



VALSEQUILLO DE GRAN CANARIA

II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

APOSTANDO POR LA IGUALDAD EN EL MUNICIPIO



Ayuntamiento
de
Valsequillo
de Gran Canaria

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN, ANTECEDENTES Y PRINCIPIOS RECTORES DEL II PLAN.....	4
Introducción.....	5
Antecedentes.....	8
Principios rectores.....	10
II. METODOLOGÍA.....	12
El proceso de elaboración del Plan.....	13
III. MARCO NORMATIVO.....	15
Nivel Internacional.....	16
Nivel Europeo.....	17
Nivel Estatal.....	18
Nivel Autonómico y Local.....	18
IV. DESARROLLO DEL II PLAN.....	20
Líneas de trabajo y actuación.....	21
V. MECANISMOS DE COORDINACIÓN Y DESARROLLO. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL II PLAN.....	42

Desde la responsabilidad y el día a día en el momento en el que nos ha tocado vivir, se hace fundamental dar continuidad al trabajo realizado durante años y avanzar en políticas de igualdad.

Con este documento presentamos el II Plan de Igualdad de Oportunidades de Valsequillo de Gran Canaria, con mi deseo de que sea una herramienta eficaz, para seguir reforzando y renovando, el compromiso de este Ayuntamiento por las políticas a favor de la igualdad, con la finalidad fundamental de mejorar las expectativas sociales, económicas, laborales y la calidad de vida de la gente de este pueblo, difundiendo y fomentando valores de igualdad, respeto, diálogo y no violencia. Un concepto de igualdad entendido como valor, principio y derecho fundamental.

El II Plan de Igualdad de Oportunidades de Valsequillo de Gran Canaria, nace con un carácter participativo, integrador y transversal, tanto en la acción municipal, implicando a todas las áreas del Ayuntamiento, como en la participación y escucha activa de la población. Con ello se pretende una adquisición de compromisos compartidos, desde la propia administración local, con sus representantes políticos y empleados municipales, como de toda la sociedad valsequillera. Este compromiso del conjunto de la sociedad es fundamental para la implantación del mismo, es por ello por lo que incido en que este plan conseguirá ser efectivo si conseguimos la responsabilidad compartida que merece, como un gran pacto entre políticas de igualdad a desarrollar en nuestro municipio.

La puesta en marcha de este II Plan permite abordar y revertir las desigualdades. Se presenta como una herramienta de todos y todas, para todos y todas, en un marco que nos permite lograr la transformación de nuestra realidad municipal garantizando el disfrute pleno de los derechos humanos.

D. VÍCTOR MANUEL NAVARRO DELGADO

**CONCEJAL DELEGADO DE SERVICIOS SOCIALES Y PROTECCIÓN CIVIL DEL ILUSTRE
AYUNTAMIENTO DE VALSEQUILLO GRAN CANARIA.**

I. INTRODUCCIÓN, ANTECEDENTES Y PRINCIPIOS RECTORES DEL II PLAN.



“La igualdad es un tema tanto de las mujeres como de los hombres”.

(Joven de Valsequillo)

INTRODUCCIÓN.

Alcanzar la igualdad de oportunidades sigue siendo una asignatura pendiente en el siglo XXI, pese a los avances de los últimos años. Estos importantes desequilibrios en nuestra sociedad son el resultado de una cultura patriarcal aún existente, que limita las posibilidades para realizarse libremente en los diferentes ámbitos de la vida.

Para poder alcanzar una sociedad más democrática, justa y solidaria, es necesaria la eliminación de cualquier tipo de discriminación hacia la mujer o hacia el hombre por serlo. Sin embargo, no se puede obviar, sea cual fuere su circunstancia o condición de vida, que las mujeres son las que siguen encontrando más obstáculos.

Si bien legal y normativamente (igualdad formal), se reconoce la igualdad de derechos entre mujeres y hombres, en el día a día, se mantienen y manifiestan las diferencias en muchos aspectos. El proceso de adaptación en la legislación no ha ido acompañado en la misma medida y rapidez por una evolución de la sociedad, que ha ido más lenta, por lo que queda mucho por hacer antes de alcanzar la igualdad real. Además, esta evolución, aunque incompleta, no ha sido tampoco homogénea, creándose subgrupos (edad, lugar de residencia, situación laboral, origen...) que favorecen la existencia de reductos donde el machismo sigue enquistado.

Son múltiples los ámbitos donde existen diferencias, podemos nombrar entre otros: la violencia machista; las cargas familiares; el desempleo y la precariedad laboral; las brechas salariales; conciliación de la vida laboral, familiar y social; la invisibilidad que sufren muchas mujeres; techos y paredes cristal; la subrepresentación social y empresarial, etc.

Vivimos un tiempo donde hay una explosión de debates, teorías y escritos feministas que no terminan de empapar nuestra sociedad, ni siquiera entre la juventud que, se supone, es más permeable a los avances sociales. ¿Dónde nos estamos equivocando? ¿Y en el 2030 estaremos igual?

La igualdad ayuda a construir un proyecto social coherente en el que se respeten los derechos de todos los ciudadanos y ciudadanas, fomentando su integración en la sociedad en igualdad de condiciones.

Visibilizar las potencialidades de la mujer y que la población y organizaciones sean conscientes de sus ventajas, es el primer paso para alcanzar la igualdad de género. La igualdad permitirá que los hombres y las mujeres sean libres por primera vez. Con la igualdad, siempre se gana, todos ganamos. Muestra de ello, es que reiteradamente diferentes estudios indican que aquellos países europeos con mayor nivel de igualdad social, presentan mayores índices de felicidad.

Los problemas de desigualdad están más presentes en las zonas rurales como es el caso de nuestro municipio. La baja concentración de población y la distribución en diferentes núcleos, comporta que la forma de vida de los vecinos y vecinas éste marcada por un mayor aislamiento, posibilidades de empleo reducidas, un menor acceso a la información y la formación, menor disponibilidad de los servicios, recursos, etc.

Lograr que las mujeres y hombres que viven y trabajan en el medio rural no sufran una doble discriminación, por ser y habitar en zonas rurales, frenar el éxodo de las zonas rurales a las zonas urbanas, contribuyendo así a combatir el despoblamiento y envejecimiento rural y conseguir que las mujeres ayuden al desarrollo económico del medio rural con su incorporación al mercado laboral, son algunos de los objetivos a alcanzar en Valsequillo. Y los mismos se pueden conseguir con la promoción de nuevos modelos de referencia a través del Plan de Igualdad del Municipio.

Con su II Plan de Igualdad, Valsequillo continua una Política Local de Igualdad que para un tiempo determinado ponga en marcha un proceso de trabajo, movilizand recursos económicos y humanos. Es decir, se adquieren compromisos para cambiar la realidad de desigualdad entre mujeres y hombres del municipio. El ámbito local es reconocido a nivel internacional como el más idóneo para garantizar el derecho a la igualdad de sus habitantes al ser la esfera más cercana a la población, por lo que representa el nivel de intervención más adecuado para acabar con las desigualdades y promover una sociedad más justa e igualitaria.

