

***III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el
municipio de
Las Palmas de Gran Canaria
(2018-2020)***



**Ayuntamiento
de Las Palmas
de Gran Canaria**

© – 2017

AYUNTAMIENTO DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA
Concejalía Delegada de Igualdad

Empresa responsable:

Técnicos en Socioanálisis, S.L. (TSA)

Dirección del proyecto: Juan del Río Alonso

Equipo redactor: Gonzalo Rodríguez López
Clara Hernández Navarro



TÉCNICOS EN SOCIOANÁLISIS S.L.

c/ Los Ríos, 31 – 35017 Las Palmas de Gran Canaria

Tel 629 763 508

juandelrio@tsa-sl.es

www.tsa-sl.es

1.	INTRODUCCIÓN.....
2.	DIAGNÓSTICO Y EVALUACIÓN.....
2.1.	FASES EN LA ELABORACIÓN DEL 3ºPLAN.....
2.2.	DIAGNÓSTICO: LAS BRECHAS ENTRE MUJERES Y HOMBRES.....
2.2.1.	El marco demográfico de Las Palmas de Gran Canaria.....
2.2.2.	Niveles de cualificación de la población.....
2.2.3.	Actividad económica y emancipación
2.2.4.	Brechas en la vida cotidiana: dificultades a la conciliación.....
2.2.5.	Estado de salud y género.....
2.2.6.	La lacra de la violencia machista.....
2.3.	EVALUACIÓN DEL ANTERIOR PLAN DE IGUALDAD (2009-2012).....
2.3.1.	Consideraciones contextuales.....
2.3.2.	Consideraciones metodológicas del proceso de evaluación
2.3.3.	Estructura y evaluación de síntesis del 2ºPlan (2009-2012)
3.	PRINCIPIOS ORIENTADORES.....
3.1.	PRINCIPIOS DE PARTIDA.....
3.2.	MAINSTREAMING ó TRANSVERSALIDAD: ALGO MÁS QUE UNA ESTRATEGIA.....
3.3.	FUNDAMENTOS JURÍDICOS.....
4.	ESTRUCTURA DEL III PLAN.....
4.1.	ELEMENTOS QUE COMPONEN EL PLAN.....
4.2.	PLANIFICACIÓN, INTERVENCIÓN Y PROGRAMACIÓN ANUAL.....
5.	ESTRUCTURA ORGANIZATIVA.....
6.	PROCESO DE GESTIÓN DEL PLAN: PROGRAMACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....
6.1.	PROGRAMACIÓN ANUAL Y ESTRATEGIA.....
6.1.1.	De los objetivos generales a los objetivos operativos.....
6.1.2.	La estrategia en la programación.....

6.1.3.	Acciones y proyectos	
6.1.4.	La programación anual.....	
6.2.	SEGUIMIENTO.....	
6.3.	EVALUACIÓN.....	
6.3.1.	Evaluación del grado de cumplimiento.....	
6.3.2.	Evaluación de resultados del Plan.....	
6.3.3.	Indicadores de evaluación.....	
6.4.	PROCESOS CONTINUOS: PARTICIPACIÓN, FORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	
7.	ESTRUCTURA DEL NUEVO III PLAN.....	
ÁREA 1. INTEGRACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL.....		
EJE 1.	PROCEDIMIENTOS INSTITUCIONALES.....	
Objetivo 1.1	Crear la estructura organizativa necesaria para impulsar, desarrollar, coordinar y evaluar el Plan de Igualdad.....	
Objetivo 1.2.	Impulsar la aplicación del Plan.....	
Objetivo 1.3.	Sensibilizar al personal del Ayuntamiento en materia de Igualdad.....	
Objetivo 1.4	Capacitar al personal técnico y político del Ayuntamiento para la incorporación de la perspectiva de género en la actuación municipal.....	
Objetivo 1.5	Aplicar perspectiva de género en la gestión municipal.....	
Objetivo 1.6	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo entre el personal del Ayuntamiento.	
Objetivo 1.7	Promover la investigación y los estudios de género.....	
Objetivo 1.8	Introducción de la perspectiva de género en la política de Coop. al Desarrollo.....	
ÁREA 2. ACCIONES DIRIGIDAS A LA CIUDADANÍA.....		
EJE 2.	INFORMACIÓN, PROMOCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DIRIGIDAS A LA CIUDADANÍA.....	100

	Objetivo 2.1	Difundir el Plan de Igualdad, de acuerdo con un Programa de comunicación específico.....	100
	Objetivo 2.2	Sensibilizar a la población en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.....	101
	Objetivo 2.3	Promover el uso de un lenguaje incluyente.....	102
	Objetivo 2.4	Visibilizar a las mujeres del Municipio en la historia y desarrollo de la ciudad.....	103
EJE 3.	CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL Y LABORAL.....		104
	Objetivo 3.1	Promover la conciliación de la vida personal, familiar y profesional y la corresponsabilidad.....	104
	Objetivo 3.2	Favorecer políticas de conciliación de la vida personal y laboral.....	105
	Objetivo 3.3	Fortalecimiento de los servicios de apoyo a la conciliación familiar.....	106
	Objetivo 3.4	Sensibilización en las empresas en el apoyo a la conciliación.....	107
	Objetivo 3.5	Promover la conciliación en las actividades de comunicación y protocolo del Ayuntamiento.....	108
EJE 4.	VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.....		109
	Objetivo 4.1	Sensibilizar y concienciar a la población contra la violencia de género.....	109
	Objetivo 4.2	Impulsar la prevención de la violencia contra las mujeres.....	110
	Objetivo 4.3	Garantizar los derechos de las víctimas de los malos tratos.....	111
	Objetivo 4.4	Establecer las condiciones necesarias para facilitar la autonomía de las mujeres víctimas de violencia.....	112
	Objetivo 4.5	Dinamizar la coordinación con el resto de instituciones implicadas en la lucha contra la violencia de género.....	113
EJE 5.	SALUD.....		114
	Objetivo 5.1	Impulsar políticas específicas de salud con perspectiva de género.....	114
ÁREA 3.	COHESIÓN SOCIAL Y JUVENTUD.....		115
EJE 6.	COHESIÓN SOCIAL.....		116

	Objetivo 6.1	Atender las necesidades y las demandas de prestaciones sociales de las mujeres (diagnóstico y coordinación).....	116
	Objetivo 6.2	Integración sociolaboral.....	117
	Objetivo 6.3	Integración social.....	118
	Objetivo 6.4	Favorecer la inserción de mujeres que se encuentren en situación de especial vulnerabilidad.....	119
	Objetivo 6.5	Reforzar los servicios de atención a mujeres inmigrantes.....	120
EJE 7.	JUVENTUD.....		121
	Objetivo 7.1	Incorporar la perspectiva de género en la selección y programación de actividades juveniles municipales.....	121
	Objetivo 7.2	Promover actuaciones de prevención en materia de salud dirigidas a la población juvenil.....	123
ÁREA 4.	PROMOCIÓN EMPRESARIAL Y MERCADO DE TRABAJO.....		124
EJE 8.	FORMACIÓN Y TRABAJO.....		125
	Objetivo 8.1	Favorecer la constitución de iniciativas empresariales promovidas por mujeres	125
	Objetivo 8.2	Fomento del empleo femenino, especialmente en los sectores más vulnerables	126
	Objetivo 8.3	Apoyar activamente en la búsqueda de empleo.....	127
	Objetivo 8.4	Proporcionar formación a las mujeres en dificultad social.....	128
	Objetivo 8.5	Promover la eliminación de discriminaciones de género en el mercado laboral	129
	Objetivo 8.6	Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional en las empresas del Municipio.....	130
ÁREA 5.	EDUCACIÓN Y CULTURA.....		131
EJE 9.	EDUCACIÓN.....		132

	Objetivo 9.1	Sensibilizar a la comunidad escolar en la igualdad de oportunidades.....	132
	Objetivo 9.2	Implicar a las familias en la educación de las niñas y niños y juventud desde la igualdad y la corresponsabilidad.....	133
	Objetivo 9.3	Impulsar la coeducación para la igualdad de género.....	134
	Objetivo 9.4	Desarrollar acciones formativas en Igualdad.....	135
EJE 10.	CULTURA.....		136
	Objetivo 10.1	Introducir la perspectiva de género en la programación cultural municipal y fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres.....	136
	Objetivo 10.2	Promover el protagonismo de las mujeres en las distintas facetas artísticas y culturales.....	137
ÁREA 6.	DEPORTES Y NUEVAS TECNOLOGÍAS.....		138
EJE 11.	DEPORTES.....		139
	Objetivo 11.1	Facilitar el acceso de las mujeres a las actividades deportivas.....	139
EJE 12.	WEB MUNICIPAL.....		140
	Objetivo 12.1	Difundir a través de las nuevas tecnologías el compromiso del Municipio a favor de la igualdad.....	140
	Objetivo 12.2	Promover el uso de lenguaje e imágenes incluyentes.....	141
ÁREA 7.	PARTICIPACIÓN SOCIAL.....		142
EJE 13.	PARTICIPACIÓN SOCIAL.....		143
	Objetivo 13.1	Potenciar el Asociacionismo entre las mujeres.....	143
	Objetivo 13.2	Fomento y apoyo a la participación pública.....	144
	Objetivo 13.3	Potenciar un nuevo modelo de actuación en la vida política y social para facilitar la participación de todas las personas.....	145
ÁREA 8.	RELACIONES CON EL MEDIO, SEGURIDAD CIUDADANA, MOVILIDAD, URBANISMO.....		146
EJE 14	SEGURIDAD CIUDADANA.....		147

	Objetivo 14.1 Aumentar la seguridad de la ciudad para las mujeres.....	147
EJE 15	MOVILIDAD URBANA.....	148
	Objetivo 15.1 Incorporar la perspectiva de género en la planificación y organización de la oferta de transporte público.....	148
EJE 16	POLÍTICA URBANÍSTICA.....	149
	Objetivo 16.1 Incorporar la perspectiva de género en la planificación y organización en el entorno urbano.....	149
EJE 17	DESARROLLO SOSTENIBLE.....	150
	Objetivo 17.1 Promover hábitos de consumo respetuosos con el medio ambiente.....	150
	FUENTES CONSULTADAS.....	151

1. Introducción

Se presenta en este documento el III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Municipio de Las Palmas de Gran Canaria (en adelante 3ºPlan).

Este 3ºPlan del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria pretende dar continuidad a las acciones emprendidas en el marco del II Plan de Igualdad para impulsar el desarrollo de una ciudad en la que mujeres y hombres disfruten de las mismas oportunidades en todos los ámbitos de la vida.

El 2ºPlan de Igualdad fue concebido como un instrumento de carácter no normativo, con la pretensión de “impulsar acciones positivas, adoptando una serie de medidas específicas dirigidas a combatir las discriminaciones por razón de sexo y a fortalecer la presencia de las mujeres en todos los ámbitos de la vida social, consolidar el principio de transversalidad para asegurar que a cualquier acción del Ayuntamiento se sume la defensa y garantía del principio de la igualdad de oportunidades, favorecer la coordinación de la acción del Ayuntamiento con la de la iniciativa social, y contribuir a la coordinación con otras administraciones”.

Asimismo, este nuevo 3ºPlan tanto en su diseño como en su desarrollo y evaluación posterior invita a la participación de la ciudadanía y de los agentes sociales, consiguiendo a su vez la sensibilización en materia de igualdad de las personas que participan.

2. Diagnóstico y evaluación

2.1. FASES EN LA ELABORACIÓN DEL 3º PLAN

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

La elaboración de este tercer plan se ha articulado mediante dos fases.



La Fase 1 de elaboración de este 3º Plan se concretó en cuatro acciones o informes diferenciados (ver gráfico anterior), acciones realizadas durante los meses de junio a diciembre del pasado año de 2016.

Acción / Informe 1 : Evaluación del 2º Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Las Palmas de Gran Canaria (2009-2012).

Su propósito fue el de evaluar el cumplimiento de las medidas o proyectos definidos en el 2º Plan de Igualdad (el Plan constaba de 7 ejes, 35 objetivos y 139 medidas), a través de *entrevistas al personal del Ayuntamiento de las unidades implicadas* en alguna de las medidas definidas en 2008.

Acción / Informe 2: Indicadores estadísticos a partir de fuentes secundarias (“Indicadores estadísticos sobre la situación de desigualdad entre hombres y mujeres”)

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

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

Acción / Informe 3: Encuesta dirigida al personal del Ayuntamiento.

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

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

Acción / Informe 4: Encuesta dirigida a Asociaciones.

La encuesta se dirigió *representantes de asociaciones* ciudadanas («prescriptores de opinión») que pueden aportar información de interés en este contexto, aplicándoles un cuestionario específico.

Una vez finalizada la Fase 1, se procedió a la redacción de un primer borrador del 3º Plan de Igualdad, estructurado en áreas, ejes, objetivos y acciones.

Paralelamente se convocaron una serie de reuniones, tanto a nivel político como a nivel técnico con todas las Concejalías del Ayuntamiento, distribuyendo entre todas la unidades documento borrador del nuevo 3ºPlan para posterior puesta en común del contenido del mismo.

Una vez incorporadas todas las aportaciones de las diferentes participantes se procedió a la redacción del documento definitivo del 3º Plan de Igualdad.

2.2. DIAGNÓSTICO: LAS BRECHAS ENTRE MUJERES Y HOMBRES¹

2.2.1. El marco demográfico de Las Palmas de Gran Canaria



- **EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE EFECTIVOS EN LOS ÚLTIMOS 15 AÑOS**

En Canarias, y desde principio de la década de los 90 del siglo pasado, se ha experimentado un intenso crecimiento demográfico, fundamentalmente en las islas y municipios de vocación eminentemente turística. A partir de 2012 se invierte la tendencia: empiezan a aparecer indicadores negativos, tímidos, pero de pérdida de población.

La evolución de la ciudad de Las Palmas de Gran Canaria, en donde está empadronada prácticamente la mitad de la población grancanaria, se dibuja una línea de tendencia diferente a las zonas turísticas, bastante estable. De hecho en estos últimos años solo ha crecido un 5,9% (frente al 22,4% del crecimiento regional). El último dato censal, de 2015 arroja un decrecimiento del -0,7%.

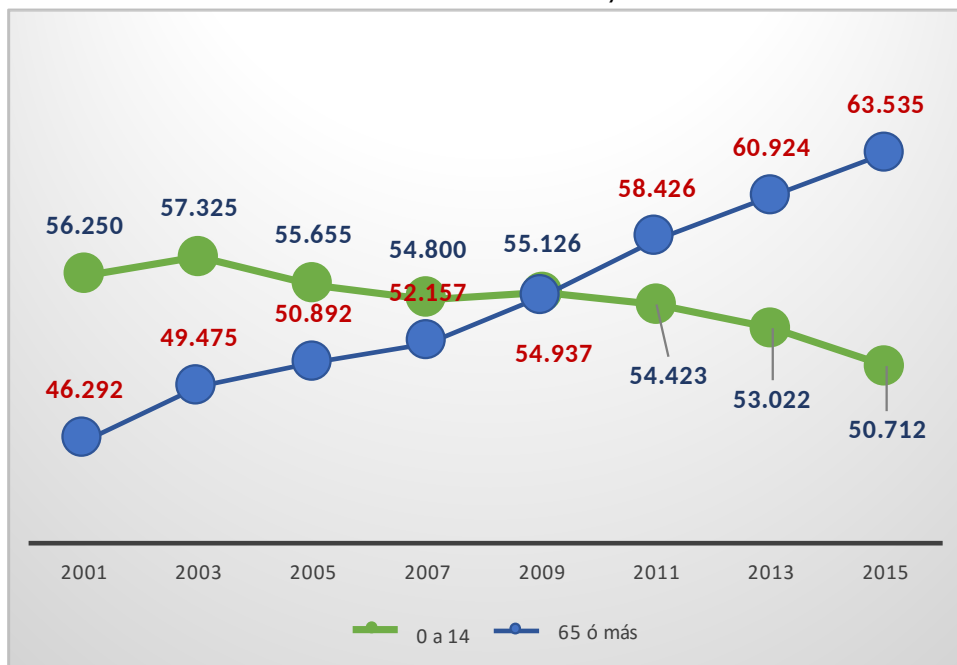
¹ Este apartado en una síntesis del documento Informe 2: "Indicadores estadísticos sobre la situación de desigualdad entre hombres y mujeres" (<http://www.laspalmasgc.es/export/sites/laspalmasgc/.galleries/documentos-igualdad/INFORME-2-PW-2016.pdf>)

● **HACIA UN INEXORABLE ENVEJECIMIENTO**

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

Siendo la ciudad de Las Palmas de Gran Canaria bastante estable en cuanto al número de habitantes, vemos claramente cómo van perdiendo efectivos las cohortes más jóvenes, tanto la población menor de 15 años como la que se encuentra entre los 15 y 29 años; mientras que el número de los y las mayores de 65 años aumentan progresivamente.

LAS PALMAS DE GRAN CANARIA: POBLACIÓN DE 0 A 14 AÑOS Y DE 65 Y MÁS, 2001-2015



Fuente: ISTAC, Padrón de Habitantes. Elaboración propia

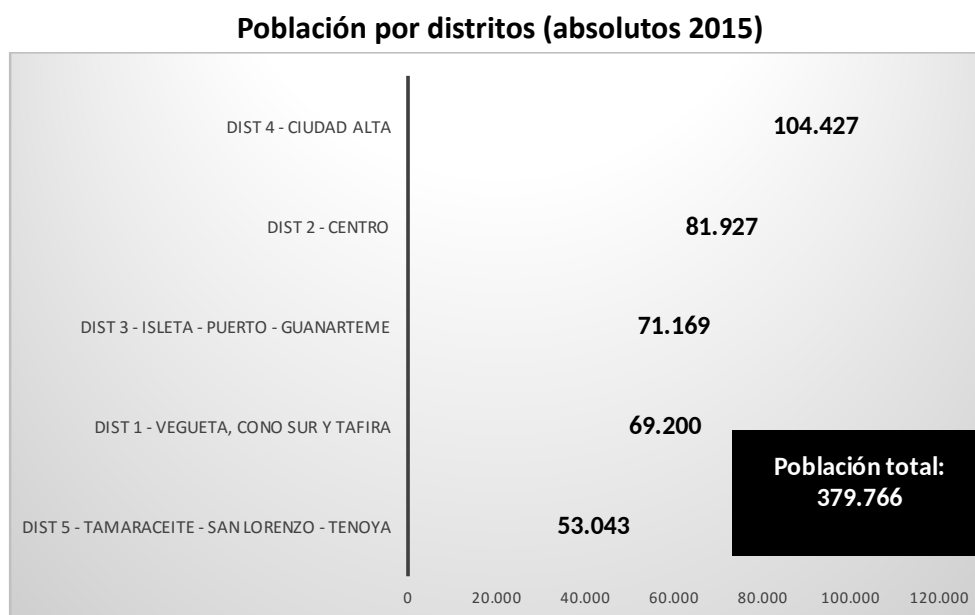
● **MAYOR PRESENCIA DE LAS MUJERES A PARTIR DE LOS 65 AÑOS**

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

1,4 mujeres por cada hombre de 65 y más años.

- **LOS DISTRITOS DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA**

La población de Las Palmas de Gran Canaria, con una población en 2015 de 379.766 personas, distribuidas en 5 distritos, con los siguientes efectivos poblacionales.



Fuente: Padrón de Habitantes. Elaboración propia

- **EL PESO DE LA INMIGRACIÓN**

El crecimiento demográfico de Canarias en su conjunto se explica en gran medida por la explosión inmigratoria experimentada en los últimos 15-20 años. Fenómeno vinculado principalmente a islas y municipios con actividad turística.

En **Canarias** en su conjunto la población nacida en el extranjero ha experimentado un Incremento del **147%** entre 2001 a 2015 (de 150.695 personas a 372.342 al final del periodo);

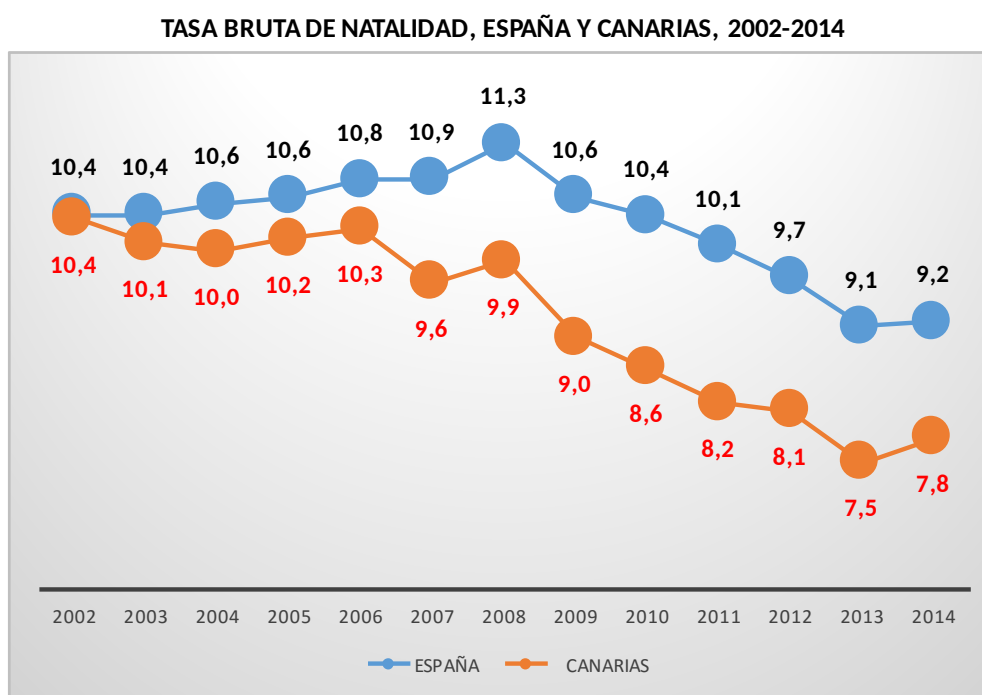
En **Las Palmas de Gran Canaria**, municipio de menor actividad turística, este crecimiento durante los últimos 15 años se reduce al **98%** (aunque es un aumento nada despreciable, pues los efectivos inmigrantes se han duplicado).

- **DESCENSO DE LA NATALIDAD**

La evolución reciente de la natalidad en España y Canarias en su conjunto no sólo se ha caracterizado por una tendencia decreciente de las tasas brutas de la natalidad, si no por un incremento paulatino de la edad de las madres actuales.

Nacen pocos niños y niñas, y además se retrasa la edad en que se tiene el primer hijo o hija.

Canarias ha pasado de ser una de las Comunidades Autónomas más dinámicas respecto a la natalidad a registrar una de las tasas de natalidad más bajas del Estado español.

