



ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE AGÜIMES

C/. Dr. Joaquín Artiles, nº. 1
CP: 35260 – Agüimes (Gran Canaria)
Provincia de Las Palmas

Tlfn.: (928) 78 99 80 – Fax: (928) 78 36 63
CIF: P-3500200 E – N°. Registro: 01350022
<http://www.aguimes.es>

Referencia:	2018/00003098T
Procedimiento:	Programas de Servicios Sociales
Interesado:	
Representante:	
SERVICIOS SOCIALES (FAB)	

Anuncio

II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

**DON ÓSCAR RAMÓN HERNÁNDEZ SUÁREZ, ALCALDE Y PRESIDENTE DEL
ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE AGÜIMES.**

HACE SABER: Que por este Ayuntamiento se está tramitando la aprobación del **II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES** y de conformidad el artículo 133 de la Ley 39/2015 del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, previamente a su aprobación inicial y posterior tramitación, se hace público el borrador del mismo por un plazo de diez días en el Tablón de Edictos de este Ayuntamiento, contados a partir del siguiente al de la fecha, para que cualquier persona pueda consultarlo y aportar aquellas sugerencias o alegaciones que se consideren oportunas.

El texto íntegro del borrador, podrá consultarse en la página web del Ayuntamiento de Agüimes, durante el periodo de exposición.

Cualquier alegación o sugerencia deberá presentarse en dicho plazo, mediante escrito elevado a través de la Oficina de Atención Ciudadana.

Lo que se hace público para general conocimiento.

EL ALCALDE,

II PLAN de IGUALDAD de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

Ayuntamiento de Agüimes



Saluda

- Alcalde
- Concejala de Igualdad

Anexos.-

- Ficha de seguimiento y evaluación de plan

INTRODUCCIÓN: MARCO CONCEPTUAL Y NORMATIVO

El I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres del municipio de Agüimes, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas el 22 de junio de 2011, supuso un importante avance en el camino hacia la igualdad, formalizando de hecho una estrategia de intervención a través de la implantación de acciones en todas las áreas municipales. Acciones que ya se venían realizando en el municipio en años anteriores.

El compromiso del Ayuntamiento con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres así como los logros conseguidos por la implantación del I plan de igualdad, implementado en su mayoría, hace necesaria la continuación de las políticas activas iniciadas hacia el logro de la igualdad real y efectiva.

Antes de entrar en los apartados específicos de este II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Agüimes, en este capítulo se ahonda en la normativa y el marco conceptual que ha sido el punto de partida de la elaboración de este documento.

En relación al marco conceptual, se exponen las definiciones de algunos de los términos a los que se hace referencia continuamente, con el fin de facilitar la comprensión del mismo.

* **Sexo**, término que se usa para hacer referencia a la diferencia biológica entre hombres y mujeres.

* **Género**, conjunto de características, actitudes y conductas diferenciales que un contexto sociocultural atribuye a hombres y mujeres. Se trata de una construcción cultural de lo que se entiende por "masculino" y por "femenino", que asigna capacidades, roles, pautas de comportamiento, valores, espacios diferenciados según el sexo al que se pertenezca.

* **Estereotipos de género**, son los clichés que existen sobre lo que es ser hombre o mujer, se construyeron en un orden jerárquico, inventado, pero tan normalizado que nos parece natural, en el que lo asignado a cada uno no tiene el mismo valor, y ése es el origen de la desigualdad.

* **Igualdad de género** se entiende como la existencia de una igualdad de oportunidades y de derechos entre las mujeres y los hombres en las esferas privada y pública que les brinde y garantice la posibilidad de realizar la vida que deseen.

* **Discriminación directa**, se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

* **Discriminación indirecta**, es mucho más compleja de probar. Ocurre cuando una persona sufre una situación de desventaja por la aplicación de una práctica, criterio o tratamiento que aparentemente es neutro. Es una discriminación camuflada que no se puede comprobar directamente.

* **Acciones positivas**, dirigidas a eliminar las desigualdades existentes contra grupos históricamente discriminados. Son medidas temporales con las que se pretende suprimir y compensar las desventajas existentes. Son aplicables en tanto subsistan esas situaciones de desigualdad.

* **Aplicar la perspectiva de género en el Ayuntamiento** significa tener en cuenta, sistemáticamente en todas las fases de planificación, desarrollo y evaluación, las diferentes situaciones, condiciones,

necesidades, deseos de mujeres y hombres, incorporando objetivos y medidas específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y actuaciones de la Administración.

Por otro lado, el II Plan de Igualdad de Agüimes ha sido elaborado de acuerdo al marco internacional, estatal y autonómico, que se expone a continuación.

A nivel internacional la igualdad ha sido impulsada y reconocida en multitud de títulos internacionales tales como la:

* **La Carta de Naciones Unidas**, firmada el 26 de junio de 1945, que en su preámbulo reafirmó su fe en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, estableciendo en su artículo 1 el "...desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión...". Esta misma igualdad fue incorporada en el preámbulo de la Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada y proclamada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.

* **La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, aprobada en 1979**, es el instrumento fundamental para la promoción de los derechos y libertades fundamentales de las mujeres y significó un gran avance en la universalización de la igualdad de los derechos económicos, laborales, políticos, sociales y civiles, además de incorporar el artículo 4 que legitima la aplicación de la implementación de Acciones positivas a favor de la igualdad, al establecer que "la adopción por los Estados partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre la mujer y el hombre no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas, estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato".

* **Las diferentes Conferencias Mundiales sobre las Mujeres** ha permitido ir avanzando de manera continua en la lucha por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en diferentes contextos geográficos y facetas de la vida de las personas, marcando las principales líneas de trabajo, a través del diseño de estrategias concretas y valorando los logros que se han ido alcanzando. En la Conferencia de Nairobi (Conferencia Internacional sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer-1985) se dio un paso fundamental hacia la igualdad al declarar que todas las cuestiones y políticas deben estar relacionadas con la mujer.

* **La Conferencia Mundial sobre los Derechos de Viena (1993)**, se incorporó a la agenda de la ONU la lucha contra la violencia de las mujeres, a través de la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer que estableció como violencia contra las mujeres "todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada".

* **Durante las siguientes revisiones de la Conferencia de Beijing**, se siguió avanzando en el camino hacia la igualdad, de manera que en **Beijing + 10 (2005)** se resaltó la necesidad de hacer mayores esfuerzos para lograr la igualdad entre los géneros y facilitar el adelanto de las mujeres y en **Beijing + 15 (2009)** puso de manifiesto la necesidad de involucrar, no sólo a las mujeres, sino a toda la sociedad en la erradicación de la desigualdad y la violencia resultando imprescindible para la consecución de la igualdad real, contar con la participación activa de los hombres en esta lucha.

* En consonancia con las políticas internacionales, a nivel europeo también se ha impulsado la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, desde la incorporación de medidas de

igualdad en el **Tratado de Roma en 1957**, referidas específicamente a la *«igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo»*.

