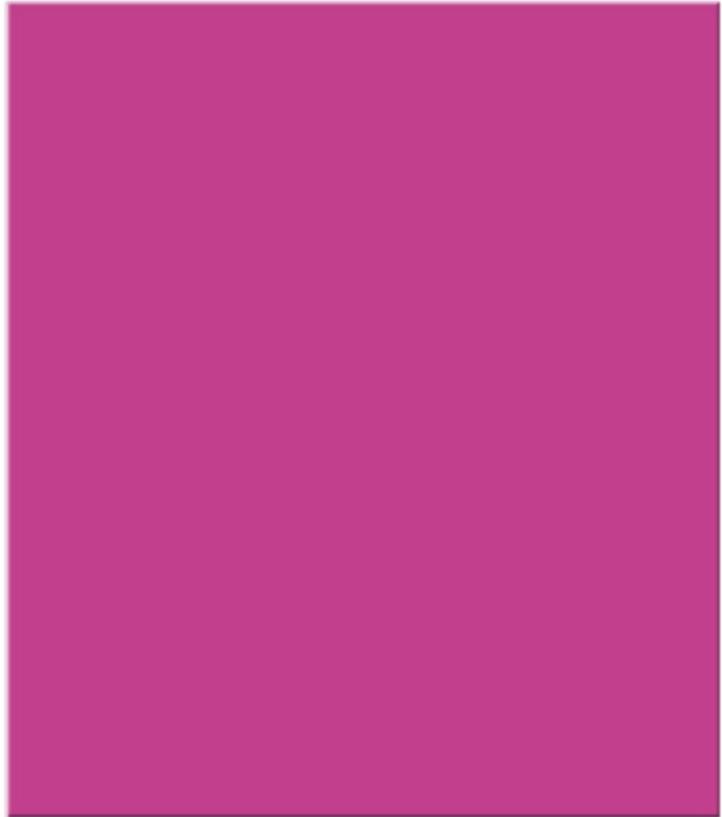


I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE
SAN CRISTÓBAL DE
LA LAGUNA



ÍNDICE:

1. Presentación.....	3
2. Introducción.....	5
3. Acuerdo de Gobierno	8
4. Marco Normativo y Competencial.....	9
5. La Laguna, un municipio por la Igualdad.....	11
6. Análisis de la situación de la igualdad en el Municipio	12
7. Líneas estratégicas, medidas y acciones.....	20
7.1 Empleo, formación y participación en la vida económica.....	37
7.2 Educación y valores igualitarios	45
7.3 Bienestar social.....	48
7.4 Cultura, actividades física y deportiva, ocio y tiempo libre	53
7.5 Conciliación de la vida familiar, personal y profesional	56
7.6 Participación, cooperación social y política	60
7.7 Prevención de la violencia contra las mujeres	63
7.8 Perspectiva de género en las políticas públicas locales.....	67
7.9 Lenguaje, imagen y medios de comunicación.....	70
7.10 Diseño no sexista de las políticas urbanísticas y de obras públicas.....	73
8. Seguimiento y evaluación del Plan.....	75
9. Metodología.....	77



1. PRESENTACIÓN

La Laguna, desde su misma creación, es una ciudad que se ha diferenciado claramente de sus hermanas atlánticas por ser un lugar pensado para la Paz, sin muros, abierto al exterior y, sobre todo, avanzado.

Más de cinco siglos después, desde el Ayuntamiento de La Laguna intentamos que siga vivo ese espíritu de apertura, de ser avanzadilla en aspectos culturales, patrimoniales y, sobre todo, sociales y en desarrollar políticas de igualdad que nos sitúen a la vanguardia de Canarias y del Estado.

Este I Plan de Igualdad que presentamos es una prueba palpable de ello. De que nuestro interés por conseguir la igualdad real va más allá de una mera declaración de intenciones.

Tienen entre sus manos un documento que establece las líneas básicas para que mujeres y hombres, en colaboración, construyamos La Laguna del futuro juntos, en igualdad de condiciones y con las mismas oportunidades de vida, de trabajo.

En este sentido quiero destacar la acción continuada y exhaustiva de todos los agentes sociales que han colaborado con el Ayuntamiento de La Laguna para la elaboración de este I Plan, por su alto sentido de la responsabilidad y de la ciudadanía. Y porque han sido capaces de entender que sólo trabajando juntos, desde el consenso, podía hacerse un Plan en el que estuvieran recogidas todas las necesidades y aspiraciones de quienes van a ser sus principales beneficiarias.

Especialmente en estos tiempos difíciles, es necesario que alcancemos, institución y las ciudadanas y los ciudadanos, acuerdos que nos fortalezcan y ayuden no sólo a mejorar la situación de las mujeres sino a que, con acciones efectivas, se consiga una equidad real que se extienda a todos los órdenes sociales.

Por ello, quiero felicitar a todos y cada uno de los colectivos que han participado, junto con el Ayuntamiento, en la aportación de ideas para la elaboración de este importante documento. Porque juntos sumamos y juntos estamos construyendo La Laguna del futuro. Un proyecto apasionante en el que ciudadanía y Ayuntamiento, mujeres y hombres, vamos de la mano.

Fernando Clavijo Batlle

Alcalde de San Cristóbal de La Laguna



El Ayuntamiento de La Laguna viene desarrollando desde hace tiempo una acción integral encaminada a la consecución de la igualdad plena de derecho, para lo que se ha actuado, de manera transversal, en las diferentes áreas municipales.

Sólo así se ha conseguido sacar adelante un órgano tan útil y necesario como el Consejo Municipal de la Mujer, que ha alumbrado este I Plan de Igualdad como instrumento principal para luchar contra las desigualdades en el municipio y promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de la implementación de medidas y acciones con alcance a corto, medio y largo plazo.

Para este I Plan de Igualdad hemos contado con la colaboración de todos los agentes sociales, técnicos y políticos del municipio, en un mosaico que recrea y representa a nuestra sociedad, de cuyo trabajo ha salido un documento con unas líneas estratégicas que van desde el empleo, formación y participación en la vida económica, hasta la prevención de la violencia, perspectiva de género en las políticas públicas locales, pasando por la educación y valores igualitarios y la conciliación de la vida familiar, personal y profesional y corresponsabilidad de mujeres y hombres, entre otros muchos aspectos.

Va a ser, pues, un instrumento fundamental para seguir recorriendo la senda que nos hemos trazado y que tiene como mejor ejemplo otras muchas acciones que el Ayuntamiento ha desarrollado para conseguir la igualdad efectiva.

Entre ellas, se cuenta, por ejemplo, la puesta en marcha del Centro de Acogida Temporal de Familias o el Centro de Asesoramiento, Orientación Laboral y Apoyo para las Mujeres, que tan buenos frutos han dado.

Quiero invitarles a que lean y conozcan este I Plan de Igualdad, y que lo sientan como un logro suyo, un logro compartido entre la administración y los/as ciudadanos/as a los que va destinado, que es sólo una primera piedra en ese edificio común que estamos construyendo y que permitirá que las generaciones futuras se eduquen en términos de igualdad plena y efectiva.

Blanca Pérez Delgado

Concejal de Bienestar Social del Ayuntamiento de San Cristóbal de La Laguna

2. INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, la lucha de las mujeres por la igualdad de oportunidades ha avanzado de una forma significativa. Su incorporación y participación en todos los ámbitos públicos (laboral, político, económico, educativo, etc.) es incuestionable pero aun existen barreras que están dificultando alcanzar la plena igualdad entre mujeres y hombres.

La reciente incorporación de las mujeres al mercado laboral es un indicativo de la evolución que se ha producido, pero las posibilidades de acceso, las condiciones salariales, las posibilidades de promoción o mejora de las condiciones laborales no son las mismas dependiendo de si se es mujer u hombre.

No es un tópico, es una realidad que actualmente las mujeres siguen encontrando más barreras que los hombres. Sin embargo, la realidad queda en muchas situaciones muy alejada del cumplimiento efectivo de nuestro marco jurídico y principalmente de nuestra Constitución que consagra la no discriminación por razones de sexo.

También podemos comprobar cómo la presencia y participación de las mujeres es cada vez más numerosa en distintos ámbitos, pero sin embargo no se les da el reconocimiento adecuado, la participación y actuación de ellas en la vida social sigue no siendo tan visible como la de ellos y en muchas áreas todavía las decisiones las continúan tomando en su mayoría hombres.

Es evidente que una parte sustancial de los obstáculos para el logro de la igualdad plena en la práctica se derivan esencialmente de la concepción tradicional de la división de papeles entre mujeres y hombres en la Sociedad. Estos obstáculos perjudican la situación de las mujeres y, para contrarrestar dicha situación, la acción positiva desempeña un papel fundamental. Ya se ha logrado la igualdad formal, pero hay que seguir aunando esfuerzos para lograr la igualdad real.

El Comité para la Igualdad entre Hombres y Mujeres del Consejo de Europa, define la acción positiva como una ***“estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades por medio de unas medidas que permitan contrarrestar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o de sistemas***

sociales". Se trata de medidas cuya finalidad es poner en marcha programas específicos para proporcionar a las mujeres mejoras concretas, sobre todo en campos donde históricamente han sido marginadas o se les ha dado una responsabilidad exclusiva cuando deberían ser compartidas. Esto no significa desplazar a los hombres, lo que se pretende es hacerles partícipes del desarrollo del Plan pues nos beneficia a todas y todos.

Tras varios años de actividad de los organismos públicos y de las organizaciones privadas en favor de la igualdad, determinados estereotipos están siendo lentamente modificados, aunque en muchos casos no han variado sustancialmente. Para que se produzca un cambio significativo no basta con la acción positiva específica, sino que hay que involucrar a toda la Sociedad (hombres incluidos) empezando con un compromiso institucional con la igualdad de oportunidades integral, y que se materialice tanto en el ejercicio de la acción positiva como en la incorporación transversal del eje de igualdad de oportunidades en todas las áreas del Ayuntamiento.

El Ayuntamiento de San Cristóbal de La Laguna, consciente de que todavía queda camino por hacer y que las administraciones locales deben participar de manera activa en el impulso y avance de los cambios que aun deben producirse y proporcionar todas aquellas herramientas y recursos que contribuyan a disminuir las desigualdades que actualmente siguen existiendo en el municipio, pone en marcha el I Plan de Igualdad de Oportunidades.

La finalidad de este Plan es contribuir a disminuir las desigualdades en el municipio de San Cristóbal de La Laguna y promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el conjunto de la Sociedad a través de la implementación de medidas y acciones con alcance a corto, medio y largo plazo.

El I Plan de Igualdad de Oportunidades, tiene una serie de principios básicos que han guiado y guían no sólo el proceso de elaboración sino su implantación. Estos pilares son:

- a) Se trata de un instrumento que va más allá de la mejora de las condiciones de vida de las mujeres, su objeto es contribuir a lograr la equidad de género.
- b) Tiene un carácter eminentemente participativo tanto en lo que se refiere al proceso de diagnóstico y elaboración como en su ejecución y evaluación.

- c) Es el Ayuntamiento quién impulsa su desarrollo pero compete a sus responsables políticos, personal funcionario y laboral, y finalmente a las laguneras y laguneros su desarrollo y aplicación. Es, por tanto, una responsabilidad de todas y todos.
- d) Es transversal y sigue el mainstreaming como estrategia. El Plan se elabora partiendo de la convicción de que la igualdad es responsabilidad de todas las áreas del Ayuntamiento y de la labor conjunta de éstas con los agentes sociales.

Partiendo de esta idea, el plan se estructura en líneas estratégicas que no se corresponden con las áreas del Consistorio, sino que supera la estructura administrativa municipal.

- e) Se trata de un plan abierto y flexible, es decir, responde a unos criterios específicos de posibilidad y coherencia, que permite variar y adaptar acciones en función de las necesidades locales del momento.

Es por eso, que el diseño del plan se ha quedado en el nivel de las acciones, por debajo del cual, es necesario definir las actividades que se llevarán a cabo para cumplir con las medidas y líneas estratégicas.

- f) Asume como característica esencial ser un Plan realista y evaluable. Para ello, incorpora un sistema de seguimiento y evaluación con indicadores que permitirán medir tanto el proceso como el impacto de las acciones.



3. ACUERDO DE GOBIERNO

Aprobado por la Junta de Gobierno Local, en sesión ordinaria celebrada el día 28 de julio de 2009.



4. MARCO NORMATIVO Y COMPETENCIAL

El reconocimiento a la igualdad de mujeres y hombres está sustentado en todo un marco normativo referencial en el que se recoge y justifica la necesidad de poner en marcha medidas orientadas a la corrección de las desigualdades. Por lo tanto, el presente Plan no constituye un instrumento aislado sino que se enmarca bajo un paraguas institucional y legislativo más amplio.

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

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

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

Con amparo en el antiguo artículo 111 del Tratado de Roma, se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la presente Ley. En este sentido hay que nombrar las dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del

principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro, que han sido introducidas en el ordenamiento jurídico español mediante la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Esta Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se basa en la prevención de las conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Tal opción implica necesariamente una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad.

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

Además hemos de destacar la Ley de la Comunidad Autónoma de Canarias 16/2003, de 8 de abril, de prevención y protección integral de las mujeres contra la violencia de género, cuyo objeto es el establecimiento y ordenación del sistema canario de prevención y protección integral de las mujeres contra la violencia de género. Esta Ley Canaria se adelantó a la estatal que se reflejó en LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

5. LA LAGUNA, UN MUNICIPIO POR LA IGUALDAD

San Cristóbal de La Laguna siendo el tercer municipio de Canarias en población, atesora en sus quinientos años de historia una serie de valores sociales, culturales y artísticos que la han convertido en vanguardia de muchos de los cambios y avances de las Islas.