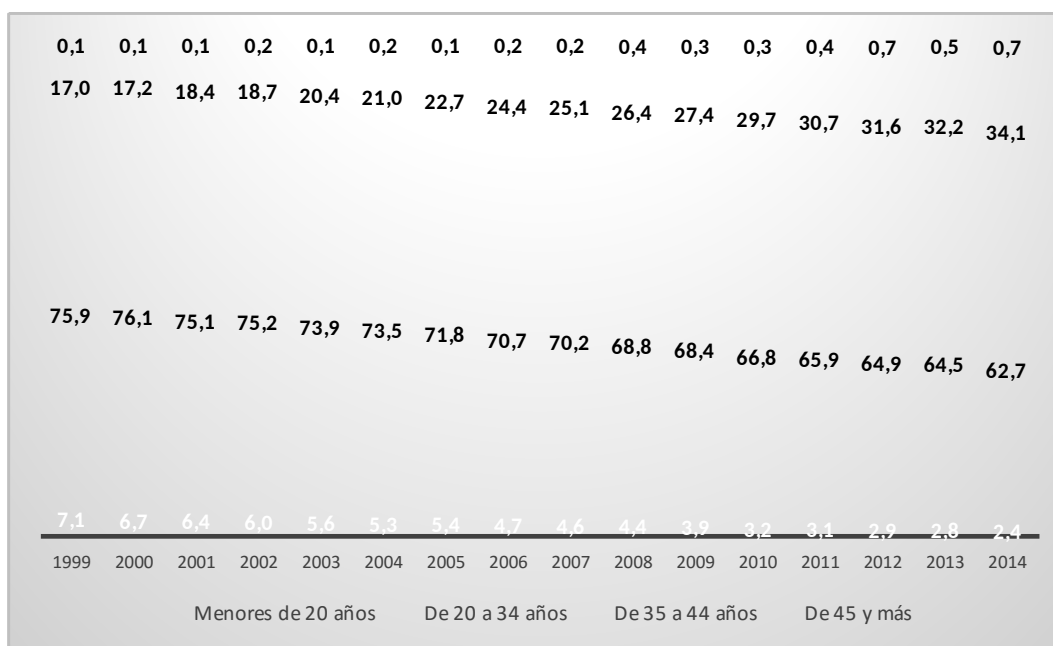


Fuente: ISTAC, a partir de datos del INE. Elaboración propia

● **MADRES ACTUALES**

El periodo biológico ideal para enfrentarse a la gestación es el de los 20-35 años, de hecho la mayoría de los nacimientos son de madres de estas edades. Ahora bien, con el paso del tiempo la situación describe un aumento paulatino de madres mayores, de 35-44 años, las cuales, aunque siendo mayoritarias las madres jóvenes, alcanzan prácticamente 3 de cada 10 nacimientos en 2014 (en 1999 era menos de 2 de cada 10).

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



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

En Gran Canaria en el año 1999 se produjeron un total de 577 nacimientos de madres de 15 a 19 años, frente a 158 padres de la misma edad. Transcurridos más de 10 años, la cifra se ha reducido a 155 y 39 respectivamente.

Es clara la evolución habida en la pasada década en este caso específico de madres muy jóvenes.. En el año 1999 el número de madres adolescentes era el doble que en el 2014, lo que describe claramente una propensión a la pérdida del peso porcentual de estas madres un tanto prematuras.

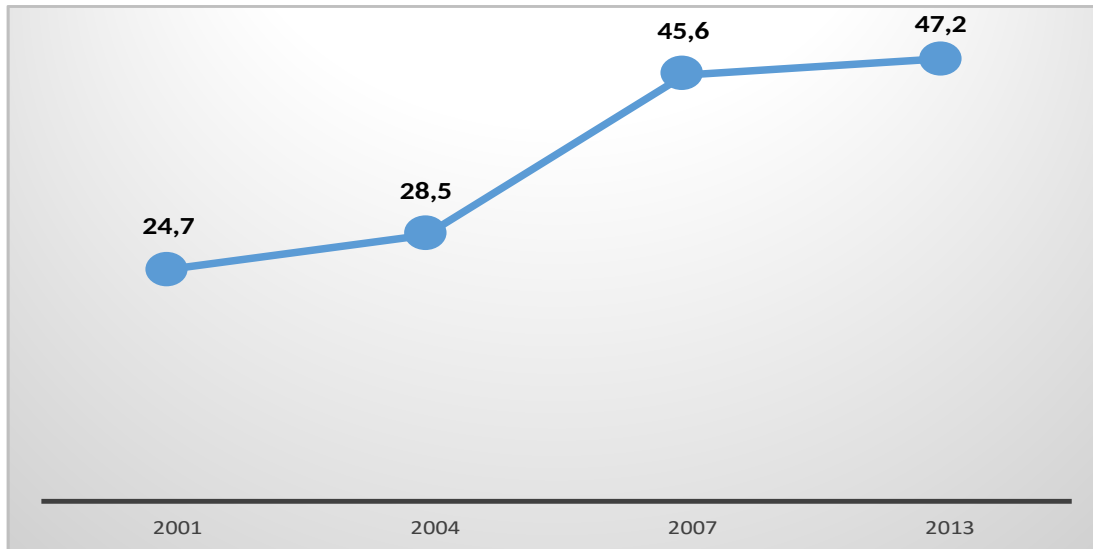
● **LOS HOGARES**

La disminución paulatina en el número de nacimientos provoca entre otras cosas, una reducción del tamaño medio de los hogares (alrededor del 2,9).

Añadirle la cada vez mayor presencia de hogares unipersonales, los formados por un número creciente de hogares de mujeres mayores, viudas en su mayoría, pero también de personas jóvenes de ambos sexos que retrasan cualquier proyecto de vida en pareja o situaciones de ruptura (divorcios, separaciones) de parejas anteriores.

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

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

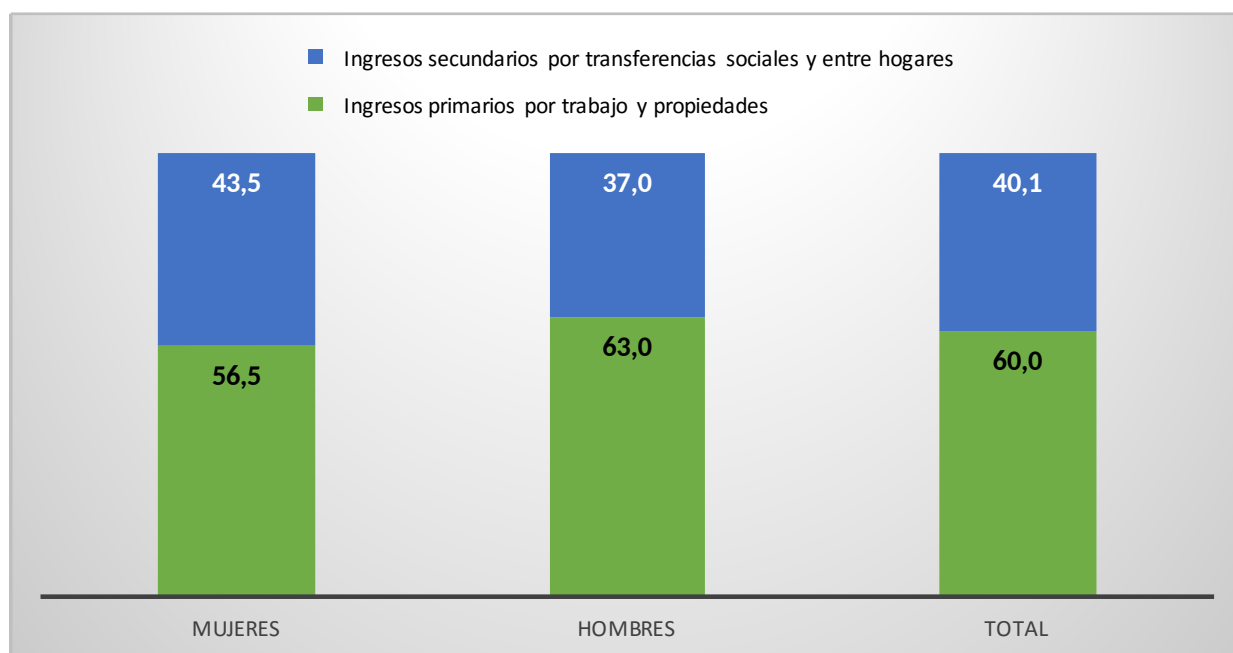


Fuente: ISTAC, Encuestas de Condiciones Sociales. Elaboración propia

Grandes diferencias respecto a la fuente de ingresos de la persona principal según el sexo. En el caso de los hombres hasta el 63% de los ingresos proceden del trabajo o actividad económica o propiedades, mientras que entre las mujeres este porcentaje se reduce al 56,5%.

Los ingresos del resto de hogares proceden bien de transferencias sociales (pensiones, ayudas) o entre hogares.

HOGARES SEGÚN FUENTE PRINCIPAL DE INGRESOS y SEXO LA PERSONA PRINCIPAL. CANARIAS. 2013
(porcentajes)



Fuente: ISTAC, Encuestas de Condiciones Sociales. Elaboración propia

2.2.2. Niveles de cualificación de la población

- **BRECHA EDUCATIVA A FAVOR DE LAS MUJERES EN LAS GENERACIONES MAS JÓVENES**

La paulatina y creciente incorporación de las mujeres en los últimos 40 años al mercado laboral se ha desarrollado en paralelo a la universalización del acceso a la formación.

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

Bachillerato : desde el curso 2005/06, se observa una mayor presencia de mujeres, alrededor de 1,2 mujeres estudiantes por cada hombre. No obstante, estas diferencias se han ido estrechando, sobre todo a partir del 2009, en que se va incrementando paulatinamente el número de matriculaciones de hombres, como resultado del retorno a la escuela acaecida tras la Crisis y su especial incidencia entre la población más joven.

Formación Profesional de Grado Medio: se comienza en el 2005/06 con una mayor presencia de mujeres, registrándose también una clara “vuelta al aula”, llegando al final del periodo con una situación inversa: ahora son ligeramente más los alumnos que las alumnas.

Formación Profesional de Grado Superior, el mayor peso de las alumnas se reproduce en todo el periodo, del 59,1% en el curso 2005/06 al 55,7% en el 2013/14. No obstante, también aquí se observa una paulatina mayor presencia de los hombres, del 40,9% de las matriculaciones al inicio del periodo al 44,3% al final.

- **EL FRACASO Y EL ABANDONO ESCOLAR**

Entre los hombres y en todos los cursos de primaria y secundaria obligatoria, se registran mayores porcentajes de repetidores, lo que ilustra un mayor fracaso escolar entre los alumnos.

Asimismo vuelve a verificarse que las mujeres jóvenes en general, primero y como se ha señalado, están mejor cualificadas que los hombres, y segundo son más constantes en los estudios. En este sentido se observa diferencias significativas respecto al fracaso escolar temprano.

PORCENTAJE DE POBLACIÓN DE 18 A 24 QUE HAN ABANDONADO DE FORMA TEMPRANA LA EDUCACIÓN Y LA FORMACIÓN, POR SEXO Y CCAA, 2014

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
País Vasco	9,4	11,8	7,0
Cantabria	9,7	12,1	7,0
Navarra	11,8	13,9	9,5
Asturias	13,6	15,9	11,1
Castilla y León	16,8	21,0	12,4
España	21,9	25,6	18,4
Madrid	18,3	21,0	15,7
Aragón	18,4	18,6	18,2
Galicia	18,5	21,7	15,5
Rioja (La)	21,1	28,0	14,2
Castilla-La Mancha	22,2	25,8	18,5
Cataluña	22,2	26,7	17,5
Extremadura	22,9	29,9	15,5
C. Valenciana	23,4	28,3	18,0
Canarias	23,8	26,4	21,1
Murcia (R. de)	24,1	28,3	19,6
Ceuta y Melilla	24,7	32,4	18,0
Andalucía	27,7	31,0	24,2
I. Baleares	32,1	37,6	26,2

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2015

- **CAUSAS DEL ABANDONO DE LOS ESTUDIOS**

El nacimiento de un hijo/ a es una razón para abandonar los estudios para el 19,8 de la mujeres jóvenes, situación que solo afecta a las madres. El peso del trabajo reproductivo y el rol de cuidadoras que se ha venido atribuyendo a las mujeres también inciden en las estrategias de inversión educativa puestas en práctica por las mujeres más jóvenes.

Algo similar ocurre cuando el motivo de abandono es por la formación de una nueva pareja, razón argumentada solo por las mujeres, es decir, el inicio de la vida en pareja parece que solo afecta a las mujeres, las cuales “renuncian” en cierta proporción a la formación y a la actividad.

**MOTIVO POR EL QUE SE HAN ABANDONADO LOS ESTUDIOS SEGÚN SEXO
(Base: población de 16 a 30 años que no han finalizados algún estudio)**

	Hombre	Mujer	Total
Trabajo	29,7	18,7	23,9
No gustaba estudiar	35,6	11,0	22,6
Razones económicas	12,9	13,2	13,1
Nacimiento de hijos/ as	0,0	19,8	10,4
Adolescencia/ inmadurez	2,3	8,2	5,4
Motivos familiares	3,9	5,9	5,0
Inicio de vida en pareja	0,0	7,1	3,7
Traslado/ cambio de residencia	3,4	1,4	2,3
Oferta formativa no atractiva	0,0	1,3	0,7
Otros motivos	4,6	0,0	2,2
No sabe/ No contesta	7,6	13,4	10,6
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: Fuente: EJC'2012: Pr29. *¿Cuál es la razón por las que dejaste de estudiar?*

Entre los hombres por el contrario, las causas de abandono de los estudios se de carácter laboral fundamentalmente, en más del 40%, por encontrar un trabajo o por razones económicas, aparte, otro 35,6% afirman directamente que en el fondo no les gustaba estudiar (esta razón solo es esgrimida por las mujeres jóvenes en el 11.0%).

- **LA POBLACIÓN CON FORMACIÓN UNIVERSITARIA DE CANARIAS: MAS MUJERES GRADUADAS**

En Canarias y desde el año 1998 se gradúan al año, esto es, que terminan los estudios universitarios, unos 3.300 alumnos y alumnas de promedio en alguna titulación de Grado y 1º y 2º ciclo de formación superior en alguna de las dos Universidades canarias.

En general se observa un mayor número de mujeres que finalizan los estudios universitarios que de hombres (salvo ingenierías), resultando una relación de **1,6 mujeres por cada hombre, de promedio.**

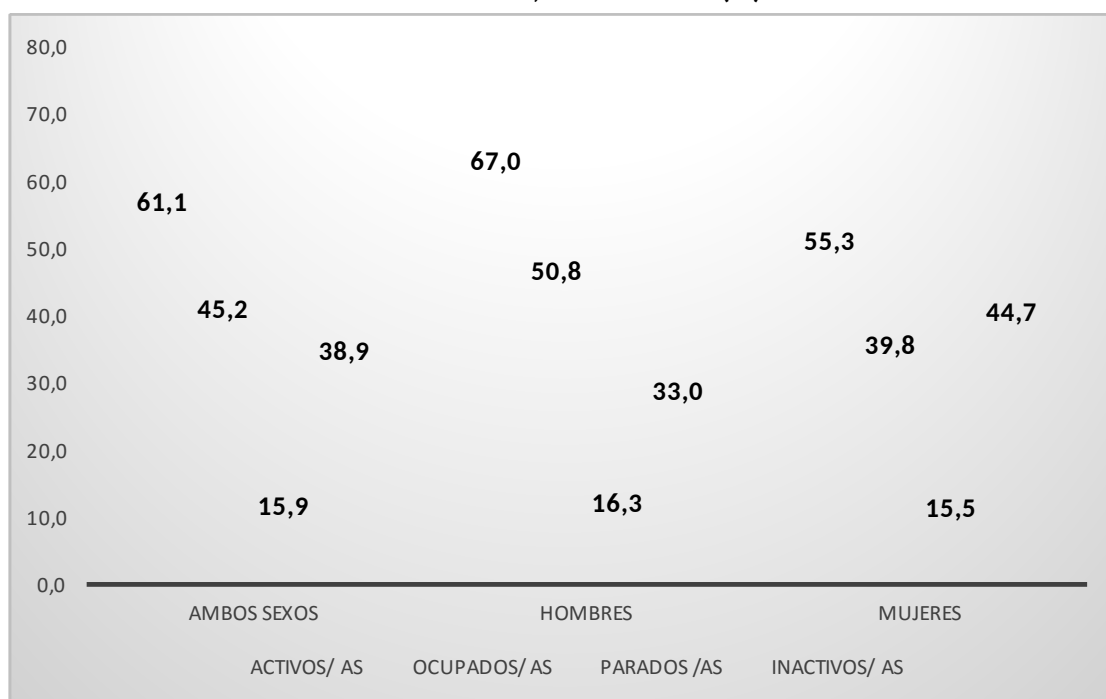
Creciente feminización de la formación universitaria (salvo Ingenierías).

2.2.3. Actividad económica y emancipación

- BRECHA DE PARTICIPACIÓN LABORAL

El nivel de actividad es superior en el segmento masculino 61,1% frente al 55,3% de las mujeres, lo cual se explica en gran medida por la existencia de mayor proporción de estudiantes entre las mujeres, por el mayor número de mujeres en edad de jubilación (mayor esperanza de vida) y sobre todo, por la tradicional dedicación exclusiva de las mujeres a las tareas del hogar, sin remuneración, lo que las hace no demandar trabajo en el mercado laboral.

POBLACIÓN DE 16 Y MÁS AÑOS SEGÚN RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD ECONÓMICA Y SEXO, CANARIAS, 2º TRIM 2016 (%)

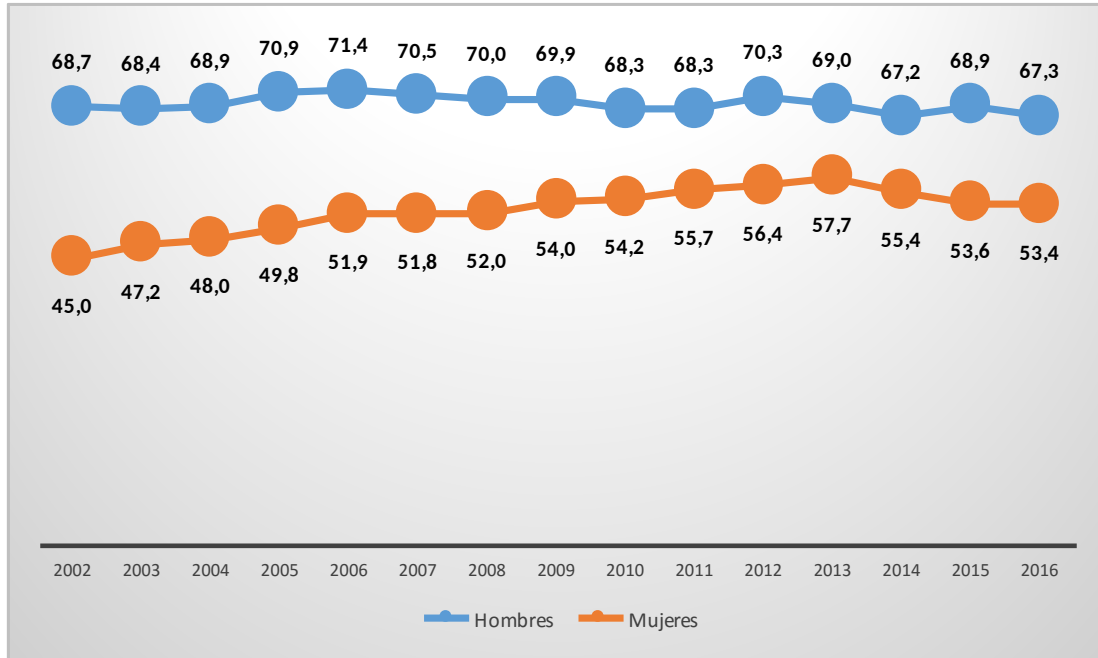


Fuente: ISTAC a partir de datos del INE, Encuesta de Población Activa (EPA), Elaboración propia.

En el caso de la población activa juvenil, la que se sitúa entre los 16 y 24 años, la evolución ha sido muy diferente al resto de población activa. reducción generalizada de las tasas de actividad (con la Crisis y el regreso a las aulas de muchos jóvenes).

Cuando el segmento de análisis es el colectivo de personas activas de 25 y más años, la tendencia ha sido de estabilidad en el caso de los hombres, alrededor del 72% de tasa de actividad, y claro crecimiento en las mujeres, va aumentando la presencia de demandantes de empleo.

TASA DE ACTIVIDAD SEGÚN SEXO Y AÑOS, GRAN CANARIA, 2002-2016
(% SOBRE EL TOTAL DE POB. DE 16 Y MÁS AÑOS)



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

Prácticamente 5 de cada 10 mujeres inactivas lo son por estar jubiladas y/ o por ser las responsables de las obligaciones familiares (exclusiva de ellas a tenor de los datos), mientras que entre los hombres 5 de cada 10 son solo por la jubilación.

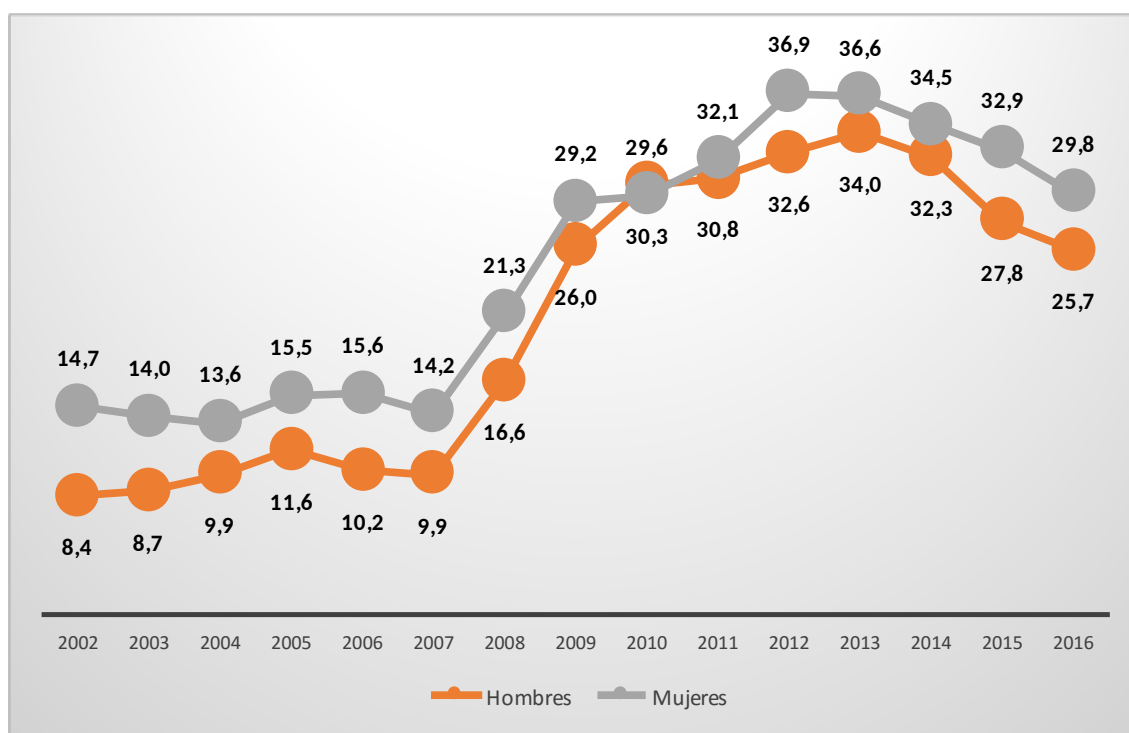
Tener **hijos tiene un importante efecto sobre el estatus laboral de las mujeres pero no de los hombres** (asimétrico reparto de tareas). Cuando el motivo de la inactividad es el cuidado de niños o adultos enfermos o discapacitados, situación que afecta hasta el 7,0% de las mujeres inactivas, entre los hombres solo incide en un insignificante 0,6%.