En el año 2009, el Ayuntamiento de Valsequillo de Gran Canaria puso en marcha el I Plan de Igualdad de Oportunidades y consciente de que aún queda mucho por hacer, promueve el II Plan de Igualdad de Oportunidades que aboga por alcanzar una sociedad igualitaria en la que tanto mujeres como hombres tengan las mismas oportunidades.

El II Plan de Igualdad de Valsequillo intenta incidir en un problema social y no sólo en el problema de las mujeres. Con ello se pretende mejorar las expectativas y calidad de vida de los vecinos y vecinas en todos los ámbitos, sociales, económicos y laborales.

Para que este II Plan de Igualdad de Oportunidades sea una fuerza de cambio, debemos entender que la diversidad es un hecho, pero la inclusión es una opción. Se trata de hacer pequeñas intervenciones con suficiente frecuencia y amplificar experiencias positivas en este ámbito para impulsar la igualdad.

Para ser efectivo, el II Plan de Igualdad debe ajustarse a la realidad concreta del municipio: la puesta en marcha de políticas de igualdad, la situación de igualdad/desigualdad en el territorio, la situación en los distintos ámbitos y cómo actuar, qué recursos están disponibles, etc. Cuánto 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 diagnóstico¹, que se podría definir como la exploración de la situación existente para poder observar el grado de cumplimiento del principio de igualdad. Partiendo de esta base, el municipio decidió afrontar el desarrollo de su II Plan de Igualdad de Oportunidades, y fruto de ese trabajo es el presente documento.

El documento está formado por una fundamentación teórica, contexto, metodología, marco normativo, desarrollo del plan en forma de líneas de trabajo, medidas y acciones, y por último el seguimiento y evaluación. Acompañando a este documento se incluye el "Diagnóstico del II Plan de Igualdad de Valsequillo de Gran Canaria".

¹Documento que invitamos a leer para conocer más en profundidad la situación del Municipio de Valsequillo.

ANTECEDENTES.

El municipio de Valsequillo de Gran Canaria, tiene 9.278 habitantes (2018) y una superficie de 39,15 km², limita al Norte con los municipios de Santa Brígida y Vega de San Mateo; 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 y dista de la capital insular 24 kilómetros, aproximadamente 18 kilómetros del Aeropuerto y unos 60 kilómetros de la zona turística de Playa del Inglés.

La comarca se caracteriza por ser una extraordinaria zona de cultivo, debido a su ubicación geográfica en la frontera entre las dos grandes bandas climáticas de la Isla, la zona húmeda y pluviosa del Norte y la más seca del Sur, influidas ambas por el efecto atemperador de los Alisios.

Tiene gran importancia la agricultura de exportación, entre la que destaca la producción de fresas, con gran aceptación en el mercado y la floricultura. De todos los productos agrícolas que caracterizan al municipio, son los almendros los protagonistas del paisaje y de la cultura popular de Valsequillo, con más de 2.000 árboles dispersos por la zona alta del municipio, celebrándose, en honor de ello, la fiesta del Almendro en Flor en el mes de febrero.

Además, Valsequillo se ha convertido a lo largo de los años en un referente en la elaboración de quesos, siendo éstos reconocidos en todo el Archipiélago.

El municipio comenzó su apuesta por la igualdad en el año 2009 cuando elaboró su I Plan de Igualdad de Oportunidades. Un Plan que tenía como objetivo mejorar las expectativas sociales, económicas, laborales y de calidad de vida de toda la ciudadanía del municipio, especialmente de las mujeres pues son ellas las que sufren desigualdades por razones de género.

El I Plan tenía una vigencia de 4 años (hasta el año 2013) y estaba formado por 7 áreas o líneas estratégicas, las cuales a su vez se dividían 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.

Una vez finalizado el plazo de realización de las acciones que formaban el I Plan, se llevó a cabo un estudio de ejecución de las mismas, junto con un análisis cuantitativo y cualitativo de la actual situación en materia de igualdad. Los resultados obtenidos se plasmaron en el documento “Diagnóstico de situación del II Plan de Igualdad de Oportunidades”.

Las conclusiones obtenidas han ayudado a elaborar su II Plan de Igualdad. Un Plan que mejora al anterior y se ajusta a las nuevas realidades del municipio.

PRINCIPIOS RECTORES.

Los principios rectores que rigen el II Plan de Igualdad de Valsequillo, y que van a estar presentes durante todo el ciclo del Plan, son los siguientes:

- **Enfoque de género:** Introducir el concepto en la realidad municipal, prestando atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad y/o ámbito.
- **Transversalidad:** La perspectiva de género debe estar presente de manera transversal en el desarrollo de las políticas y acciones de todas las concejalías y áreas del Ayuntamiento y en aquellas entidades que desarrollan trabajos para éste. Para ello es necesario una mayor formación y sensibilización en políticas de igualdad dirigida a la propia administración municipal.
- **Diversidad:** El Plan debe tener en cuenta la variedad existente dentro de los colectivos de mujeres y de hombres del municipio, por lo que debe tener en cuenta todas las variables que nos hacen diferentes.
- **Participación:** Un Plan abierto en todo momento a la participación e intervención de la ciudadanía tanto en la planificación, coordinación, ejecución y valoración de las actividades desarrolladas.
- **Colaboración, cooperación y coordinación:** Para tener éxito se debe desarrollar con la colaboración interna de todo el Ayuntamiento, el apoyo leal de las Administraciones Públicas con competencias en la materia y la apertura a las aportaciones positivas de la Sociedad, especialmente de las asociaciones y ONGS que actúen en Valsequillo.
- **Compromiso político y técnico:** Se debe coordinar las actuaciones desde los diferentes niveles de la administración. Así se deben implicar a los diferentes agentes sociales y públicos del Ayuntamiento, los técnicos de la administración y contar con el respaldo de las diferentes fuerzas políticas de la administración.
- **Eficiencia y eficacia:** Al tratarse de recursos públicos y teniendo en cuenta la obligación de cumplir con las normas de estabilidad presupuestaria se pretende conseguir los mejores resultados con un coste óptimo y para ello debemos tener en cuenta, rentabilizar los recursos y actividades existentes, colaborar en el desarrollo de proyectos de otras entidades, recabar financiación de la UE, el Gobierno de España, Comunidad Autónoma y Cabildo de Gran Canaria, controlar el presupuesto y realizar evaluaciones continuas de la eficiencia y eficacia de las acciones y actividades propuestas.

- **Innovación social:** Se debe impulsar la creatividad en las propuestas y acciones que se desarrollen, además de ejecutar una revisión de las acciones que se realicen en otras partes del mundo, adaptándolo siempre a la realidad del municipio.