La Laguna, también en la igualdad, debe ser puntera en la equidad de género, no permitiendo la perpetuación de las desigualdades sociales.

Las laguneras y laguneros junto con su Ayuntamiento contemplan y consideran las necesidades y los derechos de las mujeres para garantizar un tratamiento igualitario de toda la ciudadanía.

Consciente de que, pese a estos esfuerzos, todavía persisten importantes obstáculos que impiden el acceso y la participación de las mujeres, en condiciones de igualdad, en la vida social, laboral, económica, cultural, educativa y política, el Ayuntamiento de La Laguna quiere seguir luchando por la eliminación de estas barreras mediante la aprobación del I Plan de Igualdad de Oportunidades (2009-2013), cuya meta fundamental es conseguir la plena equiparación entre mujeres y hombres del municipio.



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

San Cristóbal de La Laguna o como se la conoce popularmente La Laguna fue declarada Patrimonio de la Humanidad por la Unesco en 1999. Es la tercera urbe más poblada de Canarias, tras Las Palmas de Gran Canaria y Santa Cruz de Tenerife. En ella radican el Consejo Consultivo de Canarias, la Diócesis de Tenerife (diócesis de la provincia) y la primera universidad fundada en Canarias. En el pasado también fue la capital de la isla.

El municipio se caracteriza por unir en un mismo espacio físico realidades muy diversas, costa y montaña, zonas urbanas y caseríos, etc. Podemos decir que su distribución por actividades económicas sería:

- Agricultura en la comarca del nordeste.
- Comercial y urbana en la zona centro y sur del municipio.
- Turística en la costa norte.

En la zona sur del municipio se encuentran los principales polígonos industriales: Los Majuelos, Las Torres de Taco, Las Mantecas, Las Chumberas, donde se concentran fábricas de alimentación y manufacturas, exportaciones y centros comerciales de gran tamaño de la rama de la alimentación, bricolaje, automóviles y equipamientos domésticos.

En el casco histórico y en los 180 barrios del municipio se dispersa el comercio tradicional y la pequeña industria familiar. La mayoría de la población trabaja en el sector servicios. Asimismo, en el municipio se encuentra la Universidad de La Laguna, con unos 24.000 alumnos/as.

En el municipio se concentra el mayor número de grandes centros comerciales de la isla, y con él, la mayor parte del capital comercial, el Aeropuerto Internacional de Los Rodeos, el Hospital Universitario de Canarias, la Universidad de La Laguna, la sede-capital de la Diócesis Nivariense (provincia de Santa Cruz de Tenerife), el Archivo Histórico Provincial, y un sin fin de instituciones que le dan una importante relevancia dentro del archipiélago.

Para conocer la situación en la que se encuentra el municipio en Igualdad de Oportunidades se realizó un diagnóstico durante el segundo semestre de 2008, que contó con la recogida de información estadística, encuestas presenciales a más de medio millar de mujeres, entrevistas a técnicos/as y expertos/as y por último con la celebración de mesas de trabajo en las distintas zonas del municipio. Fruto de todo ello fue el documento denominado "Diagnóstico del I Plan de Igualdad de Oportunidades" y el presente Plan.

A continuación reflejaremos los datos más significativos, para ampliar los mismos rogamos consulten el diagnóstico y con respecto a la metodología seguida pueden ampliar información en el punto 9 del presente documento.

El municipio cuenta con 154.390 habitantes (Padrón municipal, junio de 2008), con un 50,8% de mujeres (78.373) y 49,2% de varones (76.017), más una población flotante de estudiantes de otras islas. Los/as jóvenes empadronados/as (menores de 30 años), sin contar con esa población flotante, son el grupo de edad más numeroso, pues representan el 36% de la población seguido de las personas de 30 a 49 años con un 31%.

De esta población el 3,2% sufre algún tipo de discapacidad, siendo en su mayoría mujeres (51,5%), SINPROMI (2006).

El desempleo tiene cara femenina pues el 58,5% de las personas apuntadas en las lista del paro son mujeres y las contrataciones realizadas son prácticamente iguales entre mujeres y hombres por lo que se mantienen las diferencias (OBECAN, diciembre 2007).

En el Ayuntamiento el 65,2% del personal (funcionario y laboral) son hombres.

Más del 80% de las mujeres cobra menos de 14.000€ al año, trabaja en el propio municipio y considera que cobra igual que sus compañeros varones en la misma categoría laboral en un 66%, siendo un 21% las que creen que tienen un sueldo inferior (datos de la encuestación). Además el 31% de las mujeres encuestadas, creen que no tienen las mismas posibilidades que sus compañeros de ascender. Todo ello ratifica que las mujeres sigue percibiendo la existencia de discriminación en el trabajo.

Con respecto al reconocimiento social de las mujeres se destaca que sólo hay 24 calles con nombre de una personalidad femenina por 304 con nombre de personalidad masculina.

La participación de las mujeres en las acciones y actividades lúdico /formativas del Ayuntamiento en los centros ciudadanos es mayoritaria, 90%.

Con respecto a las demandas de ayuda social las mujeres también es mayoritaria, 75%-85% según la tipología, persiste por tanto la figura de la mujer como buscadora de recursos y ayudas cuando hay dificultades económicas en la familia.

Un 90% de las laguneras consideran que su salud física y psíquica es muy buena o buena, aunque la salud psíquica presenta valores más discretos.

La violencia contra las mujeres se presenta como una de las principales lacras de nuestra Sociedad. En el municipio en el año 2007 se produjeron 93 actuaciones de la policía local en este ámbito. La "Oficina Comarcal de Intervención Especializada en Violencia de Género" de La Laguna tuvo en el año 2007, 2440 consultas. Casi el 30% de las usuarias de la "Oficina Insular de Atención Especializada para Víctimas de Agresiones Sexuales y Acoso Sexual" son laguneras.

Los principales problemas detectados por el "Centro Asesor de la Mujer", son de tipo laboral, legal y económico seguidos por los de violencia de género.

En los resultados de la encuesta realizada se aprecian entre otros datos que en el ámbito familiar, el 88% de las familias está formada por 4 o menos personas y sólo el 9% de las mujeres tiene 3 o más hijos/as según datos de las mujeres encuestadas. Se ha producido por tanto una reducción importante en las tres últimas décadas en el tamaño del núcleo familiar.

Las tareas domésticas la realizan de media principalmente mujeres (77% por 23% de los hombres) y casi la mitad de hombres (47%) no realiza ninguna tarea en la casa. Estas diferencias se mantienen independientemente de la labor, con valores totales cercanos al 95% en el caso de las mujeres por 35% de los hombres.

Casi el 70% de las mujeres considera que el nivel percibido de integración de las mujeres laguneras es nulo, lo que indica un alto grado de insatisfacción personal con la situación.

ANÁLISIS DAFO:

El análisis DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades) ha sido un instrumento de planificación estratégica ampliamente utilizado por las organizaciones en los últimos tiempos en el ámbito de los estudios de mercado, proporcionándoles en un cuadro resumen la evaluación de los puntos fuertes y débiles, así como las amenazas y oportunidades externas.

Las fortalezas y debilidades internas resultan importantes puesto que ayudan a entender la posición competitiva del territorio y elegir los factores críticos del éxito con los que poder realizar un análisis comparativo con su entorno. Las oportunidades y amenazas externas proporcionan el marco competitivo de desarrollo de la actividad del territorio considerado. El DAFO, eminentemente cualitativo, supone una fuente primaria de información de gran valor, a partir de la cual hay que poner en práctica estrategias de desarrollo pertinentes.

La matriz DAFO establece el análisis del entorno (Amenazas y Oportunidades) y el diagnóstico (Fortalezas y Debilidades) lo que posibilitará establecer las estrategias óptimas de desarrollo a adoptar, enmarcadas en las que se definen a continuación:

- Estrategia defensiva: se está preparado para enfrentarse a las amenazas.
- Estrategia ofensiva: es la posición en la que todas las organizaciones quieren estar. Se deben adoptar estrategias de crecimiento.
- Estrategia de supervivencia: se enfrenta a amenazas externas sin las fortalezas internas necesarias para luchar contra la competencia.
- Estrategia de reorientación: se plantean oportunidades que puede aprovechar pero, sin embargo, carece de la preparación adecuada. Se debe establecer un programa de acciones específicas y reorientar sus estrategias anteriores.

No debe olvidarse que el análisis DAFO es una imagen estática de la situación de un entorno en el momento de realizar ese análisis. No es un documento permanente, por lo que el éxito o fracaso de las estrategias elegidas irán dando lugar a nuevas realidades, objeto de futuros análisis. Si se trasladan estas consideraciones del ámbito organizacional a una realidad

diferente, como es el territorio, la identificación de las fortalezas y debilidades internas resultan de gran valor, puesto que pueden ayudar a entender la posición competitiva de nuestro territorio en un entorno concreto. Ello ayuda a decidir cuáles son los factores críticos de éxito más adecuados.

Se entiende por:

- **Debilidades:** aquellos aspectos que limitan o reducen la capacidad de desarrollo, constituyen una dificultad y deben, por tanto, ser controladas y superadas.
- **Fortalezas:** las capacidades, los recursos, las posiciones alcanzadas y, consecuentemente, las ventajas competitivas que deben y pueden servir para explotar oportunidades.
- **Amenazas:** toda fuerza del entorno que puede impedir la implantación de una estrategia o bien reducir su efectividad o incrementar los riesgos de la misma o los recursos que se requieren para su implantación o bien reducir los ingresos esperados o su rentabilidad.
- **Oportunidades:** todo aquello que pueda suponer una ventaja competitiva o bien representa una posibilidad para mejorar la eficacia en la gestión de los recursos.

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

Fortalezas

- Ciudad Universitaria que acoge a un alto número de población estudiante del municipio y de otros municipios e islas.
- Un alto porcentaje de la población es joven.

- La Laguna es un municipio en el que tradicionalmente las mujeres trabajaban también fuera del hogar, principalmente en la pequeña industria, comercio propio, agricultura.
- Alto nivel de participación de las mujeres en actividades municipales.
- Existencia de asociaciones de mujeres, específicamente feministas y con alto nivel reivindicativo.
- Alto nivel de participación femenina en Asociaciones.
- Gran oferta cultural y deportiva.
- Existencia de una red de ludotecas y guarderías municipales.
- Creación en Seguridad Ciudadana de una unidad especializada para atender los casos de violencia de género, la familia y menores.
- Compromiso y voluntad política y técnica por la Igualdad de Oportunidades.
- Existencia de recursos institucionales que promueven la igualdad de género.
- Existencia del “Centro Asesor de La Mujer”.
- Ubicación en el municipio de la “Oficina Comarcal de Intervención Especializada en Violencia de Género”.
- Existencia del “Consejo Municipal de la Mujer”.
- Ayuntamiento liderado durante nueve años por una Alcaldesa.
- Amplia red de Centros Ciudadanos en el municipio.
- Las tecnologías de la información y las comunicaciones están ampliamente difundidas en el municipio.
- Extensa red de recursos educativos y/o formativos.
- Municipio generador de una parte importante del empleo a nivel insular.
- Las comunicaciones con otras partes del país (aeropuerto, puerto a escasos minutos del centro de La Laguna, etc.).
- Existencia de acciones como las realizadas por el proyecto Urban en pro del reparto igualitario de tareas y en pro de la integración sociolaboral.
- El desarrollo de programas de educación no sexista.
- Existencia de programas específicos dirigidos a las mujeres del municipio.

Debilidades

- Municipio heterogéneo con realidades y necesidades diferentes (casco urbano, zonas de costa, zonas rurales) que dificultan la intervención.
- Una gran parte de la población masculina identifica que la igualdad de oportunidades es cosa sólo de mujeres.

- Perpetuación de los valores familiares tradicionales: las mujeres deben ocuparse del cuidado de hijos/as, de las tareas domésticas, etc. además de su trabajo.
- Persistencia de la figura de las mujeres como buscadoras de recursos y ayudas cuando hay dificultades económicas en la familia.
- Tradicionalmente, escasa visibilidad y valoración del papel de las mujeres laguneras.
- Baja participación de los hombres en actividades municipales.
- Recursos centralizados en el casco del municipio.
- La no existencia de una Concejalía de la mujer con personal exclusivo.
- Falta de visión de género en muchas de las acciones a nivel municipal.
- Carencia de datos estadísticos por sexo en muchas de las acciones del Ayuntamiento lo que impide su estudio y análisis desde la perspectiva de género.
- Las dificultades para difundir y sensibilizar desde las administraciones públicas.
- Que la información sólo llegue a determinados sectores de la población quedando otros excluidos (inmigrantes, personas con discapacidad, etc.).
- Existen profesiones donde las mujeres se encuentran infrarepresentadas.

Oportunidades:

- Padres cada vez más implicados en la educación y cuidado de sus hijos/as.
- Se reconoce socialmente que la violencia de género es un problema que hay que erradicar.
- Mayor conciencia de las mujeres de su realidad y expectativas.
- Marco jurídico orientado hacia la igualdad.
- Mayor presencia de las mujeres en los medios de comunicación no relacionados con los roles tradicionales ni de contenido sexual.
- Obligación de las empresas grandes a tener un Plan de Igualdad y posibilidad de que la legislación canaria incentive a las medianas y pequeñas.
- Incremento del nivel educativo de las mujeres, accediendo cada vez más a niveles formativos superiores.
- Presencia cada vez mayor de las mujeres en la vida económica y laboral.
- Predisposición a coordinar acciones y recursos entre administraciones públicas.