- **CONDICIONES LABORALES: DESEMPLEO**

Las tasas de paro femenino superan entre 4-5 puntos porcentuales al masculino, tanto en periodo Pre-crisis como durante la Depresión.

En el momento más álgido de la Crisis, las mujeres activas llegaron a alcanzar una tasas de más de 36,5% (entre 2012 y 2013). Los hombres nunca superaron el 34%.

TASA DE PARO DE LA POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN SEXO. GRAN CANARIA, 2002-2016



Fuente: INE, Encuesta de Población Activa (EPA), 2002-2016. Elaboración propia

Mayores dificultades de las mujeres a la hora de encontrar trabajo, aunque dispongan de las misma o mejor nivel de cualificación que los hombres (estudios terminados).

Asimetría: en 2015 mientras que entre los hombres con estudios universitarios el paro alcanza el 13,9% en las mujeres de la misma titulación aumenta hasta el 24,9% (casi el doble).

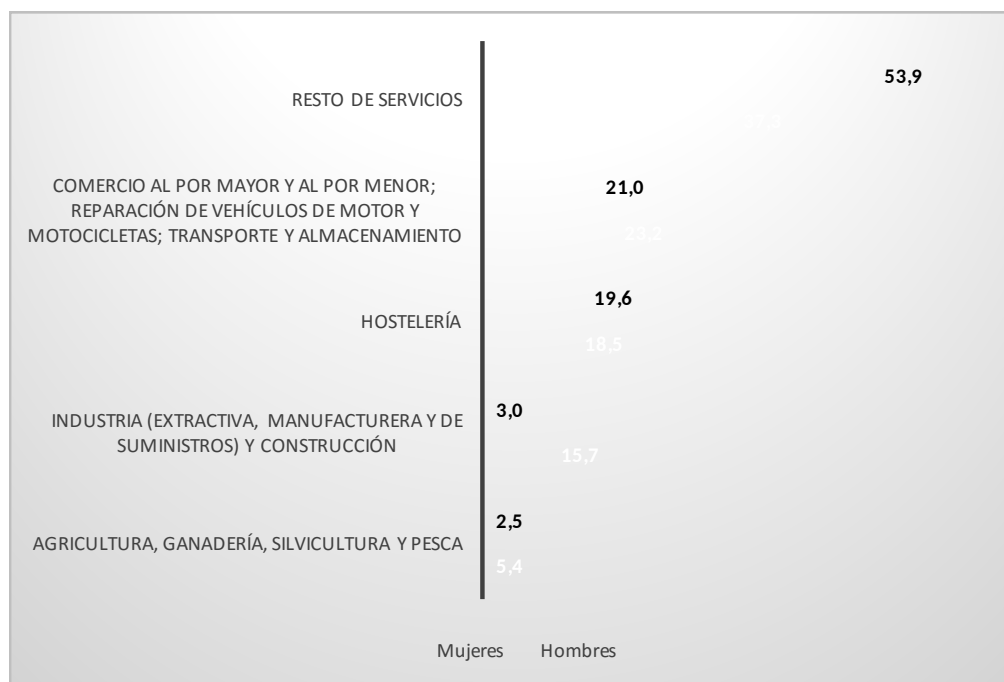
- **CONDICIONES LABORALES: SEGREGACIÓN OCUPACIONAL**

Ramas de actividad: Los empleos de la Industria y Construcción y el Sector Primario tienen un marcado carácter masculino.

En las ramas de Comercio y Transporte y Hostelería los porcentajes describen una situación más homogénea al respecto.

En el gran conjunto que engloba “Resto de Servicios” se observa un claro proceso de feminización. Los sectores la Sanidad, la Educación, los Servicios Sociales llevan años presentando una estructura de sexo claramente femenina.

POBLACIÓN OCUPADA, SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD Y SEXO. CANARIAS, 2013



Fuente: ISTAC, Encuesta de Condiciones Sociales, 2013. Elaboración propia.

Ocupación: Según el sexo, igualdad en las ocupaciones de mayor cualificación, dirección y profesionales y entre los y las profesionales de apoyo y administrativos/ as.

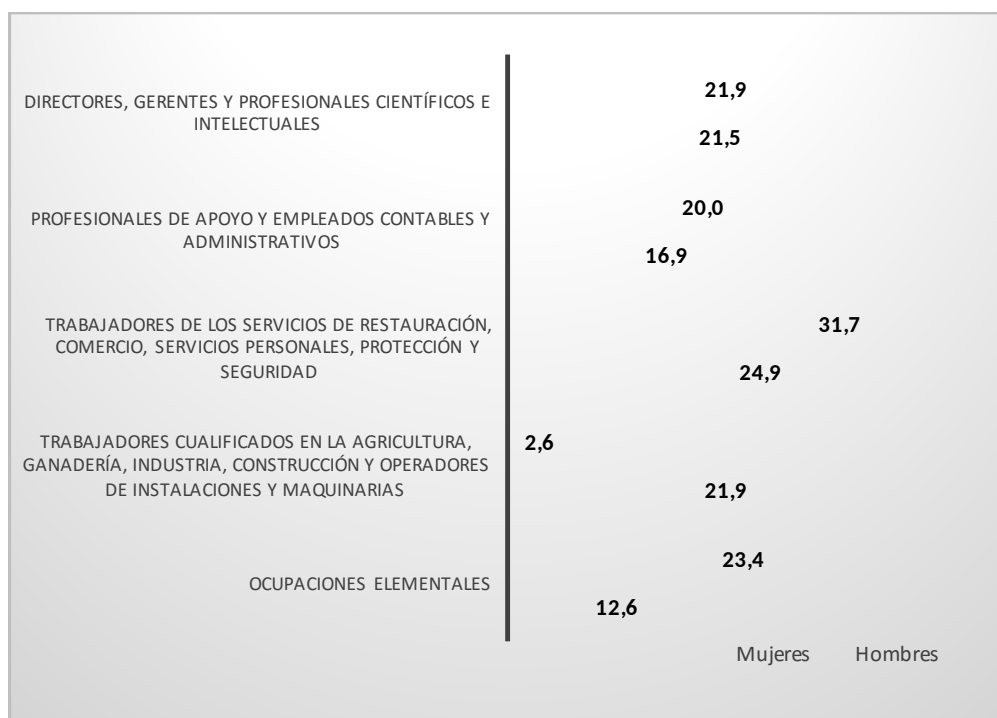
En el caso específico de los y las profesionales de apoyo y administrativos/ as se detecta una ligera mayor presencia de mujeres.

Entre el personal de la hostelería y comercio en genérico, se manifiesta una asimétrica superior presencia femenina.

En las ocupaciones relacionadas con la industria, agricultura y operadores/ as en general, la presencia de mujeres es insignificante

Entre las ocupaciones elementales o empleos no cualificados, las mujeres son también mayoría.

POBLACIÓN DE 16 Y MÁS AÑOS, SEGÚN OCUPACIÓN Y SEXO. CANARIAS, 2013



Fuente: ISTAC, Encuesta de Condiciones Sociales, 2013. Elaboración propia.

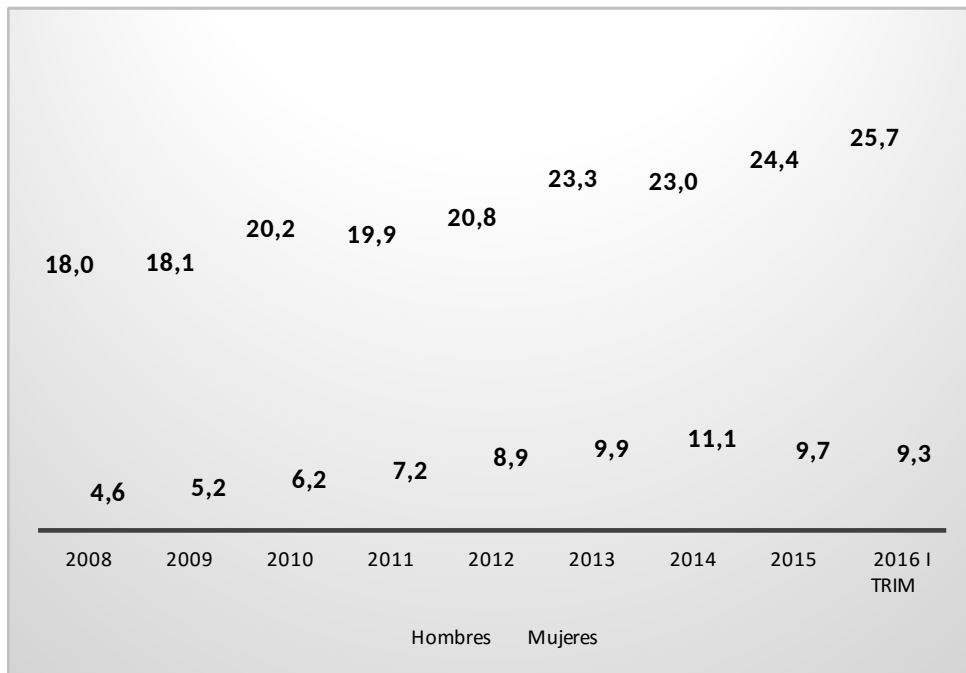
● **CONDICIONES LABORALES: JORNADA REDUCIDA**

En primer lugar, decir que las mujeres son las que presentan los mayores porcentajes de jornadas parciales, en directa relación, entre otras cosas, a la mayor dedicación a otras actividades no remuneradas, el hogar, el cuidado de hijos e hijas o de familia enferma/ dependiente.

Desde el inicio de la serie de análisis, en el comienzo o preámbulo de la Crisis, en el 2008, la proporción de mujeres con jornada reducida era del 18,0%, mientras que entre los hombres ocupados esta situación contractual se reducía drásticamente al 4,6%; más de 13 puntos de diferencia.

El incremento de la presencia de este tipo de contrato a jornada reducida ha ido en aumento tanto en hombres como en mujeres, pero las brechas se han ido acrecentando.

POBLACIÓN OCUPADA A JORNADA REDUCIDA SEGÚN SEXO. CANARIAS, 2008-2016
 (% SOBRE EL TOTAL DE OCUPADOS)

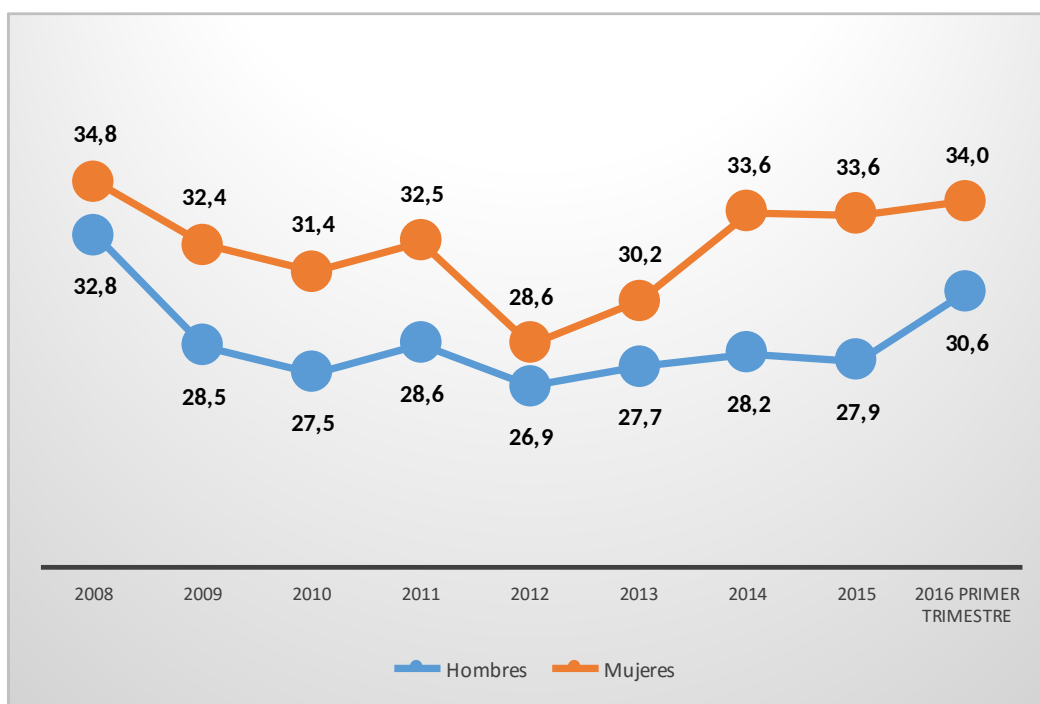


Fuente: ISTAC a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística, EPA, Elaboración propia.

- **CONDICIONES LABORALES: TEMPORALIDAD**

La temporalidad también presenta mayor incidencia entre las mujeres asalariadas, aunque las distancias respecto a los hombres no son tan acusadas a lo observado en el caso de contratos a media jornada, las diferencias porcentuales giran en torno a los 4-6 puntos.

POBLACIÓN ASALARIADA CON CONTRATO TEMPORAL POR SEXO. CANARIAS, 2008-2016

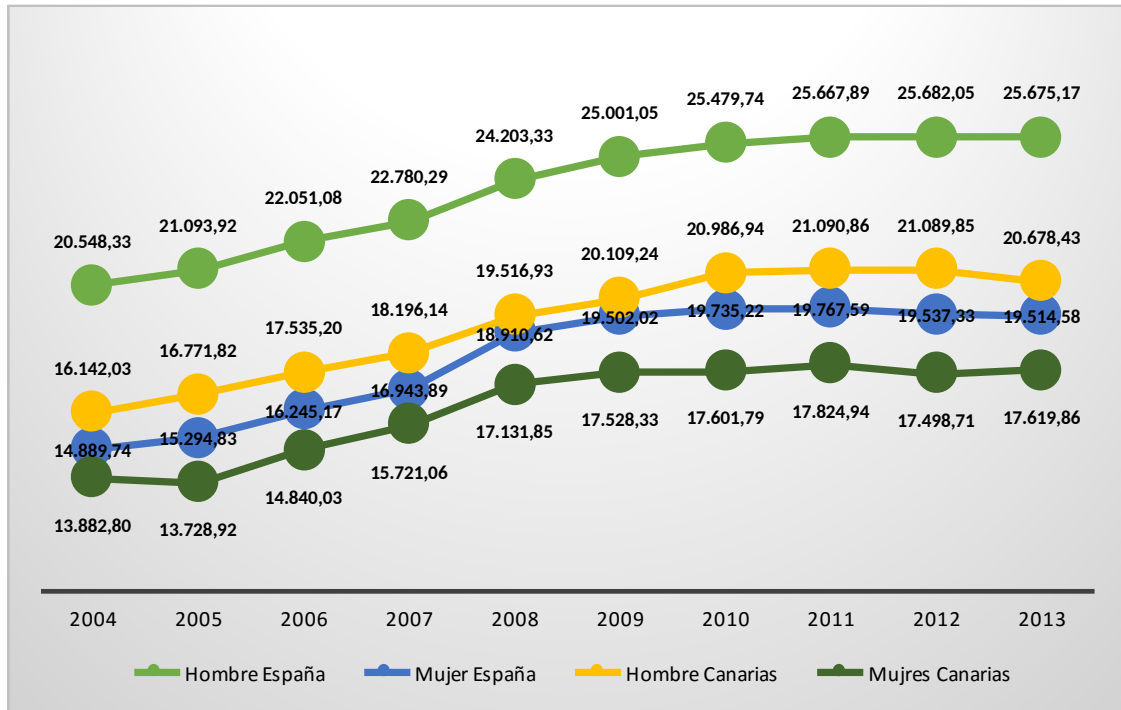


Fuente: ISTAC a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística, EPA, Elaboración propia.

● **INGRESOS ECONÓMICOS: BRECHA SALARIAL**

Ganancia media por trabajador/a: Mayor distancia o brecha entre mujeres y hombres en el caso de la totalidad de España (en torno a 6.100 euros, una brecha alrededor del 23%; y menor desigualdad en Canarias (en torno a 3.000 euros, es decir una brecha del 15% aproximado).

GANANCIA MEDIA ANUAL POR TRABAJADOR/ A SEGÚN SEXO. ESPAÑA Y CANARIAS POR AÑOS



Fuente: ISTAC a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística. Elaboración propia.

Según rama de actividad: En la mayoría de sectores de actividad la brecha salarial gira en torno al 15%, salvo el caso del Comercio y reparaciones en general, en donde resultan las mayores diferencias (más del 30%).

PORCENTAJE DE INGRESOS DE LAS MUJERES RESPECTO A LOS HOMBRES SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD. CANARIAS. 2013

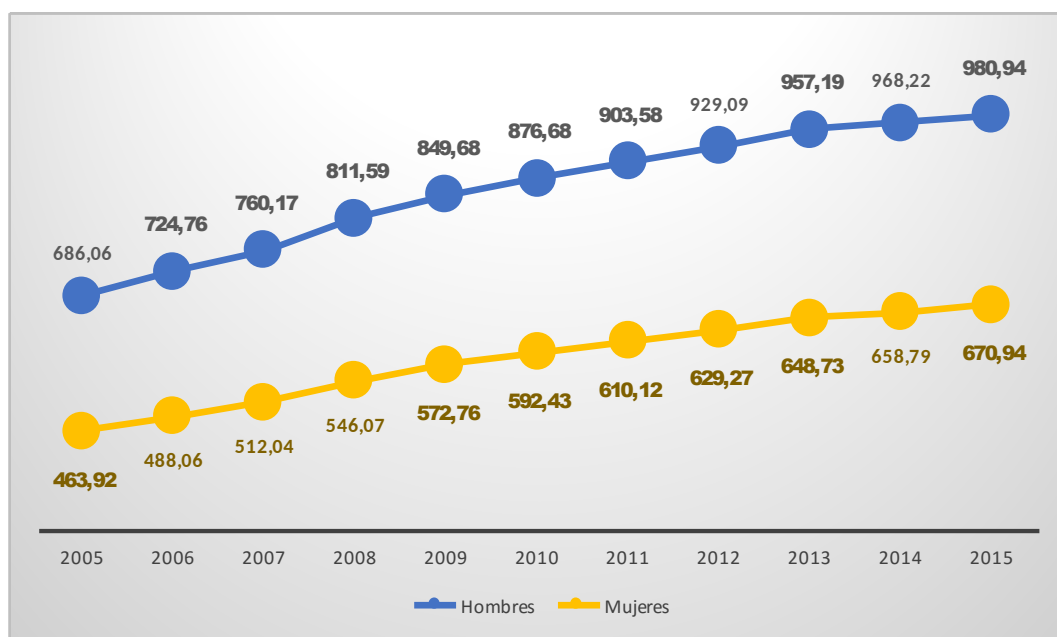
HOSTELERÍA	91,2
RESTO DE SERVICIOS	86,9
TOTAL OCUPADOS	85,7
INDUSTRIA (EXTRACTIVA, MANUFACTURERA Y DE SUMINISTROS) Y CONSTRUCCIÓN	84,5
COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR Y MOTOCICLETAS; TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	66,0

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

● **INGRESOS ECONÓMICOS: BRECHA EN LAS PENSIONES**

Por término medio las pensiones de las mujeres giran en torno al 67% de la pensión media de un hombre, distancia aún mayor a lo observado con los salarios (**una brecha del 33%**).

EVOLUCIÓN DE LAS PENSIONES EN LA PROVINCIA DE LAS PALMAS, SEGÚN SEXO. EUROS AL MES



Fuente. Series cronológicas de pensiones. Seguridad Social. Elaboración propia

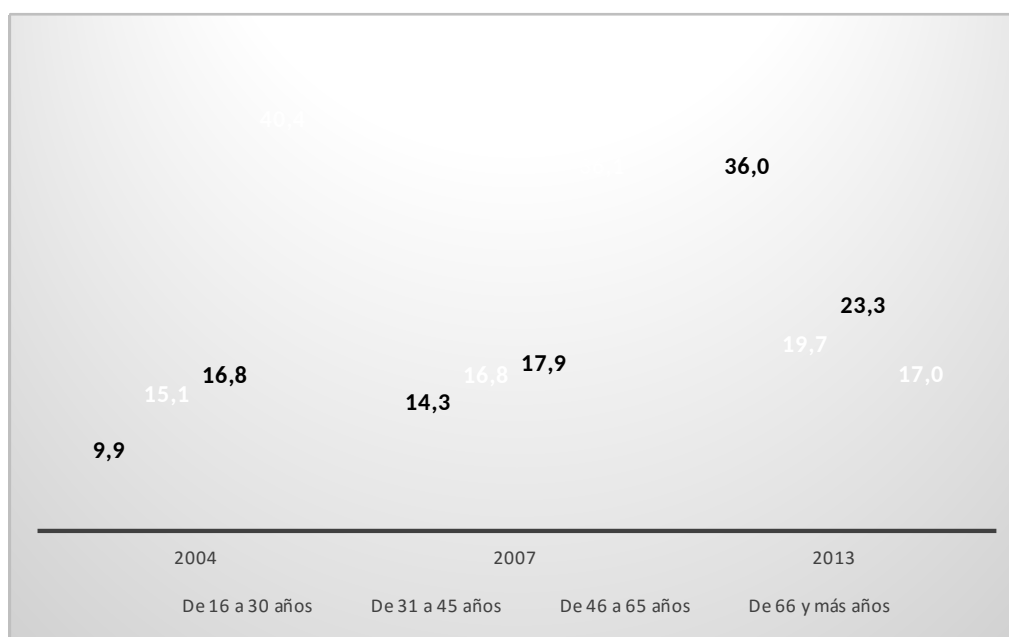
● **BRECHAS EN LA POBREZA**

En el año 2004 los niveles de riesgo de pobreza se detectaban entre los de 66 y más años, es decir, la vejez era elemento determinante, sobre todo entre las mujeres, con mayor esperanza de vida y menores pensiones.

Con la irrupción de la Crisis, se puede hablar de “rejuvenecimiento” de la pobreza en Canarias.

Alarma de organismos internacionales como UNICEF sobre la tendencia al aumento de la pobreza infantil. un ejemplo, en 2004 en Canarias la tasa de riesgo de pobreza de población de 0 a 9 años era del 22,3%, en 2013 fue del 31,0%.

