismo las actividades, más importantes son las de: hostelería, comercio y transporte.

En el ámbito de la empleabilidad, según datos del OBECAN de 2008 el 58% del desempleo es femenino, centrado principalmente en las edades de 25 a 45 años (55%). La situación profesional es buena a nivel general, por la existencia de gran porcentaje de trabajadores fijos, aunque la mujer en todos los casos presenta un porcentaje menor de ocupación con un mayor grado de temporalidad en los contratos femeninos y la crisis supone un riesgo cierto de rápido deterioro de la empleabilidad, sobre todo en la mujer.

El desempleo por sectores se centra en el sector servicios menos comercio, la construcción y el comercio propiamente dicho por ese

orden. La agricultura tiene muy poco paro a diferencia de la gran mayoría de los municipios.

En Valsequillo, existe una fuerte tradición artesana que visualiza actualmente en 16 personas artesanas de diferentes actividades, los cuales tienen escasa formación innovadora y es una actividad complementaria en la mayoría de los casos.

Las industrias que encontramos en Valsequillo pertenecen principalmente al grupo de alimentos, bebidas y tabaco.

El peso relativo de los subsectores energía eléctrica, refino de petróleo y captación de agua suponen el 43% del VA industrial, mientras que aguas minerales un 6%, pan, pastelería un 3% e industrias lácteas un 3%.

En cuanto al suelo industrial que existe en el municipio, encontramos una superficie total de 39.150.900 metros cuadrados, sin previsión de aumento.

Con respecto al empleo en Ayuntamiento se aprecia que en la categoría de personal laboral un 83% son mujeres y un 17% son hombres, sin embargo, en el personal funcionario, un 23% son mujeres y un 77% son hombres.

En referencia a los servicios del Ayuntamiento hacia la ciudadanía podemos indicar que la principal usuaria son las mujeres, hecho que se acentúa en los servicios sociales.

Es un municipio que a pesar de su reducido tamaño presenta un gran dinamismo de acciones y programas que son liderados desde el propio consistorio y/o otras Administraciones de la isla.

El perfil de la familia que se atiende en el área de familia y menores es nucleares. monoparentales (mayoría figura materna), dos o más hijos menores, progenitores jóvenes. familias multiproblemáticas. Estas problemáticas son principalmente: bajos o escasos recursos económicos, sin o con baja cualificación profesional, ruptura o crisis de pareja, malos tratos. violencia doméstica, alcoholismo. toxicomanías, ludopatías, mala administración económica, abandono o negligencia con los menores, minusvalías psíquicas, enfermedades mentales, trastornos de conducta, etc.

Con respecto a la lacra de la violencia de género, el aula de la mujer ha atendido a 18 mujeres víctimas de violencia de género, durante el año 2008. El perfil de estas mujeres es el de pocos recursos económicos y perceptoras de ayudas económicas, con dificultades para la inserción laboral, familias monoparentales donde la carga familiar es asumida por la mujer. Mujeres con baja formación y con falta de habilidades sociales

que afectan a su desarrollo personal, y mujeres procedentes de familias desestructuradas motivadas, en su mayoría, por separaciones o divorcios. El intervalo de edades de la población atendida oscila entre 23-52 años.

Además se atiende a adolescentes derivados del instituto o servicios sociales que presentan trastornos de conducta. El intervalo de edades oscila entre 13-17 años y niños, procedentes de familias que son atendidas por violencia de género con un intervalo de edad entre 6-10 años.

Actualmente se está trabajando en programas de prevención de la violencia de género en los centros educativos del municipio, con distintas acciones que contribuyen a la promoción de una educación en Igualdad y al establecimiento de relaciones sanas donde no exista violencia.

Punto y aparte merecen las fiestas que son momentos especiales donde se exalta la sociabilidad y se refuerza el sentido de identidad, especialmente en Valsequillo, donde el cruce de culturas han ido conformando costumbres y formas de vida tan distintas hace que las fiestas sean diferentes y originales. En nuestro pueblo suceden a lo largo del periodo del año sin descanso. Empezamos con el año nuevo y terminamos con las fiestas navideñas convirtiéndose en una escusa

perfecta para el encuentro y compartir experiencias a todos los niveles y en un contexto familiar.

Como conclusión a este breve esbozo de la situación del municipio incluimos un análisis DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades).

Análisis DAFO:

Fruto de estos datos y de las entrevistas cuyos resultados se incluyeron en el Diagnóstico de la situación de la igualdad en el municipio, se ha realizado un análisis de los factores internos y externos que deben tenerse en cuenta de cara a conseguir la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el municipio. Desde el punto de vista interno se han detectado cuáles son las fortalezas y las debilidades y desde el punto de vista externo o del entorno cuáles son las oportunidades para aprovecharlas convenientemente y las amenazas para evitarlas o mitigarlas lo máximo posible.

Fortalezas

- Cercanía a núcleos poblacionales de gran crecimiento, Telde, lo que genera oportunidades de negocio y un enriquecimiento social.
- Existencia de una gran oferta cultural y deportiva ajustada a la realidad del municipio.

- Compromiso y voluntad política y técnica por la Igualdad de Oportunidades.
- Existencia del Área de la Mujer.
- Protagonismo de la mujer en el sector ganadero y participación en el agrícola.
- Situación geográfica (proximidad a Telde, el aeropuerto y capital)
- Microclima muy adecuado para la producción de diversos cultivos.
- Rico patrimonio medioambiental.
- Riqueza paisajística.
- Interés por la mejora del municipio.
- Arraigo de tradiciones y costumbres populares.
- Acceso a iniciativas comunitarias de empleo y desarrollo local.
- Existencia de medios de comunicación local (radio y tv).
- Valoración positiva y conocimiento de los productos agrarios por parte del consumidor de la isla y de Canarias.
- Tradición artesanal.
- Posibilidad de desarrollar un producto turístico singular.
- Existencia de un punto de información turística que potencia la calidad y el conocimiento del municipio.
- Existencia de AEDL (Agencia de Empleo y Desarrollo Local).