En este sentido y desde la Unión Europea se firma el Tratado de la UE (1992) que declara en su artículo 2 *“La Unión combatirá la exclusión social y la discriminación y fomentará la justicia y la protección sociales, la igualdad entre mujeres y hombres, la solidaridad entre las generaciones y la protección de los derechos del niño.”*

Relevante fue el empuje en el campo laboral del Tratado de Ámsterdam (1997) que en el artículo 141, apartado 4, contempla la posibilidad de *«adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales»*

Entre las principales normativas desarrolladas, destaca la reglamentación de los **Fondos Estructurales que puso de relieve que el Principio de Igualdad forma parte integrante de su política social**, además de las siguientes directivas que afectan a todos los estados miembros:

* **Directiva 75/117/CEE** del Consejo de 10 de febrero de 1975, sobre la igualdad de remuneración entre trabajadores y trabajadoras;

* **Directiva 79/7 CEE** de 19 de diciembre de 1978, sobre la igualdad de trato de los trabajadores y trabajadoras en materia de Seguridad Social;

* **Directiva 2002/73/CE** del Parlamento Europeo y el Consejo, de 23 de Septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207 en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

* **Directiva 2004/113/CE** de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

* **Directiva 2006/54/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

Además, este Plan de Igualdad sigue las directrices marcadas por la **Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad entre Hombres y Mujeres (2001-2005)** y, por lo tanto, tiene en cuenta la aplicación del Enfoque Integrado de Género (mainstreaming) que tiene como objetivo fundamental promover la defensa y garantía del Principio de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en todas las actividades y políticas de los Ayuntamientos a todos los niveles.

Cabe destacar que tras varias décadas de trabajo en pro de la igualdad, en el año 2010, la Comisión Europa aprueba la **“Carta de la Mujer”** con el objetivo de promover de forma más eficaz la igualdad, a través de la incorporación de la igualdad de género en el conjunto de las políticas de la comisión, haciendo especial hincapié a los siguientes ámbitos de actuación: la independencia económica, la igualdad de salario, la representación de la mujeres en la toma de decisiones y en los puestos de responsabilidad, respeto de la dignidad e integridad de las mujeres y erradicación de la violencia de género. Ese mismo año, aprueba la **“Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres”** con la finalidad de que se constituya un marco para la coordinación de las iniciativas en todos los ámbitos de la Unión Europea.

A nivel nacional, destaca como este Plan contribuye de manera directa a impulsar los principios de la Constitución española, en concreto el artículo 14 que establece *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo,*

religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social” y el artículo 9.2 del texto constitucional afirma que: “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

En este contexto nacional, los diferentes poderes públicos han trabajado para desarrollar leyes específicas que garanticen derechos fundamentales, como la igualdad y la no discriminación proclamados y reconocidos en la Constitución. Entre estas leyes destacan:

* **La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras**, tiene como “objetivo introducir cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Trata además de guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres. Al mismo tiempo se facilita que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia.”

* **Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno** con el fin de integrar la perspectiva de género en todas las políticas y programas para analizar sus consecuencias para las mujeres y los hombres respectivamente, antes de tomar decisiones.

* **Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**, que abarca tanto los aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales y de atención posterior a las víctimas, como la normativa civil que incide en el ámbito familiar y de convivencia y la respuesta punitiva que debe recibir todas las manifestaciones de violencia que la Ley.

* **Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia**, que estableció que “no hay que olvidar que, hasta ahora, han sido las familias, y en especial las mujeres, las que tradicionalmente han asumido el cuidado de las personas dependientes, constituyendo lo que ha dado en llamarse el “apoyo informal”.

* **Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres**, que nace para combatir todas las fuentes de manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y para promover la igualdad real entre mujeres y hombres, removiendo los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla.

* **El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2014-2016)** del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad con 7 ejes estratégicos, 224 medidas y 3.127 millones de euros de presupuesto.

* **El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011)** del Ministerio de Igualdad que concreta la ley de igualdad en objetivos, ámbitos y medidas de actuación en las que los poderes públicos han de centrar sus acciones. Nace para favorecer la coordinación entre los distintos niveles de las Administraciones Públicas (general, autonómica y local) y de los distintos estamentos sociales. Este Plan Estratégico refuerza, aún más que el anterior, su carácter estratégico, destacando el papel de aquellas medidas que tienen especial importancia para la

consecución de los objetivos propuestos, al tiempo que constituye el marco para desarrollar otros planes sectoriales específicos.

Además, el marco de estas líneas estratégicas nacionales e internacionales, **a nivel regional, la Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres**, ratifica tanto la transversalidad del principio de igualdad en las actividades de los poderes públicos y la necesidad de que se arbitren medidas para ello (artículos 4 y 5).

Estos hechos vienen a confirmar que la Igualdad de Género y el Principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres son ya parte esencial del ordenamiento jurídico y de los principios inspiradores de todas las políticas públicas a nivel estatal, autonómico, insular y local.

Destaca el Artículo 5. **Transversalidad de género.**

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

Su primer plan estratégico se concreta en la **Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2013-2020**, vigente en la actualidad. Se estructura a través de nueve Ejes de Actuación y de Programas Operativos para implantar cada uno de los Ejes. Además de este documento se han desarrollado tres **Planes de Igualdad** de carácter autonómico (I PIOMH 1995-1996, II PIOMH 1997-2002) Y III PIOMH 2003-2007).

Por último, cabe destacar el **Programa Canario para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las mujeres, 2002-2006**. Este programa tiene como objetivo desarrollar las directrices que orienten la respuesta de las instituciones a todas las manifestaciones del fenómeno de la violencia de género en Canarias y sentar las bases para las decisiones políticas y sociales que se tomen a este respecto. En este sentido, no sólo pretende crear, dotar adecuadamente y consolidar los mecanismos de asistencia y abordaje de un fenómeno que ya existe, sino desarrollar estrategias preventivas para la modificación de las estructuras y creencias que sostienen y legitiman la violencia de género en nuestra Comunidad Autónoma.

METODOLOGÍA

Este documento ha sido elaborado en diferentes fases, con diferentes técnicas y procedimientos (análisis documental, reuniones de trabajo, elaboración de documentos y materiales didácticos, formaciones impartidas, etc.), bajo la inspiración del principio de la participación activa. Para ello, se implementó una metodología participativa y consultiva, que ha permitido recoger la opinión de los principales agentes clave del municipio: el personal técnico de la corporación local, así como el movimiento asociativo del mismo.

No obstante, antes de iniciar los trabajos con las personas clave de cada área municipal, se tomó de referencia la evaluación del I Plan de Igualdad que permitió contar con una visión clara de los principales logros en materia de igualdad desarrollada por las diferentes áreas del Ayuntamiento. Todas las aportaciones han sido tenidas en cuenta e incorporadas al documento. Así, entre las principales recomendaciones generales derivadas de la evaluación se ahondó en la necesidad de:

* Seguir reforzando el trabajo de formación y sensibilización al personal técnico y político del Ayuntamiento, con el fin de avanzar en la transversalidad del género en la corporación local.

* Impulsar el uso del lenguaje incluyente.

* Incluir indicadores de género en todos los proyectos, programas y actividades que realiza el Ayuntamiento.

Además, es importante señalar que la elaboración de este Plan fue impulsada desde el Área de Igualdad, la cual trabajó en colaboración de una asistencia técnica experta en la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El objetivo de este apoyo fue el deseo de contar con un Plan de Igualdad de calidad, eficiente y eficaz, adaptado a la situación concreta del municipio de Agüimes, que permitirá seguir avanzando en el fomento de la igualdad en la localidad al mismo tiempo que contribuir a los objetivos regionales, nacionales e internacional en esta materia.

Con el apoyo de esta asistencia técnica se realizaron grupos de trabajo con personal técnico y miembros de asociaciones que permitieron verificar y añadir acciones a este Plan que dan respuestas a sus necesidades e incorporar sus matizaciones y aportaciones a la versión final del mismo.