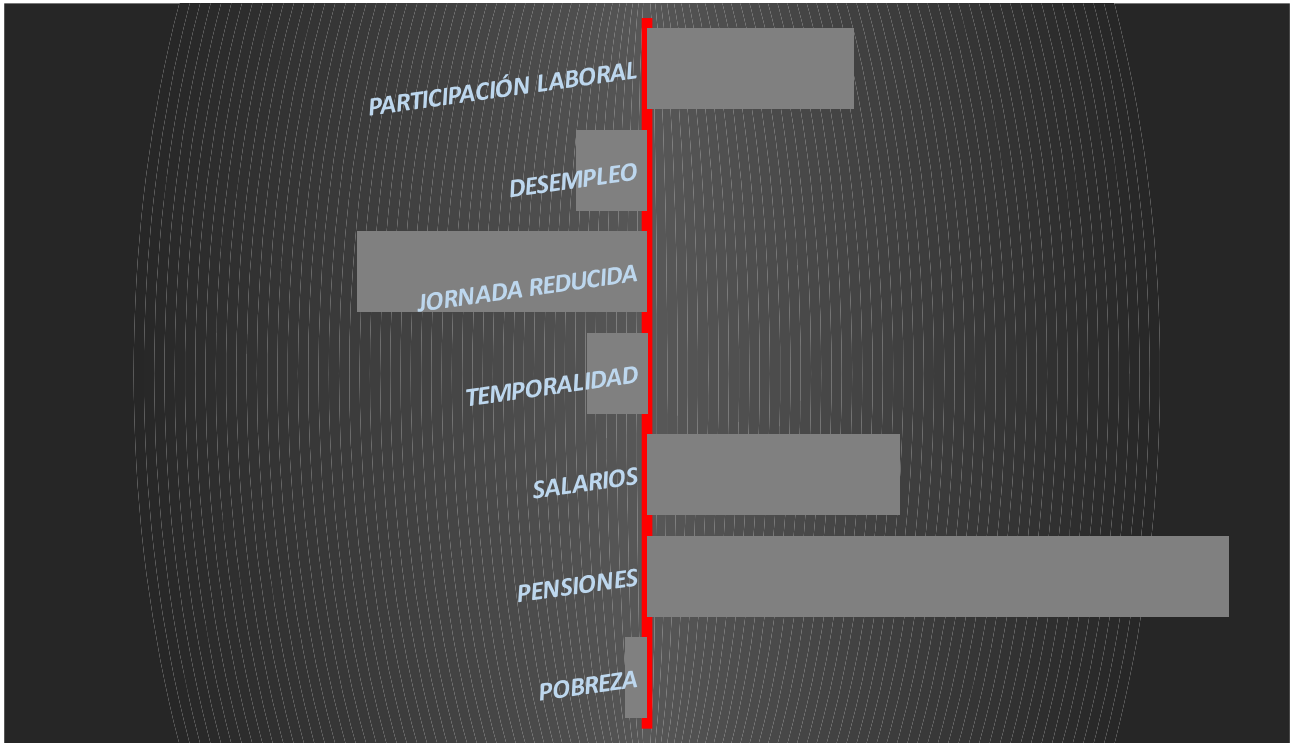
**TASA DE RIESGO DE POBREZA SEGÚN EDAD DE LA PERSONA PRINCIPAL,
CANARIAS, 2004-2013**



Fuente: ISTAC. Encuesta de Condiciones de Vida, 2004, 2007, 2013. Elaboración propia.

En cuanto a las diferencias de género, se observa como la tasa de riesgo de exclusión resultante, en directa relación a los menores ingresos de las mujeres en general, siempre son ligeramente superiores entre la población femenina, sobre todo en las series más antiguas (años 2004, 2007).

● SÍNTESIS: LAS BRECHAS EN EL ÁMBITO LABORAL

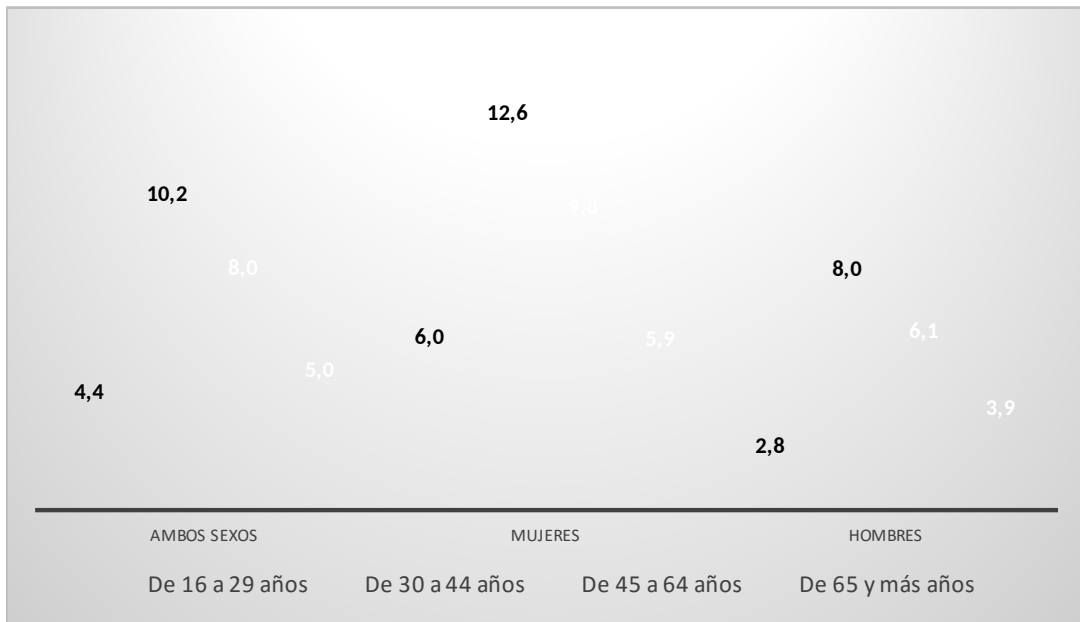


2.2.4. Brechas en la vida cotidiana: dificultades a la conciliación

● **DISPONIBILIDAD DE TIEMPO**

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

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

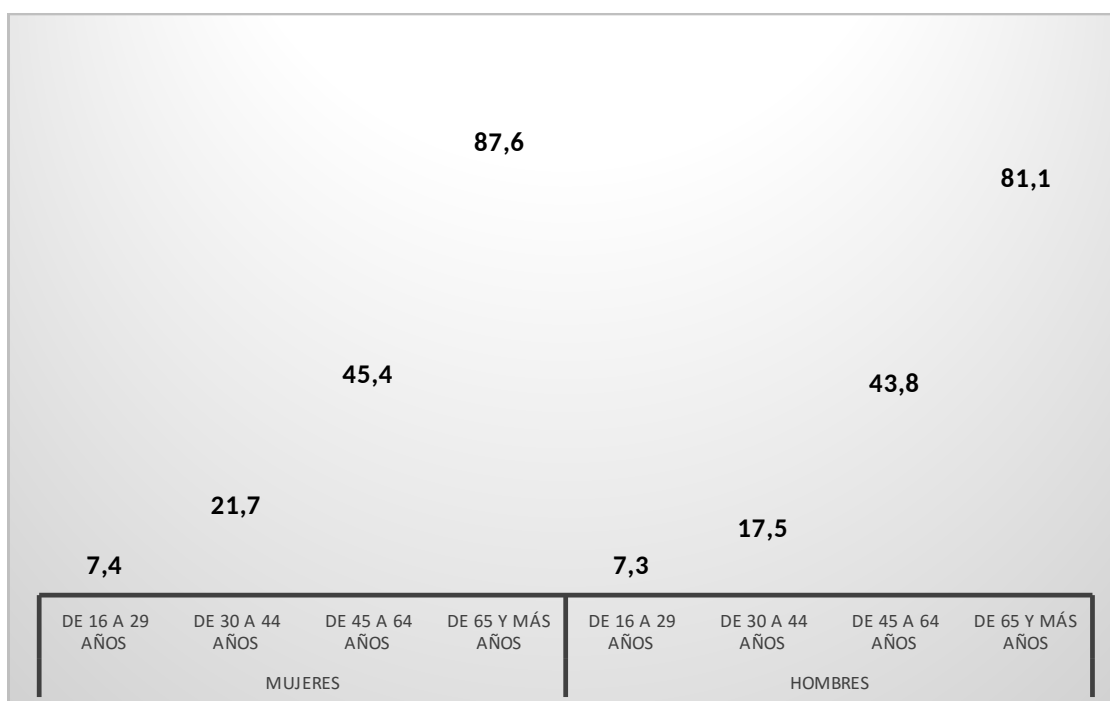


Fuente: ISTAC. Encuesta de Condiciones de Vida, , 2013. Elaboración propia.

● **¿BRECHA DIGITAL?**

Si nos limitamos al uso de Internet, la “brecha digital” se localiza fundamentalmente entre las personas de 65 y más años (ligeramente mayor entre las mujeres de esta edad).

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



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

● **ACTIVIDAD DEPORTIVA**

El grado de sedentarismo es más elevado entre las mujeres, 45,3% frente al 37,8%, situación que se reproduce en todas las edades, incluso entre segmentos en edad escolar.

POBLACIÓN DE 16 Y MÁS AÑOS SEGÚN FRECUENCIA DE PRÁCTICA DEPORTIVA POR SEXOS. CANARIAS.2013

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
Hacer deporte			
Nunca	41,6	45,3	37,8
Esporádicamente	9,3	8,9	9,8
Fines de semana	5,1	3,5	6,7
2-3 veces en semana	19,1	19,8	18,4
Diariamente	24,9	22,4	27,4
	100,0	100,0	100,0

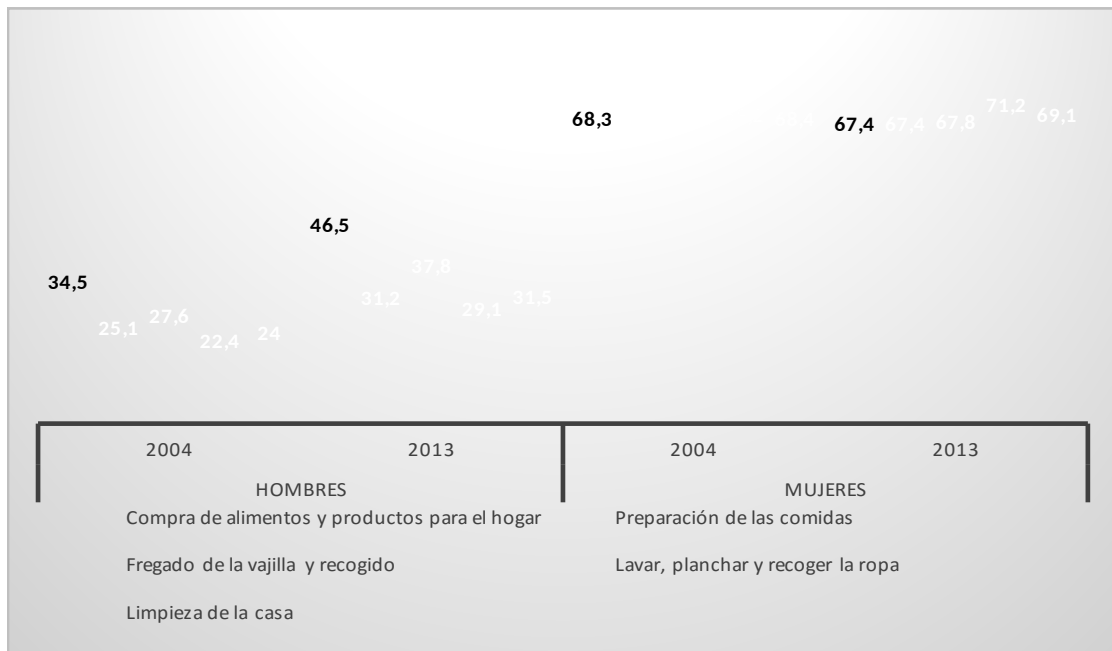
Se registran datos evolutivos muy positivos, con disminución en el sedentarismo, en todas las edades y sexos.

La práctica deportiva sigue siendo una actividad de carácter predominantemente masculina. Las mujeres practican deporte en menor medida que los hombres, lo cual no significa que sean más sedentarias sino que responde a diferentes motivaciones, actitudes y de acceso.

● **LA GESTIÓN DEL HOGAR: ¿DIVISIÓN DE ROLES?**

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

PARTICIPACIÓN EN TAREAS DEL HOGAR (% MUCHAS VECES + SIEMPRE), POR SEXOS Y AÑOS. CANARIAS. AÑOS 2004 y 2013

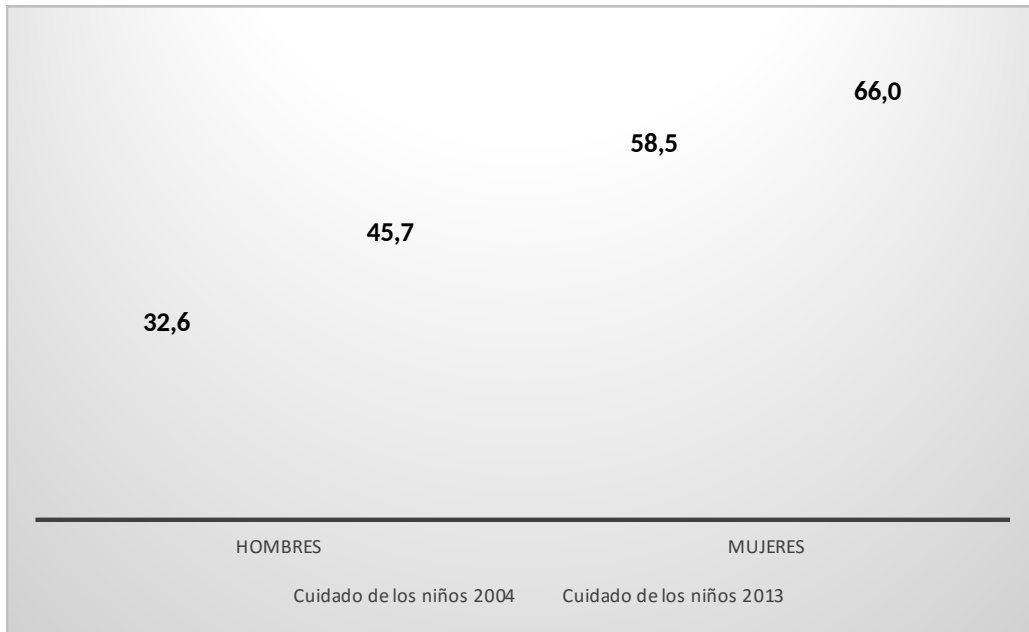


Fuente: ISTAC. Encuesta de Condiciones de Vida, 2004 Y 2013. Elaboración propia.

● **LA CRIANZA DE LOS HIJOS E HIJAS**

La tradicional feminización de esta actividad (junto con el cuidado de los mayores) es la causa fundamental de las dificultades de conciliación laboral, por los efectos que tiene sobre el acceso y promoción en el mercado laboral de las protagonistas.

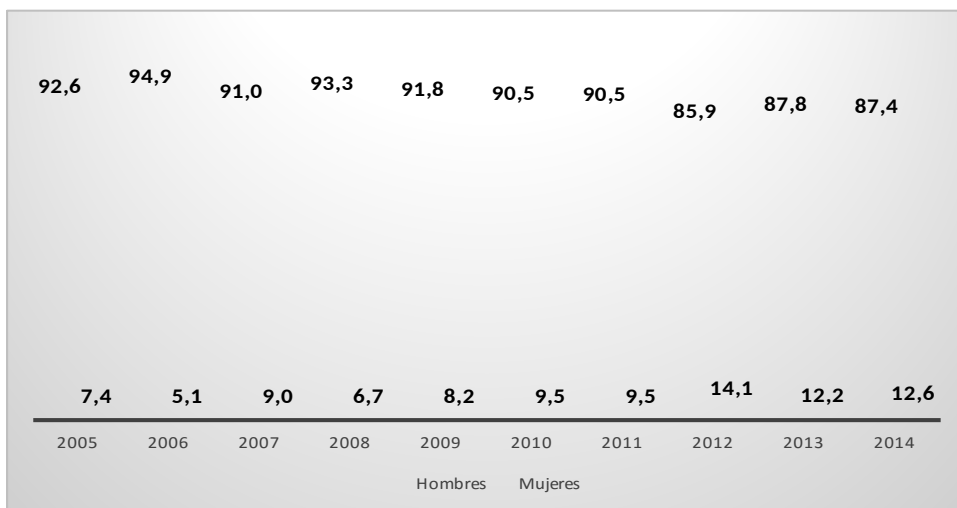
CUIDADO DE LOS HIJOS E HIJAS: % LA MAYORÍA DE LAS VECES + SIEMPRE, POR SEXOS Y AÑOS. CANARIAS. AÑOS 2004 y 2013



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

Excedencias laborales: La desproporción hombres/ mujeres es de 1 a 9 en el caso solicitud de excedencias laborales por el cuidado de hijos e hijas.

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

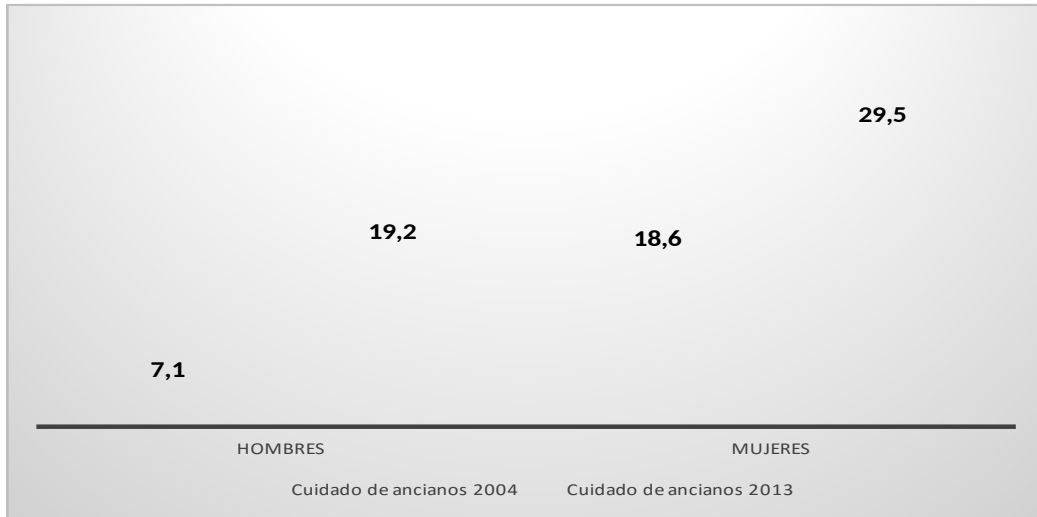


Fuente: ISTAC. Encuesta de Condiciones de Vida, 2004 Y 2013. Elaboración propia.

● **EL CUIDADO DE LOS MAYORES**

En el caso del cuidado de ancianos o ancianas, el panorama es igual de asimétrico. Si en los hombres y con datos de 2013, hasta 2 de cada 10 afirmaba estar cuidando a una persona mayor de forma regular, en paralelo, entre las mujeres se eleva a 3 de cada 10.

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



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

● **SÍNTESIS BRECHAS EN EL HOGAR**



2.2.5. Estado de salud y género

Con unos niveles de padecimiento entorno al 30% de la población se encontraría un primer grupo de dolencias o problemas de salud: Los dolores de espalda por lumbago, ciática o hernia discal y los dolores de espalda en zonas cervicales ; los dolores de cabeza, jaquecas o migrañas y dolores reumáticos, artritis o artrosis . En general, este grupo de dolencias se acentúan especialmente entre las mujeres.

Evidentemente las mujeres en general al tener una mayor esperanza de vida padecen en mayor proporción de cualquier tipo de dolencia.

POBLACIÓN DE 16 Y MÁS AÑOS SEGÚN PROBLEMAS DE SALUD PADECIDOS EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES, CANARIAS. 2009

DOLOR DE ESPALDA POR LUMBAGO, CIÁTICA O HERNIA..	34,5
DOLOR DE ESPALDA CERVICAL	31,4
DOLOR DE CABEZA, JAQUECAS, MIGRAÑAS	28,3
DOLORES REUMÁTICOS, ARTRITIS, ARTROSIS,...	25,7
MALA CIRCULACIÓN, VARICES EN LAS PIERNAS	20,3
PROBLEMAS DE NERVIOS	20,0
TENSIÓN ALTA	19,5
PROBLEMAS DE ESTÓMAGO	18,2
COLESTEROL ALTO	16,9
ALERGIAS	15,0
HEMORROIDES	8,9
DIABETES O AZÚCAR EN SANGRE	8,8
BRONQUITIS CRÓNICA, ASMA, ENFISEMA	6,3
PROBLEMAS CARDIOVASCULARES	6,2
ENFERMEDADES MENTALES	1,6
OTROS PROBLEMAS O ENFERMEDADES CRÓNICAS	34,9

Fuente: ISTAC y Servicio Canario de la Salud (SCS), 2009. Elaboración propia.

Un segundo grupo de enfermedades, con niveles de padecimiento en entorno al 15-20% de la población: En primer lugar se sitúan los problemas relacionados con la mala circulación, varices en las piernas, los “problemas de nervios”, la tensión alta, problemas de estómago, el colesterol alto y finalmente las alergias.

En este grupo de enfermedades se “democratizan” a grandes rasgos las enfermedades, con niveles de extensión similares entre ambos sexos, salvo los casos específicos de patologías relacionadas con las varices en piernas, “problemas de nervios” y alergias, mucho más presentes entre las mujeres.

Cerrarían el listado un último grupo de enfermedades más comunes, con un grado de incidencia menor al 9% de la población. Por orden de incidencia estarían, en primer lugar las hemorroides (afecta al 8,9% de la población de 16 más años), la diabetes (8,8%), problemas del aparato respiratorio (bronquitis crónica, asma) con el 6,3%, problemas cardiovasculares (6,2%) y, con una incidencia de solo el 1,6%, las enfermedades mentales.

En este grupo de enfermedades no se detectan grandes diferencias entre mujeres y hombres, salvo en los casos de hemorroides, mucho más extendidas entre las mujeres, y curiosamente en los problemas del aparato respiratorio, también más presente con algo de mayor frecuencia entre las mujeres aun siendo en general menos fumadoras que los hombres.