Amenazas:

- Percepción desde determinados sectores de la población que la discriminación de las mujeres ya no existe: que todo está ya hecho.
- Las familias encuentran escasos apoyos externos para el cuidado de hijos/as mientras trabajan, a pesar del esfuerzo realizado.
- Mayor vulnerabilidad de las familias monoparentales.
- La crisis económica actual y el aumento de las tasas de desempleo.
- Desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo (salarios, desempleo, etc.)
- Existencia de segregación por sexo en la elección profesional desde los niveles educativos.
- Las mujeres continúan subrepresentadas en determinadas profesiones y sectores.
- Percepción del hombre de que las mujeres le están “comiendo terreno”.
- Desconocimiento y confusión, en especial por parte de la población masculina, del significado de las políticas de igualdad.
- Las conductas machistas y los hábitos dañinos que se transmiten de una generación a otra por imitación.
- Posibilidad de que los planes de estudios universitarios no contemplen, en la medida necesaria, asignaturas de género en sus estudios de grado y posgrado.

7. LÍNEAS ESTRATÉGICAS, MEDIDAS Y ACCIONES:

En este capítulo se describen los objetivos estratégicos, medidas y acciones que se proponen dentro del presente Plan y que se basan en las siguientes líneas estratégicas:

1. Empleo, formación y participación en la vida económica.
2. Educación y valores igualitarios.
3. Bienestar social, salud e igualdad.
4. Promoción de la igualdad en la cultura, el conocimiento, actividad física y deportiva, ocio y tiempo libre.
5. Conciliación de la vida familiar, personal y profesional y corresponsabilidad de mujeres y hombres.
6. Participación, cooperación social y política.
7. Prevención de la violencia contra las mujeres y apoyo activo a las víctimas.
8. Perspectiva de género en las políticas públicas locales.
9. Lenguaje, imagen y medios de comunicación no sexista.
10. Diseño no sexista de las políticas urbanísticas y de obras públicas.

Se han definido un total de 10 líneas estratégicas, 41 medidas y 114 acciones.

CUADRO RESUMEN DE OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Objetivo General:*Línea estratégica 1:**Empleo, formación y participación en la vida económica.*

Apoyar en el ámbito laboral para que las oportunidades de acceso, calidad del empleo y promoción sean igualitarias entre ambos sexos.

*Línea estratégica 2:**Educación y valores igualitarios.*

Contribuir a la transmisión de valores de igualdad entre mujeres y hombres en los ámbitos educativos y por los distintos agentes educadores.

*Línea estratégica 3:**Bienestar social, salud e igualdad.*

Impulsar medidas que disminuyan la desigualdad de mujeres que forman parte de colectivos desfavorecidos y las desigualdades que afecten a la salud de las mujeres.

*Línea estratégica 4:**Promoción de la igualdad en la cultura, el conocimiento, actividad física y deportiva, ocio y tiempo libre.*

Fomentar la igualdad de oportunidades desde y en la vida cultural, deportiva y el tiempo de ocio de mujeres y hombres.



*Línea estratégica 5:**Conciliación de la vida familiar, personal y profesional y corresponsabilidad de mujeres y hombres.*

Sensibilizar a todos los ámbitos de la sociedad lagunera para que se produzca un cambio real, en la distribución de tareas y responsabilidades familiares; propiciar una distribución equilibrada entre los tiempos de trabajo, personal y familiar, y potenciar los servicios públicos que contribuyen a la conciliación.

*Línea estratégica 6:**Participación, cooperación social y política.*

Fomentar la participación igualitaria en el tejido asociativo y vida política del municipio y conseguir que dicho tejido sea un impulsor de la igualdad.

*Línea estratégica 7:**Prevención de la violencia contra las mujeres y apoyo activo a las víctimas.*

Prevenir y luchar contra la violencia de género que se produzca hacia las mujeres del municipio coordinando medidas con otras Entidades e Instituciones implicadas en la materia.

*Línea estratégica 8:**Perspectiva de género en las políticas públicas locales.*

Integrar la perspectiva de género de forma transversal en todas las áreas del Ayuntamiento, políticas y programas locales que se desarrollen.



Línea estratégica 9:

Lenguaje, imagen y medios de comunicación no sexistas.

Cuidar el lenguaje escrito, verbal e icónico, los medios de comunicación y la publicidad para proyectar una imagen positiva respecto a todos los valores de igualdad.

Línea estratégica 10:

Diseño no sexista de las políticas urbanísticas y de obras públicas.

Potenciar en el diseño y planificación de la ciudad y el uso de espacios públicos la perspectiva de género.



CUADRO RESUMEN DE LÍNEAS, MEDIDAS Y ACCIONES.

*Línea estratégica 1: Empleo, formación y participación en la vida económica.***Acceso al mercado laboral.****Medida 1.1: Impulsar el acceso al empleo en condiciones de igualdad**

1.1.1	Desarrollo de un sistema de indicadores sociolaborales que permitan periódicamente hacer un seguimiento de la situación de la mujer lagunera en relación a su integración en el mercado laboral.	2009, 2010, 2011, 2012, 2013.
1.1.2	Creación de un sistema de becas de formación para las mujeres que estén en proceso de inserción laboral.	2010, 2011, 2012, 2013.

Medida 1.2: Favorecer el acceso al empleo de las mujeres en situaciones de mayor desventaja social.

1.2.1	Realización de programas de integración sociolaboral y empleabilidad de la mujer. Se trabajaría, entre otros, a través de convenios de colaboración con organismos, ONGs y asociaciones que trabajen con colectivos de mujeres desfavorecidas o en situación de riesgo de exclusión (discapacidad, inmigración, a cargo de familia monoparental, víctimas de violencia de género y otros).	2009, 2010, 2011, 2012, 2013.
--------------	--	-------------------------------

Medida 1.3: Fomento de la diversificación profesional desde las primeras etapas educativas.

1.3.1	Visitas, charlas, talleres, materiales didácticos, exposiciones temáticas a los centros educativos, deportivos, culturales y sociales del municipio; y empresas para mostrar trabajadoras que desempeñen profesiones tradicionalmente “propias” de hombres y lo contrario.	2009, 2010, 2011, 2012, 2013.
1.3.2	Formación a orientadores/as y/o mediadores/as laborales para que incorporen la perspectiva de género en su trabajo.	2010, 2011, 2012

Medida 1.4: Propiciar en las políticas de contratación del Ayuntamiento la igualdad de oportunidades.

1.4.1	Vigilar los convenios/licitaciones/concursos con empresas para garantizar que se está contratando a mujeres y hombres bajo las mismas condiciones.	2009, 2010, 2011, 2012
1.4.2	Potenciar que las empresas públicas y las empresas contratadas a través de concursos/licitaciones municipales disponen de Planes de Igualdad (cuando la Ley lo exija) de Empresa y/o medidas de acción positiva y conciliación, asignando puntuaciones positivas a las que las apliquen.	2010, 2011, 2012, 2013.

Medida 1.5: Facilitar el reciclaje y actualización profesional de las mujeres en situación de desempleo de

larga duración o reinserción al mercado laboral.		
1.5.1	Programas integrales de orientación, formación y acompañamiento a la inserción según itinerarios personalizados, especialmente a mujeres que han estado alejadas del mercado laboral y quieren reinsertarse en el mismo.	2010, 2011, 2012, 2013.
1.5.2	Ejecución de convenios para la realización de prácticas en empresas o Entidades Públicas.	2011, 2012, 2013.
Medida 1.6: Fomentar el espíritu emprendedor y la actividad empresarial en la mujer.		
1.6.1	Asesoramiento a mujeres en el proceso de creación, apertura y consolidación de su propio negocio.	2009, 2010, 2011, 2012, 2013.
1.6.2	Creación del premio: “Lagunera emprendedora” para reconocer la labor de mujeres que hayan abordado proyectos empresariales de éxito y la realización de acciones de difusión de éstas.	2010, 2011, 2012, 2013.
1.6.3	Oferta de formación on-line y presencial ajustada a las necesidades de mujeres emprendedoras o que lideren empresas.	2010, 2011, 2012, 2013.
1.6.4	Programa de apoyo y consolidación de empresas participadas mayoritariamente por mujeres mediante la subvención de horas de consultoría.	2011, 2012, 2013.
1.6.5	Difusión de buenas prácticas y casos de éxito en el ámbito empresarial.	2011, 2012, 2013.
Mejoras de las condiciones de trabajo.		
Medida 1.7: Fomentar la promoción interna y la mejora laboral de las mujeres del municipio.		
1.7.1	Favorecer la realización de prácticas y contratación de mujeres con alto nivel académico mediante convenios con asociaciones empresariales, empresas y centros de Formación Profesional/Universidad.	2010, 2011, 2012, 2013.
1.7.2	Campaña de sensibilización a las empresas del municipio para que fomenten la promoción interna, el empoderamiento personal y laboral y la formación continua, especialmente de las mujeres en plantilla.	2010, 2011, 2012, 2013.
1.7.3	Ofertar cursos de especialización para trabajadoras ajustados a las necesidades actuales del mercado laboral.	2009, 2010, 2011, 2012, 2013.
Medida 1.8: Concienciar a la empresa lagunera sobre la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres en el mundo laboral.		
1.8.1	Campaña de concienciación al empresariado lagunero sobre las situaciones de discriminación que aun existen a nivel laboral y ruptura de estereotipos y falsas ideas como que la productividad de la	2010, 2011, 2012, 2013.



	mujer es menor debido a las bajas de maternidad, la mujer no está preparada para el desempeño de tareas relacionadas con la fuerza física y otros.			
1.8.2	Sensibilización dirigida al empresariado y personal trabajador sobre el reparto de responsabilidades familiares y profesionales; en particular en lo referente a los permisos parentales, las licencias, las excedencias por motivos familiares y fórmulas flexibles para organizar el trabajo.	2010,2011,	2012,	2013.
Medida 1.9: Fomentar la implantación de planes de igualdad, medidas de acción positiva y de conciliación de la vida laboral y familiar en las empresas del municipio.				
1.9.1	Creación del premio “Empresa igualitaria” como reconocimiento para las empresas del municipio que diseñen e implementen medidas de acción positiva y/o medidas estables de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.	2011,	2012,	2013.
1.9.2	Campaña de información a las empresas del municipio de las ventajas de diseñar e implantar planes de igualdad y medidas de acción positiva o de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.	2010,	2011,	2012,
				2013.
1.9.3	Reconocimiento a las empresas con mayor incremento en las tasas anuales de contratación de mujeres.	2010,	2011,	2012,
				2013.
<i>Línea estratégica 2: Educación y valores igualitarios.</i>				
Medida 2.1: Concienciar a la comunidad educativa sobre los estereotipos sexistas que aun se siguen transmitiendo y la necesidad de erradicarlos.				
2.1.1	Realizar campañas dirigida a padres, madres y educadores/as sobre la educación no sexista: reparto de tareas, juego y juguetes no sexista, promoción de valores favorables a la equidad de género.	2009,	2010,	2011,
				2012,
				2013.
2.1.2	Fomentar en las AMPAS, escuelas de padres y madres y asociaciones vecinales a través de formación, encuentros y foros valores de igualdad, que difundan prácticas coeducativas.	2010,	2011,	2012,
				2013.
2.1.3	Programa de mediadores/as horizontales por la igualdad que forme y desarrolle acciones destinada a los/as jóvenes realicen una labor de difusión de valores igualitarios de manera horizontal.	2010,	2011,	2012,
				2013.
Medida 2.2: Fomentar una orientación profesional no sexista entre los/as niños/as y los/as jóvenes.				
2.2.1	Ayudas para las jóvenes que opten por realizar una formación profesional en ramas o	2010,	2011,	2012,

	especialidades dónde la mujer esté subrepresentada.	2013.
2.2.2	Realizar talleres, charlas, exposiciones temáticas y jornadas de puertas abiertas entre los/as jóvenes para mostrar profesiones dónde las mujeres se encuentra aun subrepresentadas y otras acciones de sensibilización sobre elecciones profesionales no estereotipadas.	2009, 2010, 2011, 2012, 2013.
Medida 2.3: Fomentar valores promotores de igualdad entre hombres y mujeres, entre los distintos agentes de la Comunidad Educativa.		
2.3.1	Realización de talleres, charlas, materiales didácticos, que lleven a reflexionar sobre los valores y actitudes personales y sociales de los modelos considerados como femeninos o masculinos.	2009, 2010, 2011, 2012, 2013.
2.3.2	Formar a agentes sociales (monitores/as municipales, personal de empresas ámbito sociocultural, etc.) para que apliquen la perspectiva de género y la educación en valores igualitarios en el desempeño diario con cursos, talleres, charlas, etc.	2010, 2011, 2012, 2013.
2.3.3	Programa de mediadores/as horizontales por la igualdad que forme y desarrolle acciones destinada a que los/as jóvenes realicen una labor de difusión de valores igualitarios de manera horizontal.	2010, 2011, 2012, 2013.
<i>Línea estratégica 3: Bienestar social, salud e igualdad.</i>		
Medida 3.1 Incorporar en la recogida de datos, estudios y análisis de la realidad la variable sexo.		
3.1.1	Formar al personal del Ayuntamiento para que integren la perspectiva de género en los estudios, informes, programaciones que realicen e introducir la variable sexo en todos los datos.	2009, 2010, 2011, 2012, 2013.
3.1.2	Estudiar los aspectos diferenciales en función del sexo y el género que intervienen en los procesos y situaciones de pobreza y exclusión social, salud y bienestar social; y elaborar un sistema de indicadores.	2009, 2010, 2011, 2012, 2013.
Medida 3.2: Propiciar la descentralización y refuerzo de los servicios de atención a las mujeres.		
3.2.1	Creación de una Red de Puntos de Información de Igualdad itinerante en las principales zonas del municipio (comarca nordeste, La Cuesta-Taco, Geneto-Los Baldios, ...)	2010, 2011, 2012, 2013.
3.2.2	Acercamiento de los servicios del “Centro Asesor de la Mujer” a zonas del municipio fuera del casco.	2009, 2010, 2011, 2012, 2013.
3.2.3	Reforzar los servicios de atención a mujeres víctimas de violencia de género del municipio.	2009, 2010, 2011, 2012, 2013.