Las sesiones de trabajo han sido complementadas con formaciones específicas sobre cómo implantar la igualdad en el ámbito laboral, además de la entrega de materiales didácticos elaborados ad hoc sobre la gestión laboral igualitaria y el marco normativo de referencia. Materiales dirigidos a todo el personal del ayuntamiento.



CRITERIOS PARA LA ELABORACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD

En relación con los criterios utilizados para la elaboración de este II Plan, hay que señalar que para la realización del mismo se ha tenido en cuenta:

La concordancia del Plan con la normativa en materia de igualdad a nivel internacional estatal y regional. Todos los ejes establecidos en este Plan, además de responder a las necesidades de la localidad, contribuirán a alcanzar los objetivos establecidos en las distintas legislaciones vigentes a nivel internacional, nacional y/o regional, indicadas en el primer epígrafe del Plan.

La incorporación de las recomendaciones señaladas en la evaluación del I Plan de Igualdad de Agüimes. Estas incorporaciones han sido la base para el diseño de unas medidas que contribuirán a mejorar la igualdad en el municipio, dado que se centran en cubrir necesidades concretas detectadas. Con este fin se han incorporado las propuestas del personal técnico y de las asociaciones de la localidad.

La viabilidad de todas las medidas establecidas en el Plan en el contexto del municipio de Agüimes. Para ello será imprescindible realizar una correcta programación de las acciones, que fomente la participación de todas las áreas de la corporación municipal, así como de la ciudadanía en general. Sólo así se podrán alcanzar los objetivos del Plan.

Además, a través del seguimiento se podrán ir corrigiendo todas las desviaciones que se pudieran ir produciendo, con tiempo suficiente para poner en marcha acciones correctoras, que permitan cumplir con los compromisos adquiridos.

EJES ESTRATÉGICOS Y OBJETIVOS DEL PLAN

EL II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Agüimes se estructura en consonancia con la legislación en materia de Igualdad y con la Estrategia Canaria de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2013-2020) y, aunque en ésta se prevé la actuación a través de nueve Ejes, en este Plan se estructuran los objetivos en torno a seis Ejes de trabajo atendiendo a los criterios de elaboración.

Si bien, será el Área de Igualdad el organismo responsable de coordinar e impulsar la totalidad de todas las acciones que se desarrollen en el marco de este Plan, es la participación de un equipo de trabajo constituido por representantes de todas las áreas municipales quienes se encargarán de implantarlo.

Estos ejes de trabajo se concretarán en objetivos a lograr para los cuales se han planificado una serie de actuaciones y/o medidas a realizar en los próximos cuatro años, una vez sea aprobado en el pleno del Ayuntamiento.

EJE 1. INTEGRAR DE MANERA TRANSVERSAL LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS LOCALES:

A partir de la entrada en vigor de la Ley Canaria de Igualdad, se han empezado a incorporar en los procedimientos de subvención, contratación y ayudas cláusulas específicas para la promoción de la igualdad de género.

Además, a través de esta Ley se estructuran una serie de artículos que indican procedimientos y nuevos elementos que han de tenerse en cuenta para aplicar el principio de Igualdad de Oportunidades en las Administraciones Públicas, incluidas las locales. Hemos adelantado con anterioridad que entre los mismos destaca el Artículo 5. *Transversalidad de género*.

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

Objetivos estratégicos Eje 1: Integrar de manera transversal la Perspectiva de Género en las Políticas Locales

Objetivo 1.1. Establecer mecanismos de difusión, coordinación, seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Agüimes.

Objetivo 1.2. Continuar formando y sensibilizando al personal técnico y político del Ayuntamiento en materia de igualdad de oportunidades.

Objetivo 1.3. Integrar la perspectiva de género en todas las políticas y acciones, de manera que se establezca en todas ellas el objetivo general de promover la igualdad entre mujeres y hombres.

Objetivo 1.4. Contar con estructuras, recursos y herramientas que faciliten e impulsen la institucionalización de la perspectiva de género en todas las áreas del Ayuntamiento.

EJE ESTRATÉGICO 2. INFORMACIÓN, IMAGEN Y COMUNICACIÓN DIGNAS E IGUALITARIAS DE MUJERES Y HOMBRES

Según la Estrategia Canaria para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2013-2020), tanto el uso del lenguaje como de la imagen en la comunicación y en la publicidad conserva aún rasgos sexistas y, en ocasiones, atentatorios hacia la dignidad de la persona (el honor, la propia imagen). Los mensajes muestran una desigualdad en la concepción social de un sexo y otro y en las atribuciones y manifestaciones de los roles de género.

Esta misma estrategia señala que “a partir del momento en el que las mujeres se incorporan masivamente a todos los ámbitos de la actividad pública: social, política, científica, cultural, económica... no se ven identificadas, representadas y significadas por el lenguaje como uso y como Norma, por ese lenguaje androcéntrico que omite, invisibiliza u otorga menor valor a la experiencia femenina, a su contribución a la sociedad, a su identidad. Las mujeres no acatan, asumen ni interiorizan las relaciones sociales y lingüísticas de poder y cuestionan su validez, su legitimidad universal.”

La publicidad transmite y consolida estereotipos sexistas al utilizar el cuerpo de la mujer como reclamo para la venta de productos que nada tiene que ver con la representación de la mujer. La vinculación de las mujeres en la publicidad a roles de género tradicionales (ama de casa, limpiadora, dependienta, enfermera...) y en espacios domésticos, así como de los hombres a funciones directivas, de decisión, deporte, poder, conocimiento científico, asuntos públicos, profesiones tecnológicas, y en espacios públicos o empresariales, determinan una transmisión de la cultura de la desigualdad y del patriarcado como sistema de organización social, que se fija en el inconsciente colectivo.

En el proceso de elaboración de este segundo Plan, se han diseñado materiales didácticos donde se reseñan los artículos de la Ley Canaria de Igualdad referentes al uso de la imagen y el lenguaje incluyente poniendo ejemplos de acciones locales que se pueden implantar para el logro de los objetivos de este eje.

Objetivos estratégicos del Eje 2: Información, Imagen y Comunicación Dignas e Igualitarias de Mujeres Y Hombres

Objetivo 2.1.: Adoptar las medidas necesarias para eliminar el uso sexista del lenguaje, garantizar y promover la utilización de una imagen de las mujeres y los hombres incluyente, en todos los ámbitos de la vida pública y privada.

Objetivo 2.2.: Hacer un uso no sexista del lenguaje y de la imagen pública en los medios de comunicación social y en la publicidad.

EJE 3. IGUALDAD EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO Y EN LAS CONDICIONES LABORALES DE MUJERES Y HOMBRES

La situación de crisis económica ha afectado de modo desigual a hombres y a mujeres, dado que se partía de una situación de desigualdad, tanto en las tasas de actividad como de ocupación, en detrimento de las mujeres.

Por otra parte, las mujeres en España han pasado de representar el 35,09% de población activa en el año 1998 a representar el 53,70% en la actualidad. En relación a los hombres, la presencia de las mujeres se ha incrementado mientras que la de éstos ha disminuido. Según datos de 2016, la creciente presencia de las mujeres en el mercado laboral se observa con claridad en los porcentajes de ocupación en los diferentes sectores de actividad. El aumento de su presencia en el sector servicios, así como en la construcción y la industria corrobora la incipiente ocupación en ámbitos laborales "masculinizados".

En cuanto a la ocupación por sectores, ramas de actividad y ocupaciones en Canarias, los datos reflejan un mercado laboral claramente segregado por sexos. Hombres y mujeres siguen ocupando sectores de actividades y ocupaciones diferentes, es decir, se observa ocupaciones feminizadas y otras masculinizadas. El porcentaje de mujeres ocupadas lo están en el sector servicios, superando en presencia a los hombres en este sector. En el resto de sectores de actividad, su presencia es testimonial.

Estos datos ponen de manifiesto cómo las mujeres han pasado a ocupar buena parte del espacio de actividad laboral, el problema es que no lo han hecho en igualdad de condiciones: presentan mayores tasas de desempleo, su actividad se concentra en determinadas ocupaciones y sectores, cobran por el mismo trabajo salarios menores y siguen asumiendo la mayor parte de las responsabilidades domésticas y familiares.

En relación a la jornada de trabajo, Canarias presenta una brecha importante entre hombres y mujeres en relación a la presencia de contratos a jornada parcial, registrando las mujeres el 70% de este tipo de contratos (Instituto Canario de Estadística, 2016).

Objetivos del Eje 3: Igualdad en el ámbito del empleo y en las condiciones laborales de mujeres y hombres

Objetivo 3.1. Impulsar la implantación de la igualdad de género en las empresas.

Objetivo 3.2. Apoyar formación en materia de igualdad en el empleo al empresariado local.

Objetivo 3.3. Fomentar el emprendimiento femenino.

EJE 4. PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Las mujeres continúan siendo víctimas de violencia de género, en sus múltiples manifestaciones, con efectos negativos, además, sobre las personas dependientes a su cargo (menores y mayores). Si bien existe una infraestructura de atención de emergencia y un equipamiento de acogimiento de emergencia y de intervención social para situaciones de violencia de género, los medios invertidos en la prevención (educativa, laboral, social) son escasos, proporcionalmente insignificantes y ampliamente insuficientes.

La demanda social de intervención institucional en materia de violencia de género se ha acrecentado enormemente en los últimos tiempos gracias a la labor sensibilizadora que se ha llevado a cabo tanto desde los organismos de igualdad como desde las asociaciones de mujeres y otros foros de la iniciativa social, comunitaria y universitaria y desde los medios de comunicación, si bien no es equiparable la preocupación de la sociedad por las diferentes manifestaciones de la violencia de género. No obstante, la idea de que la violencia contra las mujeres, especialmente la ejercida en el ámbito de las relaciones afectivas, es un asunto privado ha legitimado la tolerancia y el escaso rechazo social que estos hechos provocan y no se percibe el problema como una violación de los derechos humanos.

Cada vez más documentos internacionales y nacionales destacan el papel que el personal sanitario puede y debe desempeñar. Sin embargo, al igual que la población general, un número significativo de profesionales aún desconocen, minimizan o naturalizan el problema, perciben pocos de sus efectos y lo detectan en sus facetas más graves. Seguir avanzando en la formación/capacitación de estos profesionales es la pieza clave para combatir la violencia de género. Se trata de un problema complejo en el que es preciso llevar a cabo intervenciones intersectoriales y coordinadas para un afrontamiento efectivo.

Objetivos Eje 4: Prevención y Erradicación de la Violencia de Género

Objetivo 4.1. Realizar actuaciones de sensibilización y formación en materia de prevención y atención de la violencia de género a personal técnico vinculado.

Objetivo 4.2. Reforzar las actuaciones de prevención, sensibilización y formación en la ciudadanía.

Objetivo 4.3. Seguir ofreciendo una atención integral a las víctimas de violencia de género.

EJE 5: IGUALDAD EN LA PARTICIPACIÓN POLÍTICA Y SOCIAL DE LAS MUJERES Y HOMBRES, EN EL MUNICIPIO DE AGÜIMES.

La realidad se empeña en demostrar que la igualdad entre hombres y mujeres no existe, a pesar de la idea bastante extendida y asentada socialmente de que se ha alcanzado la paridad y que las mujeres pueden acceder en igualdad de condiciones a cualquier espacio. Pero efectivamente, los datos muestran cómo la desigualdad y discriminación de las mujeres persisten en diferentes ámbitos y territorios. A pesar de los muchos esfuerzos que en materia legislativa se han hecho a nivel estatal y autonómico en los últimos años, los principales espacios de poder y toma de decisiones continúan estando mayoritariamente en manos de los hombres.

Incrementar la participación de las mujeres en la vida pública, social, política o económica es esencial para promover la igualdad de género, sin embargo, como veremos en los siguientes epígrafes, no siempre la incorporación masiva de las mujeres a los diferentes espacios públicos ha significado ocupar puestos de poder y de toma de decisiones. En todos estos espacios la representación igualitaria dista de ser alcanzada.

La política es uno de los escenarios en los que la llegada de las mujeres en las últimas décadas se ha hecho más notoria, tanto a nivel europeo como nacional, autonómico y local. No obstante, existen importantes diferencias por poderes, la presencia femenina en el poder legislativo (Parlamentos) es mucho más notoria que en los poderes ejecutivos (equipo de gobierno).

En Canarias, los datos del ejercicio del poder en las administraciones locales reflejan una situación paritaria en cuanto al género. A nivel local la mujer se ha ido incorporando de manera notable a la vida política, pasando en 1995 (datos más antiguos disponibles) de una representación del 18% a una representación en la actualidad más cerca de la paridad (casi 42%). Sin embargo y según datos del Instituto Canario de Estadística, si atendemos a la tasa media de alcaldías dirigidas por mujeres en Canarias es del 19,32%, similar a la media española ubicada en el 19,51%. La presencia de la mujer es un hecho irrefutable en el ámbito político, no obstante su presencia en los puestos de decisión, aunque ha mejorado notablemente, en muchos casos no alcanza la representación igualitaria.

En cuanto a participación social, según la Estrategia Canaria para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2013-2020), los únicos datos disponibles se refieren a asociacionismo y licencias deportivas. El número de mujeres asociadas en algún tipo de organización social es ligeramente inferior al de hombres, representando el 47,90% del total.

En cifras globales, son minoría las mujeres con licencia de práctica deportiva o mujeres federadas, y su número se ha reducido ligeramente en los últimos años, del 18% al 17% aproximadamente, en tanto el número de hombres es superior y también se ha incrementado entre estos dos años (del 81,85% al 82,34%). Son índices que nos muestran indirectamente el tipo de ocio de mujeres y hombres y también el tiempo propio disponible por uno y otro sexo, que la mayoría de las mujeres lo dedican al ocio en familia o directamente a cuidados familiares, en tanto los hombres gozan y se reservan tiempo propio para actividades deportivas y de ocio personal.

Objetivos Eje 5: Igualdad en la participación política y social de mujeres y hombres en el municipio de Agüimes.

Objetivo 5.1. Potenciar y reconocer la participación de las mujeres en la vida Política y Social del municipio.

Objetivo 5.2. Continuar con la sensibilización y formación en Igualdad de Género a la ciudadanía.

Objetivo 5.3. Sensibilizar y formar a la ciudadanía en Igualdad en los ámbitos del Deporte, la Cultura y el Acceso a las Nuevas tecnologías de la información y comunicación y propiciar su participación en estos ámbitos.

Objetivo 5.4. Sensibilizar y formar en igualdad en el ámbito de la salud a la ciudadanía.

EJE 6. CORRESPONSABILIDAD DE AMBOS SEXOS EN LOS ÁMBITOS PÚBLICO Y PRIVADO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo ha supuesto un importante cambio en la sociedad, pero también ha traído consigo desigualdades entre los géneros, entre otras cosas, el acceso masivo de las mujeres al mercado laboral no ha implicado que los hombres hayan aumentado su presencia en el ámbito doméstico en la misma medida.

Uno de los indicadores que mejor refleja las desigualdades de género en cuanto al reparto de responsabilidades personales y familiares es el de las excedencias solicitadas en 2017 para el cuidado de hijas/os y otros/as familiares. En la actualidad más del 90% de las mujeres son las que se piden las excedencias, tanto para el cuidado de hijas e hijos como para el cuidado de familiares enfermos o en situación de dependencia. (Instituto Nacional de Estadística, INE. 2017).

Otro indicador importante que refleja las desigualdades de género es el uso de los tiempos personales, familiares y domésticos. Los datos actuales indican que el tiempo dedicado al hogar y la familia presentan bastante diferencia, así la mujer dedica un total de 4 horas y 7 minutos, frente al hombre que dedica 1 hora y 54 minutos. En relación al tiempo libre, hay 3 horas de diferencia. La mujer que trabaje fuera del hogar tendrá que añadir 3 horas más a su jornada de trabajo.

En relación a las personas que conviven con pareja y que realizan actividades de trabajo no remunerado a lo largo del día, los datos actuales indican que se perpetúan los roles de género estereotipados destacando la presencia de la mujer en aquellas actividades relacionadas con el cuidado del hogar y de los hijos e hijas y resto de la familia.

Por último, citar otro indicador que evidencia las desigualdades de género y es el tiempo durante el que hombres y mujeres han dejado de trabajar tras el nacimiento de un hijo/a. Tan sólo un 7,4% de hombres ocupados han dejado de trabajar por periodos superiores a un año después del nacimiento de su hijo, una cifra que se eleva al 38,2% en el caso de las mujeres (Mujeres en Cifras, 2017).

La realidad es que se vive un proceso de transición de una sociedad con roles definidos y separados hacia una sociedad en la que los roles no los va a definir la sociedad, o la empresa o el gobierno, sino que los decidirá cada persona o se hará en el seno de cada pareja o familia, y atendiendo a sus circunstancias particulares.

Objetivos Eje 6: Corresponsabilidad de ambos sexos en los ámbitos público y privado y conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Objetivo 6.1. Promover actuaciones que favorezcan la conciliación de la vida laboral y personal, en el ámbito laboral.

Objetivo 6.2. Fomentar la corresponsabilidad y la asunción de tareas domésticas, en el municipio.

Objetivo 6.3. Potenciar y coordinar los recursos y los servicios que favorezcan la conciliación a la población en general.

Objetivo 6.4. Potenciar y coordinar los recursos y los servicios de conciliación dirigidos a las personas dependientes y a las personas cuidadoras.

ACCIONES Y MEDIDAS DEL II PLAN

□ ACCIONES TRONCALES/TRANSVERSALES:

En este conjunto de acciones propuestas figuran las acciones derivadas del informe de evaluación del primer plan de igualdad y se trata de **acciones a realizar por todas las áreas**, aunque se destacan algunas acciones específicas a realizar por las áreas de **presidencia, gabinete jurídico, recursos humanos e igualdad**.

OBJETIVOS a lograr en cada área	ACCIONES	Indicadores de evaluación	Áreas
Sensibilizar en todos los elementos necesarios para lograr la Igualdad de Oportunidades real y efectiva entre Mujeres y hombres	<ul style="list-style-type: none">□ Cada área municipal difundirá las acciones a realizar a lo largo de la vigencia del plan de igualdad con una programación anual de implantación.□ Colgar en la web del Ayuntamiento un resumen de las principales novedades de la Ley Orgánica de Igualdad y de la Ley Canaria de Igualdad. Una vez colgada la información se difundirá a todo el personal mediante mail corporativo.	<p>Nº de acciones por áreas municipales.</p> <p>Tipo de acciones</p> <p>Presencia en la web.</p> <p>Difusión de la acción y medios de comunicación usados.</p>	<p>Todas las áreas</p> <p>Gabinete jurídico</p>

	<ul style="list-style-type: none"> □ Colgar en la web, tablón de anuncios, un resumen de las medidas de conciliación de la vida laboral con la familiar y personal, contenidas en la LOI y se difundirá entre todo el personal de Ayuntamiento. 	Realización del resumen y medios de difusión usados.	Recursos humanos y Presidencia
Formar en Igualdad de género a todo el personal técnico y político del ayuntamiento.	<ul style="list-style-type: none"> □ Realizar una encuesta a todo el personal del ayuntamiento sobre conocimientos de igualdad de género a fin de detectar necesidades formativas y elaborar un itinerario formativo capaz de cubrir las demandas detectadas. □ Programar una formación continua en igualdad de género a lo largo de la vigencia del plan. □ Colgar en la web del ayuntamiento el enlace de la escuela virtual de igualdad de la Secretaría de Estado de Igualdad (www.escuelavirtualdeigualdad.es) a fin de promocionar la formación en igualdad. Se difundirá a todo el personal del Ayuntamiento. 	<p>Personas que han cumplimentado la encuesta desagregado por sexo y áreas municipales.</p> <p>Existencia de una programación. Asistencia de hombres y mujeres a la formación por áreas municipales.</p> <p>Presencia del enlace en la web y canales de difusión de éste.</p> <p>Mujeres y hombres formados por áreas municipales.</p>	<p>Todas las áreas</p> <p>Presidencia y ADL</p> <p>Presidencia</p>

<p>Utilizar el lenguaje administrativo incluyente</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Editar una guía para El uso administrativo de un lenguaje incluyente que contenga recursos y aplicaciones web de consulta. <input type="checkbox"/> Presentar y difundir la guía para el uso de lenguaje administrativo incluyente. <input type="checkbox"/> Revisión de los documentos administrativos y de gestión de proyectos, actividades y recursos. <input type="checkbox"/> Revisar la imagen estereotipada o sexista de las mujeres en todas las campañas publicitarias y/o materiales que sean editados por el Ayuntamiento, introduciendo en los pliegos de contratación municipal de campañas publicitarias u otros servicios de similares características, una cláusula que prohíba expresamente la utilización de imágenes sexistas, estereotipadas o discriminatorias. 	<p>Elaboración y edición de la guía. Nº y tipo de presentaciones realizadas.</p> <p>Medios de difusión utilizados.</p> <p>Nº de documentos revisados por áreas municipales.</p> <p>Nº y tipo de imágenes revisadas por documentos oficiales y por áreas municipales.</p>	<p>Igualdad</p> <p>Todas las áreas</p> <p>Todas las áreas</p> <p>Todas las áreas</p>

Incluir indicadores de género en proyectos, programas, actividades y recursos.	<input type="checkbox"/> Impulsar la creación de registros de datos desagregados por sexo y grupos de edad de las personas usuarias de todos los servicios municipales, a fin de disponer de datos para evaluar las acciones y desarrollar análisis que permitan planificar las futuras acciones.	Nº y tipo de registros creados por áreas municipales.	Todas las áreas
	<input type="checkbox"/> Establecer indicadores de género en las Memorias de actividades realizadas desagregando los datos por sexo y grupos de edad	Nº de Memorias por área con la inclusión de indicadores de género	Todas las áreas.
	<input type="checkbox"/> Módulo transversal en todas las acciones formativas y charlas		Todas las áreas

ACCIONES ESPECÍFICAS:

Se trata de acciones a realizar en cada área municipal que se señala, las cuales han sido consensuadas por el equipo de trabajo que ha participado y que representan todas las áreas municipales descritas.