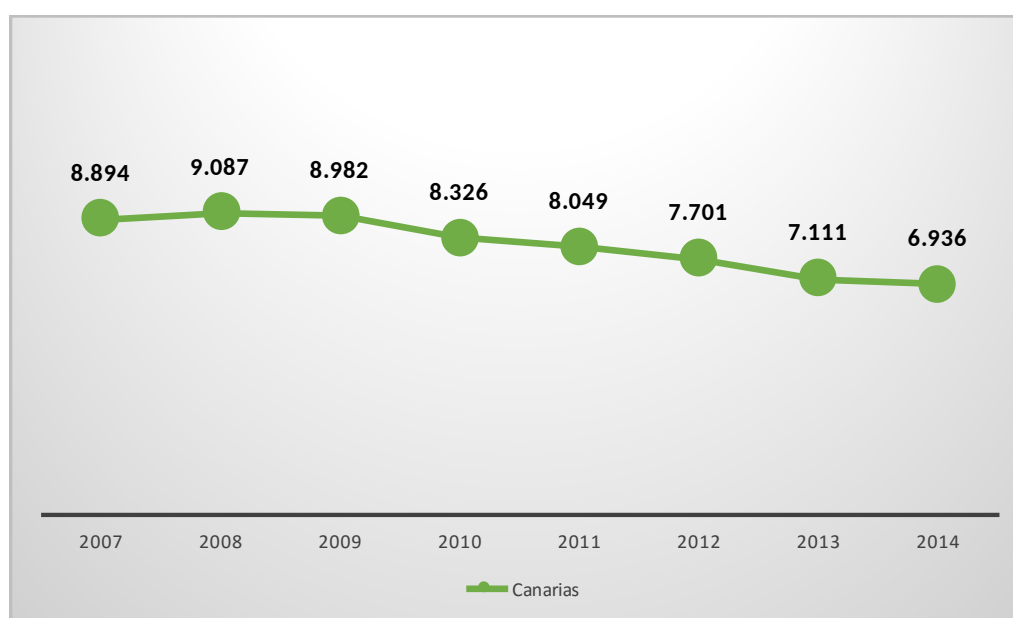
2.2.6. La lacra de la violencia machista

- **LAS CONSTANTES DENUNCIAS POR VIOLENCIA**

Si calculamos las denuncias en relación al total de población, en España resulta un promedio de 2,71 denuncias por cada 1.000 habitantes, resultados muy similares a lo largo del periodo de análisis.

En Canarias, por el contrario, resulta un indicador de denuncias por habitantes superiores al conjunto español, en concreto unas 3,30 denuncias por cada 1.000 habitantes en 2014.

DENUNCIAS POR VIOLENCIA DE GÉNERO, CANARIAS, 2007-2014



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

- **LOS INGRESOS EN PRISIÓN POR VIOLENCIA**

En el año 2014 se produjeron 6.392 delitos ingresados por violencia de género en Canarias, de los cuales, 3.394 fueron en la provincia de Las Palmas (55%) y 2.998 en la de Santa Cruz de Tenerife (45%). Este ligero mayor volumen de delitos en la provincia de Las Palmas responde más bien a las diferencias poblacionales existentes entre provincias, más poblada la Oriental (en concreto el 52,4% de total de Canarias).

La inmensa mayoría de los delitos son los relacionados con los malos tratos físicos, así ocurre en el 77,6% de los delitos ingresados en Canarias durante 2014.

A continuación estarían los delitos contra la libertad sexual (violaciones, acoso...), en el 10,5% de los casos.

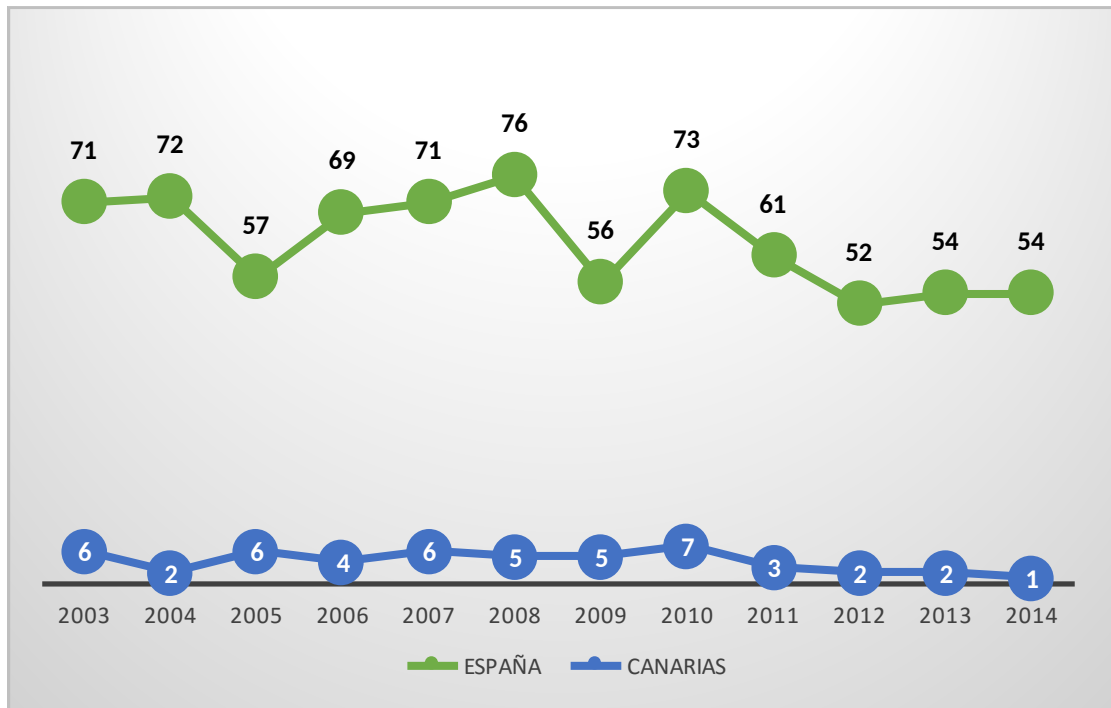
Con porcentajes alrededor del 5%, nos encontraríamos con los delitos contra la integridad moral y contra los derechos y deberes familiares (quebrantamientos...).

- **LOS ASESINATOS MACHISTAS**

Los asesinatos machistas no bajan de los 52 casos en **España** al año, un total de 766 víctimas entre los años 2003 y 2014. Muy lejos de la erradicación de esta lacra social se observa **un promedio de 65 casos anuales durante la última década**.

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

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



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

2.3. EVALUACIÓN DEL ANTERIOR PLAN DE IGUALDAD (2009-2012)²

2.3.1. Consideraciones contextuales

Los años de vigencia del Plan han coincidido con una de las épocas más críticas en la historia reciente, implicando importantes reestructuraciones y recortes, económicas y de personal, que en este caso, han afectado a la estructura municipal y disponibilidad de recursos, y por tanto, al desarrollo de 2ºPlan.

Un contexto de crisis generalizada, que comienza en 2007- 2008, y que tiene su máxima virulencia en los años 2009 y 2010, justo en los primeros años de la teórica ejecución del 2ºPlan; circunstancias que influirán negativamente en su desarrollo.

2 Síntesis del Informe 1 : Evaluación del 2ºPlan de Igualdad entre mujeres y hombres de Las Palmas de Gran Canaria (2009-2012) (<http://www.laspalmasgc.es/export/sites/laspalmasgc/.galleries/documentos-igualdad/INFORME-1-PW-2016-.pdf>)

2.3.2. Consideraciones metodológicas del proceso de evaluación

- **CARENCIAS DE INFORMACIÓN DE PARTIDA**

La información obtenida se ha limitado en la mayoría de los casos a una básica relación de actividades sin otra consideración que aportara información sobre su grado de desarrollo y del impacto de la acción.

EL 2º Plan parte de una carencia fundamental, nunca se llevó a cabo una planificación del desarrollo del mismo

El desarrollo del Plan requiere de una planificación previa de desarrollo de procesos, requerimiento que no se ha cumplido en el 2ºPlan. Desde un punto de vista ideal, cada área implicada debería haber elaborado al menos una programación **anual**, en la que se especificaran las **actuaciones** a realizar a lo largo del año, los **resultados** que se pretenden obtener, las personas responsables y los **presupuestos** asignados. De ahí se extraerían además **indicadores de evaluación sistematizados** y cuantificables (cosa de la que se carece actualmente).

- **TRANSVERSALIDAD DEFICITARIA**

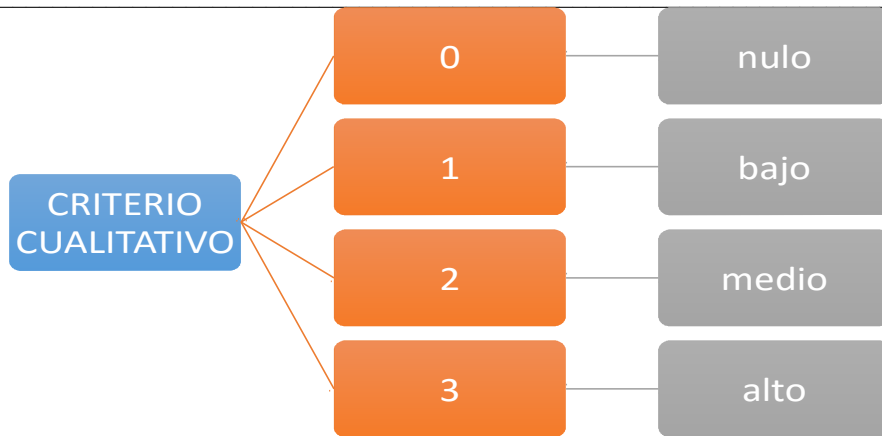
En el propio 2ºPlan en su medida 1.5. se hablaba de la “Creación de la Comisión Transversal de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria”, la cual se ha limitado a la ejecución de algunas actividades de carácter formativo / educativo y de carácter **muy genérico**.

- **CRITERIOS DE EVALUACIÓN**

Evaluación cuantitativa básica: La evaluación aplicada es de carácter cuantitativo, básica, en función de si se ha ejecutado o no alguna acción relacionada con la “medida” teórica definida.

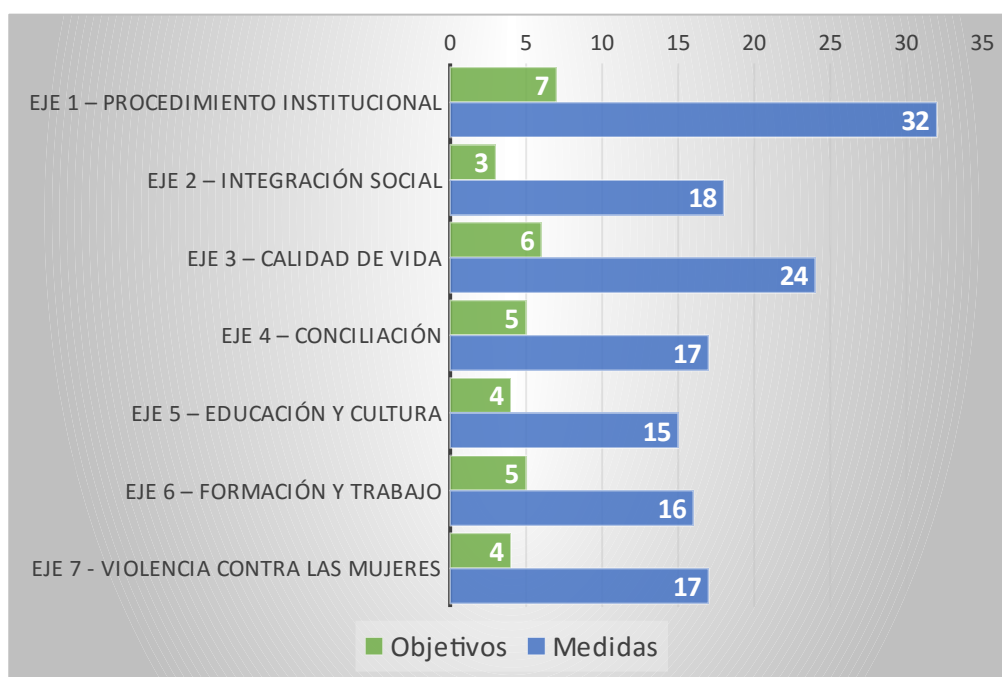
La ejecución de cualquier tipo de proyecto o actividad realizada, por pequeña que sea y aunque no haya tenido continuidad, se interpreta como ejecución de la medida.

Evaluación cualitativa: En una escala de 0 a 3; , a partir de la información complementaria obtenida (número de acciones, años de ejecución, relación directa o indirecta con la medida, etc.).



2.3.3. Estructura y evaluación de síntesis del 2ºPlan (2009-2012)

El 2ºPlan de Igualdad se elaboró durante la legislatura 2007-2011, durante el mandato del alcalde D. Jerónimo Saavedra Acevedo. En aquel momento se plantearon 7 ejes desarrollados en 34 objetivos que impulsarían a su vez 139 medidas a lo largo del período 2009 – 2012.

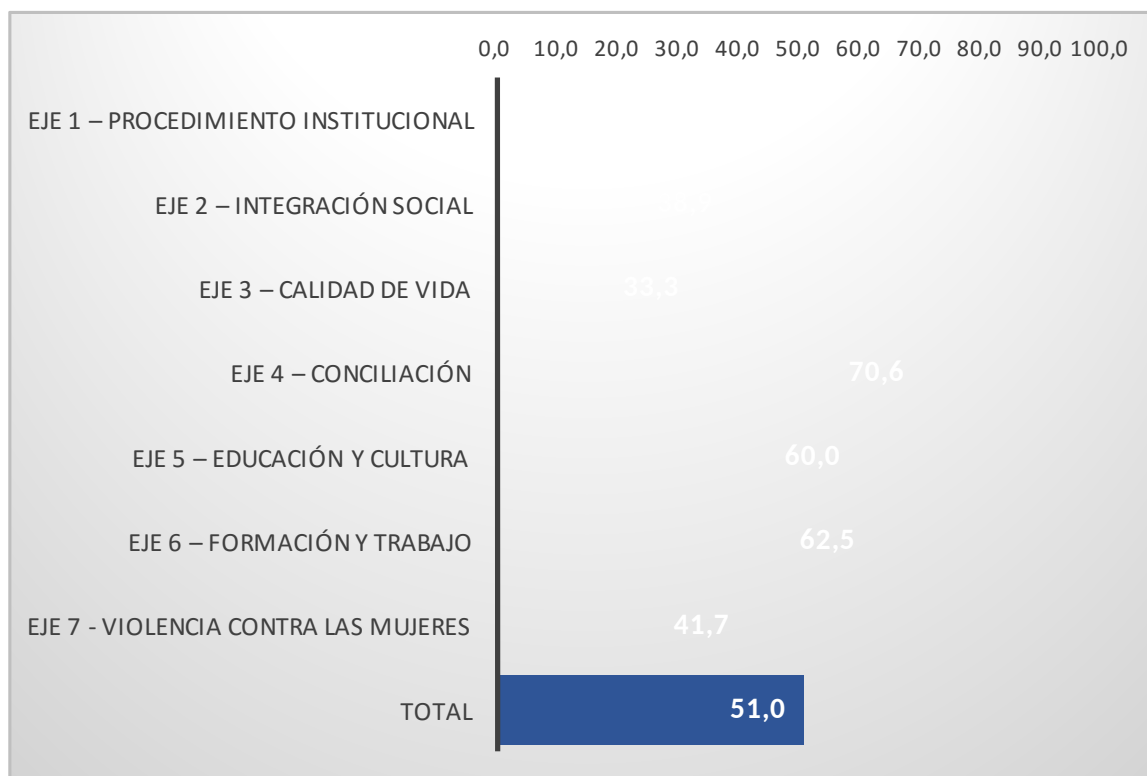


- **EVALUACIÓN GLOBAL DEL 2ºPLAN (2009-2015)**

En términos globales, sin incluir criterios de evaluación cualitativo, se podría decir que el grado de cumplimiento del 2ºPlan fue del 51,0%, es decir, solo la mitad de los objetivos propuestos.

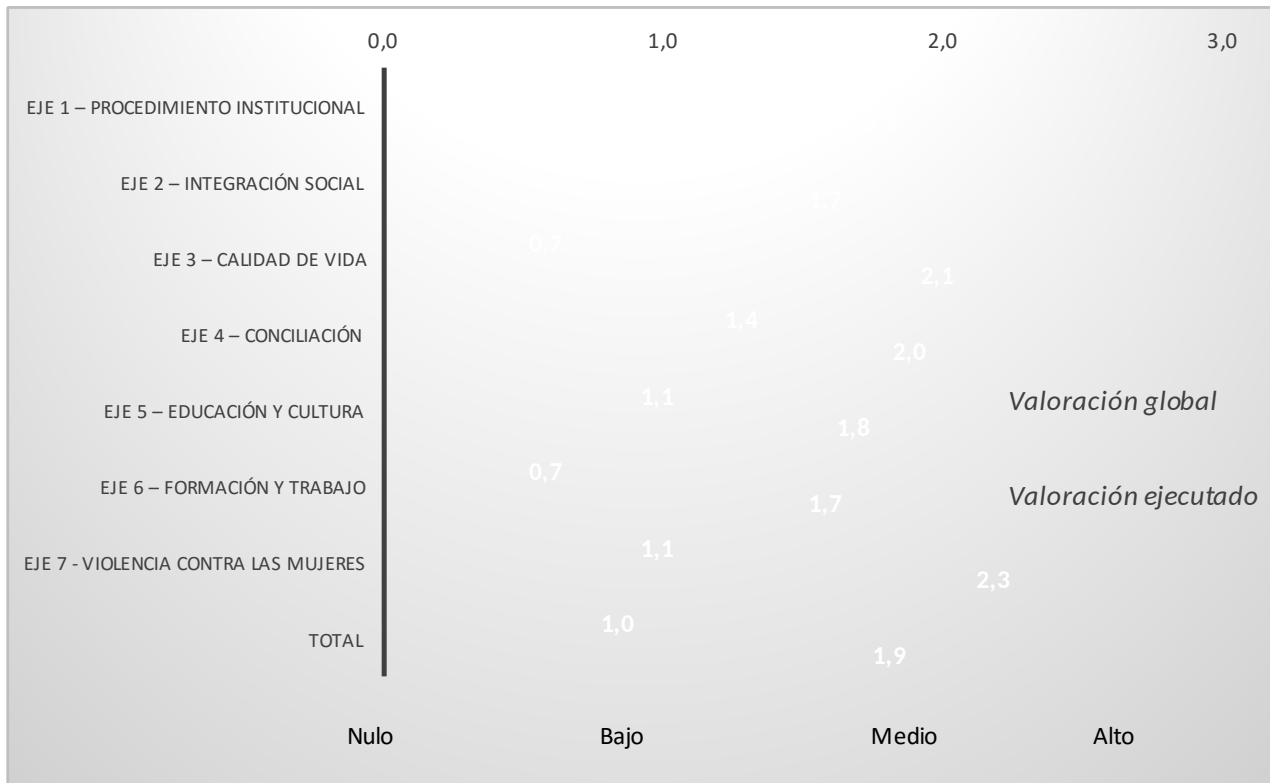
Ahora bien, si aplicamos un **criterio cualitativo** del grado de ejecución (según escala mencionada en capítulo 2, de 0 a 3, de Nulo a Alto), en su conjunto se obtiene una puntuación de solo un 1,0, es decir, una evaluación **entre el nulo y bajo**.

PORCENTAJE DE EJECUCIÓN DE MEDIDAS DEL 2º PLAN SEGÚN EJES (2009-2015)



En términos cualitativos, y como se menciona anteriormente, el 2º Plan obtiene en su conjunto una nota de 1 punto sobre 3, pero si se calcula tal indicador solo en función a las medidas ejecutadas (indicador más preciso de evaluación, solo lo ejecutado), la puntuación se incrementaría hasta los 1,9 puntos, es decir, una evaluación cercana al grado “medio”.

EVALUACIÓN CUALITATIVA DE EJECUCIÓN DE MEDIDAS DEL 2º PLAN SEGÚN EJES
 (escala de 0 a 3; 0 Nulo, 1 Bajo, 2 Medio, 3 Alto)



3. Principios orientadores

3.1. PRINCIPIOS DE PARTIDA

Este 3º Plan se rige por una serie de principios (derivados de la legislación vigente sobre Igualdad efectiva entre mujeres y hombres) que han guiado en todo momento el proceso de diseño y elaboración de los contenidos del mismo, principios que deberán permanecer durante su periodo de ejecución.

Estos principios que han orientado y orientarán el Plan son:

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

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

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

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

3º La promoción de la igualdad como condición para el sostenimiento del desarrollo democrático y el sostenimiento económico

La existencia de relaciones sociales equitativas e igualitarias entre mujeres y hombres es indispensable para el sostenimiento de la gobernabilidad democrática; además de ser una cuestión de eficacia económica.

4º La transversalidad de género o mainstreaming

“El mainstreaming de género es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas”³.

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

5º La promoción de la conciliación y corresponsabilidad

Se debe proteger eficazmente la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.

Establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.

6º Empoderamiento de las mujeres

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

7ª Erradicación de la violencia de género

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

8º Principio de acción positiva

La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de

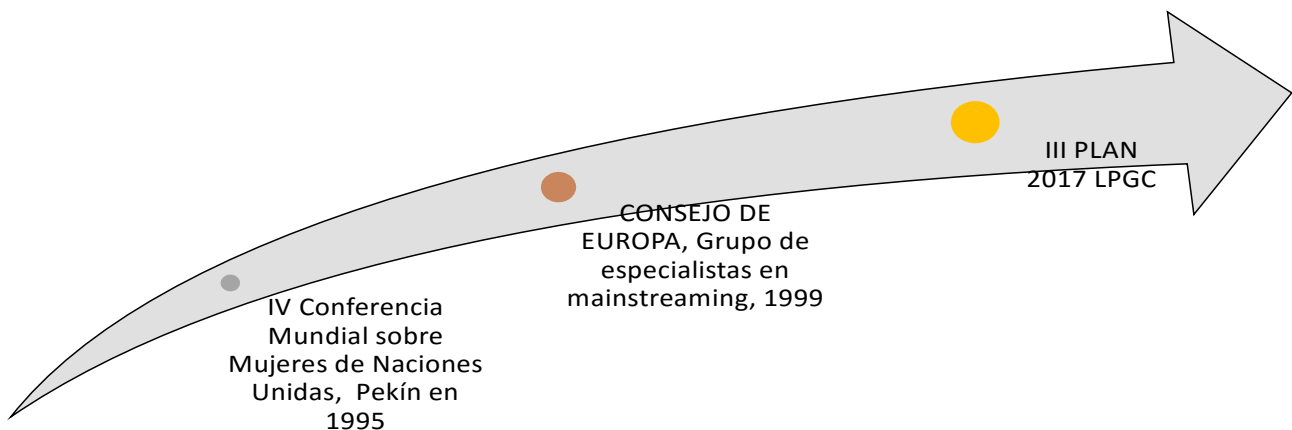
³ CONSEJO DE EUROPA, Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de “buenas prácticas”. Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming (EG-S-MS), (versión español e inglés), Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie documentos, número 28, Madrid, 1999, p. 26.

violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva.

3.2. MAINSTREAMING ó TRANSVERSALIDAD: ALGO MÁS QUE UNA ESTRATEGIA⁴

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

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



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

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

Incluye no solamente igualdad de jure sino también de facto.

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

Se requiere la adopción de una variedad de estrategias, desde la igualdad de oportunidades a las acciones positivas, al mainstreaming y a otros instrumentos.

Además, se requiere la aplicación de **“una perspectiva de género y no un enfoque limitado a los problemas de las mujeres”**, lo cual significa tener en cuenta las relaciones entre mujeres y hombres y el papel que cada género desempeña en relación a las oportunidades y el estilo de vida del otro.