Medida 3.3: Informar a la población del municipio, especialmente a las mujeres, de los recursos existentes para el apoyo a la igualdad de género tanto municipales como insulares.			
3.3.1	Difundir por diferentes canales la información y recursos existentes especialmente para la mujer, entre ellos el “Centro Asesor de la Mujer”, “La Oficina Comarcal de Intervención Especializada en Violencia de Género”, etc.	2010, 2011, 2012, 2013	
3.3.2	Elaboración de una guía informativa de recursos existentes en materia de Igualdad.	2010.	
Medida 3.4: Potenciar las medidas que facilitan la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, especialmente cuando el cuidado de personas dependientes y las responsabilidades domésticas recaen sobre las mujeres.			
3.4.1	Reforzar la ayuda a domicilio para las familias dónde hay personas dependientes.	2010, 2011, 2012, 2013	
3.4.2	Creación de programas de respiro específicos para situaciones especiales.	2009, 2010, 2011, 2012, 2013.	
3.4.3	Agilización, de trámites administrativos y burocráticos para la solicitud y renovación de ayudas, acceso a recursos, etc.	2009, 2010, 2011, 2012, 2013.	
3.4.4	Aumentar el apoyo a las familias monoparentales con menores a su cargo a través de la priorización en servicios, ayudas, bienes y políticas públicas.	2009, 2010, 2011, 2012, 2013.	
Medida 3.5: Apoyar acciones que mejoren la situación de las mujeres pertenecientes a colectivos en riesgo o en situación de exclusión social.			
3.5.1	Establecimiento de acciones positivas para facilitar el acceso de la mujer en riesgo o situación de exclusión a recursos y programas de intervención.	2009, 2010, 2011, 2012, 2013.	
3.5.2	Desarrollo de un estudio sobre la situación de las mujeres con especiales dificultades de inserción sociolaboral: mujeres inmigrantes, mujeres con problemas de adicción, reclusas, mujeres con discapacidad y mujeres de minorías étnicas.	22010.	



3.5.3	Realización de programas de desarrollo sociopersonal y competencias personales para mujeres con especiales dificultades de inserción social: mujeres inmigrantes, mujeres con problemas de adicción, reclusas, mujeres con discapacidad y mujeres de minorías étnicas, mujeres víctimas de violencia de género y mujeres mayores de 45 años.	2010, 2011, 2012, 2013
Medida 3.6: Mejorar La salud de las mujeres del municipio en aspectos compensatorios de la desigualdad de género.		
3.6.1	Programas preventivos de los riesgos asociados a la sexualidad juvenil y promotores de una vivencia saludable de la sexualidad.	2010, 2011, 2012, 2013.
3.6.2	Actividades físicas para la promoción de la salud en las mujeres mayores.	2010, 2011, 2012, 2013.
Medida 3.7: Combatir la feminización de la pobreza.		
3.7.1	Sistema de ayudas públicas a las mujeres que viven pobreza de género: amas de casa con cargas familiares que se insertan al mercado laboral, mujeres mayores de 45 años carentes de ingresos, mujeres adolescentes con hijos/as a cargo.	2009, 2010, 2011, 2012, 2013.
<i>Línea estratégica 4: Promoción de la igualdad en la cultura, el conocimiento, actividad física y deportiva, ocio y tiempo libre.</i>		
Medida 4.1: Transmitir a través de las actividades culturales, deportivas y de ocio valores relacionados con la igualdad.		
4.1.1	Inclusión de la perspectiva de género en los programas culturales, de ocio y deportivos del Ayuntamiento, así como cualquier otra actividad en la que el Ayuntamiento sea colaborador y/o financiador y medir el impacto de género.	2009, 2010, 2011, 2012, 2013.
4.1.2	Reforzar y colaborar con los fondos documentales existentes especializados en igualdad de oportunidades, con temáticas y problemáticas específicas de la mujer.	2009, 2010, 2011, 2012, 2013.
Medida 4.2: Contribuir a hacer visible el papel y logros de las mujeres en la sociedad, cultura, el conocimiento, el arte y el deporte.		
4.2.1	Asignación de nombres de mujeres a calles y plazas de la ciudad que hayan tenido relevancia en el municipio y también a nivel insular, autonómico, nacional e internacional.	2009, 2010, 2011, 2012, 2013.
4.2.2	Reconocimiento a través de premios, menciones, etc. de actuaciones de mujeres y/o colectivos	2010, 2011, 2012,

	de mujeres de la ciudad por su aportación cultural, científica, artística y/o deportiva.	2013.
4.2.3	Apoyo a mujeres artistas a través de concursos, premios, exposiciones, actuaciones y otras acciones positivas.	2010, 2011, 2012, 2013.
4.2.4	Realización de actividades (ponencias, exposiciones, charlas, debates, talleres, etc) que resalten y valoren la aportación de las mujeres al conocimiento científico y a distintas disciplinas y especialidades, tanto a lo largo de la historia como en la actualidad.	2010, 2011, 2012, 2013.
Medida 4.3: Promocionar la elección y práctica no sexista de las actividades en el tiempo libre de niños/as y los/as jóvenes.		
4.3.1	Reforzar la práctica deportiva de las niñas y jóvenes mediante acciones positivas en los clubs y escuelas deportivas municipales en aquellas modalidades en las que su presencia sea muy minoritaria.	2009, 2010, 2011, 2012, 2013.
4.3.2.	Creación de premios escolares al deporte femenino y reconocimiento de los logros deportivos en los deportes practicados por mujeres.	2010, 2011, 2012, 2013.
4.3.3	Formar a los/as educadores/as, monitores/as de actividades de ocio y tiempo libre para que introduzcan la perspectiva de género en la programación y desarrollo de las actividades a desarrollar.	2010, 2011, 2012, 2013.
4.3.4	Inclusión de la perspectiva de género en el diseño y planificación, y la variable sexo en las memorias de actividades formativas, de ocio y tiempo libre municipales realizadas en los Centros Educativos, Centros Ciudadanos, Casas de la Juventud, complejos deportivos.	2009, 2010, 2011.
4.3.5	Campaña de sensibilización para combatir los estereotipos sexistas en los deportes.	2010, 2011, 2012.
<i>Línea 5: Conciliación de la vida familiar, personal y profesional y corresponsabilidad de mujeres y hombres.</i>		
Medida 5.1: Fomentar el reparto igualitario de tareas del hogar y cuidado de personas dependientes, de tal forma que no recaigan sobre las mujeres.		
5.1.1	Realizar campañas de sensibilización dirigidas a la población en general, sensibilizando a la población masculina para la corresponsabilidad y el reparto de las tareas domésticas y que muestren el cuidado a la familia como enriquecimiento personal y a la población femenina de la injusticia y el deterioro de su salud que supone la sobrecarga.	2010, 2011, 2012, 2013.
5.1.2	Realizar campañas de sensibilización dirigidas a la infancia y juventud para la corresponsabilidad y el reparto de las tareas domésticas.	2010, 2011, 2012, 2013.



Medida 5.2: Sensibilizar e incentivar a las empresas laguneras para que incorporen Planes de Igualdad en sus empresas y/o medidas de conciliación.		
5.2.1	(Acción común línea estratégica 1, medida 1.9, acción 1.9.1) Creación del premio “Empresa igualitaria” como reconocimiento para las empresas del municipio que diseñen e implementen medidas de acción positiva y/o medidas estables de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.	2011, 2012, 2013.
5.2.2	(Acción común línea estratégica 1, medida 1.9, acción 1.9.2) Campaña de información a las empresas del municipio de las ventajas de diseñar e implantar planes de igualdad y medidas de acción positiva o de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.	2010, 2011, 2012, 2013.
5.2.3	(Acción común línea estratégica 1, medida 1.9, acción 1.9.3) Reconocer a las empresas con mayor incremento en las tasas anuales de contratación de mujeres.	2010, 2011, 2012, 2013.
Medida 5.3: Mejorar los recursos y apoyos municipales para facilitar la conciliación.		
5.3.1	Reforzamiento y ampliación en los periodos vacacionales escolares de la oferta de actividades municipales para niños/as que facilite a padres y madres compaginar el cuidado con sus responsabilidades laborales.	2010, 2011, 2012, 2013.
5.3.2	Realización de acciones de respiro familiar para cuidadoras/es de personas dependientes.	2010, 2011, 2012, 2013.
5.3.3	Habilitar horas de permanencia en centros escolares, que permita a los centros escolares públicos abrir antes del horario lectivo, en los casos que no se disponga de ello y también la ampliación de las actividades extraescolares.	2010, 2011, 2012, 2013.
5.3.4	Ampliación de la red de ludotecas y centros infantiles públicos del municipio sobre todo en las zonas donde haya mayor demanda y zonas fuera del casco.	2010, 2011, 2012, 2013.
5.3.5	Creación de un sistema de ayudas para acceder a centros infantiles para las familias que trabajan y tienen hijos/as al cargo y menores ingresos, para los casos en que las plazas resulten insuficientes.	2010, 2011, 2012, 2013.
Medida 5.4: Favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los/as trabajadores/as del Ayuntamiento.		
5.4.1	Velar que los convenios de empleo del Ayuntamiento cumplan con La Ley de Igualdad e incorpore	2010, 2011, 2012,



	medidas adicionales que faciliten la conciliación de empleados y empleadas.	2013.
5.4.2	Informar de las medidas de conciliación de la vida laboral familiar y personal a las que puede acceder todo el personal del Ayuntamiento.	2010, 2011, 2012.
<i>Línea 6: Participación, cooperación social y política.</i>		
Medida 6.1: Animar y motivar a las mujeres para que participen en los ámbitos donde su representación es más minoritaria.		
6.1.1	Realización de formación específica a las mujeres que participan en algún tipo de colectivo o asociación para su empoderamiento y liderazgo.	2010, 2011, 2012, 2013.
6.1.2	Creación de cursos o jornadas destinadas a mejorar la cualificación y formación de las mujeres con interés en participación ciudadana y/o política (Formación sobre empoderamiento de las mujeres, liderazgo y participación política con perspectiva de género).	2010, 2011, 2012, 2013.
6.1.3	Facilitar servicios de cuidado de los/as menores para la participación en las acciones formativas y de sensibilización organizadas en el marco de este Plan.	2009, 2010, 2011, 2012, 2013.
Medida 6.2: Impulsar y reactivar el papel del Concejo Municipal de la Mujer.		
6.2.1	Flexibilización de los procedimientos internos de funcionamiento.	2009, 2010, 2011, 2012, 2013.
6.2.2	Potenciación de su papel como órgano consultivo y de diálogo social en materia de igualdad.	2009, 2010, 2011, 2012, 2013.
Medida 6.3: Apoyar a las asociaciones y colectivos que trabajen la igualdad de oportunidades.		
6.3.1	Apoyo para la realización por asociaciones y colectivos de proyectos dirigidos a impulsar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.	2010, 2011, 2012, 2013.
6.3.2	Asesoramiento a las mujeres que deseen crear asociaciones y promover la participación de las mujeres en el tejido asociativo.	2009, 2010, 2011, 2012, 2013.
6.3.3	Difusión del pensamiento feminista, en cuanto ideología sustentadora de las políticas de igualdad.	2009, 2010, 2011, 2012, 2013.
<i>Línea 7: Prevención de la violencia contra las mujeres y apoyo activo a las víctimas.</i>		
Medida 7.1: Concienciar e implicar a la ciudadanía en la denuncia y lucha contra la violencia de género como un problema social que afecta a todos/as.		

7.1.1	Campañas de sensibilización dirigida a hombres y mujeres, especialmente a la población joven, para implicar a todos y todas en la lucha contra la violencia de género.	2010, 2011, 2012, 2013.
7.1.2	Sensibilización a través de información y formación sobre trato igualitario e igualdad de condiciones entre hombres y mujeres a través de las asociaciones, centros ciudadanos y centros educativos.	2009, 2010, 2011, 2012, 2013.
7.1.3	Informar a través de los/as líderes o estructuras representativas de las principales culturas existentes en el municipio.	2009, 2010, 2011, 2012, 2013.
Medida 7.2: Acercar y potenciar los servicios de atención y los recursos dirigidos a todas las mujeres que puedan necesitarlos.		
7.2.1	Consolidación y ampliación de los servicios Centro Asesor de la Mujer.	2010, 2011, 2012, 2013.
7.2.2	Creación de un servicio de atención a hijos/as de víctimas de violencia de género, con terapias que incluyan la perspectiva de género.	2009, 2010, 2011, 2012, 2013.
7.2.3	Coordinación entre los distintos servicios, área de Seguridad Ciudadana y recursos de asistencia de atención a víctimas de violencia de género municipales e insulares.	2009, 2010, 2011, 2012, 2013.
7.2.4	Formación al conjunto de profesionales municipales que trabajen en ámbitos sociales (servicios sociales, seguridad ciudadana, centros educativos, centros de salud, empleo, etc.) en materia de prevención de violencia contra las mujeres, así como en el trato con las mujeres que han sido víctimas de violencia de género.	2009, 2010, 2011, 2012, 2013.
Medida 7.3: Favorecer la integración sociolaboral de las mujeres que han sufrido violencia.		
7.3.1	Programa Integral de inserción social, laboral y mejora de la empleabilidad de las mujeres víctimas de violencia de género.	2009, 2010, 2011, 2012, 2013.
7.3.2	Formación, orientación y acompañamiento según itinerarios personalizados a mujeres víctimas de violencia de género.	2009, 2010, 2011, 2012, 2013.
Medida 7.4: Difundir en el ámbito educativo valores de respeto e igualdad entre mujeres y hombres.		
7.4.1	Programa desde el análisis de género dirigido a los centros educativos para la prevención de comportamientos no igualitarios y fomentar el aprendizaje de estrategias para resolver conflictos a través de métodos no violentos.	2009, 2010, 2011, 2012, 2013.
7.4.2	Programa dirigido a los/as jóvenes del municipio para fomentar valores de respeto e igualdad entre compañeros y compañeras que prevengan relaciones de dominio y sumisión y que	2009, 2010, 2011, 2012, 2013.

sensibilicen sobre la violencia de género en el ámbito juvenil.

Línea 8: Perspectiva de género en las políticas públicas locales.

Medida 8.1: Establecer un sistema de indicadores de género en el Ayuntamiento que se aplique y adapte en cada una de las áreas.

- | | | |
|-------|--|------------------|
| 8.1.1 | Diseño de un sistema de indicadores comunes para la recogida, registro y análisis de datos que incluya la perspectiva de género. | 2009, 2010 |
| 8.1.2 | Aplicación del sistema de indicadores comunes diseñado. | 2010, 2011, 2012 |

Medida 8.2: Recoger en la planificación, desarrollo y evaluación de programas y políticas, la perspectiva de género y garantizar la transversalidad de género.

- | | | |
|-------|---|-------------------|
| 8.2.1 | Desarrollo y difusión de metodologías y herramientas para integrar la perspectiva de género. | 2009, 2010, 2011. |
| 8.2.2 | Formación a los/as técnicos del Ayuntamiento para que aprendan a aplicar metodologías y herramientas para la integración de la perspectiva de género, incluyendo módulos sobre impacto de género de los presupuestos. | 2009, 2010, 2011. |
| 8.2.3 | Seguimiento del grado de aplicación de estas metodologías y herramientas en la planificación, desarrollo y evaluación de programas y políticas en las diferentes áreas del Ayuntamiento. | 2010, 2011. |
| 8.2.4 | Fomento de la realización de los presupuestos de las distintas áreas con impacto de género, contemplando y adjuntando informes sobre éste. | 2010, 2011 |
| 8.2.5 | Formar al personal del Ayuntamiento para que integren la perspectiva de género en los estudios, informes, programaciones que realicen e introducir la variable sexo en todos los datos. | 2009, 2010, 2011. |
| 8.2.6 | Creación de una comisión de seguimiento de las políticas de igualdad locales, con la representación de diferentes áreas, que funcionara a nivel técnico y político. | 2009, 2010. |

Medida 8.3: Redefinir el área de la mujer y reforzar sus competencias.

- | | | |
|-------|---|-------------------------------|
| 8.3.1 | Cambio de denominación del área de la mujer por área de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. | 2009 |
| 8.3.2 | Asignación de personal, con el perfil de agente de igualdad, para coordinar con otras áreas del Ayuntamiento, concretar y ejecutar las distintas acciones del Plan. | 2009, 2010, 2011, 2012, 2013. |

Medida 8.4: Crear el Observatorio Local de la Igualdad como medio de profundizar en el estudio e investigación de la igualdad de oportunidades en el municipio.



8.4.1	Realización del seguimiento y evaluación del Plan.	2009, 2010, 2011,2012, 2013.
8.4.2	Recogida y análisis de información y datos de forma periódica sobre la evolución de la igualdad en el municipio.	2009, 2010, 2011, 2012, 2013.
8.4.3	Elaboración y edición de materiales informativos que se generen durante el proceso de ejecución del Plan.	2009, 2010, 2011,2012, 2013.
<i>Línea 9: Lenguaje, imagen y medios de comunicación no sexistas.</i>		
Medida 9.1: Difundir el uso del lenguaje no sexista dentro de la Administración Local.		
9.1.1	Establecimiento de un plan de eliminación del lenguaje, imágenes y símbolos sexista en los documentos oficiales, impresos, etc. que se emitan desde el Ayuntamiento.	2009, 2010, 2011,2012.
9.1.2	Elaboración y difusión entre los/as técnicos/as de un manual corporativo para el uso de un lenguaje no sexista en la Administración.	2009,2010.
9.1.3	Seguimiento de la aplicación y uso del lenguaje no sexista en todas las áreas de la Administración.	2009, 2010,2011, 2012, 2013.
Medida 9.2: Proyectar desde el Ayuntamiento en los medios de comunicación valores positivos sobre igualdad de oportunidades.		
9.2.1	Creación de un área en la Web Institucional del Ayuntamiento que sirva como canal de información y de difusión sobre la equidad de género, además de recoger las expectativas y necesidades de la ciudadanía.	2009.
9.2.2	Creación de un Boletín de Igualdad digital, periódico que sirva de difusión de noticias, estudios, acciones realizadas en el municipio en materia de igualdad.	2009, 2010, 2011, 2012,2013.
Medida 9.3 Fomentar en la publicidad y medios de comunicación la utilización no sexista del lenguaje y romper con estereotipos e imágenes sexistas.		
9.3.1	Fomento del uso no sexista de la imagen femenina a partir de la proyección de modelos igualitarios y sin estereotipos sexistas en los anuncios a medios de comunicación y publicaciones realizadas desde el Ayuntamiento.	2009, 2010, 2011,20012, 2013.
9.3.2	Difundir en los distintos medios de comunicación y canales de difusión las líneas, medidas y acciones del Plan de igualdad municipal.	2009, 2010,2011, 2012, 2013.
<i>Línea 10: Diseño no sexista de las políticas urbanísticas y de obras públicas.</i>		

Medida 10.1: Fomentar una ordenación urbanística que favorezca la calidad de vida de mujeres y hombres.

10.1.1	Incluir en el planeamiento urbano de los barrios y en las zonas de expansión del municipio, los servicios y espacios necesarios que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral como son parques, zonas verdes, zonas de encuentro y reunión, de disfrute del tiempo libre en familia, etc.	2009, 2010, 2011, 2012, 2013.
10.1.2	Incorporar más elementos de seguridad en las infraestructuras urbanas de los distintos barrios y zonas del municipio: aumentar la visibilidad y la perspectiva visual, mejorar el alumbrado, aceras, etc.	2009, 2010, 2011, 2012, 2013.
10.1.3	Adaptación de los espacios públicos que dependan del Ayuntamiento para personas con movilidad reducida y/o aquellas que transportan coches de bebé, carros de compra, sillas de ruedas.	2009, 2010, 2011, 2012, 2013.
10.1.4	Análisis de las necesidades de transporte públicos más frecuentes de las personas usuarias respecto a recursos y servicios públicos y básicos, y las conexiones entre barrios y puntos de trabajo.	2010, 2011.
10.1.5	Adaptación de horarios, frecuencia, recorridos y paradas a las necesidades del trabajo desarrollado fuera de los horarios regulares y mayoritariamente realizado por mujeres.	2011, 2012, 2013.



LÍNEA ESTRATÉGICA 1: EMPLEO, FORMACIÓN Y PARTICIPACIÓN EN LA VIDA ECONÓMICA.

Objetivo general:

Apoyar en el ámbito laboral para que las oportunidades de acceso, calidad del empleo y promoción sean igualitarias entre ambos sexos.

La mujer lagunera se ha incorporado a un buen ritmo en el mercado laboral. Tradicionalmente (hace 30 o 40 años) la mujer lagunera se dedicaba al hogar y cuidado de hijos e hijas pero un número considerable de mujeres trabajaban en la pequeña industria (por ejemplo en el sector de la tabaquería), en los negocios familiares (siendo ellas muchas veces las que regentaban pequeñas tiendas o ventas) o también, en las zonas rurales, era inestimable su trabajo en las tareas del campo. El hecho de que la mujer se fuera formando y ascendiendo en los distintos niveles educativos ha permitido a su vez que se fuera incorporando a un mayor número de sectores y tipos de puestos de trabajo.

A pesar del gran avance realizado, la mujer sigue teniendo más dificultades que el hombre a la hora de desarrollar su carrera profesional, además la mujer en la mayoría de los casos realiza una doble jornada laboral: debe dividir su tiempo entre su jornada de trabajo, el cuidado de los/as niños/as y de las tareas del hogar. Y en muchas ocasiones seguir formándose.

Los cambios en la estructura familiar también han contribuido a que la situación sea más difícil. Siendo cada vez mayor el número de mujeres que se encuentran solas, a cargo de sus hijos/as y que tienen que incorporarse al mundo laboral después de haber estado un largo tiempo alejadas de él principalmente después de dedicar muchos años al cuidado de sus hijos/as y del hogar.

Acceso al mercado laboral

Medida 1.1 Impulsar el acceso al empleo en condiciones de igualdad.

Administración/áreas responsable: Área de la mujer, AEDL, Bienestar Social, Servicio Canario de Empleo, ONGs y Asociaciones que trabajen con colectivos desfavorecidos.

Indicadores anuales: Número de indicadores establecidos.
Número de convenios realizados.
Número de beneficiarias por acción.
Número de inserciones realizadas.
Número de becas asignadas.

Acciones:

- | | | |
|-------|--|-------------------------------|
| 1.1.1 | Desarrollo de un sistema de indicadores sociolaborales que permitan periódicamente hacer un seguimiento de la situación de la mujer lagunera en relación a su integración en el mercado laboral. | 2009, 2010, 2011, 2012, 2013. |
| 1.1.2 | Creación de un sistema de becas de formación para las mujeres que estén en proceso de inserción laboral. | 2010, 2011, 2012, 2013. |

Medida 1.2 Favorecer el acceso al empleo de las mujeres en situaciones de mayor desventaja social.

Administración/áreas responsable: Área de la mujer, AEDL, Bienestar Social, Servicio Canario de Empleo, ONGs y Asociaciones que trabajen con colectivos desfavorecidos.

Indicadores anuales: Número de indicadores establecidos.
Número de convenios realizados.
Número de beneficiarias por acción.
Número de inserciones realizadas.

Acciones:

1.2.1	Realización de programas de integración sociolaboral y empleabilidad de la mujer. Se trabajaría, entre otros, a través de convenios de colaboración con organismos, ONGs y asociaciones que trabajen con colectivos de mujeres desfavorecidas o en situación de riesgo de exclusión (discapacidad, inmigración, a cargo de familia monoparental, víctimas de violencia de género y otros).	2009, 2010, 2011, 2012, 2013.
-------	--	-------------------------------

Medida 1.3 Fomento de la diversificación profesional desde las primeras etapas educativas.

Administración/áreas responsable:	Área de la mujer, Participación ciudadana, AEDL, Servicio Canario de Empleo, Centros educativos y Universidad.
-----------------------------------	--

Indicadores anuales:	Número de acciones realizadas.
----------------------	--------------------------------

Número de personas beneficiarias.

Nº de participantes por sexo.

Número de empresas participantes.

1.3.1	Visitas, charlas, talleres, materiales didácticos, exposiciones temáticas a los centros educativos, deportivos, culturales y sociales del municipio; y empresas para mostrar trabajadoras que desempeñen profesiones tradicionalmente “propias” de hombres y lo contrario.	2009, 2010, 2011, 2012, 2013.
-------	--	-------------------------------

1.3.2	Formación a orientadores/as y/o mediadores/as laborales para que incorporen la perspectiva de género en su trabajo.	2010, 2011, 2012
-------	---	------------------

Medida 1.4 Propiciar en las políticas de contratación del Ayuntamiento la igualdad de oportunidades.

Administración/áreas responsable: Área de la mujer, recursos humanos, contratación.

Indicadores anuales: Número de convenios/licitaciones/concursos supervisados.
Número de empresas contratadas con planes y/o medidas.

1.4.1 Vigilar los convenios/licitaciones/concursos con empresas para garantizar que se está contratando a mujeres y hombres bajo las mismas condiciones. 2009, 2010, 2011, 2012

1.4.2 Potenciar que las empresas públicas y las empresas contratadas a través de concursos/licitaciones municipales disponen de Planes de Igualdad (cuando la Ley lo exija) de Empresa y/o medidas de acción positiva y conciliación, asignando puntuaciones positivas a las que las apliquen. 2010, 2011, 2012, 2013.

Medida 1.5 Facilitar el reciclaje y actualización profesional de las mujeres en situación de desempleo de larga duración o reinserción al mercado laboral.

Administración/áreas responsable: Área de la mujer, Bienestar Social

Indicadores anuales: Número de acciones realizadas.
Número de beneficiarias por acción.
Número de convenios ejecutados.

1.5.1 Programas integrales de orientación, formación y 2010, 2011, 2012, 2013.



acompañamiento a la inserción según itinerarios personalizados, especialmente a mujeres que han estado alejadas del mercado laboral y quieren reinsertarse en el mismo.

- 1.5.2 Ejecución de convenios para la realización de prácticas en empresas o entidades públicas. 2011, 2012, 2013.

Medida 1.6 Fomentar el espíritu emprendedor y la actividad empresarial en la mujer.

Administración/áreas responsable: Área de la mujer, AEDL, antena local de la Cámara de Comercio.

Indicadores anuales: Número de acciones realizadas.

Nº de mujeres participantes.

Número de beneficiarias.

Nº de empresas participantes.

- 1.6.1 Asesoramiento a mujeres en el proceso de creación, apertura y consolidación de su propio negocio. 2009, 2010, 2011, 2012, 2013.
- 1.6.2 Creación del premio: “Lagunera emprendedora” para reconocer la labor de mujeres que hayan abordado proyectos empresariales de éxito y la realización de acciones de difusión de éstas. 2010, 2011, 2012, 2013.
- 1.6.3 Oferta de formación on-line y/o presencial ajustada a las necesidades de mujeres emprendedoras o que lideren empresas. 2010, 2011, 2012, 2013.
- 1.6.4 Programa de apoyo y consolidación de empresas participadas mayoritariamente por mujeres mediante la subvención de horas de consultoría. 2011, 2012, 2013.
- 1.6.5 Difusión de buenas prácticas y casos de éxito en el ámbito empresarial. 2011, 2012, 2013.

Mejoras de condiciones de trabajo

Medida 1.7 Fomentar la promoción interna y la mejora laboral de las mujeres del municipio.

Administración/áreas responsable: Área de la mujer, AEDL, Servicio Canario de Empleo, Centros de Formación Profesional y Universidad.

Indicadores anuales: Número de acciones realizadas.

Número de empresas participantes.

Número de beneficiarias por acción.

Número de convenios ejecutados.

Acciones:

1.7.1 Favorecer la realización de prácticas y contratación de mujeres con alto nivel académico mediante convenios con asociaciones empresariales, empresas y centros de Formación Profesional/Universidad. 2010, 2011, 2012, 2013.

1.7.2 Campaña de sensibilización a las empresas del municipio para que fomenten la promoción interna, el empoderamiento personal y laboral y la formación continua, especialmente de las mujeres en plantilla. 2010, 2011, 2012, 2013.

1.7.3 Ofertar cursos de especialización para trabajadoras ajustados a las necesidades actuales del mercado laboral. 2009, 2010, 2011, 2012, 2013.

Medida 1.8 Concienciar a la empresa lagunera sobre la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres en el mundo laboral.

Administración/áreas responsable: Área de la mujer, AEDL, Antena Local de La Cámara de Comercio.



Indicadores anuales: Número de acciones realizadas.

Número de personas trabajadoras por sexo.

Número de empresas participantes.

- | | | |
|-------|--|-------------------------|
| 1.8.1 | Campaña de concienciación al empresariado lagunero sobre las situaciones de discriminación que aun existen a nivel laboral y ruptura de estereotipos y falsas ideas como que la productividad de la mujer es menor debido a las bajas de maternidad, la mujer no está preparada para el desempeño de tareas relacionadas con la fuerza física y otros. | 2010, 2011, 2012, 2013. |
| 1.8.2 | Sensibilización dirigida al empresariado y personal trabajador sobre el reparto de responsabilidades familiares y profesionales; en particular en lo referente a los permisos parentales, las licencias, las excedencias por motivos familiares y fórmulas flexibles para organizar el trabajo. | 2010,2011, 2012, 2013. |

Medida 1.9 Fomentar la implantación de planes de igualdad, medidas de acción positiva y de conciliación de la vida laboral y familiar en las empresas del municipio.

Administración/áreas responsable: Área de la mujer, AEDL, Antena Local de la Cámara de Comercio.

Indicadores anuales: Número de acciones realizadas.

Nº de empresas premiadas.

Número de empresas participantes.

Número de empresas que incorpora planes y medidas.

-
- 1.9.1 Creación del premio “Empresa igualitaria” como reconocimiento para las empresas del municipio que diseñen e implementen medidas de acción positiva y/o medidas estables de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. 2011, 2012, 2013.
-
- 1.9.2 Campaña de información a las empresas del municipio de las ventajas de diseñar e implantar planes de igualdad y medidas de acción positiva o de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. 2010, 2011, 2012, 2013.
-
- 1.9.3 Reconocimiento a las empresas con mayor incremento en las tasas anuales de contratación de mujeres. 2010, 2011, 2012, 2013.
-



LÍNEA ESTRATÉGICA 2: EDUCACIÓN Y VALORES IGUALITARIOS.**Objetivo general:**

Contribuir a la transmisión de valores de igualdad entre mujeres y hombres en los ámbitos educativos y por los distintos agentes educadores.

Medida 2.1 Concienciar a la comunidad educativa sobre los estereotipos sexistas que aun se siguen transmitiendo y la necesidad de erradicarlos.

Administración/áreas responsable: Áreas de La mujer, Educación, Participación Ciudadana y Juventud.

Indicadores anuales: N° de Centros Educativos, AMPAS, escuelas de padres y madres y asociación participantes.

Número de personas beneficiarias por acción y sexo.

Acciones:

2.1.1 Realizar campañas dirigida a padres, madres y educadores/as sobre la educación no sexista: reparto de tareas, juego y juguetes no sexista, promoción de valores favorables a la equidad de género. 2009, 2010, 2011, 2012, 2013.

2.1.2 Fomentar en las AMPAS, escuelas de padres y madres y asociaciones vecinales a través de formación, encuentros y foros valores de igualdad que difundan prácticas coeducativas. 2010, 2011, 2012, 2013.

2.1.3 Programa de mediadores/as horizontales por la igualdad que forme y desarrolle acciones destinada a los/as jóvenes realicen una labor de difusión de valores igualitarios de manera horizontal. 2010, 2011, 2012, 2013.

Medida 2.2: Fomentar una orientación profesional no sexista entre los/as niños/as y los/as jóvenes.

Administración/áreas responsable: Áreas de la Mujer, Educación, Participación Ciudadana y Juventud.

Indicadores anuales: N° de Centros Educativos, asociaciones participantes.

Número de personas beneficiarias por acción y sexo.

Acciones:

- | | | |
|-------|---|-------------------------------|
| 2.2.1 | Ayudas para las jóvenes que opten por realizar una formación profesional en ramas o especialidades dónde la mujer esté subrepresentada. | 2010, 2011, 2012, 2013. |
| 2.2.2 | Realizar talleres, charlas, exposiciones temáticas y jornadas de puertas abiertas entre los/as jóvenes para mostrar profesiones dónde las mujeres se encuentra aun subrepresentadas y otras acciones de sensibilización sobre elecciones profesionales no estereotipadas. | 2009, 2010, 2011, 2012, 2013. |

Medida 2.3 Fomentar valores promotores de igualdad entre hombres y mujeres, entre los distintos agentes de la Comunidad Educativa.

Administración/áreas responsable: Áreas de La mujer, Educación, Participación Ciudadana y Juventud.

Indicadores anuales: N° de Centros Educativos, asociaciones participantes.

N° de alumnado participante por sexo.

Número de profesionales beneficiarios.

Acciones:

- | | | |
|-------|--|-------------------------------|
| 2.3.1 | Realización de talleres, charlas, materiales didácticos que lleven a reflexionar sobre los valores y actitudes personales y sociales | 2009, 2010, 2011, 2012, 2013. |
|-------|--|-------------------------------|

de los modelos considerados como femeninos o masculinos.

-
- | | | |
|-------|--|-------------------------|
| 2.3.2 | Formar a agentes sociales (monitoras/es municipales, personal de empresas ámbito sociocultural, etc.) para que apliquen la perspectiva de género y la educación en valores igualitarios en el desempeño diario con cursos, talleres, charlas, etc. | 2010, 2011, 2012, 2013. |
| <hr/> | | |
| 2.3.3 | Programa de mediadores/as horizontales por la igualdad que forme y desarrolle acciones destinada a que los/as jóvenes realicen una labor de difusión de valores igualitarios de manera horizontal. | 2010, 2011, 2012, 2013. |
-



LÍNEA ESTRATÉGICA 3: BIENESTAR SOCIAL.**Objetivo general:**

Impulsar medidas que disminuyan la desigualdad de mujeres que forman parte de colectivos desfavorecidos.

Medida 3.1: Incorporar en la recogida de datos, estudios y análisis de la realidad la variable sexo.

Administración/áreas responsable: Todas las áreas

Indicadores anuales: N° de acciones realizadas.

N° de personal participante por sexo.

N° de estudios realizados.

Acciones:

3.1.1	Formar al personal del Ayuntamiento para que integren la perspectiva de género en los estudios, informes, programaciones que realicen e introducir la variable sexo en todos los datos.	2009, 2010, 2011, 2012, 2013.
-------	---	-------------------------------

3.1.2	Estudiar los aspectos diferenciales en función del sexo y el género que intervienen en los procesos y situaciones de pobreza y exclusión social, salud y bienestar social; y elaborar un sistema de indicadores.	2009, 2010, 2011, 2012, 2013.
-------	--	-------------------------------

Medida 3.2: Propiciar la descentralización y refuerzo de los servicios de atención a las mujeres.

Administración/áreas responsable: Área de la Mujer y Bienestar Social.

Indicadores anuales: N° de puntos de información establecidos.
 N° de ludotecas y plazas creadas.
 N° de mujeres atendidas.
 N° de acción realizadas.

Acciones:

3.2.1	Creación de una Red de Puntos de Información de Igualdad itinerante en las principales zonas del municipio (comarca nordeste, La Cuesta-Taco, Geneto-Los Baldios, ...)	2010, 2011, 2012, 2013.
3.2.2	Acercamiento de los servicios del “Centro Asesor de la Mujer” a zonas del municipio fuera del casco.	2009, 2010, 2011, 2012, 2013.
3.2.3	Reforzar los servicios de atención a mujeres víctimas de violencia de género del municipio.	2009, 2010, 2011, 2012, 2013.

Medida 3.3: Informar a la población del municipio, especialmente a las mujeres, de los recursos existentes para el apoyo a la igualdad de género tanto municipales como insulares.

Administración/áreas responsable: Áreas de la Mujer y de Bienestar Social.

Indicadores anuales: N° de canales informativos utilizados.
 N° de ejemplares distribuidos.
 N° de personas por sexo informadas.

Acciones:

3.3.1	Difundir por diferentes canales la información y recursos existentes especialmente para la mujer, entre ellos el “Centro Asesor de la Mujer”, “La Oficina Comarcal de Intervención Especializada en Violencia de Género”, etc.	2010, 2011, 2012, 2013
-------	--	------------------------

- 3.3.2 Elaboración de una guía informativa de recursos existentes en materia de Igualdad. 2010.

Medida 3.4 Potenciar las medidas que facilitan la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, especialmente cuando el cuidado de personas dependientes y las responsabilidades domésticas recaen sobre las mujeres.

Administración/áreas responsable: Áreas de la Mujer y de Bienestar Social.

Indicadores anuales: N° de acciones realizadas por sexo.

N° de procedimientos agilizados.

N° de personas beneficiarias por sexo.

Acciones:

- 3.4.1 Reforzar la ayuda a domicilio para las familias dónde hay personas dependientes. 2010, 2011, 2012, 2013
- 3.4.2 Creación de programas de respiro específicos para situaciones especiales. 2009, 2010, 2011, 2012, 2013.
- 3.4.3 Agilización, de trámites administrativos y burocráticos para la solicitud y renovación de ayudas, acceso a recursos, etc. 2009, 2010, 2011, 2012, 2013.
- 3.4.4 Aumentar el apoyo a las familias monoparentales con menores a su cargo a través de la priorización en servicios, ayudas, bienes y políticas públicas. 2009, 2010, 2011, 2012, 2013.

Medida 3.5: Apoyar acciones que mejoren la situación de las mujeres pertenecientes a colectivos en riesgo o en situación de exclusión social.

Administración/áreas responsable: Área de la Mujer, Bienestar Social y AEDL

Indicadores anuales: N° de acciones realizadas.
 N° de ejemplares editados.
 N° beneficiarias por acción.

Acciones:

- | | | |
|-------|--|-------------------------------|
| 3.5.1 | Establecimiento de acciones positivas para facilitar el acceso de la mujer en riesgo o situación de exclusión a recursos y programas de intervención. | 2009, 2010, 2011, 2012, 2013. |
| 3.5.2 | Desarrollo de un estudio sobre la situación de las mujeres con especiales dificultades de inserción social laboral: mujeres inmigrantes, mujeres con problemas de adicción, reclusas, mujeres con discapacidad y mujeres de minorías étnicas. | 2010. |
| 3.5.3 | Realización de programas de desarrollo sociopersonal y competencias personales para mujeres con especiales dificultades de inserción social: mujeres inmigrantes, mujeres con problemas de adicción, reclusas, mujeres con discapacidad y mujeres de minorías étnicas, mujeres víctimas de violencia de género y mujeres mayores de 45 años. | 2010, 2011, 2012, 2013 |
-

Medida 3.6: Mejorar La salud de las mujeres del municipio en aspectos compensatorios de la desigualdad de género.

Administración/áreas responsable: Área de la Mujer, Bienestar Social, Juventud, Educación, Deportes, Participación ciudadana.

Indicadores anuales: N° de acciones realizadas.
 N° beneficiarias por acción.

3.6.1	Programas preventivos de los riesgos asociados a la sexualidad juvenil y promotores de una vivencia saludable de la sexualidad.	2010, 2011, 2012, 2013.
3.6.2	Actividades físicas para la promoción de la salud en las mujeres mayores	2010, 2011, 2012, 2013.

Medida 3.7: Combatir la feminización de la pobreza.

Administración/áreas responsable: Área de la Mujer, Bienestar Social

Indicadores anuales: N° de acciones realizadas.
N° beneficiarias por acción.

3.7.1	Sistema de ayudas públicas a las mujeres que viven pobreza de género: amas de casa con cargas familiares que se insertan al mercado laboral, mujeres mayores de 45 años carentes de ingresos, mujeres adolescentes con hijos/as a cargo.	2009, 2010, 2011, 2012, 2013.
-------	--	-------------------------------

LÍNEA ESTRATÉGICA 4: PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN LA CULTURA, EL CONOCIMIENTO, ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTIVA, OCIO Y TIEMPO LIBRE.

Objetivo general:

Fomentar la igualdad de oportunidades desde y en la vida cultural, deportiva y el tiempo de ocio de mujeres y hombres.

Medida 4.1: Transmitir a través de las actividades culturales, deportivas y de ocio valores relacionados con la igualdad.

Administración/áreas responsable:	Áreas de la Mujer, Cultura, Deportes, Juventud, Educación y Participación Ciudadana.
-----------------------------------	--

Indicadores anuales:	Nº de acciones realizadas. Nº de títulos adquiridos/recopilados.
----------------------	---

Acciones:

4.1.1	Inclusión de la perspectiva de género en los programas culturales, de ocio y deportivos del Ayuntamiento, así como cualquier otra actividad en la que el Ayuntamiento sea colaborador y/o financiador y medir el impacto de género.	2009, 2010, 2011, 2012, 2013.
4.1.2	Reforzar y colaborar con los fondos documentales existentes especializados en igualdad de oportunidades, con temáticas y problemáticas específicas de la mujer.	2009, 2010, 2011, 2012, 2013.

Medida 4.2: Contribuir a hacer visible el papel y logros de las mujeres en la sociedad, cultura, el conocimiento, el arte y el deporte.

Administración/áreas responsable:	Áreas de la Mujer, Cultura, Deportes, Juventud, Educación y Participación Ciudadana.
-----------------------------------	--



Indicadores anuales: N° de nombres asignados.
 N° de premios concedidos.
 N° de exposiciones.
 N° de actuaciones.

Acciones:

4.2.1	Asignación de nombres de mujeres a calles y plazas de la ciudad que hayan tenido relevancia en el municipio y también a nivel insular, autonómico, nacional e internacional.	2009, 2010, 2011, 2012, 2013.
4.2.2	Reconocimiento a través de premios, menciones, etc. de actuaciones de mujeres y/o colectivos de mujeres de la ciudad por su aportación cultural, científica, artística y/o deportiva.	2010, 2011, 2012, 2013.
4.2.3	Apoyo a mujeres artistas a través de concursos, premios, exposiciones, actuaciones y otras acciones positivas.	2010, 2011, 2012, 2013.
4.2.4	Realización de actividades (ponencias, exposiciones, charlas, debates, talleres, etc) que resalten y valoren la aportación de las mujeres al conocimiento científico y a distintas disciplinas y especialidades, tanto a lo largo de la historia como en la actualidad.	2010, 2011, 2012, 2013.

Medida 4.3: Promocionar la elección y práctica no sexista de las actividades en el tiempo libre de niños/as y los/as jóvenes.

Administración/áreas responsable: Áreas de la Mujer, Cultura, Deportes, Juventud, Educación y Participación Ciudadana.

Indicadores anuales: N° de acciones realizadas por sexo.
 N° de premios concedidos.
 N° de clubs y escuelas deportivas participantes.

Acciones:

-
- | | | |
|-------|--|-------------------------------|
| 4.3.1 | Reforzar la práctica deportiva de las niñas y jóvenes mediante acciones positivas en los clubs y escuelas deportivas municipales en aquellas modalidades en las que su presencia sea muy minoritaria. | 2009, 2010, 2011, 2012, 2013. |
| 4.3.2 | Creación de premios escolares al deporte femenino y reconocimiento de los logros deportivos en los deportes practicados por mujeres. | 2010, 2011, 2012, 2013. |
| 4.3.3 | Formar a los/as educadores/as, monitores/as de actividades de ocio y tiempo libre para que introduzcan la perspectiva de género en la programación y desarrollo de las actividades a desarrollar. | 2010, 2011, 2012, 2013. |
| 4.3.4 | Inclusión de la perspectiva de género en el diseño y planificación, y la variable sexo en las memorias de actividades formativas, de ocio y tiempo libre municipales realizadas en los Centros Educativos, Centros Ciudadanos, Casas de la Juventud, complejos deportivos. | 2009, 2010, 2011. |
| 4.3.5 | Campaña de sensibilización para combatir los estereotipos sexistas en los deportes. | 2010, 2011, 2012. |
-

LÍNEA ESTRATÉGICA 5: CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y PROFESIONAL Y CORRESPONSABILIDAD DE MUJERES Y HOMBRES.

Objetivo general:

Sensibilizar a todos los ámbitos de la Sociedad lagunera para que se produzca un cambio real, en la distribución de tareas y responsabilidades familiares; propiciar una distribución equilibrada entre los tiempos de trabajo, personal y familiar, y potenciar los servicios públicos que contribuyen a la conciliación.

Medida 5.1: Fomentar el reparto igualitario de tareas del hogar y cuidado de personas dependientes, de tal forma que no recaigan sobre las mujeres.

Administración/áreas responsable: Áreas de la Mujer, Cultura, Juventud, Educación y Participación Ciudadana.

Indicadores anuales: N° de acciones realizadas.
N° de personas participantes.

Acciones:

-
- | | | |
|-------|---|-------------------------|
| 5.1.1 | Realizar campañas de sensibilización dirigidas a la población en general, sensibilizando a la población masculina para la corresponsabilidad y el reparto de las tareas domésticas y que muestren el cuidado a la familia como enriquecimiento personal y a la población femenina de la injusticia y el deterioro de su salud que supone la sobrecarga. | 2010, 2011, 2012, 2013. |
| 5.1.2 | Realizar campañas de sensibilización dirigidas a la infancia y juventud para la corresponsabilidad y el reparto de las tareas domésticas. | 2010, 2011, 2012, 2013. |
-

Medida 5.2: Sensibilizar e incentivar a las empresas laguneras para que incorporen Planes de Igualdad en sus empresas y/o medidas de conciliación.

Administración/áreas responsable: Área de la mujer, AEDL, Antena Local de la Cámara de Comercio.

Indicadores anuales: Número de acciones realizadas.

Nº de empresas premiadas.

Número de empresas participantes.

Número de empresas que incorpora planes y medidas.

Acciones:

5.2.1	(Acción común línea estratégica 1, medida 1.7, acción 1.7.1)	2011, 2012, 2013.
	Creación del premio “Empresa igualitaria” como reconocimiento para las empresas del municipio que diseñen e implementen medidas de acción positiva y/o medidas estables de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.	
5.2.2	(Acción común línea estratégica 1, medida 1.7, acción 1.7.2)	2010, 2011, 2012, 2013.
	Campaña de información a las empresas del municipio de las ventajas de diseñar e implantar planes de igualdad y medidas de acción positiva o de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.	
5.2.3	(Acción común línea estratégica 1, medida 1.7, acción 1.7.3)	2010, 2011, 2012, 2013.
	Reconocer a las empresas con mayor incremento en las tasas anuales de contratación de mujeres.	

Medida 5.3: Mejorar los recursos y apoyos municipales para facilitar la conciliación.

Administración/áreas responsable: Área de la mujer, AEDL, Antena Local de la Cámara de Comercio.

Indicadores anuales: Número de acciones realizadas.

Nº de centros educativos participantes.

Nº de subvenciones concedidas.

Nº de personas beneficiarias por sexo.

Nº de ludotecas y centros infantiles públicos.

Acciones:

5.3.1	Reforzamiento y ampliación en los periodos vacacionales escolares de la oferta de actividades municipales para niños/as que facilite a padres y madres compaginar el cuidado con sus responsabilidades laborales.	2010, 2011, 2012, 2013.
5.3.2	Realización de acciones de respiro familiar para cuidadoras/es de personas dependientes.	2010, 2011, 2012, 2013.
5.3.3	Habilitar horas de permanencia en centros escolares, que permita a los centros escolares públicos abrir antes del horario lectivo, en los casos que no se disponga de ello y también la ampliación de las actividades extraescolares.	2010, 2011, 2012, 2013.
5.3.4	Ampliación de la red de ludotecas y centros infantiles públicos del municipio sobre todo en las zonas donde haya mayor demanda y zonas fuera del casco.	2010, 2011, 2012, 2013.
5.3.5	Creación de un sistema de ayudas para acceder a centros infantiles para las familias que trabajan y tienen hijos/as al cargo y menores ingresos, para los casos en que las plazas resulten insuficientes.	2010, 2011, 2012, 2013.

Medida5.4: Favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los/as trabajadores/as del Ayuntamiento.

5.4.1	Velar que los convenios de empleo del Ayuntamiento cumplan con La Ley de Igualdad e incorpore medidas adicionales que	2011, 2012, 2013.
-------	---	-------------------

faciliten la conciliación de empleadas y empleados.

5.4.2 Informar de las medidas de conciliación de la vida laboral familiar y personal a las que puede acceder todo el personal del Ayuntamiento. 2010, 2011, 2012, 2013.



LÍNEA ESTRATÉGICA 6: PARTICIPACIÓN, COOPERACIÓN SOCIAL Y POLÍTICA.**Objetivo general:**

Fomentar la participación igualitaria en el tejido asociativo y vida política del municipio.

Medida 6.1: Animar y motivar a las mujeres para que participen en los ámbitos donde su representación es más minoritaria.

Administración/áreas responsable: Áreas de la Mujer, Juventud, Educación y Participación Ciudadana.

Indicadores anuales: N° de acciones realizadas.
N° de mujeres beneficiarias.

Acciones:

6.1.1	Realización de formación específica a las mujeres que participan en algún tipo de colectivo o asociación para su empoderamiento y liderazgo.	2010, 2011, 2012, 2013.
6.1.2	Creación de cursos o jornadas destinadas a mejorar la cualificación y formación de las mujeres con interés en participación ciudadana y/o política (Formación sobre empoderamiento de las mujeres, liderazgo y participación política con perspectiva de género).	2010, 2011, 2012, 2013.
6.1.3	Facilitar servicios de cuidado de los/as menores para la participación en las acciones formativas y de sensibilización organizadas en el marco de este Plan.	2009, 2010, 2011, 2012, 2013.

Medida 6.2: Impulsar y reactivar el papel del Concejo Municipal de la Mujer.

Administración/áreas responsable: Áreas de la Mujer, Cultura, Juventud, Educación y Participación Ciudadana.

Indicadores anuales: N° reuniones realizadas.
N° de acuerdos alcanzados.
N° de propuestas de concreción al Plan.
N° de comunicaciones realizadas.

Acciones:

- | | | |
|-------|---|-------------------------------|
| 6.2.1 | Flexibilización de los procedimientos internos de funcionamiento. | 2009, 2010, 2011, 2012, 2013. |
| 6.2.2 | Potenciación de su papel como órgano consultivo y de diálogo social en materia de igualdad. | 2009, 2010, 2011, 2012, 2013. |

Medida 6.3: Apoyar a las asociaciones y colectivos que trabajen la igualdad de oportunidades.

Administración/áreas responsable: Áreas de la Mujer, Juventud, y Participación Ciudadana.

Indicadores anuales: N° de asociaciones beneficiarias.
N° de proyectos impulsados.
N° de asesoramiento realizado.

Acciones:

- | | | |
|-------|---|-------------------------|
| 6.3.1 | Apoyo para la realización por asociaciones y colectivos de proyectos dirigidos a impulsar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. | 2010, 2011, 2012, 2013. |
|-------|---|-------------------------|

6.3.2	Asesoramiento a las mujeres que deseen crear asociaciones y promover la participación de las mujeres en el tejido asociativo.	2009, 2010, 2011, 2012, 2013.
6.3.3	Difusión del pensamiento feminista, en cuanto ideología sustentadora de las políticas de igualdad.	2009, 2010, 2011, 2012, 2013.



LÍNEA ESTRATÉGICA 7: PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y APOYO ACTIVO A LAS VÍCTIMAS.

Objetivo general:

Prevenir y luchar contra la violencia de género que se produzca hacia las mujeres del municipio coordinando medidas con otras Entidades e Instituciones implicadas en la materia.

Medida 7.1: Concienciar e implicar a la ciudadanía en la denuncia y lucha contra la violencia de género como un problema social que afecta a todos/as.

Administración/áreas responsable:	Áreas de la Mujer, Bienestar Social, Seguridad Ciudadana, Juventud, Educación y Participación Ciudadana.
-----------------------------------	--

Indicadores anuales:	Nº de acciones realizadas.
	Nº de personas beneficiarias.
	Nº de entidades, asociaciones participantes.

Acciones:

7.1.1	Campañas de sensibilización dirigida a mujeres y hombres a todos y todas en la lucha contra la violencia de género.	2010, 2011, 2012, 2013.
7.1.2	Sensibilización a través de información y formación sobre trato igualitario e igualdad de condiciones entre hombres y mujeres a través de las asociaciones, centros ciudadanos y centros educativos.	2010, 2011, 2012, 2013.
7.1.3	Informar a través de los/as líderes o estructuras representativas de las principales culturas existentes en el municipio.	2009, 2010, 2011, 2012, 2013.

Medida 7.2: Acercar y potenciar los servicios de atención y los recursos dirigidos a todas las mujeres que puedan necesitarlos.



Administración/áreas responsable: Áreas de la Mujer, Bienestar Social, Seguridad Ciudadana.

Indicadores anuales: N° de acciones realizadas.
 N° de servicios creados.
 N° de servicios ampliados.
 N° de personas beneficiarias.
 N° de entidades, asociaciones participantes.
 N° de reuniones de coordinación realizadas.
 N° de acuerdos alcanzados.

Acciones:

7.2.1	Consolidación y ampliación de los servicios Centro Asesor de la Mujer.	2010, 2011, 2012, 2013.
7.2.2	Creación de un servicio de atención a hijos/as de víctimas de violencia de género, con terapias que incluyan la perspectiva de género.	2010, 2011, 2012, 2013.
7.2.3	Coordinación entre los distintos servicios, área de Seguridad Ciudadana y recursos de asistencia de atención a víctimas de violencia de género municipales e insulares.	2010, 2011, 2012, 2013.
7.2.4	Formación al conjunto de profesionales municipales que trabajen en ámbitos sociales (Servicios Sociales, Seguridad Ciudadana, centros educativos, centros de salud, empleo, etc.) en materia de prevención de violencia contra las mujeres, así como en el trato con las mujeres que han sido víctimas de violencia de género.	2010, 2011, 2012, 2013.

Medida 7.3: Favorecer la integración sociolaboral de las mujeres que han sufrido violencia.

Administración/áreas responsable: Áreas de la Mujer, Bienestar Social, AEDL.

Indicadores anuales: N° de acciones realizadas.
 N° de mujeres beneficiarias.
 N° de mujeres integradas.
 N° de entidades, asociaciones participantes.

Acciones:

7.3.1	Programa Integral de inserción social, laboral y mejora de la empleabilidad de las mujeres víctimas de violencia de género.	2009, 2010, 2011, 2012, 2013.
7.3.2	Formación, orientación y acompañamiento según itinerarios personalizados a mujeres víctimas de violencia de género.	2009, 2010, 2011, 2012, 2013.

Medida 7.4 Difundir en el ámbito educativo valores de respeto e igualdad entre mujeres y hombres.

Administración/áreas responsable: Áreas de la Mujer, Juventud, Educación y Participación Ciudadana.

Indicadores anuales: N° de acciones realizadas.
 N° de personas beneficiarias.
 N° de centros educativos participantes.

Acciones:

7.4.1	Programa desde el análisis de género dirigido a los centros educativos para la prevención de comportamientos no igualitarios y fomentar el aprendizaje de estrategias para resolver conflictos a través de métodos no violentos.	2009, 2010, 2011, 2012, 2013.
7.4.2	Programa dirigido a los/as jóvenes del municipio para fomentar valores de respeto e igualdad entre compañeros y compañeras	2009, 2010, 2011, 2012, 2013.

que prevengan relaciones de dominio y sumisión y que sensibilicen sobre la violencia de género en el ámbito juvenil.



LÍNEA ESTRATÉGICA 8: PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS LOCALES.**Objetivo general:**

Integrar la perspectiva de género de forma transversal en todas las áreas del Ayuntamiento, políticas y programas locales que se desarrollen.

Medida 8.1: Establecer un sistema de indicadores de género en el Ayuntamiento que se aplique y adapte en cada una de las áreas.

Administración/áreas Todas.
responsable:

Indicadores anuales: N° de indicadores establecidos.
N° de aplicaciones realizadas.
N° de áreas participantes.

Acciones:

8.1.1	Diseño de un sistema de indicadores comunes para la recogida, registro y análisis de datos que incluya la perspectiva de género.	2009, 2010.
8.1.2	Aplicación del sistema de indicadores comunes diseñado.	2010, 2011, 2012

Medida 8.2: Recoger en la planificación, desarrollo y evaluación de programas y políticas, la perspectiva de género y garantizar la transversalidad de género.

Administración/áreas Todas.
responsable:

Indicadores anuales: N° de metodologías y herramientas aplicadas.

Nº de acciones realizadas.

Nº de aplicaciones realizadas.

Nº de áreas participantes.

Nº de acuerdos alcanzados.

Nº de acciones incluidas en los presupuestos con perspectiva de género.

Acciones:

-
- | | | |
|-------|--|-------------------|
| 8.2.1 | Desarrollo y difusión de metodologías y herramientas para integrar la perspectiva de género. | 2009, 2010,20011. |
| 8.2.2 | Formación a los/as técnicos del Ayuntamiento para que aprendan a aplicar metodologías y herramientas para la integración de la perspectiva de género, incluyendo módulos sobre impacto de género de los presupuesto. | 2009, 2010,20011. |
| 8.2.3 | Seguimiento del grado de aplicación de estas metodologías y herramientas en la planificación, desarrollo y evaluación de programas y políticas en las diferentes áreas del Ayuntamiento. | 2010,2011. |
| 8.2.4 | Fomento de la realización de los presupuestos de las distintas áreas con impacto de género, contemplando y adjuntando informes sobre éste. | 2010,2011. |
| 8.2.5 | Formar al personal del Ayuntamiento para que integren la perspectiva de género en los estudios, informes, programaciones que realicen e introducir la variable sexo en todos los datos. | 2010,2011. |
| 8.2.6 | Creación de una comisión de seguimiento de las políticas de igualdad locales, con la representación de diferentes áreas, que funcionara a nivel técnico y político. | 2009, 2010. |
-

Medida 8.3: Redefinir el área de la mujer y reforzar sus competencias.

Administración/áreas responsable:
Área de la Mujer.

Indicadores anuales: Modificación de la denominación.
 Nombramiento coordinador/a.
 N° de coordinaciones realizadas.

Acciones:

- | | | |
|-------|---|---------------------------------|
| 8.3.1 | Cambio de denominación del área de la mujer por área de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. | 2009 |
| 8.3.2 | Asignación de personal, con el perfil de agente de igualdad, para coordinar con otras áreas del Ayuntamiento, concretar y ejecutar las distintas acciones del Plan. | 2009, 2010, 2011, 20012, 20013. |

Medida 8.4: Crear el Observatorio Local de la Igualdad como medio de profundizar en el estudio e investigación de la igualdad de oportunidades en el municipio.

Administración/áreas responsable: Área de la mujer.

Indicadores anuales: N° de actuaciones realizadas.
 N° de difusiones realizadas.

Acciones:

- | | | |
|-------|--|------------------------------|
| 8.4.1 | Realización del seguimiento y evaluación del Plan. | 2009, 2010, 2011,2012, 2013. |
| 8.4.2 | Recogida y análisis de información y datos de forma periódica sobre la evolución de la igualdad en el municipio. | 2009, 2010, 2011,2012, 2013. |
| 8.4.3 | Elaboración y edición de materiales informativos que se generen durante el proceso de ejecución del Plan. | 2009, 2010, 2011,2012, 2013. |

LÍNEA ESTRATÉGICA 9: LENGUAJE, IMAGEN Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN NO SEXISTAS.

Objetivo general:

Cuidar el lenguaje escrito, verbal e icónico, los medios de comunicación y la publicidad para proyectar una imagen positiva respecto a todos los valores de igualdad.

Medida 9.1: Difundir el uso del lenguaje no sexista dentro de la Administración Local.

Administración/áreas Todas.
responsable:

Indicadores anuales: N° de modelos modificados.
Grado de implantación del plan.
N° de ejemplares difundidos.
N° de áreas que han aplicado el manual.

Acciones:

9.1.1	Establecimiento de un plan de eliminación del lenguaje, imágenes y símbolos sexista en los documentos oficiales, impresos, etc. que se emitan desde el Ayuntamiento.	2009, 2010, 2011, 2012.
9.1.2	Elaboración y difusión entre los/as técnicos/as de un manual corporativo para el uso de un lenguaje no sexista en la Administración.	2009, 2010.
9.1.3	Seguimiento de la aplicación y uso del lenguaje no sexista en todas las áreas de la Administración.	2009, 2010, 2011, 2012, 2013.

Medida 9.2: Proyectar desde el Ayuntamiento en los medios de comunicación valores positivos sobre igualdad de oportunidades.

Administración/áreas Área de la Mujer.
responsable:

Indicadores anuales: N° de sugerencias recogidas.
N° de información publicada en la Web.
N° de boletines publicados.

Acciones:

-
- | | | |
|-------|---|-------------------------|
| 9.2.1 | Creación de un área en la Web Institucional del Ayuntamiento que sirva como canal de información y de difusión sobre la equidad de género, además de recoger las expectativas y necesidades de la ciudadanía. | 2009 |
| 9.2.2 | Creación de un Boletín de Igualdad digital, periódico que sirva de difusión de noticias, estudios, acciones realizadas en el municipio en materia de igualdad. | 2010, 2011, 2012, 2013. |
-

Medida 9.3: Fomentar en la publicidad y medios de comunicación la utilización no sexista del lenguaje y romper con estereotipos e imágenes sexistas.

Administración/áreas Área de la Mujer y Prensa.
responsable:

Indicadores anuales: N° de comunicaciones /publicaciones realizadas.

Acciones:

-
- | | | |
|-------|---|-------------------------------|
| 9.3.1 | Fomento del uso no sexista de la imagen femenina a partir de la proyección de modelos igualitarios y sin estereotipos sexistas en los anuncios a medios de comunicación y publicaciones | 2009, 2010, 2011, 2012, 2013. |
|-------|---|-------------------------------|
-

realizadas desde el Ayuntamiento.

-
- 9.3.2 Difundir en los distintos medios de comunicación y canales de difusión las líneas, medidas y acciones del Plan de igualdad municipal. 2009, 2010, 2011, 2012, 2013.
-



LÍNEA ESTRATÉGICA 10: DISEÑO NO SEXISTA DE LAS POLÍTICAS URBANÍSTICAS Y DE OBRAS PÚBLICAS.

Potenciar en el diseño y planificación de la ciudad y el uso de espacios públicos la perspectiva de género.

Medida 10.1. Fomentar una ordenación urbanística que favorezca la calidad de vida de mujeres y hombres.

Administración/áreas responsable: Áreas de la Mujer, Urbanismo, Obras e Infraestructura, Servicios municipales, Medio Ambiente.

Indicadores anuales: N° de acciones realizadas.
N° de personas beneficiarias.

Acciones:

10.1.1	Incluir en el planeamiento urbano de los barrios y en las zonas de expansión del municipio, los servicios y espacios necesarios que favorecen la conciliación de la vida personal, familiar y laboral como son parques, zonas verdes, zonas de encuentro y reunión, de disfrute del tiempo libre en familia.	2009, 2010, 2011, 2012, 2013.
10.1.2	Incorporar más elementos de seguridad en las infraestructuras urbanas de los distintos barrios y zonas del municipio: aumentar la visibilidad y la perspectiva visual, mejorar el alumbrado, aceras, etc.	2009, 2010, 2011, 2012, 2013.
10.1.3	Adaptación de los espacios públicos que dependan del Ayuntamiento para personas con movilidad reducida y/o aquellas que transportan coches de bebé, carros de compra, sillas de ruedas.	2009, 2010, 2011, 2012, 2013.
10.1.4	Análisis de las necesidades de transporte públicos más frecuentes de las personas usuarias respecto a recursos y servicios públicos y básicos, y las conexiones entre barrios y puntos de trabajo.	2010, 2011.

-
- 10.1.5 Adaptación de horarios, frecuencia, recorridos y paradas a las necesidades del trabajo desarrollado fuera de los horarios regulares y mayoritariamente realizado por mujeres. 2011, 2012, 2013.
-



8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

El Plan de Igualdad de Oportunidades de San Cristóbal de La Laguna tiene una vigencia inicial desde su firma en 2009 hasta el 31 de diciembre de 2013, momento en que será revisado y se podrá plantear la ampliación y/o modificación según los resultados obtenidos.

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

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

La evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades tiene dos grandes objetivos generales: el primero es el seguimiento de los resultados de las actuaciones, y el segundo es la adecuación de las medidas ante la evolución de las variables sociales que puedan afectar a Canarias en general y al municipio en particular.

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

El proceso evaluador se articulará de la siguiente manera:

1. Al finalizar cada acción se procederá a su evaluación y recogida de indicadores.
2. Se realizará una evaluación anual de las acciones previstas y propondrá mejoras para las siguientes anualidades.
3. El Observatorio de la Igualdad será el que se ocupe del seguimiento y evaluación. Sus competencias básicas serían:
 - El seguimiento de la puesta en marcha de las acciones.
 - La valoración de los resultados.

- El seguimiento global del Plan, pudiendo proponer reorientar y revisar cuantas actuaciones se cree necesarias.



9. METODOLOGÍA

La metodología seguida durante todo el proceso del presente Plan se desarrolló para favorecer la participación de todas y de todos, contemplando tanto a los agentes públicos, en este caso representación política del Ayuntamiento, y a sus técnicos/as, así como otras entidades que tienen como campo de actuación el municipio y trabajan por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

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

1. DIAGNÓSTICO:

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

ANÁLISIS CONCEPTUAL Y ESTRUCTURAL.

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

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



EL NIVEL ANALÍTICO.

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

Encuestas:

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

Las encuestas fueron estratificadas por sexo, edad y núcleo poblacional. Partiendo de una población de 78.373 mujeres (Padrón municipal, junio de 2008) se encuestó a 507 mujeres (error estimado: 4'35, intervalo de confianza 95%) a pie de calle.

Los datos de las encuestas fueron codificados y analizados con el programa SPSS para poder analizarlos y organizarlos correctamente.

Entrevistas a personas claves:

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

El número total de entrevistas fue de 53 siendo 36 a personal técnico del Ayuntamiento y de otras organizaciones y 17 a cargos electos de los distintos partidos representados en el Consistorio.

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

ELABORACIÓN DE RESULTADOS Y CONCLUSIONES:

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

2. REDACCIÓN DOCUMENTO DE DISCUSIÓN:

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

CONTRASTE Y VALIDACIÓN DOCUMENTO DISCUSIÓN:

Se constituyeron seis mesas de trabajo conformada por los agentes implicados (asociaciones, técnicos/as y ciudadanía en general) por las diferentes zonas del municipio, para ello se contó con los órganos de participación ciudadana ya constituidos y consolidados en el municipio.

A lo largo de distintas sesiones de trabajo se procedió al análisis del documento de debate, contrastando y valorando los objetivos y acciones propuestos. Para ello se siguieron entre otros los siguientes criterios:

1. Realistas.
2. Viables.
3. Accesibles para todos/as.
4. Mensurables y evaluables.
5. Efectivas.

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

Posteriormente se convocó el Consejo Municipal de La Mujer, se les presentó el documento de discusión del Plan de Igualdad al mismo, abriéndose un plazo para que fuera revisado por los/as integrantes y se recibieran todas las sugerencias y modificaciones que fueran oportunas. Las propuestas realizadas por los/as componentes fueron integradas en el documento.

ELABORACIÓN DOCUMENTO FINAL:

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