II. METODOLOGÍA.



EL PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN.

En este apartado sólo realizaremos un breve resumen de la metodología utilizada para la elaboración del II Plan, ya que la información completa puede ser consultada en el documento “Diagnóstico de situación del II Plan de Igualdad de Oportunidades”.

En la elaboración de este Plan, han participado los vecinos y vecinas de Valsequillo y el personal técnico del Ayuntamiento a través de un diagnóstico de situación. Durante todo el proceso de elaboración de este Plan Municipal, se han seguido los principios metodológicos de participación y transversalidad.

El diagnóstico realizado entre los meses de octubre y noviembre de 2018, tenía como fin principal la exposición detallada y gráfica de los datos y resultados obtenidos en la evaluación de la ejecución del I Plan de Igualdad de Oportunidades y el estudio de campo que se realizó para evaluar el efecto de la misma.

El método de trabajo utilizado para la elaboración del diagnóstico combinó diferentes fuentes metodológicas, con el objetivo de permitir obtener información tanto cuantitativa como cualitativa para así conocer la realidad del municipio en materia de igualdad.

Análisis de fuentes documentales

- Información cuantitativa y cualitativa de diferentes áreas del Ayuntamiento.

Encuesta a la población del municipio

- Vía online
- De octubre al 04 de diciembre de 2018.
- 207 encuestas.

Mesas Redondas

- 5 mesas (mayores, PFAE Pintura 2018, mujeres y jóvenes, personal técnico del Ayuntamiento).
- Total de 49 personas.

ANÁLISIS DE FUENTES DOCUMENTALES:

Para conocer y analizar la situación de Valsequillo acerca de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se recogió y se examinó diferentes fuentes disponibles, tanto cualitativas como cuantitativas. Alguna de la información analizada fueron datos estadísticos de la población, memorias de actuación del Servicio de Prevención y Atención Integral a Mujeres y Menores

Víctimas de Violencia de Género, número de casos de violencia de género, datos de Servicios Sociales referentes a ayudas, acciones desarrolladas por las áreas de Juventud y Deporte del Ayuntamiento, así como datos de empleo y desempleo.

ENCUESTA ONLINE:

Para conocer la opinión de los vecinos y vecinas de Valsequillo en relación a la igualdad, se desarrolló una encuesta estructurada con preguntas de tipo abierto, cerrado, alternativa múltiple y una única respuesta.

Participaron un total de 207 personas. 24,2% hombres y 75,8% mujeres. El 81,6% de los/as participantes llevan más de 10 años residiendo en el municipio.

Los núcleos que más participaron en la realización de la encuesta fueron Valsequillo (33,7%) y La Barrera (17,3%).

La encuesta podía cumplimentarse vía online y el pase de la misma estuvo abierto desde octubre hasta el 04 de diciembre de 2018.

MESAS REDONDAS:

El objetivo de cada mesa era crear un debate para analizar la situación de la igualdad en el municipio y proponer medidas de mejora.

Se desarrollaron un total de 4 mesas de trabajo en las que participaron: mayores, trabajadoras en el P.F.A.E. Pintura 2018, jóvenes y mujeres del municipio y personal técnico de la Corporación. En total 49 personas que debatieron sobre la situación de la mujer en Valsequillo y nos dieron una visión real.

Además de las 3 fuentes metodológicas utilizadas y expuestas, se examinó el nivel de ejecución de cada una de las líneas o estrategias que formaban el I Plan de Igualdad a través de un **cuadro de Mando Integral** y se realizó un **análisis D.A.F.O.** con el fin de estudiar las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades del municipio en materia de igualdad.

Una vez recogida toda la información, se realizó un análisis e interpretación de la misma plasmando las principales conclusiones obtenidas y mejoras propuestas en el documento de diagnóstico, que invitamos a consultar para obtener más información, tal y como señalamos al inicio de este apartado.

III. MARCO NORMATIVO.



“Las mujeres de Valsequillo son mujeres luchadoras y trabajadoras”.
(Mujer de Valsequillo)

A lo largo de los años se ha ido creando un marco normativo referencial dedicado a la desigualdad entre mujeres y hombres, que recoge las necesidades y las medidas necesarias para alcanzar la igualdad en todos los ámbitos. Este marco normativo culminó en España, con la creación y puesta en marcha de la Ley de Igualdad.

A continuación, se relacionan los principales hitos, planes y legislación aplicable en el ámbito de la igualdad, haciendo un breve recorrido a nivel internacional, europeo, estatal, autonómico y local.

INTERNACIONAL.

Las **Naciones Unidas** tienen un compromiso con la igualdad desde su constitución en 1945 cuando representantes de 51 países, tras reunirse en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Organización Internacional, redactaron y firmaron la Carta de las Naciones Unidas. La Carta establece los derechos y libertades que deben respetarse y protegerse sin distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión.

A partir de los años 70 comienzan a celebrarse **Conferencias Mundiales** sobre las mujeres que han dado fuerza a la acción dirigida a la equiparación de la mujer en el mundo. La primera Conferencia Mundial de las Mujeres se celebró en 1975 y desde entonces se han ido alcanzando diversos acuerdos en cada una de las Conferencias. Las Conferencias celebradas han sido; I Conferencia Mundial de México, 1975. II Conferencia Mundial de Copenhague, 1980. III Conferencia Mundial de Nairobi, 1985. IV Conferencia Mundial de Beijing, 1995, en la que se constituyó la Declaración de Beijing y la Plataforma de Acción de Pekín.

El 18 de diciembre de 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y el protocolo opcional a la convención (**CEDAW**), que entró en vigor como tratado internacional el 3 de septiembre de 1981 tras su ratificación por 20 países. En 1989, décimo aniversario de la Convención, casi 100 naciones han declarado que se consideran obligadas por sus disposiciones. Fue ratificada por España en 1983.

EUROPEO.

El marco legal comunitario consagra el principio de igualdad entre hombres y mujeres ante la ley y ha hecho de su cumplimiento requisito indispensable para aspirar a formar parte de la Unión: “*El Consejo, por unanimidad, a propuesta de la Comisión y previa consulta al Parlamento Europeo, podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión, discapacidad, edad u orientación sexual*”. (Tratado constitutivo de la Unión Europea, artículo 13).

Para cumplir con ella, la Unión Europea cuenta con una serie de instrumentos normativos que han ido configurándose a lo largo de todos sus Tratados: **Tratado de Roma (1957)**, **Tratado de Maastricht (1993)**, **Tratado de Ámsterdam (1999)**, y el **Tratado de Niza (2003)**.

ESTATAL.-

La **Constitución** española de 1978 proclama como uno de sus valores superiores del ordenamiento jurídico la Igualdad (art. 1). Este valor se sintetiza en el art. 14 donde se proclama el derecho a la igualdad y no discriminación, entre otras razones por razón de sexo y el art. 9.2, que 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.