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

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

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

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

El mainstreaming de género requiere conseguir la democracia paritaria, que es la igual representación de mujeres y hombres en la toma de decisiones. Un número siempre creciente de provisiones de la Unión Europea sostienen la necesidad de una participación equilibrada de mujeres y hombres en el proceso de toma de decisiones. **La Decisión de la Comisión 2000/407 recomienda que la participación de las mujeres debería ser al menos del 40%.**

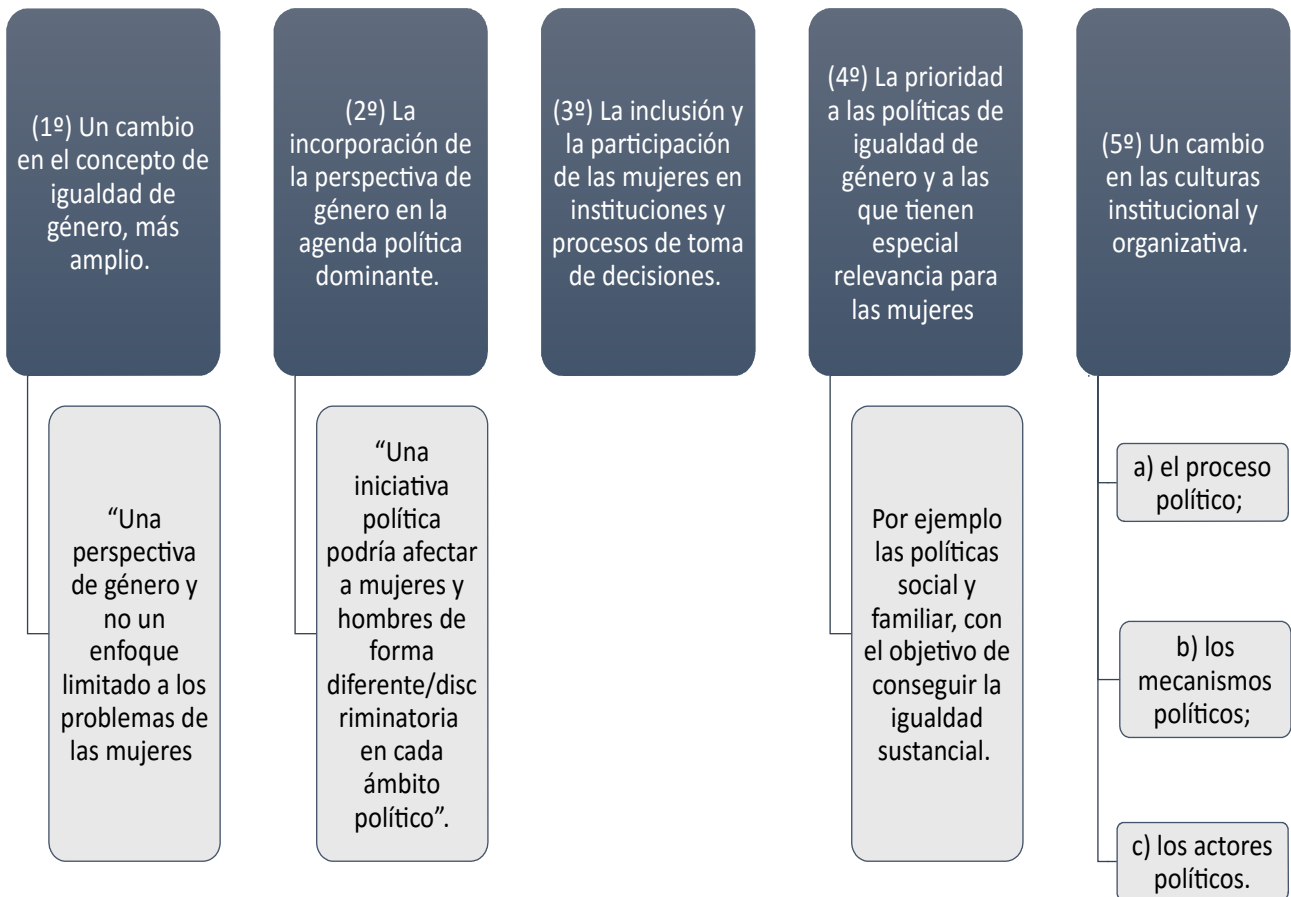
(4) La prioridad a las políticas de igualdad de género y a las que tienen especial relevancia para las mujeres (como por ejemplo las políticas social y familiar), con el objetivo de conseguir la igualdad sustancial.

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

(5) Un cambio en las culturas institucional y organizativa.

Tres aspectos se pueden destacar en este cambio:

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



CAMBIOS EN LAS CULTURAS INSTITUCIONAL Y ORGANIZATIVA

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

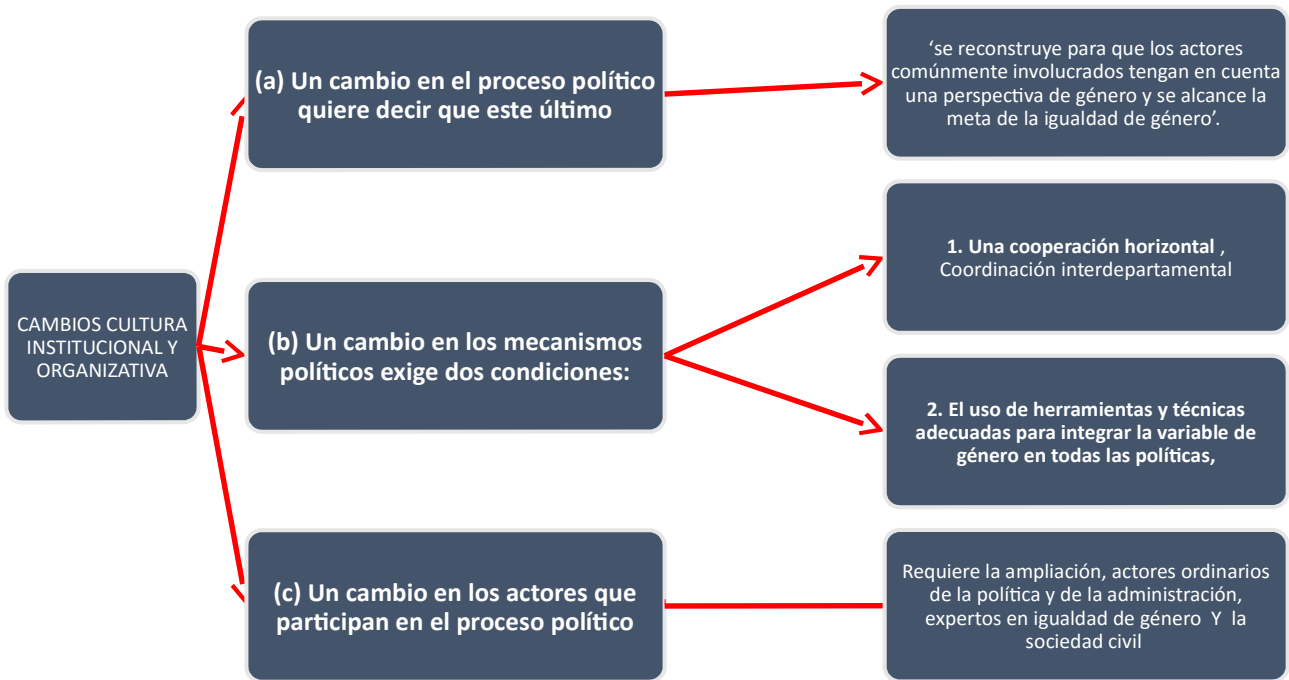
Como explica el Grupo de expertos del Consejo de Europa, esto puede significar tanto que ‘el proceso de política se reorganice de forma que los actores ordinarios sepan cómo incorporar una perspectiva de género’ como que la competencia de género (es decir los expertos en este ámbito) se incluya ‘como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

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

1. **Una cooperación horizontal** en asuntos de género entre todos los ámbitos, departamentos y niveles (nacional, regional y local) políticos. La coordinación interdepartamental se suele enfrentar con obstáculos como la parcelación característica de la estructura burocrática del trabajo institucional, la poca costumbre de trabajar en equipo y de forma coordinada, y el carácter jerárquico, es decir vertical, de la cultura de trabajo existente, mientras que la transversalidad requiere que todo el mundo esté al mismo nivel, es decir horizontalidad. A estos se puede añadir la escasa concienciación en igualdad de género, e incluso resistencia a trabajar en asuntos de igualdad debido a prejuicios culturales sexistas, tanto por parte de responsables técnicos como políticos.
2. **El uso de herramientas y técnicas adecuadas para integrar la variable de género en todas las políticas, hacer un seguimiento y evaluar estas últimas desde la perspectiva de género.** La recogida de datos estadísticos desagregados por género y la realización de encuestas, pronósticos o análisis de coste-beneficio desde una perspectiva de género permiten trazar con mayor precisión la situación socioeconómica de ambos sexos y ofrecen información sobre el impacto que puedan tener las decisiones políticas en las diversas condiciones de vida de mujeres y hombres. Los métodos de evaluación del impacto de género permiten analizar ex ante las consecuencias que una determinada propuesta política podría tener para la igualdad de género, con el fin de poder remediar los efectos negativos antes de que se tome la decisión. ‘Un análisis desde una perspectiva de género ayuda a ver si las necesidades de las mujeres y de los hombres se tienen en cuenta igualmente y si han sido atendidos en la propuesta’.

(c) **Un cambio en los actores que participan en el proceso político requiere la ampliación de estos** que incluya no solamente los actores ordinarios de la política y de la administración, sino **también**

los expertos en igualdad de género (como los organismos de promoción de la igualdad de género nacionales, regionales y locales) y **la sociedad civil** (organizaciones no gubernamentales, grupos de interés, asociaciones, movimientos sociales y representantes de trabajadores/as y empresarios/as). Para la puesta en práctica del mainstreaming de género se consideran necesarios tanto la apertura de nuevos canales de consulta de y cooperación con actores de la sociedad civil, como el reforzamiento de los canales existentes.



3.3. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

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

Artículo 9.2. de la Constitución Española

➤ ÁMBITO INTERNACIONAL

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

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

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

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

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

Ya en 1979 se aprobó la **Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer** (ratificada por España en 1983). Se apeló a los Estados firmantes a establecer medidas legislativas y de otra índole que prohíban la discriminación contra la mujer. Con posterioridad se creó el Comité para la eliminación de la discriminación contra las mujeres (CEDAW) para la vigilancia de la ejecución de esta Convención (1992).

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

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

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

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

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

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

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

➤ **ÁMBITO EUROPEO**

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

El **Tratado de Roma** (1957), además de ser el germen de la Comunidad Económica Europea, introduce ya el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo (artículo 14) y recoge

en su artículo 114 (antiguo 119) el principio de igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores que realizan un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

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

El **Tratado de Ámsterdam** (1997, en vigor en 1999) introdujo la exigencia de eliminar de desigualdades y de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en todas las actividades. Además, constituyó la incorporación al Derecho europeo del reconocimiento de la no discriminación en todos los ámbitos de la vida, estableciéndola como una cuestión de misión y competencia para la UE y un derecho fundamental.

La Unión Europea ha adoptado diversas Directivas tomando en cuenta la base legal de los Tratados desde 1975:

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

Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976. Utiliza el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en relación con el acceso al trabajo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, modificada por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002.

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

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

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

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

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

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

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

Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a el desarrollo profesional, y a las condiciones de trabajo. Incorpora la definición de acoso sexual y discriminación directa e indirecta. Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y a su suministro.

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

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

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

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

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

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

Estrategia Marco y V Programa de Acción Comunitario (2001-2005) elabora una estrategia comunitaria sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que se encuadra el V Programa de acción comunitaria. Para el periodo se promueve un enfoque dual, acciones específicas e integración en políticas generales, así como una mayor coordinación y cooperación en el seguimiento y evaluación de la igualdad de oportunidades.

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

➤ **ÁMBITO ESTATAL**

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

La Constitución de 1978:

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 28 Igualdad de remuneración por razón de sexo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011.

➤ AUTONÓMICA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Estructura del III Plan

4.1. ELEMENTOS QUE COMPONEN EL PLAN

Este nuevo 3º Plan de Igualdad de Oportunidades de Las Palmas de Gran Canaria se articula al igual que el anterior 2º Plan en una serie de ejes, objetivos y actividades (en el anterior 2º Plan se denominaban “medidas”). A estos se le ha añadido otro elemento jerárquico, el Área de Intervención, que introduce un criterio funcional en la estructura final del Plan.

(1) ÁREAS DE INTERVENCIÓN

Las áreas introduce un nuevo elemento funcional de intervención. La estructura del Ayuntamiento de Las Palmas Gran Canaria se basa en una organización funcional, por departamentos o Concejalías.

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

(2) EJES ESTRATÉGICOS

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

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

En general, cuatro serían los ejes genéricos más importantes, de donde se configuran diversas combinaciones:

- *Mainstreaming* o transversalidad de género;
- Empoderamiento y participación sociopolítica;
- Conciliación y corresponsabilidad;
- Violencia contra las mujeres.

(3) OBJETIVOS (GENÉRICOS, ESPECÍFICOS Y OPERATIVOS)

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

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

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

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

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

(4) ACCIONES

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

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

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

4.2. PLANIFICACIÓN, INTERVENCIÓN Y PROGRAMACIÓN ANUAL

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

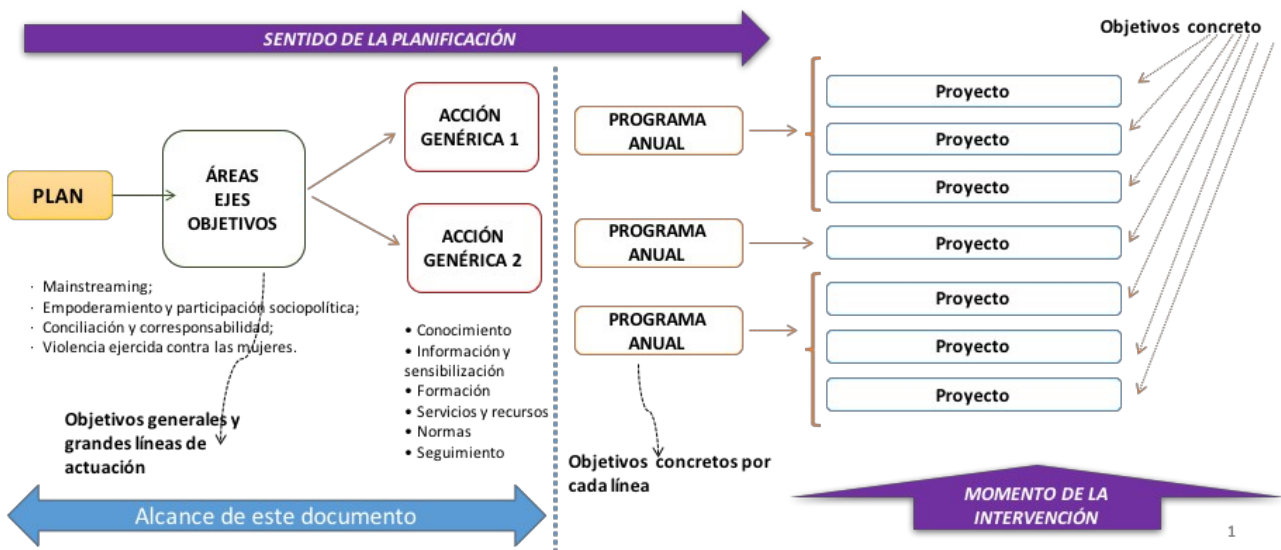
En este sentido, mencionar que **este documento o Plan aborda campos amplios de actuación, plantean objetivos o metas generales, y lógicamente su aplicación suele ser largo (entre 3 y 5 años).**

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

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

Los programas pueden definirse en función de distintos criterios: Por eje, por área o por líneas de intervención dentro de un área, por el público objetivo, por cuestión social emergente...

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



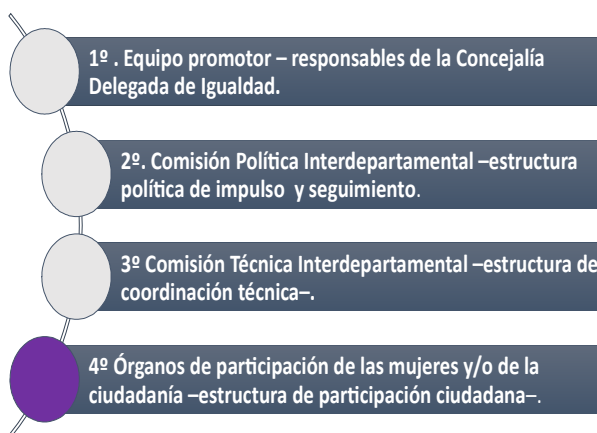
5. Estructura organizativa

Lo primero que habrá que hacer para garantizar el desarrollo del 3ºPlan es la de crear la estructura organizativa adecuada.

Lo normal es que las estructuras se desarrollen durante una primera fase de implantación, las cuáles serán las mismas en posteriores fases de programación, seguimiento y evaluación (ver apartado 6: Proceso de gestión del Plan).

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

Dentro de las posibles estructuras organizativas, se propone la creación de los siguientes grupos o equipos de trabajo:



1º . Equipo promotor – responsables de la Concejalía Delegada de Igualdad.

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

En términos genérico las funciones del equipo promotor serán:

- Coordinar todas las tareas necesarias para la implantación del Plan.
- Desarrollar las acciones y objetivos concretos que el Plan les asigne.

Y como funciones concretas estarían:

- Impulso y coordinación del Plan;
- Interlocución respecto a todos los agentes participantes;
- Información y comunicación;
- Asesoramiento y formación;
- Seguimiento y evaluación.

2º. Comisión Política Interdepartamental –estructura política de impulso y seguimiento.

Estaría formada por personas con responsabilidad política y capacidad de decisión estratégica, representantes de todas las áreas de la organización implicadas en la implantación del Plan.

Funciones:

- Coordinar las decisiones en políticas de igualdad que se desarrollan desde todos las áreas o departamentos del Ayuntamiento.
- Fomentar la implicación política en igualdad de los actores.

3º Comisión Técnica transversal –estructura de coordinación técnica–.

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

Funciones:

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

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

4º Órganos de participación de las mujeres y/o de la ciudadanía –estructura de participación ciudadana–.

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

- Proponer, colaborar en la programación.
- Proponer, colaborar en la implementación.
- Actividades de seguimiento, control y evaluación.
- Asesoramiento a las unidades de igualdad.
- Participar en el seguimiento de la implantación del plan.
- Generar opinión y análisis.

6. Proceso de gestión del Plan: programación, seguimiento y evaluación

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

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

6.1. PROGRAMACIÓN ANUAL Y ESTRATEGIA

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

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

6.1.1. De los objetivos generales a los objetivos operativos

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

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

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

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

6.1.2. La estrategia en la programación

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

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

Se pueden definir varias estrategias en función a diferentes criterios:

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

6.1.3. Acciones y proyectos

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

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

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

Y, además, claro está:

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

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

6.1.4. La programación anual

- **Definición (qué)**

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

- **Órgano responsable (quién)**
 - **Unidad de igualdad o equipo promotor (EP):**
 - **Comisión Técnica Interdepartamental (CT)**
 - Contraste con **personal político y ciudadanía**.
- **Momento ideal (cuándo)**

Al final del año, coordinando la programación con el proceso de **evaluación** y con la elaboración de **presupuestos**. Coincidiendo con la programación municipal.

6.2. SEGUIMIENTO

- **Definición (qué)**

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

- **Órgano responsable (quién)**

Unidad de igualdad o equipo promotor, con la participación de:

- **Comisión Técnica Interdepartamental (CT)**
- **Momento ideal (cuándo)**

Tres durante el periodo de programa anual.

6.3. EVALUACIÓN

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

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

6.3.1. Evaluación del grado de cumplimiento

- **Definición (qué)**

Es un proceso para conocer en qué grado se ha ejecutado lo programado en cuanto a las acciones, presupuesto y cronograma.

- **Órgano responsable (quién)**

Unidad de igualdad o equipo promotor, con la participación de:

- **Comisión Técnica Interdepartamental (CT)**
- **Comisión Política interdepartamental (CP)**
- **Ciudadanía.**
- Presentación a los órganos de participación.
- Presentación y validación a la Comisión Política Interdepartamental.

- **Momento ideal (cuándo)**

Al final del año. Habría que diseñar un plan de evaluación para que se disponga de resultados antes de realizar la programación de año siguiente y en coordinación con la definición de presupuestos.

6.3.2. Evaluación de resultados del plan

- **Definición (qué)**

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

- **Órgano responsable (quién)**

Unidad de igualdad o equipo promotor, con la participación de **un asesor externo (evaluación mixta)**.

- **Momento ideal (cuándo)**

Al final del periodo de vigencia del Plan.

6.3.3. Indicadores de evaluación

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

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

Los indicadores de cumplimiento están relacionados con las acciones ejecutadas. Miden si se ha cumplido con lo planificado. Un ejemplo: Campaña de sensibilización, un indicador de cumplimiento sería el número de ejemplares del folleto editados.

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

Además, tenemos y no menos importantes, **los indicadores secundarios** desarrollados por otras instituciones para incluirlos o tenerlos en cuenta para evaluar los indicadores del Plan.

6.4. PROCESOS CONTINUOS: PARTICIPACIÓN, FORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

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

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

7. Estructura del nuevo III Plan

El III Plan de Igualdad de Las Palmas de Gran Canaria se articula en ocho grandes Áreas de Intervención. Las dos primeras áreas son de carácter transversal, mientras que los seis restantes serían de intervención específica, en directa relación al funcionamiento del actual Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria.

ÁREAS TRANSVERSALES

Área Transversal 1. Integración del Principio de Igualdad en la administración municipal

Área Transversal 2. Acciones dirigidas a la ciudadanía

ÁREAS ESPECÍFICAS

Área 3. Cohesión Social y Juventud

Área 4. Promoción empresarial y mercado de trabajo

Área 5. Educación y Cultura

Área 6. Deportes y Nuevas Tecnologías

Área 7. Participación Ciudadana

Área 8. Relaciones con el medio. Seguridad Ciudadana, Movilidad, Urbanismo

Los elementos que van a conformar cada una de las Áreas Temáticas del III Plan de Igualdad de Las Palmas de Gran Canaria serían:

EJE: Eje estratégico o marco de actuación en relación a un ámbito determinado. Un total de 17

OBJETIVO: Objetivo que pretende alcanzarse en relación al Eje concreto. Un total de 51.

ACCIÓN: Una línea de acción correspondiente a un objetivo concreto. Un total de 172.