Debilidades

- Débil densidad demográfica.
- La juventud emigra a otros municipios en busca de empleo y vivienda.
- Jóvenes poco motivados y no orientados a la consecución de logros.
- Núcleos poblacionales altamente dispersos y mal comunicados.
- Gran identificación con el barrio pero no tanto con el municipio.
- Inadecuación entre la oferta y demanda de ocupaciones.
- Inadecuación de los estudios a las exigencias del mercado laboral.
- Gran peso de colectivos con bajo nivel de formación.
- Reducida cultura empresarial.
- Acusado desequilibrio entre las tasas de desempleo por sexos.
- Escasa movilidad por razón de trabajo.
- Pérdida de importancia de las actividades agrarias.
- Envejecimiento del empresariado agrario y ganadería.
- Problemas estructurales en el sector primario como el excesivo minifundismo y elevada parcelación de las explotaciones.
- En los servicios existe una oferta muy concentrada en servicios básicos de primera necesidad.
- Escasa capitalización y reducida capacidad de autofinanciación.
- Bajo nivel general de innovación tecnológica en las empresas del municipio.
- Escasa oferta complementaria para el turismo.
- Escaso asociacionismo.
- Bajo nivel de formación de la mujer de Valsequillo.
- Empleo muy masculinizado con bajos niveles de inserción laboral femenina.
- Bajo nivel de empoderamiento femenino.
- Una gran parte de la población masculina identifica que las dificultades relacionadas con la igualdad de oportunidades afectan solo a la mujer.
- Perpetuación de los valores familiares tradicionales: la mujer debe ocuparse del cuidado de hijos/as, de las tareas domésticas, etc. además de su trabajo.
- Persistencia de la figura de la mujer como buscadora de recursos y ayudas cuando hay dificultades económicas en la familia.
- Prevalece el pensamiento de que el hombre es el proveedor de recursos económicos
- Tradicionalmente, escasa visibilidad y valoración del papel de la mujer de Valsequillo.
- Baja participación del hombre en actividades municipales.

- Falta de visión de género en muchas de las acciones a nivel municipal.
- Carencia de datos estadísticos por sexo en muchas de las acciones del Ayuntamiento lo que impide su estudio y análisis desde la perspectiva de género.
- Las dificultades para difundir y sensibilizar desde las administraciones públicas.

Oportunidades

- Incorporación de la mujer al mercado laboral.
- Existencia de yacimientos de empleo detectados (turismo rural, senderos, albergues) y posibilidad de nuevas fórmulas laborales (teletrabajo).
- Éxito de las políticas activas de empleo como forma de acercar la oferta educativa al mercado laboral (talleres de empleo).
- Grandes valores paisajísticos que facilitan el desarrollo de distintas alternativas de ocio y turismo.
- Aprovechamiento sostenible del rico patrimonio natural.
- Posibilidades de desarrollar un amplio abanico de actividades empresariales, turísticas, deportivas, etc.
- Bajo nivel de ocupación del territorio.

- Los padres también están cada vez más implicados en la educación y cuidado de sus hijos/as.
- Se reconoce socialmente que la violencia de género es un problema que hay que erradicar.
- Mayor conciencia de la mujer de su realidad y expectativas.
- Marco jurídico orientado hacia la Igualdad.
- Incremento del nivel educativo de la mujer, accediendo cada vez más a niveles formativos superiores.
- La juventud está más sensibilizada en materia de igualdad y coparticipación que las personas adultas.
- Presencia cada vez mayor de la mujer en la vida económica y laboral.
- Predisposición a coordinar acciones y recursos entre administraciones públicas.

Amenazas

- Fuga de la población cualificada ante la falta de expectativas.
- Percepción desde determinados sectores de la población que la discriminación de la mujer ya no existe: que todo está ya hecho.
- Las familias encuentran escasos apoyos externos para el cuidado de hijos/as mientras trabajan.
- Mayor vulnerabilidad de las familias monoparentales.

- La crisis económica actual y el aumento de las tasas de desempleo.
- Desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo (salarios, desempleo, calidad del trabajo, etc.)
- Existencia de diferenciación por sexo en la elección profesional desde los niveles educativos.
- La mujer continúa subrepresentada en determinadas profesiones y sectores.
- Percepción del hombre de que la mujer le está “comiendo terreno”.
- Sentimiento por parte del hombre de “exclusión” de las políticas de igualdad.
- Las conductas machistas y los hábitos dañinos que se transmiten de una generación a otra por imitación.

6. LÍNEAS ESTRATÉGICAS, MEDIDAS Y ACCIONES

El Plan de Igualdad está articulado en 7 áreas o líneas estratégicas, las cuales a su vez se dividen en 16 medidas y 56 acciones:

- 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.

Esta distribución obedece a la necesidad de ordenar las distintas acciones, muchas de las cuales son de carácter transversal lo que impide su asignación a un área específica del Ayuntamiento.

Este Plan requiere a su vez su concreción en actividades, las cuales se desarrollaran a razón de las posibilidades y oportunidad que el Consistorio determine, además se contará con la participación de otras entidades y por tanto deberán ser coordinadas con éstas.

Además indicar que las actividades podrán ser asignadas a distintas acciones dependiendo de la complejidad, tamaño y número de beneficiarios/as de las mismas.

CUADRO RESUMEN DE LÍNEAS, MEDIDAS Y ACCIONES.