A nivel nacional contamos con dos leyes fundamentales en materia de igualdad a través de las cuales ha evolucionado el concepto de igualdad de género en nuestro país: la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral (Ley 39/1999, de 5 de noviembre) y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La **Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras** da respuesta a los cambios sociales acontecidos en los últimos años en nuestro país como es la incorporación de la mujer al mundo laboral. Además, pretende poner en marcha medidas que hagan posible el reparto equilibrado de las responsabilidades familiares.

Por su parte, la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural.

AUTONÓMICO Y LOCAL.

En el ámbito autonómico y local se han desarrollado diversos Planes con el objetivo de promover la igualdad. En Canarias destacamos la **Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres (LCIMH)**, que tiene como objetivo hacer real y efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades para, en el desarrollo de los artículos 9.2, 14 y 23 de la Constitución, y 5.2 y 30.2 del Estatuto de Autonomía de Canarias, seguir avanzando y lograr una sociedad más democrática, justa, solidaria e igualitaria, tanto en el ámbito público como privado.

Queremos destacar también el **I, II y III Plan de Igualdad del Gobierno de Canarias, la Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2013-2020, el I (2008-2011) y el II Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Gran Canaria (2014-2017).**

En el ámbito local destacamos el desarrollo del **I Plan de Igualdad de Oportunidades de Valsequillo (2009-2013).**

No nos podemos olvidar del **Instituto Canario de igualdad creado en 1994, y la Ley de la Comunidad Autónoma de Canarias 16/2003, de 8 abril, de prevención y protección integral de las mujeres contra la violencia de género** que se adelantó a la estatal y se reflejó en la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

IV. DESARROLLO DEL II PLAN.



“Las desigualdades se irán con el tiempo. Esto irá evolucionando y llegará un momento que desaparecerá”.

(Trabajadora del PFAE 2018)

Finalidad del II Plan de Igualdad y periodo de vigencia:

La finalidad del II Plan de Igualdad de Oportunidades de Valsequillo es mejorar las expectativas sociales, económicas, laborales y la calidad de vida de los ciudadanos y ciudadanas, difundiendo y fomentando valores de igualdad, respeto, diálogo y la no violencia.

El II Plan tendrá una vigencia de 4 años, entrando en vigor desde la fecha de su firma en el año 2019 hasta el año 2023.

Población destinataria:

El II Plan de Igualdad de Valsequillo tiene una vocación universal, con el objetivo de que la igualdad de oportunidades sea un principio rector en el municipio. El Plan está dirigido a los vecinos y vecinas de Valsequillo en general y, en particular, a aquellos colectivos vinculados con la consecución de los objetivos que persigue el Plan (asociaciones, ONGS, tejido empresarial, comunidad educativa y sanitaria, etc.)

LÍNEAS DE TRABAJO Y ACTUACIÓN.

El II Plan de Igualdad de Valsequillo (II PIOV) se estructura a través de 7 líneas estratégicas, cada una de las cuales se desarrolla a través de una serie de medidas:



A continuación, se detallan cada una de las líneas junto con el objetivo que persiguen y las medidas y las acciones que las forman. Cada acción va acompañada de la temporalidad en la que debe ejecutarse la acción, así como los indicadores que servirán para su posterior seguimiento y evaluación y las entidades colaboradoras para su ejecución.

LÍNEA 1.- IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL.

OBJETIVO GENERAL: Mejorar la empleabilidad y la situación laboral de las mujeres de Valsequillo, para así evitar y corregir las discriminaciones de género en el empleo y garantizar la igualdad en el acceso al mismo.

Medida 1.1.: Mejorar la empleabilidad de las mujeres de Valsequillo y visibilizar su potencial en las empresas.

Código	Acción	Temporalidad	Indicadores de Evaluación	Entidades Colaboradoras
1.1.1.	Planificar y desarrollar acciones formativas dirigidas a las mujeres de Valsequillo sobre orientación laboral (habilidades en las entrevistas de trabajo, el Currículum Vitae, recursos para la búsqueda de empleo, emprendeduría, etc.)	2019-2023	-Número de acciones formativas realizadas. -Número de personas que han participado por sexo. -Grado de satisfacción.	
1.1.2	Celebrar jornadas con empresas familiares o de otro tipo del municipio, sobre nuevas formas de trabajo y las ventajas de una empresa donde el empleo es paritario.	2019-2023	-Número de jornadas celebradas. -Número de participantes por sexo.	
1.1.3.	Realizar acciones de difusión y sensibilización dirigidas al tejido empresarial, sobre los beneficios fiscales y sociales, establecidos por la contratación de mujeres pertenecientes a determinados colectivos (mujeres con discapacidad, mujeres jóvenes, mujeres mayores de 45 años, víctimas de violencia de género...).	2019-2023	-Número de acciones realizadas. -Número de mujeres contratadas. -Grado de satisfacción.	
1.1.4.	Apoyar desde el Ayuntamiento a las mujeres con cargas familiares y que viven en núcleos alejados (guarderías, medios de transporte, ludotecas) para que puedan asistir a formación o a su puesto de trabajo.	2019-2023	-Número de recursos puestos en marcha. -Número de mujeres que los han utilizado.	
1.1.5.	Visibilizar el papel de las mujeres de Valsequillo que han ayudado/colaborado en el desarrollo económico del municipio.	2019-2023	-Número de acciones realizadas.	

Código	Acción	Temporalidad	Indicadores de Evaluación	Entidades Colaboradoras
1.1.6.	Puesta en marcha de becas de transporte y dietas para el acceso a centros formativos fuera del municipio y a los centros universitarios para mejorar la cualificación de las mujeres de Valsequillo.	2019-2023	-Número de becas solicitadas. -Número de becas concedidas. -Número de personas por sexo a las que se les ha concedido.	
1.1.7.	Presentación de proyectos PFAE (Programa de Formación en Alternancia de Empleo), donde se facilite la cualificación de las mujeres de Valsequillo.	2019-2023	-Número de convocatorias presentadas. -Número de personas participantes por sexo.	
1.1.8.	Creación y potenciación de un canal de información (de cursos formativos, convocatorias de empleo, oposiciones, etc.), que este segmentado por mujeres y hombres y por grupos de edad para poder enviar información significativa para cada persona.	2019-2023	-El canal informativo. -Número de difusiones realizadas a través del mismo.	
1.1.9.	Firma de convenios con entidades o instituciones que certifiquen formación específica (superiores, expertos...) que habilite para trabajos determinados.	2019-2023	-Número de acciones formativas realizadas. -Número de participantes por sexo. -Grado de satisfacción.	
1.1.10.	Incluir en los Convenios de Empleo medidas que dificulten la masculinización o feminización excesiva por tipo de puesto.	2019-2023	-Número de Convenios celebrados.	
1.1.11.	Convocar ayudas para las empresas para facilitar el empleo estable de la mujer.	2019-2023	-Número de ayudas convocadas. -Número de mujeres beneficiarias.	

Código	Acción	Temporalidad	Indicadores de Evaluación	Entidades Colaboradoras
1.1.12.	Desarrollar una feria de empleo en Valsequillo que facilite la comunicación directa y la recogida de currículums y a la vez las empresas puedan publicitarse.	2019-2023	-Número de ferias celebradas. -Número de empresarios/as participantes por sexo. -Número de personas participantes por sexo.	
1.1.13.	Innovar en las acciones de búsqueda de empleo con la inclusión, por ejemplo, de acciones tipo “encuentros rápidos” entre empresas y posibles candidatos/as. En un tiempo breve, los/as candidatos/as deben defender su candidatura ante diferentes empresarios/as y a la finalización de las mismas, se ha de facilitar una entrevista en profundidad con los/as candidatos/as mejor valorados.	2019-2023	-Número de acciones realizadas. -Número de empresarios/as participantes por sexo. -Número de personas participantes por sexo. -Número de inserciones laborales.	
1.1.14.	Realizar un estudio específico sobre la situación de las empresas del municipio sobre conciliación, brecha salarial y protocolos de acoso, etc.	2019-2023	-El estudio junto con los resultados obtenidos.	
1.1.15.	Desarrollar un material informativo para valorizar el papel de la mujer y luchar contra la discriminación en el empleo.	2019-2023	-El material realizado.	
1.1.16.	Definir un canal de denuncia ante situaciones de discriminación laboral y en caso de considerar que esas denuncias están fundamentadas, remitirlas a la inspección de trabajo.	2019-2023	-El canal creado. -Número de denuncias aceptadas y tramitadas.	

Medida 1.2.: Fomentar el espíritu emprendedor y la actividad empresarial en el municipio.

Código	Acción	Temporalidad	Indicadores de Evaluación	Entidades Colaboradoras
1.2.1.	Llevar a cabo formaciones dirigidas a los vecinos y vecinas que quieran emprender para conocer y aprender de cerca cómo deben hacerlo.	2019-2023	-Número de formaciones realizadas. -Número de beneficiarios/as por sexo. -Grado de satisfacción.	
1.2.2	Asesoramiento y acompañamiento continuo a aquellas personas que deseen emprender durante la puesta en marcha de su proyecto empresarial.	2019-2023	-Número de participantes por sexo. -Grado de satisfacción. -Número de proyectos empresariales exitosos.	
1.2.3.	Establecer ayudas para aquellas mujeres emprendedoras dentro del municipio.	2019-2023	-Número de ayudas.	
1.2.4.	Recopilar y difundir las acciones innovadoras y emprendedoras llevadas a cabo en el municipio.	2019-2021	-Número de acciones. -Número de participantes por sexo.	

LÍNEA 2.- CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PROFESIONAL Y PERSONAL.

OBJETIVO GENERAL: Poner en marcha medidas integrales que aborden los problemas de corresponsabilidad y conciliación de los vecinos y vecinas de Valsequillo en cualquier ámbito de su vida, sensibilizando y favoreciendo soluciones.

Medida 2.1.: Sensibilizar a la población sobre la importancia de la corresponsabilidad en el desempeño de las tareas del hogar y en el cuidado de personas dependientes, facilitando los recursos y servicios de apoyo.

Código	Acción	Temporalidad	Indicadores de Evaluación	Entidades Colaboradoras
2.1.1.	Formación sobre estereotipos, roles, habilidades personales, etc. con el fin de conseguir la corresponsabilidad dentro del hogar.	2019-2023	-Número de acciones formativas realizadas. -Número de personas que han participado por sexo. -Grado de satisfacción.	
2.1.2	Actividades y acciones formativas específicas con el alumnado de los centros educativos de Valsequillo, en los que tomen conciencia de la importancia de compartir las labores del hogar, los cuidados y las responsabilidades domésticas y aprendan a realizarlas.	2019-2023	-Número de formaciones realizadas. -Número de alumnos/as participantes por sexo. -Grado de satisfacción.	
2.1.3.	Impulsar desde el Ayuntamiento, acciones o actividades fuera del horario escolar para facilitar la participación y la conciliación de las familias.	2019-2023	-Número de acciones realizadas. -Número participantes por sexo. -Grado de satisfacción.	

Código	Acción	Temporalidad	Indicadores de Evaluación	Entidades Colaboradoras
2.1.4.	Organización de obras teatralizadas dirigidas a todos/as los/as vecinos/as, en la que se escenifique temáticas relacionadas con la igualdad, entre la que se encuentre la conciliación y la corresponsabilidad.	2019-2023	-Número de obras teatrales realizadas. -Número de personas participantes por sexo. -Grado de satisfacción.	
2.1.5.	Celebración de un almuerzo/merienda organizada por los hombres de Valsequillo en la que todos los alimentos hayan sido elaborados por ellos y que sirva de espacio para crear una tertulia sobre la igualdad, la corresponsabilidad y la conciliación.	2019-2020	-Número de encuentros celebrados. -Número de participantes.	
2.1.6.	Creación de espacios permanentes (parques) y no permanentes (ludotecas o zonas de juego durante la celebración de algún acto o fiesta popular), para el encuentro de la conciliación en el municipio.	2019-2023	-Número de espacios creados.	

LÍNEA 3.- EMPODERAMIENTO DE LA CIUDADANÍA. EDUCACIÓN, FORMACIÓN Y CULTURA.

OBJETIVO GENERAL: Promover y fortalecer los valores igualitarios en la ciudadanía, a través de la educación y la cultura, para formar en igualdad y eliminar los roles estereotipados y cualquier tipo de discriminación.

Medida 3.1.: Crear sinergias entre el Ayuntamiento y el tejido asociativo de Valsequillo, para luchar contra las desigualdades.

Código	Acción	Temporalidad	Indicadores de Evaluación	Entidades Colaboradoras
3.1.1.	Dar a conocer al tejido asociativo de Valsequillo el II Plan de Igualdad de Oportunidades para que se identifiquen con el mismo.	2019-2020	-Número de acciones realizadas. -Número de participantes por sexo.	
3.1.2	Coodiseñar con el tejido asociativo, acciones incluidas dentro del Plan de Igualdad para que colaboren en su puesta en marcha y ejecución.	2019-2023	-Número de reuniones. -Número acciones llevadas a cabo. -Número de personas por sexo participantes.	
3.1.3.	Realizar formaciones en igualdad de oportunidades con el tejido asociativo del municipio.	2019-2023	-Número de formaciones realizadas. -Número de participantes por sexo. -Grado de satisfacción.	
3.1.4.	Impulsar la creación de las Asociaciones de personas en pro de la igualdad.	2019-2023	-Número de acciones. -Número de asociaciones creadas.	
3.1.5.	Poner en marcha la Comisión Técnica de Coordinación y el Equipo Municipal de Igualdad.	2019-2020	-Actas de las reuniones.	
3.1.6.	Incluir y potenciar la participación del tejido asociativo del municipio en el Equipo Municipal de Igualdad.	2019-2020	-Número de asociaciones.	

Código	Acción	Temporalidad	Indicadores de Evaluación	Entidades Colaboradoras
3.1.6.	Premiar y visibilizar a aquellas asociaciones o mujeres que participan en asociaciones, que trabajen y luchen en pro de la igualdad.	2019-2023	-Número de mujeres y asociaciones premiadas.	
3.1.7.	Llevar a cabo campañas de difusión y sensibilización dirigidas a las mujeres del municipio, para que participen en las actividades formativas y culturales que se realicen en Valsequillo.	2019-2023	-Número de acciones realizadas. -Grado de satisfacción.	
3.1.8.	Realizar formaciones dirigidas a las mujeres en nuevas tecnologías y redes sociales, (Facebook, Instagram, Twitter y Whastapp), para que tengan más acceso a la información y utilicen las redes de forma correcta y por lo tanto estén más conectados/as y se favorezca su integración en la sociedad.	2019-2023	-Número de formaciones realizadas. -Número de mujeres participantes. -Grado de satisfacción.	
3.1.9.	Realizar actos, premios y exposiciones, que visibilicen el valor y el papel de la mujer en la cultura y tradición del municipio.	2019-2020	-Número de acciones realizadas. -Número de mujeres premiadas.	
3.1.10.	Sensibilizar contra la discriminación y las actitudes machistas en el ámbito deportivo a través de los equipos deportivos de Valsequillo.	2019-2023	-Número de acciones realizadas. -Número de equipos participantes. -Número de beneficiarios/as por sexo.	

Medida 3.2.: Sensibilizar a la comunidad educativa para educar en igualdad.

Código	Acción	Temporalidad	Indicadores de Evaluación	Entidades Colaboradoras
3.2.1.	Difundir el II Plan de Igualdad de Valsequillo entre la comunidad educativa, alumnado, padres y madres, docentes, etc. para que tengan conocimiento de su presencia y se identifiquen con el mismo.	2019-2020	-Número de difusiones realizadas. -Número de participantes por sexo. -Nivel de satisfacción.	
3.2.3.	Llevar a cabo jornadas formativas con la comunidad educativa (alumnado, padres y madres, docentes...) sobre la igualdad de oportunidades, uso del lenguaje inclusivo y la importancia de utilizar un currículum educativo donde se respete el papel de la mujer en todas las asignaturas.	2019-2023	-Número de jornadas realizadas. -Número de participantes por sexo. -Nivel de satisfacción.	
3.2.4.	Creación de campañas de sensibilización creadas por los propios alumnos/as de los centros educativos de Valsequillo, en las que se preste atención a las variables género, orientación sexual, identidad sexual o de género, etc.	2019-2023	-Número de campañas realizadas. -Número de alumnado participante por sexo.	
3.2.5.	Concienciar y sensibilizar sobre micro machismos que se dan en las relaciones a partir de ejemplos facilitados por los propios jóvenes	2019-2023	-Número de acciones realizadas. -Número de participantes por sexo.	
3.2.6.	Reconocer las acciones concretas realizadas por diferentes cursos de los centros educativos de Valsequillo.	2019-2023	-Número de reconocimientos entregados.	
3.2.7.	Ampliar los fondos y los préstamos bibliográficos en materia de igualdad en la biblioteca municipal.	2019-2023	-Número de libros incorporados.	
3.2.8.	Organizar una "Yincana por la Igualdad" en la que participen los diferentes centros educativos de Valsequillo, en la que cada prueba éste dedicada a la sensibilización	2019-2020	-Número de Yincanas celebradas.	

	y a la formación de la igualdad, la no discriminación y a la prevención de la violencia de género.		-Número de participantes por sexo. -Grado de satisfacción.	
Código	Acción	Temporalidad	Indicadores de Evaluación	Entidades Colaboradoras
3.2.9.	Llevar a mujeres líderes en su ámbito (deportistas, artistas, científicas) a los centros escolares para que cuenten su experiencia y sirvan de modelo.	2019-2020	-Número de acciones realizadas. -Número de ponentes. -Número de participantes por sexo.	
3.2.10.	Creación y formación de un grupo de voluntarios/as para empoderar a las mujeres y luchar contra bulos y estereotipos.	2019-2023	-Número de participantes por sexo.	

LÍNEA 4.- PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

OBJETIVO GENERAL: Prevenir y sensibilizar sobre las causas que generan la violencia de género para erradicar esta lacra social.

Medida 4.1.: Prevenir las causas que son base de la violencia de género.

Código	Acción	Temporalidad	Indicadores de Evaluación	Entidades Colaboradoras
4.1.1.	Difusión de campañas que rompan con los mitos del amor que se puedan convertir en tóxicos entre los/as adolescentes.	2019-2023	-Número de difusiones realizadas.	
4.1.2.	Crear actividades más atractivas dirigidas a los hombres de Valsequillo entre las que se incluya de una manera no formal la igualdad (cine fórum, encuentros deportivos con equipos femeninos, creación de tertulias, etc.)	2019-2020	-Número de acciones realizadas. -Número de hombres que han participado.	
4.1.3.	Crear un cuento, poema o canción de manera comunitaria, (participación de las asociaciones, tercera edad, centros educativos), donde cada participante dé a conocer su aportación en los en un encuentro organizado o en diferentes encuentros. La temática de la creación debe ser la igualdad o la violencia de género.	2019-2020	-Número de acciones realizadas. -Número de participantes por sexo.	
4.1.4.	Realizar un catálogo de conductas machistas y dirigido al alumnado de edades tempranas, para así enseñar a identificar conductas y denunciarlas (en el grupo de amigos/as, profesorado, etc.).	2019-2020	-El catálogo elaborado.	

Medida 4.2.: Implicar a toda la localidad en la detección y lucha contra la violencia de género. Generar conciencia colectiva e individual.

Código	Acción	Temporalidad	Indicadores de Evaluación	Entidades Colaboradoras
4.2.1.	Conmemorar el Día Internacional contra la violencia hacia las mujeres, 25 de noviembre, con la puesta en marcha de actividades formativas, jornadas de sensibilización, en las que se impliquen a todos los sectores de la población.	2019-2023	-Número de acciones realizadas. -Número de personas que han participado por sexo. -Grado de satisfacción.	
4.2.2.	Sensibilizar y facilitar diferentes vías de denuncias ante situaciones de violencia de género, para evitar el “silencio”.	2019-2023	-Acciones realizadas. -Número de denuncias formalizadas.	
4.2.3.	Crear jornadas que sirvan de encuentro e intercambio de iniciativas, experiencias, buenas prácticas, en las que participen profesionales que trabajan en el ámbito de la violencia de género (Policía Local, Guardia Civil, etc.)	2019-2023	-Número de jornadas celebradas. -Número personas participantes por sexo. -Grado de satisfacción.	

Medida 4.3.: Visualizar los recursos municipales para la actuación sobre la violencia de género y fomentar la coordinación con otras administraciones y recursos.

Código	Acción	Temporalidad	Indicadores de Evaluación	Entidades Colaboradoras
4.3.1.	Potenciar el Servicio de Prevención y Atención Integral a Mujeres y Menores Víctimas de Violencia de Género del Ayuntamiento de Valsequillo.	2019-2023	-Número de programas y acciones puestos en marcha. -Número de usuarios/as del servicio.	
4.3.2	Difundir los protocolos de actuación con mujeres víctimas de violencia de género entre la población del municipio.	2019-2023	-Número de difusiones realizadas.	
4.3.3.	Difundir a través de los medios oficiales del Ayuntamiento (web y redes sociales), los servicios de apoyo a las víctimas de violencia de género.	2019-2023	-Número de difusiones realizadas.	
4.3.4.	Optimizar la coordinación con los recursos de la red insular de atención a las víctimas de violencia de género.	2019-2023	-Número de reuniones celebradas.	

LÍNEA 5.- PROMOCIÓN DE LA SALUD Y BIENESTAR EN LAS MUJERES.

OBJETIVO GENERAL: Mejorar las condiciones de vida de la población de Valsequillo a través de programas de prevención y la promoción de hábitos de vida saludable.

Medida 5.1.: Fomentar la promoción de la salud en el municipio desde una perspectiva de salud integral.

Código	Acción	Temporalidad	Indicadores de Evaluación	Entidades Colaboradoras
5.1.1.	Incorporar la perspectiva de género en el diseño de las políticas de salud del municipio.	2019-2023	-Número de acciones realizadas.	
5.1.2	Llevar a cabo acciones formativas dirigidas a las mujeres sobre los problemas de salud que le afectan y así trabajar en su prevención (cáncer de mama, menopausia, osteoporosis, etc.).	2019-2023	-Número de acciones formativas realizadas. -Número de mujeres que han participado. -Grado de satisfacción.	
5.1.3.	Organizar campañas de sensibilización dirigidas a las mujeres de Valsequillo, en las que se fomente las revisiones periódicas de salud.	2019-2023	-Número de acciones realizadas. -Número de mujeres que han participado. -Grado de satisfacción.	
5.1.4.	Llevar a cabo acciones de envejecimiento activo con la población mayor de Valsequillo a través de programas formativos específicos.	2019-2023	-Número de acciones realizadas. -Número de participantes por sexo. -Grado de satisfacción.	
5.1.5.	Impulsar la importancia de la práctica deportiva a cualquier edad.	2019-2023	-Número de acciones realizadas. -Número de participantes por sexo.	

Código	Acción	Temporalidad	Indicadores de Evaluación	Entidades Colaboradoras
5.1.6.	Fomentar la creación de grupos deportivos no formales ni reglados, que faciliten la realización de actividades deportivas en compañía, siguiendo el modelo de "No corras sola".	2019-2023	-Número de grupos creados. -Número de participantes. -Grado de satisfacción.	
5.1.7.	Dar difusión a través de los medios de comunicación del Ayuntamiento (web y redes sociales) de los éxitos y logros de las deportistas, para su visualización y reconocimiento.	2019-2023	-Número de difusiones realizadas.	
5.1.8.	Desarrollar acciones formativas dirigidas a los/as jóvenes del municipio sobre orientación y aceptación de la diversidad así como prevención de enfermedades de transmisión sexual de forma clara.	2019-2023	-Número de acciones realizadas. -Número de participantes por sexo. -Grado de satisfacción.	

LÍNEA 6.- TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO Y CULTURA DEL AYUNTAMIENTO.

OBJETIVO GENERAL: Garantizar la incorporación de la transversalidad y la perspectiva de género en la Administración Local para proyectarla en la vida municipal.

Medida 6.1.: Incorporar la perspectiva de género en todas las áreas del Ayuntamiento.

Código	Acción	Temporalidad	Indicadores de Evaluación	Entidades Colaboradoras
6.1.1.	Elaborar y difundir un manual corporativo con recomendaciones sobre el uso de la incorporación de la perspectiva de género en el lenguaje y en las políticas locales.	2019-2023	-El manual. -Número de difusiones realizadas.	
6.1.2	Fomentar la recogida de datos desagregados en todas las áreas del Ayuntamiento.	2019-2023	-Datos que se desagregan. -Número y áreas que desagregan por sexo.	
6.1.3	Incorporar en todas las convocatorias municipales de empleo público temario específico en igualdad y violencia de género.	2019-2023	-Número de convocatorias. -Temario de las convocatorias.	
6.1.4.	Adaptar los documentos y formularios del Ayuntamiento al uso del lenguaje inclusivo.	2019-2023	-Número de documentos y formularios adaptados.	
6.1.5.	Facilitar la elaboración del presupuesto municipal desde la perspectiva de género.	2019-2023	-El documento del Presupuesto.	
6.1.6.	Llevar a cabo un proceso de formación al personal del Ayuntamiento y altos cargos públicos, en el que se les transmita la importancia de la perspectiva de género en la Administración Local.	2019-2020	-Número de difusiones realizadas. -Número de personas que han participado por sexo. -Nivel de satisfacción.	

Código	Acción	Temporalidad	Indicadores de Evaluación	Entidades Colaboradoras
6.1.7.	Explicar y difundir al personal del Ayuntamiento y altos cargos públicos, los objetivos del II Plan de Igualdad, para que se identifiquen con el mismo y así lo incluyan dentro de sus procedimientos de trabajo.	2019-2020	-Número de formaciones realizadas. -Número de personas que han participado por sexo. -Nivel de satisfacción.	
6.1.8.	Uno de los principios rectores del II Plan es la transversalidad, por lo que todas las áreas del Ayuntamiento deben conocerlo e implicarse en la Creación de la Comisión Técnica de Coordinación y participar activamente en el Equipo Municipal de Igualdad.	2019	-Actas de creación. -Número de reuniones realizadas.	
6.1.9.	Difundir a través de los medios de comunicación del Ayuntamiento (web y redes sociales), el Plan de Igualdad, así como las medidas y acciones que se han llevado a cabo.	2019-2023	-Número de difusiones realizadas.	
6.1.10.	Coordinación de las acciones que forman el II Plan de Igualdad de Valsequillo, con las acciones programadas del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Gran Canaria.	2019-2023	-Número de reuniones realizadas. -Número de acciones realizadas. -Nivel de satisfacción.	

Medida 6.2.: Incorporar la perspectiva de género en todas las actividades que se realicen en el ámbito municipal.

Código	Acción	Temporalidad	Indicadores de Evaluación	Entidades Colaboradoras
6.2.1.	Explicar y difundir entre los vecinos y vecinas de Valsequillo, los objetivos del II Plan de Igualdad, para que se identifiquen con el mismo.	2019-2020	-Número de formaciones realizadas. -Nivel de satisfacción.	
6.2.2.	Creación de un espacio dedicado al Plan, dentro de la web municipal, que permita recoger las necesidades y expectativas de la ciudadanía sobre el mismo.	2019-2023	-El espacio en la Web. -Aportaciones.	
6.2.3.	Organización anual de una jornada destinada a las mujeres del municipio, que sirva para establecer un foro de debate y reflexión, favoreciendo el encuentro y conocimiento entre las mujeres de las diferentes asociaciones y culturas.	2019-2023	-Jornadas realizadas. -Número de personas. -Nivel de satisfacción.	
6.2.4.	Integrar en las tradiciones y fiestas del pueblo, acciones de sensibilización en materia de igualdad y empoderamiento de las mujeres.	2019-2023	-Número de acciones realizadas. -Número de participantes.	
6.2.5.	Revisar que la publicidad que es dependiente del Ayuntamiento, no contenga mensajes e imágenes sexistas.	2019-2023	-Número de acciones publicitarias revisadas.	
6.2.6.	Organizar y crear diferentes mesas de trabajo intergeneracional y/o transversal, en las que se reúnan de manera periódica y discutan sobre la situación de la igualdad en el municipio, comunicando al Equipo Municipal de Igualdad, cuáles son las necesidades y expectativas. Además, pueden participar en un encuentro anual general donde se reúnan todos/as los/as participantes.	2019-2023	-Número de espacios creados. -Número de barrios en los que se ha creado los espacios. -Número de personas participantes por sexo.	

MECANISMOS DE COORDINACIÓN Y DESARROLLO.

La transversalidad de la perspectiva de género y su incorporación a todas las áreas, servicios, organismos y políticas públicas municipales, requiere de la existencia de diversos órganos para el seguimiento de la adecuada ejecución de las acciones que vertebran el contenido del Plan en su conjunto, así como de la cooperación, colaboración y coordinación de quienes hayan resultado responsables en dicha ejecución. Por otro lado, los órganos designados para el seguimiento y coordinación, tendrán en cuenta los resultados de los instrumentos que se utilicen en la evaluación continua del II PIOV, con la finalidad de una mejora en la ejecución del mismo a lo largo de sus cuatro años de vigencia.

Los órganos para la elaboración, desarrollo y seguimiento del II Plan de Igualdad de Oportunidades de Valsequillo serán:



Comisión Técnica de Coordinación:

La Comisión Técnica estará formada por el personal técnico municipal que cada Área Municipal designe y servirá para coordinar la ejecución de las acciones que por su competencia le correspondan.

La Comisión Técnica se reunirá al menos una vez al semestre y entre sus competencias corresponderá a los/as Coordinadores/as que compongan la misma, la propuesta del Plan de acción anual que se presentará al Equipo Municipal de Igualdad, el seguimiento de las acciones a desarrollar y la realización de los informes de evaluación continua del desarrollo del Plan, proponiendo las acciones correctoras o sustitutorias que correspondan.

Equipo Municipal de Igualdad:

Es el órgano complementario de naturaleza participativa y de consulta no vinculante de la administración municipal, a través de la cual se instrumenta la participación de las asociaciones y organizaciones más representativas de intereses sociales de la mujer en las políticas municipales de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Sus funciones serán las que a continuación se especifican:

- Prestar asesoramiento y/o consulta a la concejalía competente y a otros órganos municipales, en materia de igualdad de oportunidades, así como la relacionada con la promoción del bienestar y mejora de la calidad de vida de las mujeres en la ciudad.
- Recabar información previa petición razonada de los temas de interés para el Equipo.
- Conocer los planes de actuación de las áreas competentes en la materia, así como el seguimiento y evaluación de los programas que desarrollen dirigidos a las mujeres y a la igualdad de oportunidades.
- Promocionar la participación de las mujeres en la vida social del municipio, fomentando el asociacionismo, el voluntariado y la cooperación social en este ámbito de atención.
- Proponer encuentros entre las asociaciones del sector sobre asuntos de interés común en el ámbito municipal.
- Potenciar la coordinación entre las diferentes instituciones o entidades públicas y privadas que actúan en el ámbito del Equipo.
- Proponer cuantas actuaciones vinculadas al sector propio del Equipo que, dentro de la competencia municipal, puedan redundar en una mayor calidad de atención de las mujeres y en la protección de sus derechos.
- Aquellas otras que le encomiende la Corporación.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL II PLAN.

El II Plan de Igualdad de Oportunidades del Municipio de Valsequillo de Gran Canaria, tiene una vigencia inicial desde su firma en 2019 hasta el 31 de diciembre de 2023, 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.

Seguimiento:

Es relevante conocer cuál es el alcance e impacto de las acciones desarrolladas durante el período de implantación del II Plan Municipal, con el objetivo de conocer cuál ha sido su eficacia y si fuera necesario, realizar los cambios pertinentes para que el Plan se ajuste como un instrumento que realmente permita alcanzar la igualdad en el municipio. Por lo tanto, se hace necesario examinar el grado de implantación del mismo, pero también sus resultados, alcance e impacto.

El Plan estará en un continuo proceso de evolución y mejora para alcanzar los resultados propuestos, por ello será necesario seguir el ciclo de mejora continua basado en la planificación, la actuación, el ajuste y la revisión.

Durante el primer trimestre de cada anualidad se someterá a estudio por las partes firmantes, 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.

Los resultados de los análisis que se lleven a cabo deben quedar recogidos en un Informe de Seguimiento Anual, junto con la memoria de acciones que se han implantado, los resultados y satisfacción de las mismas, así como las propuestas de mejora que permitan la consecución de los objetivos del Plan y las próximas medidas y acciones que se llevarán a cabo.

Evaluación:

La evaluación será in itinere (durante el proceso) y final, participará la totalidad de firmantes del acuerdo y abarcará todas las líneas, medidas y actuaciones contenidas en el mismo.

La evaluación in itinere se realizará anualmente, a partir del primer año de vigencia del Plan y tendrán como objetivo revisar cuál ha sido el cumplimiento de los objetivos propuestos y la medición de los indicadores de cumplimiento del Plan. Este tipo de evaluación permitirá reconsiderar los objetivos propuestos inicialmente para ajustarlos a la marcha y consecución del plan.

La evaluación final se llevará a cabo una vez finalizado el período de vigencia del Plan. Es recomendable que esta evaluación la realice una consultora ajena a la Corporación.

La evaluación final deberá contener información sobre la situación de la igualdad en el municipio en el momento de la evaluación, además de contener una memoria sobre las medidas y acciones llevadas a cabo como las que no.

FINANCIADO POR