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

ÁREA TRANSVERSAL 1. INTEGRACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL



<i>EJE</i>	<i>NÚ M</i>	<i>OBJETIVO</i>	<i>PRINCIPAL RESPONSABLE</i>
Eje 1. Procedimientos institucionales	1.1	Crear de la estructura organizativa necesaria para impulsar, desarrollar, coordinar y evaluar el Plan de Igualdad.	Igualdad
	1.2.	Impulsar la aplicación del Plan.	Igualdad, Ayuntamiento
	1.3.	Sensibilizar al personal del Ayuntamiento en materia de Igualdad	Igualdad, Ayuntamiento, Sindicatos
	1.4.	Capacitar al personal técnico y político del Ayuntamiento para la incorporación de la perspectiva de género en la actuación municipal.	Igualdad, Formación interna, Nuevas tecnologías
	1.5.	Aplicar perspectiva de género en la gestión municipal	Igualdad, Contratación, Recursos Humanos, Ayuntamiento
	1.6.	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo entre el personal del Ayuntamiento.	Igualdad, Recursos Humanos, Sindicatos
	1.7	Promover la investigación y los estudios de género	Igualdad, Ayuntamiento
	1.8	Introducción de la perspectiva de género en la política de Cooperación al Desarrollo.	Ayuntamiento

ÁREA 1.	INTEGRACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL
EJE 1.	PROCEDIMIENTOS INSTITUCIONALES
Objetivo 1.1	Crear la estructura organizativa necesaria para impulsar, desarrollar, coordinar y evaluar el Plan de Igualdad.

➤ **Actividades:**

- 1.1.1. Reconocimiento de la Unidad que asuma las competencias de igualdad así como la creación de órgano municipal encargado de liderar el Plan (Equipo promotor).
- 1.1.2. Creación de la Comisión Transversal de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Las Palmas de GC (Comisión Técnica).
- 1.1.3. Coordinación de la Unidad de Igualdad con el Consejo Municipal de la Mujer.

ÁREA 1.	INTEGRACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL
EJE 1.	PROCEDIMIENTOS INSTITUCIONALES
Objetivo 1.2.	Impulsar la aplicación del Plan.

➤ **Actividades:**

- 1.2.1. Elaboración de un Programa Anual que concrete, para cada objetivo y acción del Plan, las actuaciones a desarrollar en cada ejercicio, con su correspondiente sistema de seguimiento.
- 1.2.2. Seguimiento de las actuaciones incluidas en el Programa Anual, y elaboración de un informe anual de seguimiento, que realimente el diseño del Programa Anual del siguiente ejercicio.
- 1.2.3. Realización, al final del mandato municipal, de un informe general sobre el desarrollo y aplicación del Plan, y propuestas de continuidad.

ÁREA 1.	INTEGRACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL
EJE 1.	PROCEDIMIENTOS INSTITUCIONALES
Objetivo 1.3.	Sensibilizar al personal del Ayuntamiento en materia de Igualdad

➤ **Actividades:**

- 1.3.1. Sensibilización en materia de igualdad y corresponsabilidad.
- 1.3.2. Información sobre los derechos de las personas trabajadoras en materia de igualdad y conciliación, recogidos en la legislación vigente.
- 1.3.3. Aplicación en la negociación colectiva del Ayuntamiento los principios de igualdad..

ÁREA 1.	INTEGRACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL
EJE 1.	PROCEDIMIENTOS INSTITUCIONALES
Objetivo 1.4	Capacitar al personal técnico y político del Ayuntamiento para la incorporación de la perspectiva de género en la actuación municipal.

➤ **Actividades:**

- 1.4.1. Difusión general del Plan.
- 1.4.2. Difusión específica del Plan, incluyendo para cada Área Municipal un extracto del mismo con las acciones que les competen.
- 1.4.3. Formación específica en la aplicación práctica de la introducción de la perspectiva de género en las actuaciones municipales.
- 1.4.4. Promoción activa de la asistencia del personal técnico y político a encuentros, seminarios y jornadas sobre políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que se realicen por instituciones y organismos públicos y privados.
- 1.4.5. Promoción activa de la realización por parte del personal técnico y político de cursos sobre políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que se realicen por instituciones y organismos públicos y privados.
- 1.4.6. Sensibilización y formación para la aplicación del uso no sexista del lenguaje y de las imágenes en la documentación y materiales elaborados.
- 1.4.7. Adecuar y mejorar los medios de difusión entre el personal municipal de las iniciativas que en materia de igualdad de oportunidades se vayan desarrollando a través de distintos canales.

ÁREA 1.	INTEGRACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL
EJE 1.	PROCEDIMIENTOS INSTITUCIONALES
Objetivo 1.5	Aplicar perspectiva de género en la gestión municipal

➤ **Actividades:**

- 1.5.1. Asesoramiento a todas las Áreas Municipales -a través de las personas asignadas como responsables de igualdad- para la integración del principio de igualdad en sus programas y actuaciones.
- 1.5.2. Inclusión, en la medida de lo posible, del principio de igualdad en los pliegos de contratación pública y convocatorias de subvenciones.
- 1.5.3. Mantenimiento el principio de igualdad en la convocatoria y proceso de selección y promoción de personal municipal.
- 1.5.4. Disponibilidad de datos desagregados por sexo en los sistemas de información (estadísticas, diagnóstico, estudios) municipales.
- 1.5.5. Revisión, adaptación, mejora y desarrollo en materia de Igualdad de Oportunidades de la normativa municipal.
- 1.5.6. Garantizar que las ofertas de empleo público que dependan de organismos autónomos, empresas municipales y del Ayuntamiento no contengan elementos sexistas o discriminatorios

ÁREA 1.	INTEGRACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL
EJE 1.	PROCEDIMIENTOS INSTITUCIONALES
Objetivo 1.6	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, identidad y/o orientación afectivo-sexual entre el personal del Ayuntamiento.

➤ **Actividades:**

- 1.6.1. Sistematización y difusión de los procedimientos a seguir en los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

ÁREA 1.	INTEGRACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL
EJE 1.	PROCEDIMIENTOS INSTITUCIONALES
Objetivo 1.7	Promover la investigación y los estudios de género

➤ **Actividades:**

- 1.7.1. Fomentar estudios sociológicos sobre igualdad y discriminación (feminización de la pobreza, conciliación, etc.).

ÁREA 1.	INTEGRACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL
EJE 1.	PROCEDIMIENTOS INSTITUCIONALES
Objetivo 1.8	Introducción de la perspectiva de género en la política de Cooperación al Desarrollo.

➤ **Actividades:**

- 1.8.1 Recomendación de la incorporación del enfoque de género en los proyectos que soliciten financiación.

ÁREA TRANSVERSAL 2 ACCIONES DIRIGIDAS A LA CIUDADANÍA

EJE	NÚM	OBJETIVO	PRINCIPAL RESPONSABLE
Eje 2. Información, promoción y sensibilización dirigidas a la ciudadanía	2.1	Difundir el Plan de Igualdad, de acuerdo con un Programa de comunicación específico	Igualdad
	2.2	Sensibilizar a la población en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres	Igualdad, Nuevas tecnologías, Cultura
	2.3	Promover el uso de un lenguaje incluyente	Ayuntamiento, Igualdad, Nuevas tecnologías
	2.4	Visibilizar a las mujeres del Municipio en la historia y desarrollo de la ciudad	Ayuntamiento, Igualdad, Urbanismo
Eje 3. Conciliación vida personal y laboral	3.1	Promover la conciliación de la vida personal, familiar y profesional y la corresponsabilidad	Ayuntamiento, Igualdad, Recursos Humanos
	3.2	Favorecer políticas de conciliación de la vida personal y laboral	Igualdad, Cohesión Social, Servicios Generales, Educación
	3.3	Fortalecimiento de los servicios de apoyo a la conciliación familiar	Educación
	3.4	Sensibilización en las empresas en el apoyo a la conciliación	Igualdad, Promoción Económica, Recursos Humanos
	3.5	Promover la conciliación en las actividades de comunicación y protocolo del Ayuntamiento	Ayuntamiento
Eje 4 Violencia contra las mujeres	4.1	Sensibilizar y concienciar a la población contra la violencia de género	Ayuntamiento, Igualdad
	4.2	Impulsar la prevención de la violencia contra las mujeres	Igualdad
	4.3	Garantizar los derechos de las víctimas de los malos tratos	Igualdad
	4.4	Establecer las condiciones necesarias para facilitar la autonomía de las mujeres víctimas de violencia	Cohesión Social, Igualdad
	4.5	Dinamizar la coordinación con el resto de instituciones implicadas en la lucha contra la violencia de género	Igualdad, Policía Local
Eje 5 Salud	5.1	Impulsar políticas específicas de salud con perspectiva de género	Igualdad, Recursos Humanos, Educación, Cohesión Social

ÁREA 2.	ACCIONES DIRIGIDAS A LA CIUDADANÍA
EJE 2.	INFORMACIÓN, PROMOCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DIRIGIDAS A LA CIUDADANÍA
Objetivo 2.1	Difundir el Plan de Igualdad, de acuerdo con un Programa de comunicación específico

➤ **Actividades:**

- 2.1.1 Establecimiento de un Programa de comunicación del Plan, incluyendo el diseño e inclusión de un distintivo que identifique todas las acciones realizadas en el marco del mismo
- 2.1.2 Comunicación pública sobre la aprobación, objetivos y puesta en marcha del Plan
- 2.1.3 Difusión a través de los medios de comunicación de las actuaciones realizadas en el marco del Plan.
- 2.1.4 Difusión del Plan y sus resultados a otras entidades y organizaciones.

ÁREA 2.	ACCIONES DIRIGIDAS A LA CIUDADANÍA
EJE 2.	INFORMACIÓN, PROMOCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DIRIGIDAS A LA CIUDADANÍA
Objetivo 2.2	Sensibilizar a la población en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres

➤ **Actividades:**

- 2.2.1 Difusión de la normativa de igualdad y los recursos existentes para la consecución de la igualdad entre la ciudadanía del Municipio
- 2.2.2 Realización de campañas que muestren las discriminaciones que actualmente siguen sufriendo las mujeres en los distintos ámbitos de la vida.
- 2.2.3 Visibilización de la contribución de las mujeres del Municipio desarrollo social de la ciudad, ilustrando con ejemplos reales de mujeres.
- 2.2.4 Visibilización de actitudes y comportamientos igualitarios y no sexistas protagonizados por hombres.
- 2.2.5 Apoyar campañas dirigidas a la población en general para sensibilizar y visualizar la problemática de mujeres susceptibles de sufrir discriminación múltiple: origen étnico y social, discapacidad, identidad y orientación sexual

ÁREA 2.	ACCIONES DIRIGIDAS A LA CIUDADANÍA
EJE 2.	INFORMACIÓN, PROMOCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DIRIGIDAS A LA CIUDADANÍA
Objetivo 2.3	Promover el uso de un lenguaje incluyente

➤ **Actividades:**

- 2.3.1 Denuncia pública de casos detectados de publicidad sexista y canalización de las denuncias hacia los recursos existentes, por ejemplo el Instituto Nacional de la Mujer.
- 2.3.2 Creación de un buzón electrónico en el que la población puede hacer llegar sus observaciones, opiniones y denuncias, entre otros asuntos, sobre la publicidad y la comunicación sexista.
- 2.3.3 Seguimiento de todas las campañas, publicaciones, actos, etc. realizados desde el ayuntamiento garantizando que contemplen la igualdad de oportunidades.
- 2.3.4 Promoción el uso de lenguaje incluyente en todas las acciones de comunicación emitidas por el ayuntamiento..

ÁREA 2.	ACCIONES DIRIGIDAS A LA CIUDADANÍA
EJE 2.	INFORMACIÓN, PROMOCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DIRIGIDAS A LA CIUDADANÍA
Objetivo 2.4	Visibilizar a las mujeres del Municipio en la historia y desarrollo de la ciudad

➤ **Actividades:**

- 2.4.1 Introducción de mayor número de nombres de mujeres en la rotulación de calles, plazas y edificios.
- 2.4.2 Creación de monumentos especialmente de mujeres significativas en la historia y vida de la localidad.

ÁREA 2.	ACCIONES DIRIGIDAS A LA CIUDADANÍA
EJE 3.	CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL Y LABORAL
Objetivo 3.1	Promover la conciliación de la vida personal, familiar y profesional y la corresponsabilidad

➤ **Actividades:**

- 3.1.1 Organización de campañas que pongan en valor el trabajo doméstico sin remunerar.
- 3.1.2 Organización de campañas que muestren y potencien la corresponsabilidad y la incorporación masculina al ámbito privado de la vida (aprovechando días significativos, tales como el Día del Padre...).
- 3.1.3 Divulgar la normativa y los recursos existentes en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, para conocimiento de las personas trabajadoras
- 3.1.4 Puesta en marcha del Pacto Local por la Conciliación de la vida Personal, Laboral y Familiar de hombres y mujeres.

ÁREA 2.	ACCIONES DIRIGIDAS A LA CIUDADANÍA
EJE 3.	CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL Y LABORAL
Objetivo 3.2	Favorecer políticas de conciliación de la vida personal y laboral

➤ **Actividades:**

- 3.2.1 Trabajar con las mujeres estrategias de negociación para conseguir la corresponsabilidad en el ámbito familiar.
- 3.2.2 Mejorar la organización y el funcionamiento de los servicios de atención diurna orientados a las necesidades de las personas adultas dependientes y de sus familiares.
- 3.2.3 Ajustar los horarios de los servicios públicos municipales a la disponibilidad de hombres y mujeres trabajadoras.
- 3.2.4 Ampliación de servicios de "proximidad" y de apoyo para el cuidado de personas dependientes que faciliten la conciliación.
- 3.2.5 Ampliación de la oferta de plazas de las escuelas infantiles de titularidad pública.
- 3.2.6 Desarrollar acciones formativas sobre la organización del tiempo, para mujeres y hombres, con el fin de fomentar una mayor cultura organizativa del uso del tiempo en los distintos escenarios de la vida (privado, doméstico y público).

ÁREA 2.	ACCIONES DIRIGIDAS A LA CIUDADANÍA
EJE 3.	CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL Y LABORAL
Objetivo 3.3	Fortalecimiento de los servicios de apoyo a la conciliación familiar

➤ **Actividades:**

- 3.3.1 Establecer con las Asociaciones de Madres y Padres de Alumnas/os (AMPAS) y la Universidad Popular actividades prácticas continuadas sobre conciliación de la vida laboral y familiar.
- 3.3.2 Promover la apertura de los centros escolares en los días laborables no lectivos con una programación de ocio coeducativo, para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar.
- 3.3.3 Favorecer la ampliación de la Red municipal de escuelas infantiles sostenidas con fondos públicos mediante fórmulas alternativas y aumentar las becas de comedor.
- 3.3.4 Colaborar con la comunidad educativa en la formulación de propuestas para la adecuación de los horarios de los colegios y de las escuelas infantiles.

ÁREA 2.	ACCIONES DIRIGIDAS A LA CIUDADANÍA
EJE 3.	CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL Y LABORAL
Objetivo 3.4	Sensibilización en las empresas en el apoyo a la conciliación

➤ **Actividades:**

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

ÁREA 2.	ACCIONES DIRIGIDAS A LA CIUDADANÍA
EJE 3.	CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL Y LABORAL
Objetivo 3.5	Promover la conciliación en las actividades de comunicación y protocolo del Ayuntamiento

➤ **Actividades:**

- 3.5.1 Programación de las actividades políticas y sociales teniendo en cuenta las necesidades de conciliación de las personas participantes, teniendo en cuenta los horarios, duración, frecuencia y la flexibilidad temporal.

ÁREA 2.	ACCIONES DIRIGIDAS A LA CIUDADANÍA
EJE 4.	VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES
Objetivo 4.1	Sensibilizar y concienciar a la población contra la violencia de género

➤ **Actividades:**

- 4.1.1 Diseño e implementación de acciones de sensibilización a la ciudadanía sobre la tolerancia cero ante la violencia machista, con especial dedicación, el 25 de noviembre, “Día Internacional contra la Violencia hacia las Mujeres”.
- 4.1.2 Diseño e implementación de acciones de sensibilización de los hombres del municipio en la adquisición de habilidades no violentas de resolución de conflictos y deslegitimación de la violencia contra las mujeres en particular y contra la población en general.
- 4.1.3 Elaboración de pautas para la eliminación en los mensajes de cualquier forma de violencia o discriminación contra las mujeres.
- 4.1.4 Realización de campañas de información sobre los recursos existentes para proteger a las víctimas de violencia de género.

ÁREA 2.	ACCIONES DIRIGIDAS A LA CIUDADANÍA
EJE 4.	VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES
Objetivo 4.2	Impulsar la prevención de la violencia contra las mujeres

➤ **Actividades:**

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

ÁREA 2.	ACCIONES DIRIGIDAS A LA CIUDADANÍA
EJE 4.	VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES
Objetivo 4.3	Garantizar los derechos de las víctimas de los malos tratos

➤ **Actividades:**

- 4.3.1 Atención social, jurídica y psicológica a mujeres víctimas de violencia de género.
- 4.3.2 Impulsar programas de evaluación y atención psicológica a hijos e hijas de mujeres víctimas de violencia.
- 4.3.3 Adecuar los actuales servicios de atención y recursos de acogida a mujeres, para menores y adolescentes víctimas de la violencia de género y agresiones sexuales, complementándolos con programas específicos
- 4.3.4 Facilitar en las baremaciones a las mujeres víctimas de violencia el acceso a las escuelas infantiles, centros de mayores, vivienda protegida
- 4.3.5 Promover la creación de grupos de autoayuda para mujeres víctimas de violencia que tengan continuidad y sean supervisados por personal cualificado
- 4.3.6 Creación de una partida presupuestaria para conceder ayudas económicas urgentes complementarias a mujeres víctimas de malos tratos que carezcan de recursos económicos y establecer procedimientos ágiles de gestión de estos fondos.

ÁREA 2.	ACCIONES DIRIGIDAS A LA CIUDADANÍA
EJE 4.	VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES
Objetivo 4.4	Establecer las condiciones necesarias para facilitar la autonomía de las mujeres víctimas de violencia

➤ **Actividades:**

- 4.4.1 Favorecer la inserción laboral de las mujeres residentes en Centros de acogida mediante su inclusión en programas formativos y de empleo tutelado, a través de convenios con empresas privadas/públicas
- 4.4.2 Posibilitar programas de seguimiento y de apoyo psico-social a las mujeres maltratadas que vuelven a su hogar, así como a las y los menores que convivan con ellas.

ÁREA 2.	ACCIONES DIRIGIDAS A LA CIUDADANÍA
EJE 4.	VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES
Objetivo 4.5	Dinamizar la coordinación con el resto de instituciones implicadas en la lucha contra la violencia de género

➤ **Actividades:**

- 4.5.1 Fomentar programas en formación de coordinación destinados a los profesionales de la salud, de servicios sociales, abogados y Policía Local que orienten su intervención en la atención de las mujeres víctimas de violencia
- 4.5.2 Garantizar que, la Policía Local y en todos los turnos, existan profesionales con formación específica en la atención a víctimas de malos tratos y de agresiones sexuales.

ÁREA 2.	ACCIONES DIRIGIDAS A LA CIUDADANÍA
EJE 5.	SALUD
Objetivo 5.1	Impulsar políticas específicas de salud con perspectiva de género

➤ **Actividades:**

- 5.1.1 Promover campañas informativas con perspectiva de género para la promoción de hábitos y estilos de vida saludables en las mujeres, prestando atención especial a patologías específicas.
- 5.1.2 Adecuar los sistemas de información en salud laboral para que recojan, sistemáticamente, información diferenciada por sexo, contemplando, igualmente, las consecuencias para la salud que se derivan de las condiciones en las que se desarrolla el trabajo doméstico.
- 5.1.3 Favorecer la implicación de los padres en los programas de preparación a la maternidad/ paternidad y de salud infantil, para que compartan el cuidado de sus hijos/ as.
- 5.1.4 Ampliar las acciones de difusión e información especialmente dirigidas a las mujeres inmigrantes que desconocen el funcionamiento de los sistemas de salud (alimentación, vacunación de los hijos/ os, planificación familiar y asuntos relacionados con salud ginecológica).

ÁREA 3

COHESIÓN SOCIAL Y JUVENTUD

<i>EJE</i>	<i>NÚ M</i>	<i>OBJETIVO</i>	<i>PRINCIPAL RESPONSABLE</i>
Eje 6. Cohesión Social	6.1	Atender las necesidades y las demandas de prestaciones sociales de las mujeres (diagnóstico y coordinación)	Cohesión Social
	6.2	Integración sociolaboral	Cohesión Social
	6.3	Integración social	Cohesión Social, Urbanismo
	6.4	Favorecer la inserción de mujeres que se encuentren en situación de especial vulnerabilidad	Cohesión Social
	6.5	Reforzar los servicios de atención a mujeres inmigrantes	Cohesión Social
Eje 7. Juventud	7.1	Incorporar la perspectiva de género en la selección y programación de actividades juveniles municipales.	Juventud
	7.2	Promover actuaciones de prevención en materia de salud dirigidas a la población juvenil	Juventud

ÁREA 3.	COHESIÓN SOCIAL Y JUVENTUD
EJE 6.	COHESIÓN SOCIAL
Objetivo 6.1	Atender las necesidades y las demandas de prestaciones sociales de las mujeres (diagnóstico y coordinación)

➤ **Actividades:**

- 6.1.1 Impulso de estudios sobre la situación de pobreza, exclusión y bienestar social de la población de Las Palmas de GC, teniendo en cuenta todos los factores que la determinan (sociales, económicos, laborales, políticos y culturales) y su impacto diferencial en mujeres y hombres.
- 6.1.2 Mantenimiento de la coordinación y adecuación de horarios de los servicios prestados a las mujeres desde el Ayuntamiento (Unidades de Barrio, Servicio de Atención a la Mujer, Servicio de Atención a Domicilio, ...) y desde otras entidades y/o recursos territoriales.
- 6.1.3 Introducir el servicio de cuidado de niños/ as subvencionados, para las mujeres en situación de graves carencias económicas que van a acceder a un puesto de trabajo y/ o formación.

ÁREA 3.	COHESIÓN SOCIAL Y JUVENTUD
EJE 6.	COHESIÓN SOCIAL
Objetivo 6.2	Integración sociolaboral

➤ **Actividades:**

- 6.2.1 Desarrollar programas de inserción sociolaboral dirigido a mujeres con alta vulnerabilidad social
- 6.2.2 Favorecer la realización de acciones formativas, laborales y de apoyo personal a mujeres jóvenes mayores de 18 años que han estado bajo la tutela de la Administración
- 6.2.3 Colaborar con los programas de inserción sociolaboral destinados a mujeres reclusas y exreclusas empadronadas en el municipio

ÁREA 3.	COHESIÓN SOCIAL Y JUVENTUD
EJE 6.	COHESIÓN SOCIAL
Objetivo 6.3	Integración social

➤ **Actividades:**

- 6.3.1 Promover acciones de prevención, dirigidas a las mujeres jóvenes que se encuentran en riesgo de exclusión social.
- 6.3.2 Mantener como criterio de baremación en las prestaciones sociales municipales la situación de las familias monoparentales.