ÁREAS MUNICIPALES	ACCIONES ESPECÍFICAS	Indicadores de Evaluación
RECURSOS HUMANOS	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Favorecer la contratación de mujeres y hombres en puestos de trabajo masculinizados o feminizados, respectivamente. <input type="checkbox"/> Difundir y formar al personal en el protocolo de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. <input type="checkbox"/> Revisión de los convenios laborales impulsando medidas de conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal. <input type="checkbox"/> Difusión del plan de conciliación del Ayuntamiento. <input type="checkbox"/> Crear el protocolo de Violencia de Género y difusión del documento. <input type="checkbox"/> Incluir como temario en los procesos de selección la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de igualdad entre mujeres y hombres. 	<p>Nº de personal que asiste desagregado por sexo, puesto que ocupa y área municipal.</p> <p>Nº de formaciones realizadas y tipo de éstas.</p> <p>Nº de medidas contempladas. Nº de personas acogidas a las medidas y tipo de medidas.</p> <p>Existencia del plan de conciliación y puesta en marcha.</p> <p>Existencia del Protocolo y tipo de acciones de difusión</p> <p>Frecuencia de procesos y determinar la opción temario común o específico.</p>
DEPORTES	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Impulsar acciones de educación y cultura deportiva no sexista, dirigida a clubes deportivos y al conjunto de la ciudadanía, en las que se cuestionen los estereotipos de género aún existentes en el ámbito del deporte. 	<p>Nº y tipo de acciones realizadas desagregada por sexo.</p> <p>Nº y tipo de clubes beneficiarios.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Trabajar la paridad entre el personal técnico-juntas directivas-reglamentos internos. <input type="checkbox"/> Mayor reconocimiento e incentivo al deporte femenino. Poner en valor y enaltecer los logros deportivos de la población femenina a través de encuentros y/o charlas. 	<p>Nº de juntas directivas paritarias por clubes y/o asociaciones deportivas.</p> <p>Nº y tipo de reconocimientos realizados de la aportación femenina al deporte.</p>
POLICÍA LOCAL	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Dotar de formación básica a todo el personal de esta área municipal en prevención de la violencia de género. <input type="checkbox"/> Formar al personal de esta área en el protocolo de atención a víctimas de violencia de género. <input type="checkbox"/> Visibilizar el papel de las mujeres en la policía local a través de charlas en los diferentes centros educativos a fin de que sirva de referente a las niñas. (profesión masculinizada). 	<p>Nº de mujeres y hombres formados y tipo de formaciones recibidas por áreas municipales.</p> <p>Nº de mujeres y hombres formados y tipo de formaciones recibidas por áreas municipales.</p> <p>Nº de charlas impartidas y centros educativos participantes.</p>
JUVENTUD Y EDUCACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Impulsar en la convocatoria de subvenciones dirigidas a las asociaciones juveniles para el desarrollo de actividades, programas y/o proyectos, a aquellas cuyo contenido esté encaminado a favorecer la igualdad de 	<p>Nº de convocatorias y tipo de actividades subvencionadas</p> <p>Nº de asociaciones que realizan acciones de igualdad.</p>

	<p>oportunidades entre ambos sexos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Realizar acciones formativas periódicas en materia de educación afectiva-sexual destinada a personas jóvenes de ambos sexos del municipio, que favorezcan relaciones igualitarias. Formación en prevención de la violencia de género, acoso, ciberacoso, etc. <input type="checkbox"/> Impulsar la presencia de agentes de igualdad y/o mediadores en los centros educativos. <input type="checkbox"/> Investigar las necesidades de mujeres y hombres en la gestión local 	<p>Nº y tipo de acciones realizadas y jóvenes que asisten desagregado por sexo.</p> <p>Nº de centros educativos con agentes mediadores de igualdad. Nº de figuras mediadoras</p> <p>Registros en la detección de necesidades y en el control de las demandas</p>
ALUMBRADO	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Detectar y corregir los lugares y zonas del municipio que las mujeres perciben como más inseguros. 	<p>Nº y tipo de lugares detectados. Nº y tipo de correcciones realizadas.</p>
DESARROLLO LOCAL	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Fomentar la emprendeduría en las mujeres a través de acciones de promoción y divulgación del autoempleo. <input type="checkbox"/> Informar al empresariado de las bonificaciones que contempla la ley para la contratación de mujeres en casos de prevención de violencia de género. <input type="checkbox"/> Impulsar en el sector empresarial la 	<p>Nº y tipo de acciones realizadas Nº de mujeres por grupos de edad que participan.</p> <p>Nº y tipo de informaciones realizadas. Nº y tipo de canales de difusión utilizados.</p> <p>Nº de propuestas. Nº de empresas con planes con</p>

	<p>creación del Plan de Igualdad y Plan de Conciliación.</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Establecer algún reconocimiento para aquellas empresas locales que implanten medidas de igualdad. <input type="checkbox"/> Poner en marcha talleres de formación ocupacional para mujeres en oficios tradicionalmente masculinos. <input type="checkbox"/> Sensibilizar al empresariado en la igualdad de género en los procesos de contratación a través de cursos y talleres. <input type="checkbox"/> Actualización de la guía municipal de artesanas y artesanos y adaptación al registro desagregado por sexo. 	<p>indicadores de género.</p> <p>Nº de personas reconocidas por sexo y tipo de reconocimiento recibido.</p> <p>Nº y tipo de talleres puestos en marcha</p> <p>Nº de mujeres por taller.</p> <p>Nº y tipo de acciones de sensibilización desagregado por sexo.</p> <p>Difusión de la guía teniendo en cuenta el nº de canales de comunicación y tipo.</p>
<p>FESTEJOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Asegurar la participación paritaria de mujeres y hombres en todos los jurados que se habiliten para la concesión de premios promovidos por el Ayuntamiento. <input type="checkbox"/> Adoptar medidas para fomentar una publicidad igualitaria en todos los eventos (cartelería,...). <input type="checkbox"/> Visibilizar la participación de las mujeres en general y, en las comisiones de fiestas, en particular. 	<p>Nº de jurados y tipo de concursos desagregando por sexo la participación en éstos.</p> <p>Nº y tipo de medidas adoptadas.</p> <p>Nº de mujeres que participan y acciones de visibilización.</p>

CULTURA	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Rescatar las aportaciones de las mujeres importantes del municipio por su contribución al desarrollo social, científico, político y cultural para su divulgación. <input type="checkbox"/> Promover la igualdad de género a través de las actividades culturales. <input type="checkbox"/> Promocionar la formación en Igualdad <input type="checkbox"/> Realizar sondeos periódicos sobre necesidades y demandas vinculadas a igualdad de oportunidades. 	<p>Realización del estudio. Nº y tipo de propuestas derivadas.</p> <p>Nº y tipo de actividades culturales que promocionan la igualdad.</p> <p>Nº de cursos desagregados por sexo</p> <p>Nº de encuestas. Registro de datos.</p>
INFORMÁTICA	<p>Implantación de las Acciones Troncales asignadas a todas las áreas municipales.</p>	<p>Indicadores del cuadro de Acciones Troncales.</p>
ADR Y MEDIO AMBIENTE	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Visibilizar el papel de la mujer en el medio rural (dedicadas a la ganadería, agricultura, empaquetadoras, queseras, etc.). <input type="checkbox"/> Realizar guía de buenas prácticas en materia de sostenibilidad. <input type="checkbox"/> Asegurar la participación paritaria de mujeres y hombres en todos los jurados para la concesión de premios promovidos por el Ayuntamiento. <input type="checkbox"/> Fomentar la participación de las mujeres en cursos y talleres organizados por el área. 	<p>Nº y tipo de acciones de visibilización.</p> <p>Elaboración de la guía. Nº y tipo de canales de difusión.</p> <p>Nº de jurados convocados desagregados por sexo.</p> <p>Nº y tipo de talleres realizados desagregado por sexo</p>
PROTECCIÓN CIVIL	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Dotar de formación básica a todo el personal de esta área municipal en 	<p>Nº de personas formadas y tipo de formación recibida desagregado por</p>

	<p>prevención de la violencia de género.</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Formar al personal de esta área en el protocolo de atención a víctimas de violencia de género. 	<p>sexo.</p> <p>Nº de personas formadas y tipo de formación recibida desagregado por sexo.</p>
URBANISMO	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Impulsar la denominación con nombre de mujeres relevantes del municipio o que hayan contribuido a la mejora de éste, las nuevas plazas, calles, edificios y lugares públicos. <input type="checkbox"/> Estimular la participación de las mujeres en las consultas ciudadanas de los planes de ordenación urbana vigentes. <input type="checkbox"/> Revisión y equiparación de la imagen / apariencia de las esculturas (Vestimenta / desnudez) de hombres y mujeres del municipio. 	<p>Nº de reconocimientos realizados y tipo de elemento elegido.</p> <p>Nº de personas que realizan consultas desagregado por sexo.</p> <p>Nº y tipo de medios de comunicación</p> <p>Nº y tipo de revisiones realizadas y nº de modificaciones.</p>
ASESORÍA JURÍDICA	<p>Desarrollar las medidas troncales que tienen asignadas todas las áreas del ayuntamiento</p>	<p>Indicadores que figuran en el cuadro de acciones troncales.</p>
SERVICIOS SOCIALES	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Continuar introduciendo la perspectiva de género, la coeducación y la corresponsabilidad en el diseño de programas de intervención familiar. <input type="checkbox"/> Fomentar la responsabilidad de los padres en la atención y cuidados en el hogar de las personas dependientes 	<p>Nº de programas realizados desagregando por sexo la participación.</p> <p>Nº y tipo de acciones realizadas y nº de personas participantes.</p> <p>Nº y tipo de acciones realizadas y progenitores asistentes.</p> <p>Nº y tipo de Problemáticas y</p>

	<p>(menores, mayores y personas con discapacidad).</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Fomentar acciones de toma de conciencia con los progenitores para reconocer las situaciones-problemas familiares y conjuntamente buscar alternativas y realizar las gestiones oportunas. (Corresponsabilidad). <input type="checkbox"/> Llevar a cabo acciones que favorezcan reducir el número de dependientes sociales de sexo femenino, ampliando el número de plazas para mujeres en los cursos de formación. <input type="checkbox"/> En la mediación se debe contar con el padre y con la madre. <input type="checkbox"/> Implicar en la educación a abuelos y abuelas. 	<p>soluciones encontradas.</p> <p>Nº y tipo de acciones realizadas y plazas logradas.</p> <p>Nº de reducciones de mujeres dependientes sociales</p> <p>Nº de mediaciones y asistentes de madres y padres.</p> <p>Nº de abuelas y abuelos que colaboran</p>
UAD	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Realizar un estudio sobre las pautas de ocio y de consumo de la población de 12 a 30 años desagregado por sexo y grupos de edad a fin de planificar las acciones futuras de intervención, relacionándolas con pautas de ocio saludable. 	<p>Realización del estudio.</p>
MEDIOS DE COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Difundir las acciones que se vayan implantando en cada una de las áreas municipales, destacando el compromiso del Ayuntamiento con la igualdad de oportunidades. <input type="checkbox"/> Asegurar la paridad en la parte visible de los medios 	<p>Nº y tipo de acciones difundidas por áreas municipales.</p> <p>Frecuencia de difusión</p> <p>Nº y tipo de espacios protagonizados por mujeres</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Reflejar la presencia de las mujeres en el entorno de los medios <input type="checkbox"/> Utilización del lenguaje e imágenes incluyentes y no sexistas. <input type="checkbox"/> Aumentar espacios dedicados a difundir y visibilizar acciones protagonizadas con mujeres en materias diversas (actividades musicales, deportivas, sociales, emprendeduría, etc.) 	<p>Nº de autorías de producciones desagregadas por sexo</p> <p>Nº y tipo de imágenes incluyentes utilizadas</p> <p>Nº de mujeres entrevistadas y temática tratada.</p>
MAYORES	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Acciones formativas que destaquen la evolución de mujeres y hombres y su situación actual respecto a tiempos anteriores (evidenciar y reparar las desigualdades existentes). <input type="checkbox"/> Propiciar un envejecimiento activo a través de integrar en las acciones formativas que ya se realizan cursos de nuevas tecnologías y redes sociales, mindfulness, etc., que propicien una participación más activa de ambos sexos. <input type="checkbox"/> Acciones formativas específicas sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigidas a personas mayores. <input type="checkbox"/> Continuar con la formación de alfabetización tecnológica. 	<p>Nº y tipo de acciones formativas realizadas desagregando por sexo la participación.</p> <p>Nº y tipo de cursos realizados desagregando por sexo la participación.</p> <p>Nº y tipo de acciones formativas realizadas desagregadas por sexo.</p> <p>Nº y tipo de acciones formativas realizadas desagregadas por sexo.</p>
IGUALDAD, (* Acciones que	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Propiciar la figura de igualdad por áreas. Conservar las personas que 	<p>Nº de figuras y áreas a las que pertenecen.</p>

<p>se han de implantar con la colaboración del área de</p> <p>RECURSOS HUMANOS.</p>	<p>componen la Mesa de Trabajo que ha participado en la elaboración de este segundo plan de igualdad. (*)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Contribuir en el funcionamiento y visibilización del II Plan de Igualdad. <input type="checkbox"/> Programar acciones de sensibilidad en materia de Igualdad. <input type="checkbox"/> Garantizar la Atención Integral a las Víctimas de Violencia de Género facilitando asesoramiento psicológico, jurídico y socio-educativo a las mujeres víctimas así como a sus hijas e hijos. <input type="checkbox"/> Impulsar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres. Estimular las medidas de conciliación corresponsable adoptadas por la administración pública. <input type="checkbox"/> Rescatar y activar el protocolo de Atención a la Violencia de Género. 	<p>Porcentaje de cumplimiento de fichas de seguimiento.</p> <p>Nº de acciones Nº de seguimientos</p> <p>Nº y tipo de acciones realizadas y personas que participan por sexo. Contenidos.</p> <p>Nº y tipo de atenciones realizadas, beneficiarias/os directas por grupos de edad.</p> <p>Nº de personas de la plantilla de personal que se acogen a las medidas de conciliación existentes desagregado por sexo, tipo de puesto y área.</p> <p>Nº y tipo de acciones realizadas. Existencia del protocolo</p>
<p>CONSUMO</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Realizar campañas anuales que promuevan el uso de los juguetes de manera igualitaria. <input type="checkbox"/> Revisar las campañas publicitarias realizadas por el Ayuntamiento para asegurarse la perspectiva de género en éstas. 	<p>Nº y tipo de campañas realizadas.</p> <p>Nº de campañas revisadas.</p>

	<input type="checkbox"/> Fomento de la creación de asociaciones de consumidores/as en el municipio, estimulando la participación de mujeres.	Nº y tipo de acciones realizadas.
SANIDAD	<input type="checkbox"/> Campaña de sensibilización sobre la auto-medicación dirigida a mujeres.	Nº y tipo de acciones realizadas.
	<input type="checkbox"/> Continuar con los servicios de apoyo dirigidos a personas cuidadoras de familiares dependientes e impulsar la corresponsabilidad.	Nº y tipo de acciones realizadas. Nº participantes desagregado por sexo
	<input type="checkbox"/> Contribuir al apoyo en el conocimiento de nuevas enfermedades donde el porcentaje del sector femenino es representativo	Nº y tipo de acciones realizadas. Nº de asistentes por acción.
	<input type="checkbox"/> Jornadas de salud: procurar equidad en las intervenciones durante las jornadas entre los ponentes de ambos sexos.	Contenido y celebración Nº de personas que asiste por sexo y ocupación.
PARTICIPACIÓN CIUDADANA	<input type="checkbox"/> Realizar acciones formativas dirigidas a los colectivos y ciudadanía sobre igualdad de género que favorezcan las relaciones igualitarias.	Nº y tipo de acciones realizadas. Nº de personas desagregado por sexo.
TURISMO	<input type="checkbox"/> Incluir en los registros de datos de los museos y centro de información turística la variable sexo de las personas que visitan el municipio.	Nº de registros modificados y adaptados.
	<input type="checkbox"/> Organizar visitas guiadas con enfoque de género al casco histórico del municipio y a los recursos culturales del mismo.	Nº de visitas realizadas al año desagregado por sexo.

<p>PRESIDENCIA</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Difundir todas las campañas de sensibilización y formación en igualdad de género que se realicen a nivel interno. <input type="checkbox"/> Coparticipar en el seguimiento del cumplimiento de las acciones del plan (a través de memoria anual que aportará cada área municipal). <input type="checkbox"/> Facilitar formación básica a todo el personal del ayuntamiento en prevención de la violencia de género. <input type="checkbox"/> Impulsar la creación de la Unidad Técnica de Igualdad. <input type="checkbox"/> Promover la asistencia del personal técnico y político a encuentros, seminarios, jornadas y cursos sobre políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que se realicen por instituciones y organismos públicos y privados, así como a nivel interno, además de dotar de ayuda económica para traslados, viajes y dietas si fuera necesario. 	<p>Nº y tipo de acciones realizadas. Nº y tipo de canales de comunicación utilizados.</p> <p>Nº de memorias y áreas municipales y % que representan sobre el total.</p> <p>Nº y tipo de acciones formativas desagregadas por sexo</p> <p>Creación y dotación de personal.</p> <p>Nº y tipo de acciones de formación solicitadas y concedidas desagregado por sexo.</p>
<p>EMPLEO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Estimular la adopción de medidas de igualdad en las empresas colaboradoras (Expandir el compromiso para el cambio social) • Contemplar en registros la situación de vulnerabilidad a nivel de detección • Manejar información actualizada sobre medidas que favorezcan la contratación de mujeres • Favorecer, siempre que las condiciones lo permitan, la paridad en los Planes de Empleo 	<p>Nº de actuaciones.</p> <p>Nº de empresas</p> <p>Nº y tipo de respuestas</p> <p>Nº de mujeres que cumplen criterios de vulnerabilidad.</p> <p>Nº de propuestas sugeridas</p> <p>Nº y tipo de medidas. Fórmulas de aplicación</p> <p>Datos desagregados por sexo</p>

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La inclusión del enfoque de seguimiento y evaluación continuo en las políticas y programas públicos desde su diseño permite definir procesos de mejora y adaptación durante su desarrollo, así como detectar a tiempo posibles desviaciones en la consecución de sus objetivos, con tiempo suficiente para corregirlos y alcanzar los fines previstos.

El enfoque transversal de este Plan permitirá involucrar a todas las áreas del Ayuntamiento en el seguimiento y evaluación, a través del grupo de trabajo creado con representantes de todas las áreas municipales con motivo de la elaboración de este segundo Plan y en coordinación directa y estrecha con el área municipal de Igualdad.

El seguimiento y evaluación continua, interna de la corporación local, se llevará a cabo de forma paralela a la implementación del mismo, con el fin de realizar un control exhaustivo sobre el alcance de los objetivos, mediante el desarrollo de las distintas actuaciones.

En este contexto se realizarán informes anuales que ahonden en:

- * Número de acciones, tipo y área responsable de cada acción implantada, con el fin de conocer el desarrollo del plan y obtener información sobre los efectos y cambios conseguidos a través de las distintas acciones.

- * Principales logros obtenidos y obstáculos encontrados, con la realización de las distintas medidas.

- * Propuestas de mejora y reformulación de acciones.

El Área de Igualdad impulsará la recopilación de los datos sobre el desarrollo del Plan, que serán debatidos y analizados conjuntamente en el marco del Grupo de Trabajo representativo de todas las áreas municipales.

El desarrollo de herramientas normalizadas (cuestionarios, fichas estandarizadas, matrices, baterías de indicadores, etc.) será fundamental para la realización de los informes anuales, los cuales podrían ser realizados con el apoyo de profesionales expertas/os externas/os en la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Se aporta en el anexo una ficha modelo extraída de la Guía para el Diseño, Gestión y Evaluación de Planes Locales de Igualdad editada por el Instituto Vasco de Igualdad Emakunde que recoge las informaciones a tener en cuenta sobre la implantación y los resultados de esta de cada una de las acciones planificadas.

En la realización de estas evaluaciones externas será fundamental el análisis conjunto de todos los datos recogidos en los informes anuales.

La metodología de análisis de la evaluación intermedia y final deberá tener en cuenta tanto los aspectos cuantitativos como cualitativos obtenidos de la recogida de información de las diversas fuentes. Estas podrán ser tanto bases de datos, publicaciones, información de áreas, como documentos producidos durante el proceso.

Los datos responderán a los indicadores establecidos en este Plan, así como cualquier otro que se acuerde con las personas responsables de la implantación del Plan y los criterios generales de valoración deberán ser al menos, los siguientes:

La idoneidad y la cobertura de las acciones del Plan.

La eficacia, es decir, el grado de consecución de los objetivos implícitos en las líneas de intervención y en las medidas contenidas en el Plan.

La eficiencia de las acciones realizadas.

La calidad de datos recopilados durante el proceso de seguimiento.

Este planteamiento metodológico proporcionará la información necesaria para emitir juicios valorativos, fundamentados y comunicables sobre las actividades, resultados e impactos del Plan.

Como consecuencia, se obtendrán conclusiones y recomendaciones para tomar decisiones que permitan ajustar la acción presente y mejorar la acción futura.

ANEXO: FICHA PARA EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN DE LA IMPLANTACIÓN DE LAS ACCIONES

FICHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES		
Fecha de recogida de información:		
Área:		
Concejalía:		
Informante:		
EJE N°		
OBJETIVO:		
DESCRIPCIÓN DE LOS ASPECTOS BÁSICOS DE LA ACCIÓN		
Enunciado de la ACTUACIÓN:		
Indicadores de evaluación:		
Responsables de implantar la acción:		
Carácter de la actuación (si es continua o finalista):		
GRADO DE CUMPLIMIENTO		
Total	Parcial	Nulo
Mes de inicio y duración prevista:		Mes de inicio de la acción y duración real:

Presupuesto estimado para la realización:	Presupuesto ejecutado para la realización de la acción:
Resultados esperados (nº de personas esperadas, nº de personas beneficiarias, perfil de las personas beneficiarias por sexo, etc)	Resultados obtenidos:
Dificultades para la implementación de la acción:	