<i>Línea estratégica A: Trabajando por la igualdad, empleo y formación.</i>		
Medida A.1: Mejorar la cualificación de las mujeres ajustándose a las demandas del mercado laboral.		
A.1.1	Programa de formación para la adquisición de competencias y certificaciones acordes a la realidad del municipio y la isla.	2009,2010,2011.
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.	2010,2011.
A.1.3	Desarrollo de jornadas de orientación sociolaboral en el IES, fomentando la elección profesional no sexista.	2009,2010,2011.
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.	2009, 2010,2011.
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.	2010,2011.
Medida A.2: Favorecer la incorporación al mercado laboral de mujeres en situación de desempleo, especialmente en los casos de riesgo de exclusión social.		
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...).	2009,2010,2011.
A.2.2	Desarrollo de planes específicos de inserción laboral a las mujeres en riesgo de exclusión social.	2010,2011.
A.2.3	Realización de talleres de autoestima, habilidades y competencias sociales.	2009, 2010,2011.
A.2.4	Velar por el cumplimiento de que las ofertas de empleo público que dependan del Ayuntamiento no contengan elementos sexistas o discriminatorios.	2009, 2010,2011.
A.2.5	Informar y facilitar el acceso a los recursos de empleo para desempleadas de larga duración.	2009, 2010,2011.
Medida A.3: Promover el espíritu emprendedor y la actividad empresarial igualitaria.		
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.	2010.

A.3.2	Asesoramiento y acompañamiento a las mujeres emprendedoras para la creación y puesta en marcha de su proyecto empresarial.	2009,2010,2011.
A.3.4	Sensibilización a las empresas sobre el cumplimiento de la legislación en materia de igualdad y la incorporación de medidas de conciliación.	2010,2011.
A.3.5	Formación a mujeres emprendedoras sobre la gestión de empresas y aplicación de las Nuevas Tecnologías a las mismas.	2010,2011.
A.3.6	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.	2010,2011.
A.3.7	Visibilizar la aportación de las mujeres valsequilleras al desarrollo económico del municipio, mediante reconocimientos públicos.	2009,2010,2011.
A.3.8	Recopilación y difusión de buenas prácticas y experiencia sobre acciones innovadoras de empleo gestionadas por mujeres en el ámbito rural.	2010, 2011.
Línea estratégica B: Educando por la igualdad.		
Medida B.1: Sensibilizar a la comunidad educativa y colectivos sociales para educar en igualdad y romper con los roles estereotipados.		
B.1.1	Fomento en Asociaciones de Madres y Padres (AMPAS) y otras asociaciones de acciones específicas para la educación en valores igualitarios.	2010,2011.
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.	2009,2010,2011.
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.	2009,2010,2011.
B.1.4	Elaboración de materiales y actividades coeducativas para / en colaboración con los centros educativos .	2010,2011.
Línea estratégica C: Frenando la violencia por la igualdad.		
Medida C.1: Potenciar entre la población valores de respeto e igualdad entre mujeres y hombres.		
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.	2009, 2010,2011.
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.	2010,2011.
Medida C.2: Acercar los recursos disponibles para víctimas a través de la descentralización e información de los mismos.		
C.2.1	Difusión de materiales para la prevención de la violencia de género.	2010,2011.
C.2.2	Inclusión de enlaces en la página web del Ayuntamiento sobre la temática.	2009,2010,2011.

C.2.3	Potenciación de los servicios de apoyo a víctimas de violencia de género.	2010,2011.
Medida C.3: Facilitar la integración social y laboral de las víctimas de violencia de género.		
C.3.1	Planificación de itinerarios específicos para la inserción sociolaboral de víctimas de violencia de género en situación exclusión.	2009,2010,2011.
Línea D: Conciliando por la igualdad.		
Medida D.1: Sensibilizar a la población sobre la corresponsabilidad de mujeres y hombres en el desempeño de tareas del hogar y cuidado de personas dependientes.		
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.	2009,2010,2011.
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.	2010,2011.
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.	2011.
D.1.4	Aportar a las empresas del municipio información realista sobre la incorporación de medidas de conciliación laboral, familiar y personal.	2009,2010,2011.
Medida D.2: Facilitar la ampliación de la red de recursos y servicios de apoyo familiar.		
D.2.1	Facilitar áreas de cuidado infantil durante la celebración de actos públicos del Ayuntamiento para facilitar la participación de todas y todos.	2011.
D.2.2	Desarrollar actividades de apoyo a la red familiar fuera de los horarios escolares.	2010,2011.
Línea E: Bienestar Social y calidad de vida con igualdad.		
Medida E.1: Estudiar y profundizar en la solución de las problemáticas detectadas en el municipio.		
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 .	2009
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.	2009,2010,2011.
Medida E.2: Potenciar en los colectivos vulnerables, el bienestar psicológico y el desarrollo personal desde una perspectiva de salud integral .		
E.2.1	Desarrollar acciones de orientación sexual y prevención de enfermedades de transmisión sexual dirigidas especialmente a jóvenes y adolescentes.	2009,2010,2011.

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.	2009,2010,2011.
Línea F: Participando por la igualdad.		
Medida F.1: 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.		
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.	2009,2010,2011
F.1.2	Realizar acciones formativas o actividades para que las mujeres desarrollen valores de autoafirmación, liderazgo y mejora de la autoestima.	2009,2010,2011
Medida F.2: Promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en la práctica deportiva y en el ámbito cultural.		
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.	2010,2011.
F.2.2	Integrar en las tradiciones y fiestas del pueblo acciones de sensibilización en materia de igualdad y empoderamiento de las mujeres.	2009,2010,2011.
F.2.3	Adecuación de los horarios de los polideportivos a los laborales para fomentar la práctica deportiva y la conciliación.	2009,2010,2011.
F.2.4	Apoyo a escuelas y clubs deportivos que apoyen y fomenten la participación no sexista en la práctica deportiva.	2010,2011.
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.	2010,2011.
Línea G: Políticas por la igualdad.		
Medida G.1: Promover la perspectiva de género en todas las áreas del Ayuntamiento.		
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.	2009,2010,2011.
G.1.2	Fomentar la recogida de datos desagregados por sexo en todas las Concejalías del Ayuntamiento.	2009,2010,2011.
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.	2009,2010,2011.
Medida G.2: Promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en la vida política y social del municipio.		

G.2.1	Modificación del nombre de "Aula de la Mujer" por Concejalía / Área de Igualdad de Oportunidades.	2009
G.2.2	Incrementar los servicios de asesoramiento y apoyo al Aula de la Mujer difundiendo sus servicios a la población en general.	2010,2011
G.2.3	Creación de la "Comisión transversal de género" como organismo consultor de la acción social del municipio en la materia.	2009
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.	2009,2010,2011
G.2.5	Intensificar los contactos y coordinación con otras Administraciones para la mejora de la situación de igualdad en el municipio.	2009,2010,2011
G.2.6	Elaborar instrumentos que permitan introducir la práctica del mainstreaming en las distintas áreas municipales.	2009,2010,2011
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.	2010,2011.
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).	2009,2010,2011
Medida G.3: Difundir el uso del lenguaje no sexista y las imágenes no discriminatorias dentro del Ayuntamiento y las empresas que contratan con éste.		
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.	2010,2011
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.	2011

Línea estratégica A: Trabajando por la igualdad, empleo y formación.

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mundo laboral persigue alcanzar la paridad de ambos sexos en un ámbito clave como es en el trabajo. Se trata de erradicar las trabas por razón de género.

Con el fin de corregir las diferencias existentes entre mujeres y hombres de Valsequillo, así como fomentar la inserción laboral por cuenta propia y ajena y la permanencia y promoción de las mujeres en el mundo laboral, el Ayuntamiento pondrá en marcha actuaciones que desarrollará en colaboración con los distintos dispositivos y servicios de empleo.

Medidas:

Medida A.1: Mejorar la cualificación de las mujeres ajustándose a las demandas del mercado laboral.

Medida A.2: Favorecer la incorporación al mercado laboral de mujeres en situación de desempleo, especialmente en los casos de riesgo de exclusión social.

Medida A.3: Promover el espíritu emprendedor y la actividad empresarial igualitaria.

Áreas implicadas:

Mujer, Servicios Sociales y AEDL.

Medida A.1: Mejorar la cualificación de las mujeres ajustándose a las demandas del mercado laboral.

COD.	ACCIÓN	ANUALIDAD	INDICADORES	ENTIDADES COLABORADORAS
A.1.1	Programa de formación para la adquisición de competencias y certificaciones acordes a la realidad del municipio y la isla.	2009,2010,2011 -	- Nº participantes. - Nº de acciones. - Grado de satisfacción con las acciones.	-Mancomunidad. -Cabildo. -Servicio Canario de Empleo.
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.	2010,2011.	- Importe. - Nº de solicitudes. - Nº de beneficiarias.	-Entidades empresariales.
A.1.3	Desarrollo de actividades de orientación sociolaboral en el IES, fomentando la elección profesional no sexista.	2009,2010,2011 -	- Nº de participantes. - Satisfacción con las acciones.	-Centros educativos.
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.	2009, 2010,2011.	- Nº de beneficiarios/as. - Nº inserciones.	-Mancomunidad. -Servicio Canario de Empleo.
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.	2010,2011.	- Importe. - Nº de solicitudes. - Nº de beneficiarias.	-Mancomunidad. -Cabildo.

Medida A.2: Favorecer la incorporación al mercado laboral de mujeres en situación de desempleo, especialmente en los casos de riesgo de exclusión social.

COD.	ACCIÓN	ANUALIDAD	INDICADORES	ENTIDADES COLABORADORAS
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...).	2009,2010,2011	- Nº participantes. - Nº de acciones. - Grado de satisfacción con las acciones.	
A.2.2	Desarrollo de planes específicos de inserción laboral a las mujeres en riesgo de exclusión social.	2010,2011.	- Nº de beneficiarias. - Nº inserciones.	-Mancomunidad. -Servicio Canario de Empleo.
A.2.3	Realización de talleres de autoestima, habilidades y competencias sociales.	2009, 2010,2011.	- Nº participantes. - Nº de acciones. - Grado de satisfacción con las acciones.	-Mancomunidad.
A.2.4	Velar por el cumplimiento de que las ofertas de empleo público que dependan del Ayuntamiento no contengan elementos sexistas o discriminatorios.	2009, 2010,2011.	- Nº de pliegos valorados.	
A.2.5	Informar y facilitar el acceso a los recursos de empleo para desempleadas de larga duración.	2009, 2010,2011.	- Difusión realizada.	-Todas.

Medida A.3: Promover el espíritu emprendedor y la actividad empresarial igualitaria.

COD.	ACCIÓN	ANUALIDAD	INDICADORES	ENTIDADES COLABORADORAS
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.	2010.	- Nº participantes. - Nº de reuniones.	-Indeterminado
A.3.2	Asesoramiento y acompañamiento a las mujeres emprendedoras para la creación y puesta en marcha de su proyecto empresarial.	2009,2010,2011.	- Nº de beneficiarias. - Nº de proyectos exitosos.	
A.3.4	Sensibilización a las empresas sobre el cumplimiento de la legislación en materia de igualdad y la incorporación de medidas de conciliación.	2010,2011.	- Nº de acciones realizadas. - Grado de difusión alcanzada. - Nº de medidas detectadas en las empresas.	
A.3.5	Formación a mujeres emprendedoras sobre la gestión de empresas y aplicación de las Nuevas Tecnologías a las mismas.	2010,2011.	- Nº participantes. - Nº de acciones. - Grado de satisfacción con las acciones.	- Mancomunidad. - Servicio Canario de Empleo.
A.3.6	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.	2010,2011.	- Grado de difusión alcanzado.	
A.3.7	Visibilizar la aportación de las mujeres valsequilleras al desarrollo económico del municipio, mediante reconocimientos públicos.	2009,2010,2011.	- Grado de difusión alcanzado.	
A.3.8	Recopilación y difusión de buenas prácticas y experiencia sobre acciones innovadoras de empleo gestionadas por mujeres en el ámbito rural.	2010, 2011.	- Grado de difusión alcanzado.	- Mancomunidad.

Línea estratégica B: Educando por la Igualdad.

La educación en valores de igualdad es una de las necesidades demandas en una sociedad donde los valores individuales se han ido imponiendo a los de cooperación y de apoyo mutuo. Además, la persistencia de patrones generalizados continúa influyendo en la elección de las opciones profesionales de las mujeres y los hombres.

Es por ello por lo que se promueve la coeducación, coeducar no significa conseguir la igualdad sexual, porque cada niño o cada niña tiene derecho a ser diferente.



La coeducación tiene como objetivo hacer personas dialogantes e implica respeto hacia todo lo que nos rodea convirtiéndose es una garantía para la prevención de la violencia.

Medidas:

Medida B.1: Sensibilizar a la comunidad educativa y colectivos sociales para educar en igualdad y romper con los roles estereotipados.

Áreas implicadas:

Mujer y educación.

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

COD.	ACCIÓN	ANUALIDAD	INDICADORES	ENTIDADES COLABORADORAS
B.1.1	Fomento en Asociaciones de Madres y Padres (AMPAS) y otras asociaciones de acciones específicas para la educación en valores igualitarios.	2010,2011.	- Nº de acciones realizadas. - Grado de participación alcanzada. - Nº de entidades beneficiarias.	Centros educativos, AMPAS
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.	2009,2010,2011	- Nº de trabajos presentados. - Grado de participación alcanzada. - Nº de exposiciones realizadas.	Centros educativos, AMPAS
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.	2009,2010,2011	- Nº de acciones realizadas. - Nº de beneficiarios	Centros educativos, AMPAS
B.1.4	Elaboración de materiales y actividades coeducativas para / en colaboración con los centros educativos .	2010,2011.	- Nº de acciones realizadas. - Nº de beneficiarios	Centros educativos, AMPAS

Línea estratégica C: Frenando la violencia por la igualdad.

El principal camino para acabar con la violencia de género es la prevención. Esto incluye, por supuesto, un cambio global en la forma de ver las relaciones entre mujeres y hombres, un cuestionamiento de los roles sociales y estereotipos, del lenguaje, etc.

Además, cuando se ha producido, deben existir medidas correctoras de las consecuencias que sobre la mujer y sus entorno se han producido.



Medidas:

Medida C.1: Potenciar entre la población valores de respeto e igualdad entre mujeres y hombres.

Medida C.2: Acercar los recursos disponibles para víctimas a través de la descentralización e información de los mismos.

Medida C.3: Facilitar la integración social y laboral de las víctimas de violencia de género.

Áreas implicadas:

Mujer, Policía local, Desarrollo local, Servicios Sociales, Nuevas Tecnologías.

Medida C.1: Potenciar entre la población valores de respeto e igualdad entre mujeres y hombres.

COD.	ACCIÓN	ANUALIDAD	INDICADORES	ENTIDADES COLABORADORAS
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.	2009, 2010,2011.	- Nº de acciones realizadas. - Nº de participantes.	- Centros educativos.
C.1.2	Visualizar la problemática de la violencia de género y sus consecuencias.	2010,2011.	- Nº de acciones realizadas. - Grado de difusión alcanzado. - Nº de vías de comunicación utilizadas.	- Medios de comunicación.

Medida C.2: Acercar los recursos disponibles para víctimas a través de la descentralización e información de los mismos.

COD.	ACCIÓN	ANUALIDAD	INDICADORES	ENTIDADES COLABORADORAS
c.2.1	Difusión de materiales para la prevención de la violencia de género en distintos sectores de la población.	2010,2011.	- Grado de difusión alcanzado. - Nº de vías de comunicación utilizadas.	
c.2.2	Inclusión de enlaces en la página web del Ayuntamiento sobre la temática.	2009,2010,2011	- Número de visitas y de descargas realizadas.	
c.2.3	Potenciación de los servicios de apoyo a víctimas de violencia de género.	2010,2011.	- Número de usuarias del servicio. - Programas puestos en marcha en el municipio y la comarca.	- Cabildo de Gran Canaria. - Instituto Canario de la Mujer.

Medida C.3: Facilitar la integración social y laboral de las víctimas de violencia de género.

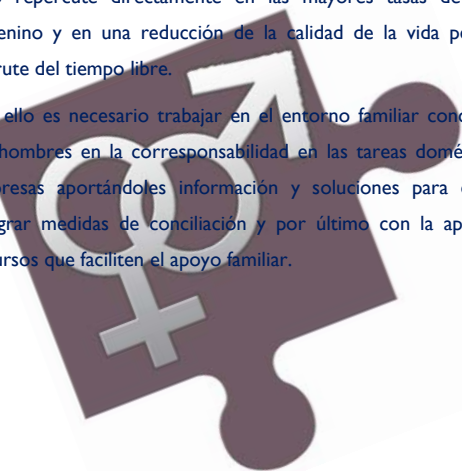
COD.	ACCIÓN	ANUALIDAD	INDICADORES	ENTIDADES COLABORADORAS
c.3.1	Planificación de itinerarios específicos para la inserción sociolaboral de víctimas de violencia de género en situación exclusión.	2010,2011.	- Número de beneficiarias.. - Inserciones conseguidas a 12 meses.	- Instituto Canario de la Mujer. - Servicio Canario de Empleo.

Línea D: Conciliando por la igualdad.

La ausencia de medidas integrales que aborden las dificultades de conciliación de la vida laboral y personal y familiar están condicionando directamente la disponibilidad de las mujeres para participar en el ámbito laboral.

Esto repercute directamente en las mayores tasas de desempleo femenino y en una reducción de la calidad de la vida personal y el disfrute del tiempo libre.

Por ello es necesario trabajar en el entorno familiar concienciando a los hombres en la corresponsabilidad en las tareas domésticas, en las empresas aportándoles información y soluciones para que puedan integrar medidas de conciliación y por último con la aportación de recursos que faciliten el apoyo familiar.



Objetivo:

Medida D.1: Sensibilizar a la población sobre la corresponsabilidad de mujeres y hombres en el desempeño de tareas del hogar y cuidado de personas dependientes.

Medida D.2: Facilitar la ampliación de la red de recursos y servicios de apoyo familiar.

Áreas implicadas:

Todas las áreas.

Medida D.1: Sensibilizar a la población sobre la corresponsabilidad de mujeres y hombres en el desempeño de tareas del hogar y cuidado de personas dependientes.

COD.	ACCIÓN	ANUALIDAD	INDICADORES	ENTIDADES COLABORADORAS
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.	2009,2010,2011 .	- Nº de acciones realizadas. - Nº de participantes.	- Centros educativos.
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.	2011.	- Nº de acciones realizadas. - Nº de participantes. - Grado de satisfacción.	
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.	2010,2011.	- Grado de difusión alcanzado. - Nº de vías de comunicación utilizadas.	- Centros educativos. - Comercios.
D.1.4	Aportar a las empresas del municipio información realista sobre la incorporación de medidas de conciliación laboral, familiar y personal.	2009,2010,2011 .	- Grado de difusión alcanzado. - Nº de vías de comunicación utilizadas.	- Empresas.

Medida D.2: Facilitar la ampliación de la red de recursos y servicios de apoyo familiar.

COD.	ACCIÓN	ANUALIDAD	INDICADORES	ENTIDADES COLABORADORAS
D.2.1	Facilitar áreas de cuidado infantil durante la celebración de actos públicos del Ayuntamiento para facilitar la participación de todas y todos.	2011.	- Nº de beneficiarios/as.	
D.2.2	Desarrollar actividades de apoyo a la red familiar fuera de los horarios escolares.	2010,2011.	- Nº de beneficiarios/as. - Nº de actividades realizadas.	

Línea estratégica E: Bienestar social y calidad de vida con igualdad.

Se hace necesario desarrollar políticas para la protección de las mujeres que se encuentran en una situación de riesgo de exclusión social, dando prioridad a su acceso a los servicios sociales y desarrollando medidas que garanticen recursos suficientes, en colaboración con el resto de organismos gubernamentales, a estas mujeres. Hay que hacer hincapié además en que la población atendida desde los servicios sociales es mayoritariamente femenina.

Además hay que apostar por el bienestar psicológico y el desarrollo personal desde la perspectiva de la salud integral que permita a la mujeres del municipio autorealizarse.

Ampliar en urbanismo.

Objetivo:

Medida E.1: Estudiar y profundizar en la solución de las problemáticas detectadas en el municipio.

Medida E.2: Potenciar en los colectivos vulnerables, el bienestar psicológico y el desarrollo personal desde una perspectiva de salud integral.

Áreas implicadas:

Mujer, Servicios Sociales.

Medida E.1: Estudiar y profundizar en la solución de las problemáticas detectadas en el municipio.

COD.	ACCIÓN	ANUALIDAD	INDICADORES	ENTIDADES COLABORADORAS
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.	2009	- Número de visitas. - Número de solicitudes recogidas.	
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.	2010,2011.	- Nº de actividades realizadas en los barrios. - Nº de desplazamientos en grupo a actividades municipales.	
E.1.3	Integrar la perspectiva de género en la planificación urbanística y dotación de servicios para la ciudadanía.	2009, 2010, 2011.	-	

Medida E.2: Potenciar en los colectivos vulnerables, el bienestar psicológico y el desarrollo personal desde una perspectiva de salud integral .

COD.	ACCIÓN	ANUALIDAD	INDICADORES	ENTIDADES COLABORADORAS
E.2.1	Desarrollar acciones de orientación sexual y prevención de enfermedades de transmisión sexual dirigidas especialmente a jóvenes y adolescentes.	2009,2010,2011	- Nº de acciones realizadas. - Nº de participantes.	- Centros educativos.
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.	2009,2010,2011	- Grado de difusión alcanzado. - Nº de vías de comunicación utilizadas.	

Línea estratégica F: Participando por la igualdad

En los últimos años, la idea del empoderamiento, como “el proceso que las mujeres emprenden para conseguir la capacitación para controlar y decidir sobre las propias vidas dentro y fuera del hogar”, lo cual no debe entenderse como un medio de dominación sobre los otros, sino como un sentimiento de fortaleza interna y confianza para dirigir la propia vida.

En este sentido la mayor presencia y actuación de las mujeres en todos los ámbitos de representación social y política está suponiendo unos considerables beneficios para ellas mismas y para el conjunto de la sociedad, al transformar la perspectiva con la que se abordan sus reivindicaciones. Sin embargo, para conseguir el objetivo de una paridad social es necesario seguir impulsando cambios en esa dirección, así consolidar los ya realizados promoviendo una representación equilibrada en los espacios de toma de decisiones.

Medidas:

Medida F.1: 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.

Medida F.2: Promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en la práctica deportiva y en el ámbito cultural.

Áreas implicadas:

Mujer, Cultura, Deportes y Educación.

Medida F.1: 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.

COD.	ACCIÓN	ANUALIDAD	INDICADORES	ENTIDADES COLABORADORAS
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.	2009,2010,2011	- Nº de asociaciones de mujeres. - Nº de cooperativas.	
F.1.2.	Realizar acciones formativas o actividades para que las mujeres desarrollen valores de autoafirmación, liderazgo y mejora de la autoestima.	2010,2011	- Nº de acciones realizadas. - Nº de participantes. - Grado de satisfacción.	

Medida F.2: Promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en la práctica deportiva y en el ámbito cultural.

COD.	ACCIÓN	ANUALIDAD	INDICADORES	ENTIDADES COLABORADORAS
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.	2010,2011.	- Nº de acciones realizadas. - Vías de difusión utilizadas.	
F.2.2	Integrar en las tradiciones y fiestas del pueblo acciones de sensibilización en materia de igualdad y empoderamiento de las mujeres.	2009,2010,2011	- Nº de acciones realizadas. - Nº de participantes. - Grado de satisfacción.	
F.2.3	Adecuación de los horarios de los polideportivos a los laborales para fomentar la práctica deportiva y la conciliación.	2009,2010,2011	- Grado de ajuste de los horarios. - Nº de usuarios/as mensuales.	
F.2.4	Apoyo a escuelas y clubs deportivos que fomenten la participación no sexista en la práctica deportiva.	2010,2011.	- Nº de acciones realizadas. - Vías de difusión utilizadas. - Nº de participantes	
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.	2010,2011.	- Nº de acciones realizadas. - Tipo de acciones realizadas. - Nº de beneficiarias.	

Línea estratégica G: Políticas por la igualdad.

Esta línea aplica el principio de la transversalidad o mainstreaming de género el cual nace como respuesta a la necesidad de integrar la perspectiva de género en el diseño y aplicación de políticas, programas y actuaciones públicas, con el fin de garantizar que su ejecución ofrezca las mismas oportunidades a las mujeres y a los hombres y contribuya a la construcción de una sociedad más justa e igualitaria.

La incorporación de la perspectiva de género requiere de la implicación conjunta y coordinada de todas las Concejalías del Consistorio.



Medidas:

Medida G.1: Promover la perspectiva de género en todas las áreas del Ayuntamiento.

Medida G.2: Promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en la vida política y social del municipio.

Medida G.3: Difundir el uso del lenguaje no sexista y las imágenes no discriminatorias dentro del Ayuntamiento y las empresas que contratan con éste.

Áreas implicadas:

Todas las Concejalías.

Medida G.I: Promover la perspectiva de género en todas las áreas del Ayuntamiento.

COD.	ACCIÓN	ANUALIDAD	INDICADORES	ENTIDADES COLABORADORAS
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.	2009,2010,2011 .	- Nº de reuniones realizadas. - Actas de las reuniones. - Acuerdos alcanzados.	
G.1.2	Fomentar la recogida de datos desagregados por sexo en todas las Concejalías del Ayuntamiento.	2009,2010,2011 .	- Datos recogidos. - Nº de áreas que desagregan las áreas por sexo.	
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.	2009,2010,2011 .	- Nº de acciones realizadas. - Vías de difusión utilizadas. - Nº de participantes	

Medida G.2: Promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en la vida política y social del municipio.

COD.	ACCIÓN	ANUALIDAD	INDICADORES	ENTIDADES COLABORADORAS
G.2.1	Modificación del nombre de "Área de la Mujer" por Concejalía / Área de Igualdad de Oportunidades.	2009	- Acta de realización del cambio.	
G.2.2	Incrementar los servicios de asesoramiento y apoyo al Área de la Mujer difundiendo sus servicios a la población en general.	2010,2011	- Nº de acciones realizadas por el Aula. - Nº de beneficiarias/os. - Nº de servicios ofrecidos. - Vías de difusión utilizadas.	- Cabildo de Gran Canaria. - Gobierno de Canarias.
G.2.3	Creación de la "Comisión transversal de género" como organismo consultor de la acción social del municipio en la materia.	2009	- Nº de reuniones realizadas. - Actas de las reuniones.	
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.	2009,2010,2011	- Vías de difusión utilizadas.	
G.2.5	Intensificar los contactos y coordinación con otras Administraciones para la mejora de la situación de igualdad en el municipio.	2009,2010,2011	- Nº de reuniones realizadas. - Nº de actos de terceros a los que se asiste.	- Todas.
G.2.6	Elaborar instrumentos que permitan introducir la práctica del mainstreaming en las distintas áreas municipales.	2009,2010,2011	- Nº de acciones realizadas. - Materiales desarrollados.	

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.	2010,2011.	- Nº de actividades realizadas. - Nº de actos de terceros a los que se asiste.	- Todas.
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).	2009,2010,2011	- Nº de reuniones realizadas.	

Medida G.3: Difundir el uso del lenguaje no sexista y las imágenes no discriminatorias dentro del Ayuntamiento y las empresas que contratan con éste.

COD.	ACCIÓN	ANUALIDAD	INDICADORES	ENTIDADES COLABORADORAS
G.3.1	Incluir en los pliegos de contratación 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.	2010,2011	- Nº de pliegos en los que se incluye.	
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.	2011	- El material. - Vías de difusión utilizadas.	

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

El Plan de Igualdad de Oportunidades de Valsequillo de Gran Canaria tiene una vigencia inicial desde su firma en 2009 hasta el 31 de diciembre de 2011, momento en que será revisado y se podrá plantear la ampliación y/o modificación según los resultados obtenidos.

Es intención de este Plan que las medidas y acciones previstas se prolonguen más allá del alcance y temporalidad que marque el desarrollo del propio documento.

Durante el primer trimestre de cada anualidad se someterá a estudio por la "Comisión transversal de género" un anexo donde se realizará la concreción de los programas y proyectos a desarrollar en dicha anualidad, la concreción de la planificación será flexible permitiendo así una adecuación a la realidad de cada momento y aplicando las correcciones emanadas de los distintos procesos de evaluación.

La evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades tiene dos grandes objetivos generales: el primero es el seguimiento de los resultados de las actuaciones, y el segundo es la adecuación de las medidas ante la

evolución de las variables sociales que puedan afectar a Canarias en general y al municipio en particular.

La evaluación será in itinere (durante el proceso) y final, abarcará todas las líneas, medidas y actuaciones contenidas en el mismo.

El proceso evaluador se articulará de la siguiente manera:

Al finalizar cada acción se procederá a su evaluación y recogida de indicadores.

Se realizará una evaluación anual de las acciones previstas y se propondrá mejoras para las siguientes anualidades.

El Área de la Mujer será el que se ocupe del seguimiento y evaluación. Sus competencias básicas serán:

- El seguimiento de la puesta en marcha de las acciones.
- La valoración de los resultados.
- El seguimiento global del Plan, pudiendo proponer reorientar y revisar cuantas actuaciones sean necesarias.

8.METODOLOGÍA

Para la realización del I Plan de Igualdad de Oportunidades en Valsequillo de Gran Canaria se han combinado tres tipos de fuentes metodológicas: el análisis de la documentación facilitada por el propio Ayuntamiento basada principalmente en memorias de actuación de cada área, las encuestas realizadas a pie de calle a las ciudadanas y ciudadanos del municipio y las entrevistas realizadas a distintas personas relevantes. La combinación de metodologías ha hecho posible la redacción de un Plan detallado y exhaustivo que incorpora no sólo una visión descriptiva de la realidad del municipio sino también una importante aportación valorativa que permiten establecer prioridades e identificar las áreas de mejora para el futuro.

Para ello se definieron tres fases, diagnóstico, redacción de documento de discusión y finalmente, contraste y validación.

I. Diagnóstico:

Se definieron dos niveles de análisis, esto nos permitió poder recoger la mayor cantidad de información relevante sobre la situación del municipio y su Ayuntamiento.

ANÁLISIS CONCEPTUAL Y ESTRUCTURAL.

A partir de las fuentes disponibles analizamos la situación actual de la mujer en el municipio de Valsequillo de Gran Canaria: para ello, se recabó toda la información disponible respecto a: datos de población, estructura de los hogares, empleo y desempleo, formación, educación, cultura, servicios sociales, violencia de género, salud, inmigración y otros colectivos desfavorecidos.

Acudimos por tanto a información ya elaborada tanto de carácter estadístico como documental mediante la búsqueda e identificación de información, utilizando para ello el mayor número de fuentes posibles (Leyes y normativas oficiales, políticas de igualdad, Organismos Oficiales, asociaciones, bases de datos internas, publicaciones, otras informaciones accesibles). En todo el proceso se precisó de la colaboración y coordinación de distintas áreas y servicios del Ayuntamiento y datos estadísticos de los mismos: servicios sociales,

estadística, vivienda, cultura, deportes, drogodependencia, sanidad, educación, cultura, juventud,...

EL NIVEL ANALÍTICO.

En el nivel analítico se utilizaron dos enfoques que permiten combinar el análisis cuantitativo con el cualitativo de forma que enriquece el resultado final.

Encuestas:

Se recabó información directamente de las ciudadanas. Para ello se desarrolló un instrumento, consensado con los/as técnicos/as del Ayuntamiento. Este instrumento tuvo carácter de encuesta estructurada que facilitara la recogida de la información. El objetivo de la encuesta fue recoger la opinión sobre las necesidades y principales dificultades de la mujer en el municipio, opinión sobre los servicios municipales y su punto de vista sobre la equiparación real entre mujeres y hombres.

Las encuestas fueron estratificadas por sexo, edad y núcleo poblacional. Partiendo de una población de 8957 se encuestó a 386 personas mayores de 15 años (7274) (error estimado: 4'85%, intervalo de confianza 95%).

Estas encuestas se realizaron mediante encuestación a pie de calle y telefónica. Los datos de las encuestas fueron codificados y analizados con el programa SPSS para poder analizarlos y organizarlos correctamente.

Entrevistas a personas claves:

Se consultó directamente con los partidos políticos representados en el Consistorio, con técnicos/as y personas relevantes del municipio, que aportaron información de calidad al estudio. Para ello se desarrolló un cuestionario de carácter abierto.

El número total de entrevistas fue de 31 siendo 25 a personal técnico del Ayuntamiento y de otras organizaciones y 6 a cargos electos de los distintos partidos representados en el Consistorio.

Una vez realizadas las entrevistas se procedió a un análisis de contenido para facilitar su comprensión y síntesis. Los resultados se agruparon por principales temáticas de interés que han sido objeto de estudio.

ELABORACIÓN DE RESULTADOS Y CONCLUSIONES:

Una vez finalizada la recogida de datos o trabajo de campo, se conformó un documento que recogía el diagnóstico de la situación de la igualdad en el municipio. Este documento, al ser un instrumento, se elaboró de manera gráfica para facilitar su análisis y discusión en las siguientes fases.

2. REDACCIÓN DOCUMENTO DE DISCUSIÓN:

Al finalizar el análisis previo y basándonos en los resultados obtenidos, se propuso un documento con las líneas estratégicas a desarrollar con sus respectivos objetivos y posibles medidas de trabajo.

CONTRASTE Y VALIDACIÓN DOCUMENTO DE DISCUSIÓN:

Se mantuvieron distintas reuniones para el análisis del documento de debate, contrastando y valorando los objetivos y medidas propuestas. Para ello se siguieron entre otros los siguientes criterios:

1. Realistas.
2. Viables.
3. Accesibles para todos/as.

4. Mensurables y evaluables.

5. Efectivas.

De las sesiones realizadas se recopiló todas las propuestas, mejoras y modificaciones que realizaron al documento de discusión para poder integrarlas en el documento definitivo.

Elaboración documento final:

Este documento final se obtuvo una vez finalizado el proceso de validación, debate y contraste del mismo. El documento integra las conclusiones y propuestas extraídas de las Mesas de Trabajo y entrevistas personales. Este documento a su vez pasó a ser analizado por la Corporación para su aprobación definitiva por el Pleno del Ayuntamiento.