ÁREA 3.	COHESIÓN SOCIAL Y JUVENTUD
EJE 6.	COHESIÓN SOCIAL
Objetivo 6.4	Favorecer la inserción de mujeres que se encuentren en situación de especial vulnerabilidad

➤ **Actividades:**

- 6.4.1 Priorizar a las mujeres en especial dificultad en la baremación de adjudicación de viviendas.
- 6.4.2 Impulsar programas educativos dirigidos a mujeres en situación de alto riesgo: madres adolescentes, prostitutas, mujeres en edad avanzada, drogodependientes, SIDA.
- 6.4.3 Favorecer desde los Servicios Sociales prestaciones y servicios como ayudas económicas familiares, reserva de plazas en escuelas infantiles, servicio de ayuda a domicilio, etc., dirigidos a mujeres en situación de riesgo y/ o exclusión social.
- 6.4.4 Potenciar la creación de recursos alojativos especializados (mujeres con discapacidad mental, toxicómanas que carecen de redes sociales de apoyo y de alternativas convivenciales).

ÁREA 3.	COHESIÓN SOCIAL Y JUVENTUD
EJE 6.	COHESIÓN SOCIAL
Objetivo 6.5	Reforzar los servicios de atención a mujeres inmigrantes

➤ **Actividades:**

- 6.5.1 Realización de estudios de la situación y las necesidades específicas de las mujeres inmigrantes.
- 6.5.2 Promover programas de formación y actividades dirigidas a la alfabetización, el aprendizaje del español y habilidades socio-culturales dirigida a las mujeres inmigrantes residentes en el municipio.
- 6.5.3 Apoyo a la creación de programas orientados a la información, atención y asesoramiento integral especializadas para mujeres inmigrantes prostitutas y mujeres víctimas de la trata de personas con fines de explotación sexual.

ÁREA 3.	COHESIÓN SOCIAL Y JUVENTUD
EJE 7.	JUVENTUD
Objetivo 7.1	Incorporar la perspectiva de género en la selección y programación de actividades juveniles municipales.

➤ **Actividades:**

- 7.1.1 Incorporación de la perspectiva de género en los estudios sobre la juventud de Las Palmas de GC (sus hábitos, costumbres e intereses).
- 7.1.2 Planificación de la programación municipal del ocio juvenil atendiendo a los intereses entre chicas y chicos.
- 7.1.3 Fomentar actividades dirigidas a visibilizar el papel de las mujeres en los diferentes ámbitos de la vida, y a fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- 7.1.4 Asesoramiento a las asociaciones juveniles para fomentar la igualdad de oportunidades en todas sus actuaciones.
- 7.1.5 Impulso y apoyo a actividades juveniles que ayuden a modificar las actitudes y romper los estereotipos sexistas.
- 7.1.6 Desarrollo y promoción, en colaboración con otras organizaciones territoriales, de programas de prevención de agresiones sexuales y violencia de género.
- 7.1.7 Promoción, en colaboración con otras organizaciones territoriales, de programas dirigidos a promover la libre elección, sin estereotipos de género, de las opciones de ocio, estudios, profesiones...
- 7.1.8 Creación de espacios de encuentro y diálogo entre jóvenes para debatir sobre las situaciones de desigualdad, y proponer fórmulas para combatirlas.
- 7.1.9 Asesoramiento a través de espacios específicos para la juventud (Casa de la Juventud; Clubs).

ÁREA 3.	COHESIÓN SOCIAL Y JUVENTUD
EJE 7.	JUVENTUD
Objetivo 7.2	Promover actuaciones de prevención en materia de salud dirigidas a la población juvenil

➤ **Actividades:**

- 7.2.1 Ampliar las acciones de orientación sexual y prevención de enfermedades de transmisión sexual dirigidas especialmente a jóvenes.
- 7.2.2 Impulsar los programas de educación nutricional para prevenir la anorexia, la bulimia y otros trastornos de alimentación.
- 7.2.3 Elaborar campañas informativas para evitar los embarazos no deseados y fomentar la maternidad y paternidad responsables.

ÁREA 4

PROMOCIÓN EMPRESARIAL Y MERCADO DE TRABAJO

<i>EJE</i>	<i>NÚ M</i>	<i>OBJETIVO</i>	<i>PRINCIPAL RESPONSABLE</i>
Eje 8. Formación y trabajo	8.1	Favorecer la constitución de iniciativas empresariales promovidas por mujeres	Promoción económica (/ Igualdad)
	8.2	Fomento del empleo femenino, especialmente en los sectores más vulnerables	Empleo
	8.3	Apoyar activamente en la búsqueda de empleo	Empleo
	8.4	Proporcionar formación a las mujeres en dificultad social	Empleo
	8.5	Promover la eliminación de discriminaciones de género en el mercado laboral	Promoción económica, Igualdad, Empleo
	8.6	Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional en las empresas del Municipio	Igualdad, Empleo

ÁREA 4.	PROMOCIÓN EMPRESARIAL Y MERCADO DE TRABAJO
EJE 8.	FORMACIÓN Y TRABAJO
Objetivo 8.1	Favorecer la constitución de iniciativas empresariales promovidas por mujeres

➤ **Actividades:**

- 8.1.1 Impulsar acciones formativas y de asesoramiento a mujeres emprendedoras para la elaboración del proyecto empresarial, el análisis de su viabilidad y durante el proceso de puesta en marcha de la empresa.
- 8.1.2 Acoger en los programas dirigidos a emprendedoras y empresarias las pautas para la elaboración de planes de incentivo a la creación de una red de pequeñas y medianas empresas.
- 8.1.3 Promover la participación de mujeres emprendedoras en Foros, Jornadas.
- 8.1.4 Acciones de comunicación para visibilizar el emprendizaje de mujeres, para que sirvan de modelo de referencia para otras mujeres.

ÁREA 4.	PROMOCIÓN EMPRESARIAL Y MERCADO DE TRABAJO
EJE 8.	FORMACIÓN Y TRABAJO
Objetivo 8.2	Fomento del empleo femenino, especialmente en los sectores más vulnerables

➤ **Actividades:**

- 8.2.1 Realizar programas de fomento del empleo estable y de apoyo a la contratación de mujeres, teniendo como prioridad las mujeres desempleadas de larga duración, en aquellas profesiones y categorías en las que están subrepresentadas.
- 8.2.2 Sensibilizar al empresariado local sobre las ventajas de la contratación de mujeres en aquellos oficios en los que están subrepresentadas.
- 8.2.3 Desarrollar programas de fomento del empleo y de apoyo a la contratación de mujeres en riesgo de exclusión social y especialmente a las que tienen responsabilidades familiares, a las ex toxicómanas, internas en Centros penales, cuyo régimen penitenciario les permita acceder a un puesto de trabajo, y a ex reclusas para facilitar su integración social..

ÁREA 4.	PROMOCIÓN EMPRESARIAL Y MERCADO DE TRABAJO
EJE 8.	FORMACIÓN Y TRABAJO
Objetivo 8.3	Apoyar activamente en la búsqueda de empleo

➤ **Actividades:**

- 8.3.1 Seguimiento y apoyo para la búsqueda de empleo de las mujeres, a través del asesoramiento en técnicas de búsqueda de empleo, y en el diseño y desarrollo de itinerarios profesionales individuales.

ÁREA 4.	PROMOCIÓN EMPRESARIAL Y MERCADO DE TRABAJO
EJE 8.	FORMACIÓN Y TRABAJO
Objetivo 8.4	Proporcionar formación a las mujeres en dificultad social

➤ **Actividades:**

- 8.4.1 Desarrollo de actuaciones de formación prelaboral que motiven a las mujeres hacia su participación en el mundo del trabajo remunerado a través del desarrollo de sus capacidades y habilidades personales.
- 8.4.2 Desarrollo de actuaciones de formación técnica que aporten a las mujeres desempleadas conocimientos sobre las competencias teóricas y prácticas necesarias para el ejercicio de determinadas profesiones y faciliten su aproximación al entorno empresarial.

ÁREA 4.	PROMOCIÓN EMPRESARIAL Y MERCADO DE TRABAJO
EJE 8.	FORMACIÓN Y TRABAJO
Objetivo 8.5	Promover la eliminación de discriminaciones de género en el mercado laboral

➤ **Actividades:**

- 8.5.1 Realización en coordinación con otros agentes implicados, de acciones de formación y asesoramiento al empresariado con el objetivo de facilitar el establecimiento de acciones positivas que contribuyan a facilitar la incorporación de las mujeres al mercado laboral y su promoción a puestos de responsabilidad.
- 8.5.2 Información al empresariado de las medidas de apoyo a la contratación de mujeres o la mejora de condiciones laborales de éstas.
- 8.5.3 Realización en coordinación con otros agentes implicados, de acciones de formación y asesoramiento al empresariado con el objetivo de facilitar la elaboración de planes de igualdad en las empresas, así como la implantación de medidas de conciliación de la vida laboral y personal.
- 8.5.4 Colaborar en la creación e impulso de "sellos" para reconocer a las empresas fomenten la igualdad.

ÁREA 4.	PROMOCIÓN EMPRESARIAL Y MERCADO DE TRABAJO
EJE 8.	FORMACIÓN Y TRABAJO
Objetivo 8.6	Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional en las empresas del Municipio

➤ **Actividades:**

- 8.6.1 Sensibilización del empresariado mediante campañas dirigidas a poner de manifiesto la necesidad y los beneficios de la incorporación de medidas de conciliación en las empresas.
- 8.6.2 Elaboración de un catálogo de buenas prácticas en la organización de tiempos, espacios y tareas en el mundo laboral, que favorezcan la conciliación.

ÁREA 5

EDUCACIÓN Y CULTURA

<i>EJE</i>	<i>NÚ M</i>	<i>OBJETIVO</i>	<i>PRINCIPAL RESPONSABLE</i>
Eje 9. Educación	9.1	Sensibilizar a la comunidad escolar en la igualdad de oportunidades	Educación
	9.2	Implicar a las familias en la educación de las niñas y niños y juventud desde la igualdad y la corresponsabilidad	Educación
	9.3	Impulsar la coeducación para la igualdad de género	Educación
	9.4	Desarrollar acciones formativas en Igualdad	Educación
Eje 10. Cultura	10.1	Introducir la perspectiva de género en la programación cultural municipal y fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres	Cultura
	10.2	Promover el protagonismo de las mujeres en las distintas facetas artísticas y culturales.	Cultura

ÁREA 5.	EDUCACIÓN Y CULTURA
EJE 9.	EDUCACIÓN
Objetivo 9.1	Sensibilizar a la comunidad escolar en la igualdad de oportunidades

➤ **Actividades:**

- 9.1.1 Fomentar en las aulas de los centros educativos la elaboración de propuestas novedosas de carácter no sexista.
- 9.1.2 Impulso de la participación de los centros escolares en cuantas actividades organice el Ayuntamiento sobre la Igualdad de Oportunidades.
- 9.1.3 Fomento en los centros educativos del municipio del establecimiento de la igualdad como un área de interés a tratar en todas las asignaturas en la semana conmemorativa del 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres.
- 9.1.4 Mantenimiento de un programa específico y permanente sobre igualdad dirigido a las personas educadoras de los centros de 0 a 3 años y a los padres y madres.
- 9.1.5 Recomendación y/o envío a las bibliotecas municipales de cuentos, libros y materiales didácticos con contenidos que fomenten la igualdad.
- 9.1.6 Organización de concursos entre los y las escolares que premien trabajos (dibujos, redacciones, etc.) sobre temas relacionados con la igualdad.

ÁREA 5.	EDUCACIÓN Y CULTURA
EJE 9.	EDUCACIÓN
Objetivo 9.2	Implicar a las familias en la educación de las niñas y niños y juventud desde la igualdad y la corresponsabilidad

➤ **Actividades:**

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

ÁREA 5.	EDUCACIÓN Y CULTURA
EJE 9.	EDUCACIÓN
Objetivo 9.3	Impulsar la coeducación para la igualdad de género

➤ **Actividades:**

- 9.3.1 Organizar / Proyectar talleres coeducativos que difundan experiencias en programaciones curriculares de educación infantil, primaria y secundaria sobre: maternidad/paternidad responsables y educación afectivo-sexual.
- 9.3.2 Desarrollo de actividades formativas en materia de género e igualdad a monitores/as de tiempo libre, animadores/as socioculturales y otros profesionales de la educación no formal e informal, que participen en campañas del Ayuntamiento.
- 9.3.3 Incorporar la perspectiva de género en la programación de la Universidad Popular.
- 9.3.4 Establecer criterios de valoración o líneas de evaluación en las bases de las subvenciones que se otorguen desde el Área municipal de educación que promuevan la igualdad de oportunidades, la coeducación, la prevención de violencia de género, el uso de lenguaje no sexista.
- 9.3.5 Fomentar la orientación profesional no sexista ni estereotipada del alumnado.

ÁREA 5.	EDUCACIÓN Y CULTURA
EJE 9.	EDUCACIÓN
Objetivo 9.4	Desarrollar acciones formativas en Igualdad

➤ **Actividades:**

- 9.4.1 Elaborar actividades de formación dirigidas al personal del Instituto Municipal de Empleo (IMEF) sobre la forma de incorporar la perspectiva de género en cada fase del proceso integral de acompañamiento.

ÁREA 5.	EDUCACIÓN Y CULTURA
EJE 10.	CULTURA
Objetivo 10.1	Introducir la perspectiva de género en la programación cultural municipal y fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres

➤ **Actividades:**

- 10.1.1 Fomentar la actividad cultural y artística que promueva una visión no sexista de la sociedad e incentivar la participación de mujeres y hombres en la misma.
- 10.1.2 Garantizar que las actividades culturales y artísticas no incorporen una visión sexista de la sociedad.
- 10.1.3 Promoción de la paridad de sexos en los jurados de concesión de premios que se organicen desde el Ayuntamiento.
- 10.1.4 Adopción de medidas para facilitar la participación de las mujeres y los hombres con responsabilidades familiares en las actividades y servicios culturales y de ocio.
- 10.1.5 Difundir los eventos culturales municipales a través de canales de fácil acceso para las mujeres del municipio, facilitando su participación: colegios, mercados municipales, centros de salud, guaguas, medios de comunicación locales, etc.
- 10.1.6 Recomendación a las bibliotecas municipales de fondos bibliográficos, documentales y audiovisuales realizados por mujeres y/o que versen sobre igualdad de oportunidades y problemáticas específicas de las mujeres.

ÁREA 5.	EDUCACIÓN Y CULTURA
EJE 10.	CULTURA
Objetivo 10.2	Promover el protagonismo de las mujeres en las distintas facetas artísticas y culturales.

➤ **Actividades:**

- 10.2.1 Organización de una programación cultural que visibilice las manifestaciones artísticas, históricas, bibliográficas, etc. de las mujeres.
- 10.2.2 Incorporar en las convocatorias de becas y subvenciones dirigidas a promover la creación cultural y artística, criterios de selección orientados a potenciar la concurrencia de las mujeres.

ÁREA 6

DEPORTES Y NUEVAS TECNOLOGÍAS

<i>EJE</i>	<i>NÚ M</i>	<i>OBJETIVO</i>	<i>PRINCIPAL RESPONSABLE</i>
Eje 11. Deportes	11.1	Facilitar el acceso de las mujeres a las actividades deportivas	Deportes
Eje 12. WEB municipal	12.1	Difundir a través de las nuevas tecnologías el compromiso del Municipio a favor de la igualdad	Nuevas tecnologías
	12.2	Promover el uso de lenguaje e imágenes incluyentes	Nuevas tecnologías

ÁREA 6.	DEPORTES Y NUEVAS TECNOLOGÍAS
EJE 11.	DEPORTES
Objetivo 11.1	Facilitar el acceso de las mujeres a las actividades deportivas

➤ **Actividades:**

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

ÁREA 6.	DEPORTES Y NUEVAS TECNOLOGÍAS
EJE 12.	WEB MUNICIPAL
Objetivo 12.1	Difundir a través de las nuevas tecnologías el compromiso del Municipio a favor de la igualdad.

➤ **Actividades:**

- 12.1.1 Creación y mantenimiento de una sección en la web municipal de información sobre el desarrollo del Plan de Igualdad, incluyendo agenda de actividades, recursos, etc.

ÁREA 6.	DEPORTES Y NUEVAS TECNOLOGÍAS
EJE 12.	WEB MUNICIPAL
Objetivo 12.2	Promover el uso de lenguaje e imágenes incluyentes

➤ **Actividades:**

12.2.1 Promoción del uso de lenguaje e imágenes incluyentes en la web municipal.

ÁREA 7

PARTICIPACIÓN CIUDADANA

<i>EJE</i>	<i>NÚ M</i>	<i>OBJETIVO</i>	<i>PRINCIPAL RESPONSABLE</i>
Eje 13.Participación Ciudadana	13.1	Potenciar el Asociacionismo entre las mujeres	Participación ciudadana / Igualdad
	13.2	Fomento y apoyo a la participación pública	Participación ciudadana
	13.3	Potenciar un nuevo modelo de actuación en la vida política y social para facilitar la participación de todas las personas	Participación ciudadana

ÁREA 7.	PARTICIPACIÓN SOCIAL
EJE 13.	PARTICIPACIÓN SOCIAL
Objetivo 13.1	Potenciar el Asociacionismo entre las mujeres

➤ **Actividades:**

- 13.1.1 Facilitar asesoramiento a las Asociaciones de Mujeres ya existentes o de nueva creación y, apoyarlas técnicamente.
- 13.1.2 Difusión y apoyo a las actuaciones de las asociaciones de mujeres.

ÁREA 7.	PARTICIPACIÓN SOCIAL
EJE 13.	PARTICIPACIÓN SOCIAL
Objetivo 13.2	Fomento y apoyo a la participación pública

➤ **Actividades:**

- 13.2.1 Apoyo a la creación de espacios de encuentro, foros, jornadas, etc. para el intercambio de experiencias y apoyo mutuo de las mujeres que participan en la vida política, social, económica y cultural de la ciudad.

ÁREA 7.	PARTICIPACIÓN SOCIAL
EJE 13.	PARTICIPACIÓN SOCIAL
Objetivo 13.3	Potenciar un nuevo modelo de actuación en la vida política y social para facilitar la participación de todas las personas

➤ **Actividades:**

- 13.3.1 Fomentar la utilización del equipamiento social existente en los barrios para la realización de actividades y encuentros del movimiento asociativo de mujeres.
- 13.3.2 Formación de las mujeres en habilidades sociales para la participación pública, incluyendo a las niñas y jóvenes.

ÁREA 8

RELACIONES CON EL MEDIO, SEGURIDAD CIUDADANA,
MOVILIDAD, URBANISMO

<i>EJE</i>	<i>NÚ M</i>	<i>OBJETIVO</i>	<i>PRINCIPAL RESPONSABLE</i>
Eje 14. Seguridad Ciudadana.	14.1	Aumentar la seguridad de la ciudad para las mujeres	Policia local
Eje 15. Movilidad urbana	15.1	Incorporar la perspectiva de género en la planificación y organización de la oferta de transporte público.	Movilidad
Eje 16. Política urbanística	16.1	Incorporar la perspectiva de género en la planificación y organización en el entorno urbano	Urbanismo
Eje 17. Desarrollo Sostenible	17.,1	Promover hábitos de consumo respetuosos con el medio ambiente	Desarrollo sostenible

ÁREA 8.	RELACIONES CON EL MEDIO, SEGURIDAD CIUDADANA, MOVILIDAD, URBANISMO
EJE 14	SEGURIDAD CIUDADANA
Objetivo 14.1	Aumentar la seguridad de la ciudad para las mujeres

➤ **Actividades:**

- 14.1.1 Elaborar Mapa de puntos de riesgo del municipio relacionados con la inseguridad de las mujeres.
- 14.1.2 Incorporación en los Programas de Formación para Policías municipales de contenidos relativos a la igualdad de oportunidades y atención a víctimas de maltrato.

ÁREA 8.	RELACIONES CON EL MEDIO, SEGURIDAD CIUDADANA, MOVILIDAD, URBANISMO
EJE 15	MOVILIDAD URBANA
Objetivo 15.1	Incorporar la perspectiva de género en la planificación y organización de la oferta de transporte público.

➤ **Actividades:**

- 15.1.1 Realización de estudios sobre la utilización y las necesidades de hombres y mujeres con respecto al transporte urbano.
- 15.1.2 Incorporación de medidas que aumenten la seguridad como iluminación de las paradas, ubicación correcta de las paradas,...
- 15.1.3 Mejora en el servicio de transporte público en lo referido a horarios, itinerarios y adaptabilidad de las Guaguas.

ÁREA 8.	RELACIONES CON EL MEDIO, SEGURIDAD CIUDADANA, MOVILIDAD, URBANISMO
EJE 16	POLÍTICA URBANÍSTICA
Objetivo 16.1	Incorporar la perspectiva de género en la planificación y organización en el entorno urbano

➤ **Actividades:**

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

ÁREA 8.	RELACIONES CON EL MEDIO, SEGURIDAD CIUDADANA, MOVILIDAD, URBANISMO
EJE 17	DESARROLLO SOSTENIBLE
Objetivo 17.1	Promover hábitos de consumo respetuosos con el medio ambiente

➤ **Actividades:**

- 17.1.1 Impulsar programas de educación ambiental en colaboración con las Asociaciones de Mujeres para crear hábitos responsables de consumo.

Fuentes consultadas

AYUNTAMIENTO DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA (documentos de la fase 1 del 3ª plan):

Informe 1 : Evaluación del 2º Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Las Palmas de Gran Canaria (2009-2012).

<http://www.laspalmasgc.es/export/sites/laspalmasgc/.galleries/documentos-igualdad/INFORME-1-PW-2016-.pdf>

Informe 2: Indicadores estadísticos a partir de fuentes secundarias (“Indicadores estadísticos sobre la situación de desigualdad entre hombres y mujeres”)

<http://www.laspalmasgc.es/export/sites/laspalmasgc/.galleries/documentos-igualdad/INFORME-2-PW-2016.pdf>

Informe 3: Encuesta dirigida al personal del Ayuntamiento.

<http://www.laspalmasgc.es/export/sites/laspalmasgc/.galleries/documentos-igualdad/INFORME-3-PW-2016-.pdf>

Informe 4: Encuesta dirigida a Asociaciones.

<http://www.laspalmasgc.es/export/sites/laspalmasgc/.galleries/documentos-igualdad/INFORME-4-PW-2016.pdf>

CONSEJO DE EUROPA

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

Instituto Canario de Estadística (ISTAC):

Padrón de Habitantes.

Encuestas de Condiciones Sociales, 2004, 2007 y 2013.

Encuestas de Salud, (conjuntamente con el Servicio Canario de Salud) 2009.

Instituto Nacional de Estadística (INE):

Encuesta de Población Activa (EPA)

Encuesta de Estructura Salarial

Encuesta de Condiciones de Vida, 2015

Instituto Canario de Igualdad

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

Ministerio de Empleo y Seguridad Social

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

Boletín Estadístico Anual de Violencia de Género, 2014

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

Series cronológicas de pensiones. Seguridad Social

TSA, Gobierno de Canarias:

Encuesta de Jóvenes de Canarias, 2012

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

Oficina del Padrón de Habitantes del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria.