



# II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE GÁLDAR (2018-2022)



Marzo 2018



Subvencionado por:  
**CABILDO INSULAR DE GRAN CANARIA**  
**Consejería de Igualdad y Violencia de Género**



**AYUNTAMIENTO DE GÁLDAR**  
**Concejalía para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**

**Empresa responsable:** **Técnicos en Socioanálisis, S.L. (TSA)**

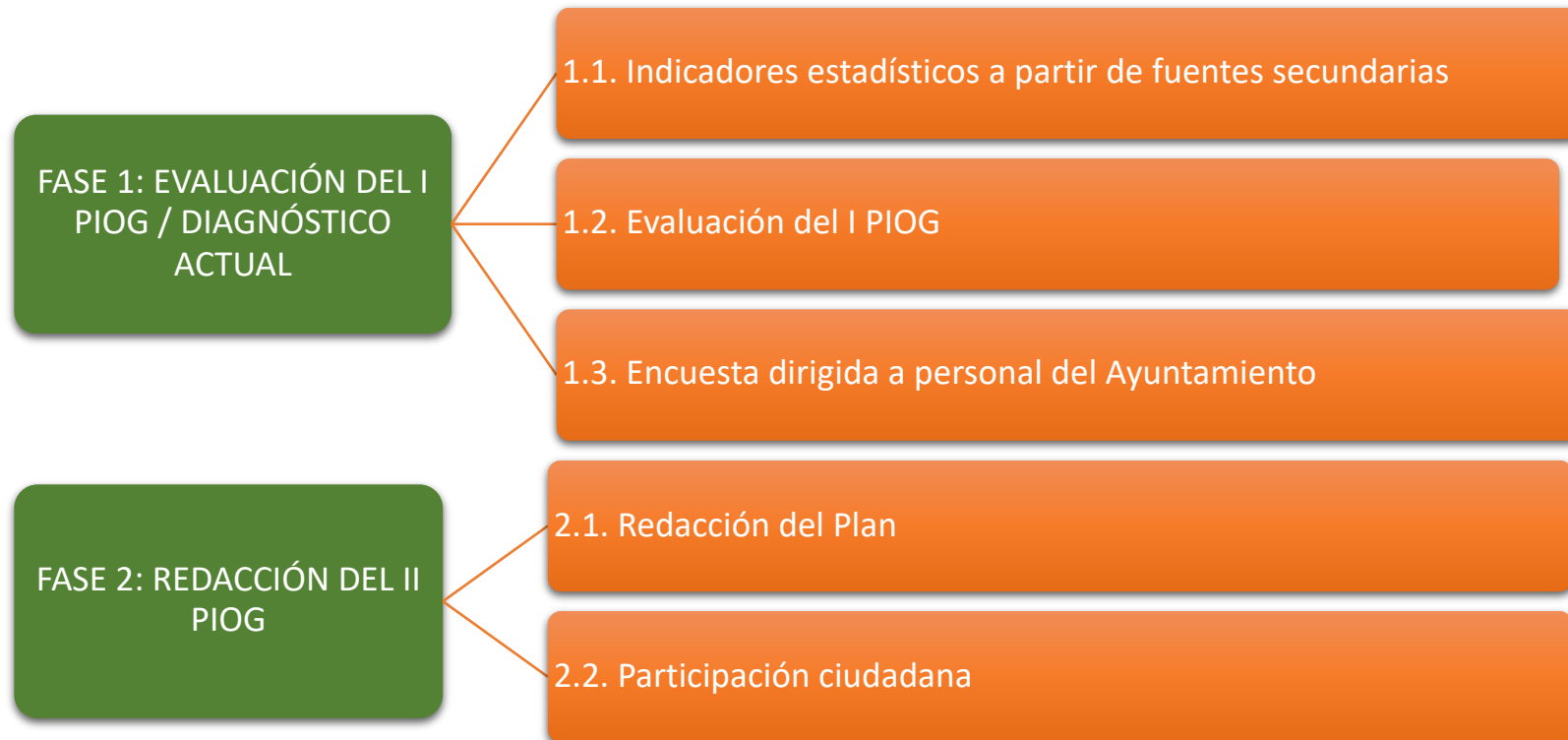
**Dirección del proyecto:** **Juan del Río Alonso**

[juandelrio@tsa-sl.es](mailto:juandelrio@tsa-sl.es)

[www.tsa-sl.es](http://www.tsa-sl.es)



# 1. FASES DE ELABORACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD



## LOS DATOS SOBRE LA ACTUALIDAD SOCIODEMOGRÁFICA DE GÁLDAR





# 1. MARCO DEMOGRÁFICO DE GÁLDAR





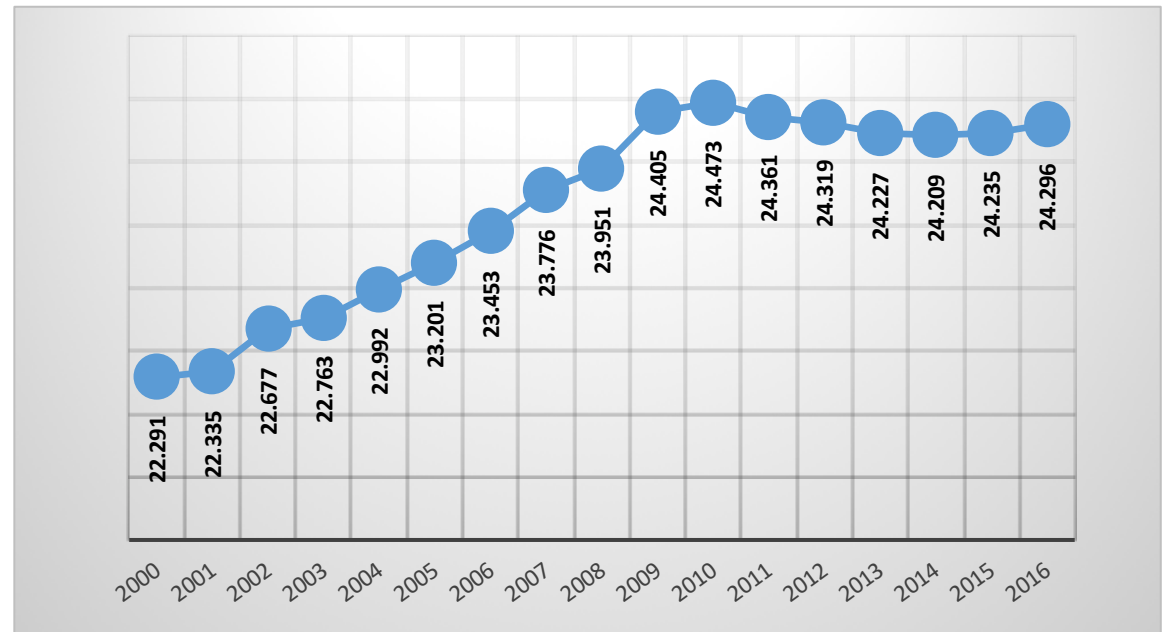
# 1. MARCO DEMOGRÁFICO DE GÁLDAR

## EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN EN LOS ÚLTIMOS 15 AÑOS

Durante el periodo 2000 – 2009 la evolución demográfica de Gáldar registraba crecimientos continuos, aunque de baja intensidad, alrededor del 1% de crecimiento medio anual.

A partir del año 2010, coincidiendo con el auge de la Crisis económica, la dinámica se invierte, registrándose pequeños pero continuos decrecimientos de población hasta el año 2014.

GÁLDAR: EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE EFECTIVOS PERIODO 2000-2016



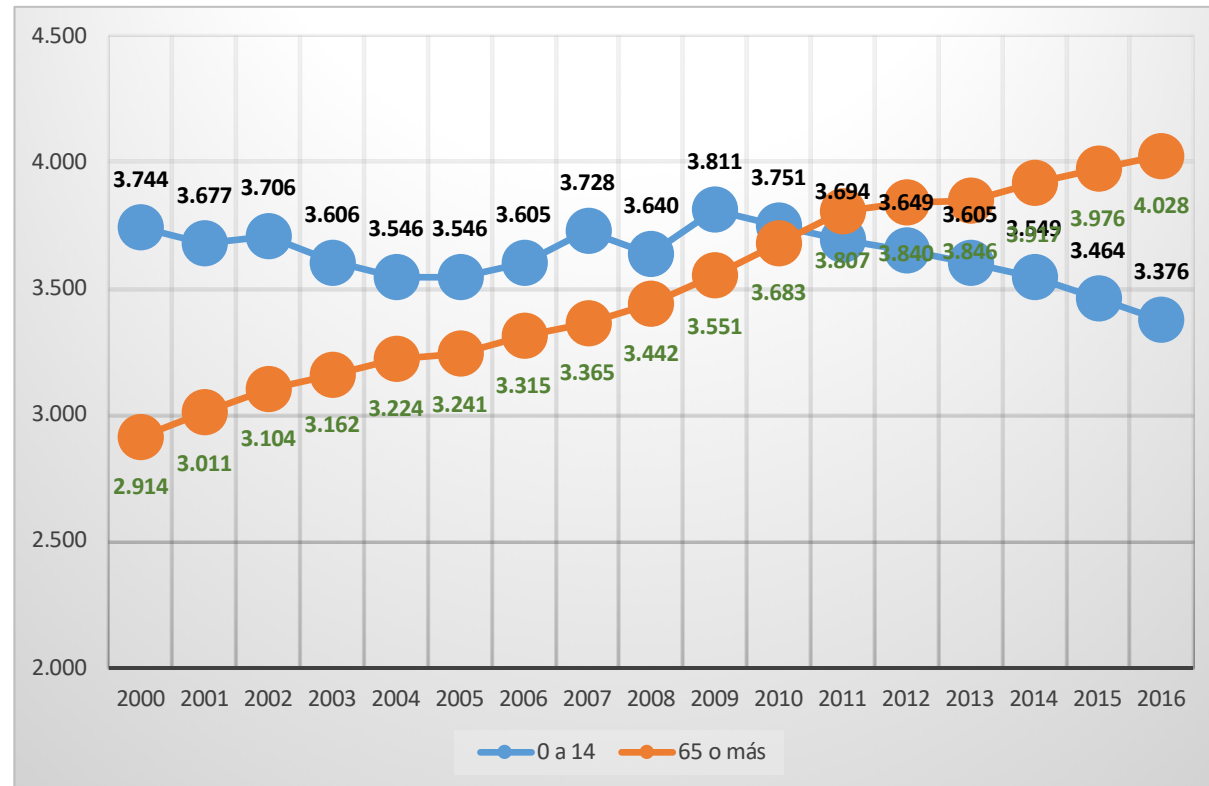


# 1. MARCO DEMOGRÁFICO DE GÁLDAR

## ESTRUCTURA SEXO Y EDAD

A principios del siglo XXI, en Gáldar habían 1,28 habitantes menores de 15 años por cada persona de 65 y más, ahora, con datos de 2016, **la situación se ha invertido completamente**, ahora son 1,19 personas de 65 y más por cada juvenil de menos de 15 años.

GÁLDAR: POBLACIÓN DE 0 A 14 AÑOS Y DE 65 Y MÁS, 2000-2016



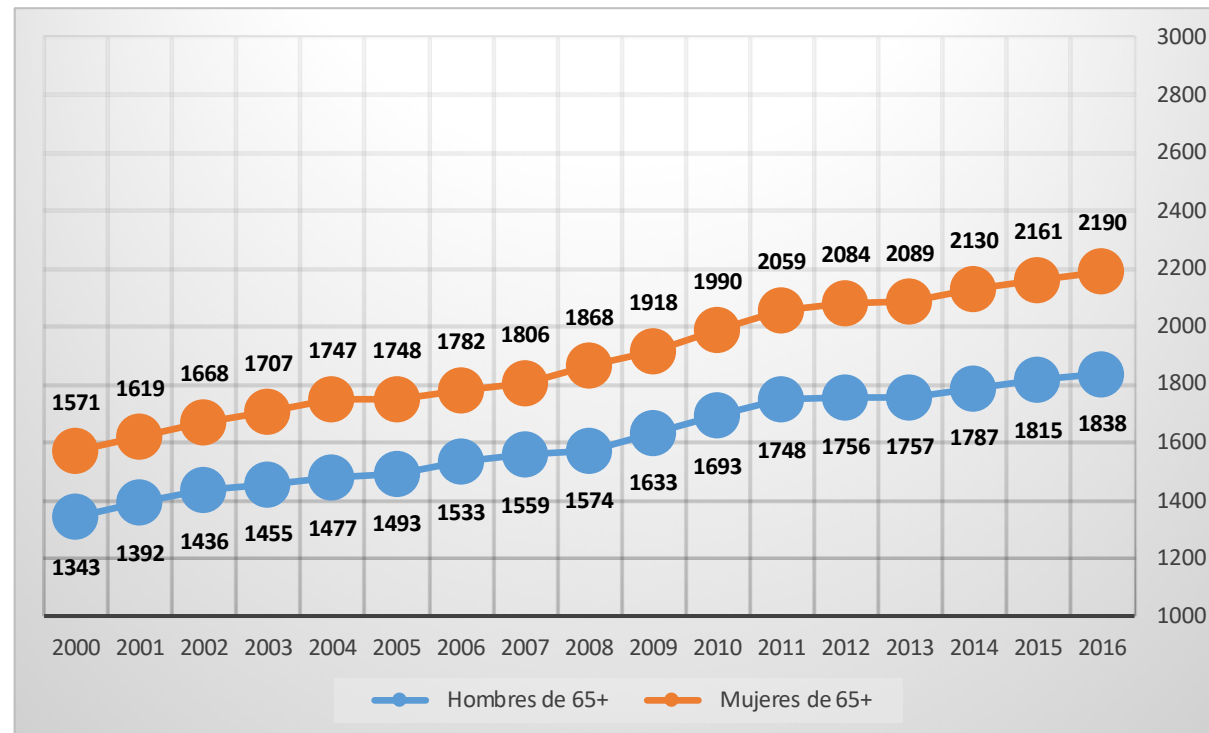


# 1. MARCO DEMOGRÁFICO DE GÁLDAR

## ESTRUCTURA SEXO Y EDAD

Entre la población de 65 y más años, se da una proporción de 1,2 mujeres por cada hombre, situación que se ha reproducido en todos estos años.

GÁLDAR: POBLACIÓN DE 65 Y MÁS AÑOS SEGÚN SEXO, 2000-2016



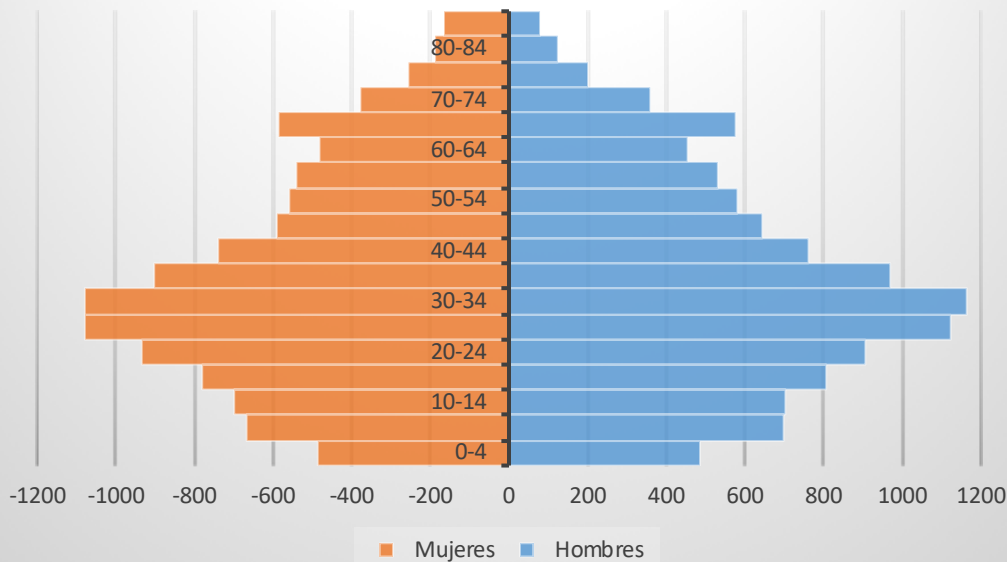




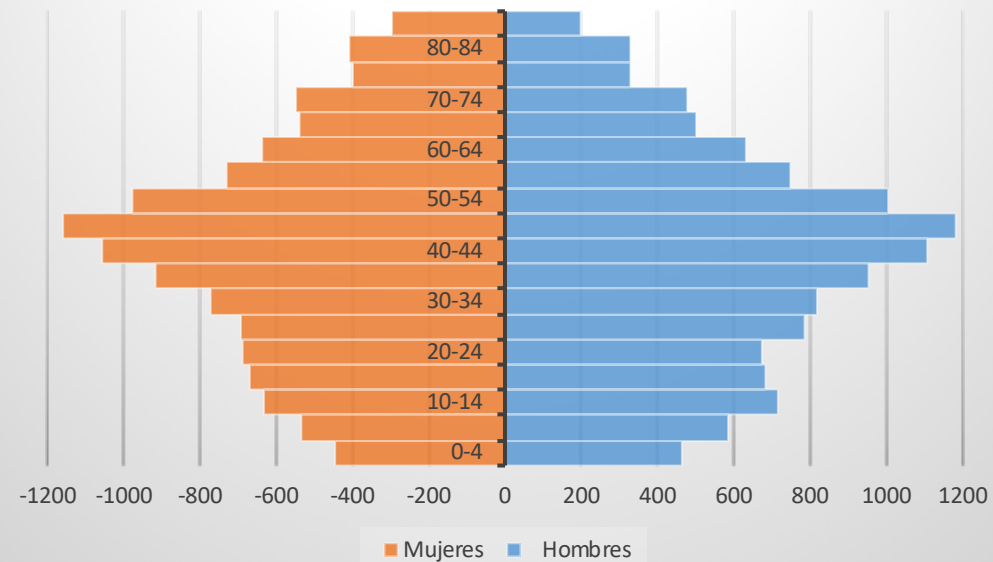
# 1. MARCO DEMOGRÁFICO DE GÁLDAR

## PIRÁMIDES

año 2000



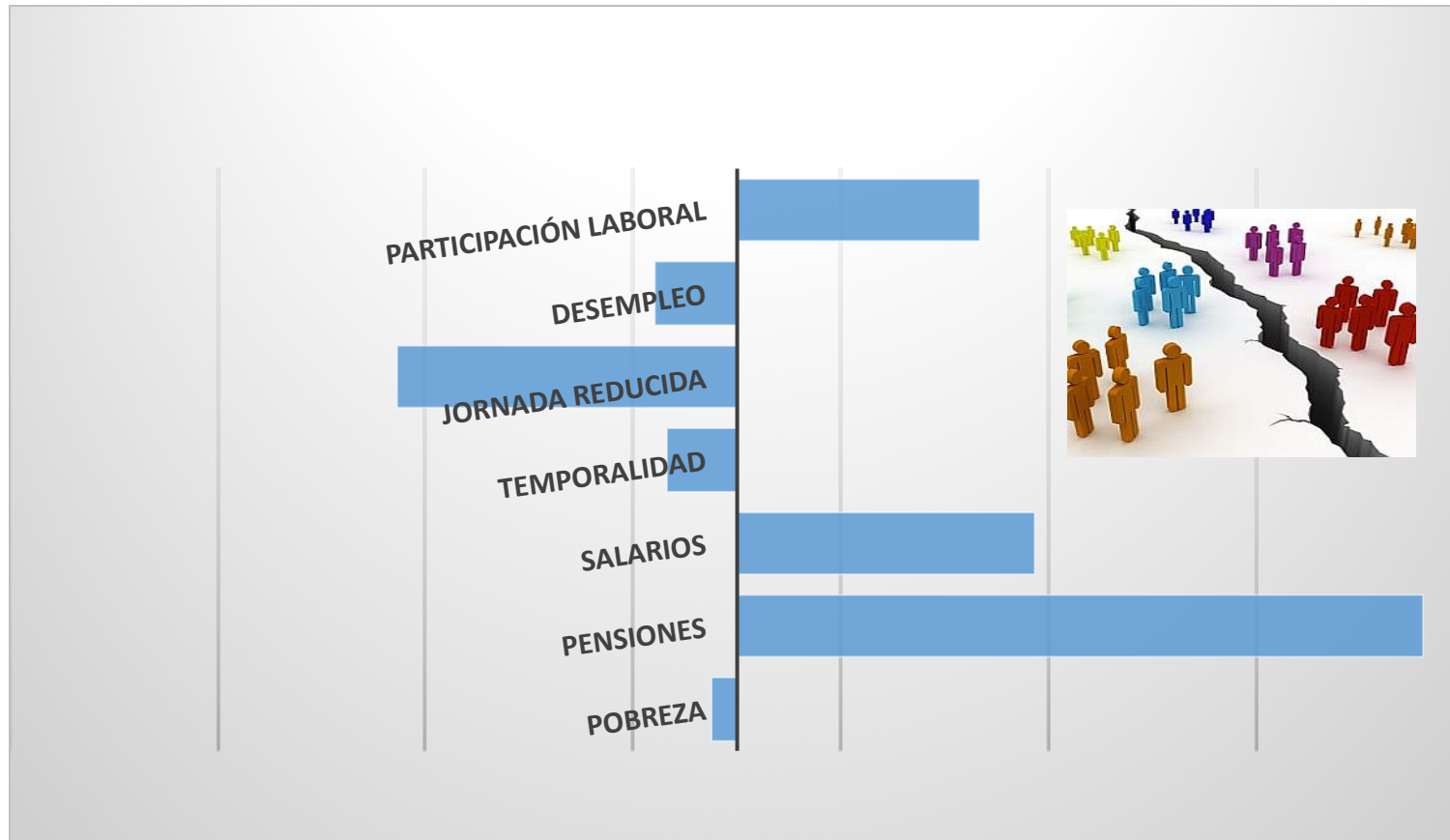
año 2016





## 4. ACTIVIDAD ECONÓMICA

### BRECHAS EN EL ÁMBITO ECONÓMICO





## 5. DIFERENCIAS DE GÉNERO EN LA VIDA COTIDIANA

### BRECHAS EN EL HOGAR



# CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE GÁLDAR

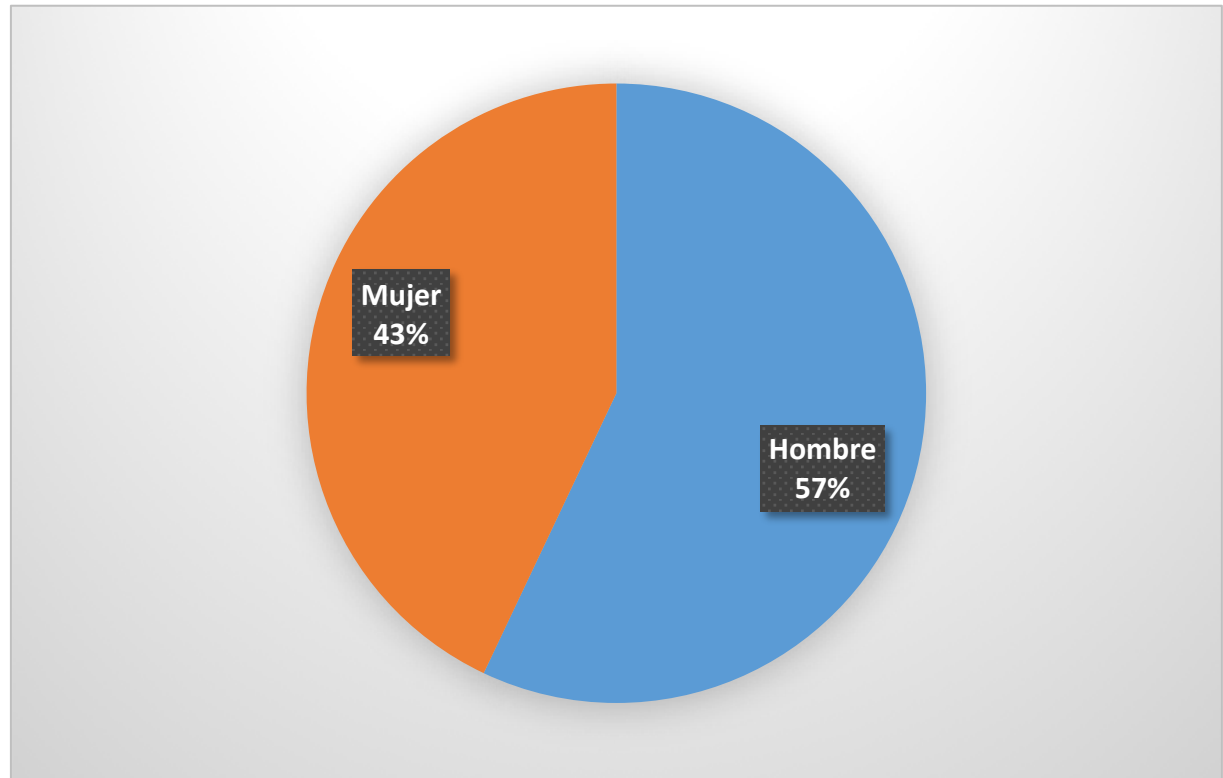


# 1. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA POR SEXO Y EDAD

## COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO Y EDAD

HOMBRES Y MUJERES EN LA PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO DE GÁLDAR, 2017

Se da una relación de 1,3 hombres por cada mujer.





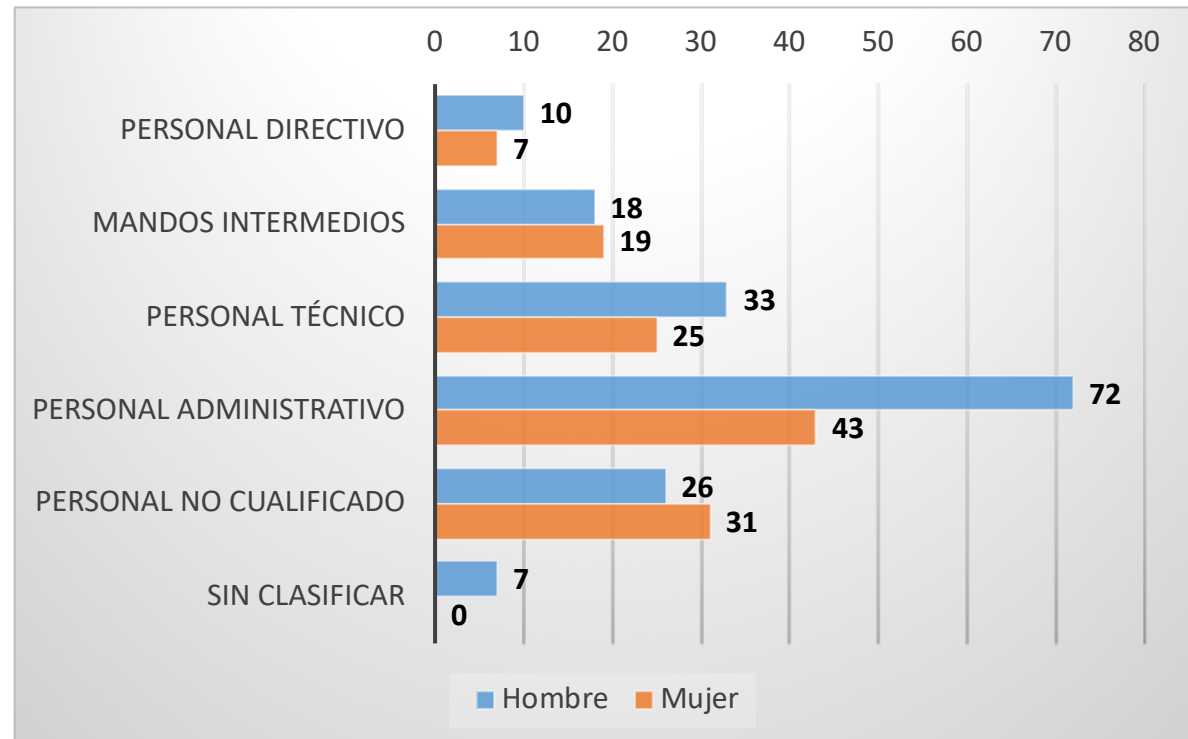
# 1. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA POR SEXO Y EDAD

## GRUPOS PROFESIONALES Y SEXO, 2017

Aunque en la plantilla global del Ayuntamiento los hombres siempre tienen una representación numérica superior a las mujeres, podemos observar como **las mujeres tienen una presencia superior a los hombres entre los mandos intermedios y entre el personal no cualificado.**

En el resto de grupos profesionales, la superioridad numérica de los hombres supera ampliamente al de mujeres.

PLANTILLA POR SEXO Y GRUPOS PROFESIONALES. CIFRAS ABSOLUTAS





# LA OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL AYUNTAMIENTO

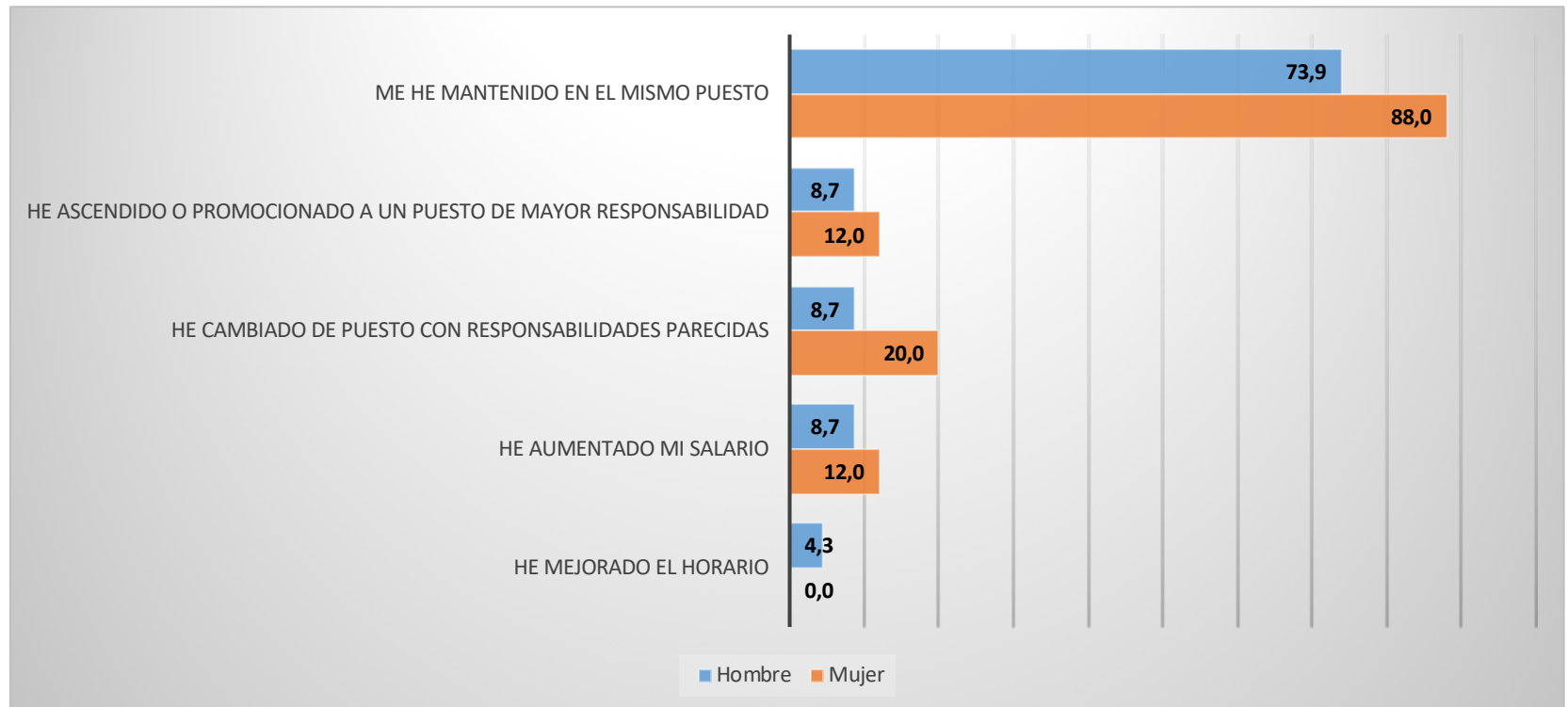




## 2. PROMOCIÓN INTERNA EN EL AYUNTAMIENTO

### TRAYECTORIA PERSONAL PROFESIONAL

*p9. Teniendo en cuenta su trayectoria laboral en el Ayuntamiento en los últimos 5 años indique por favor su situación*



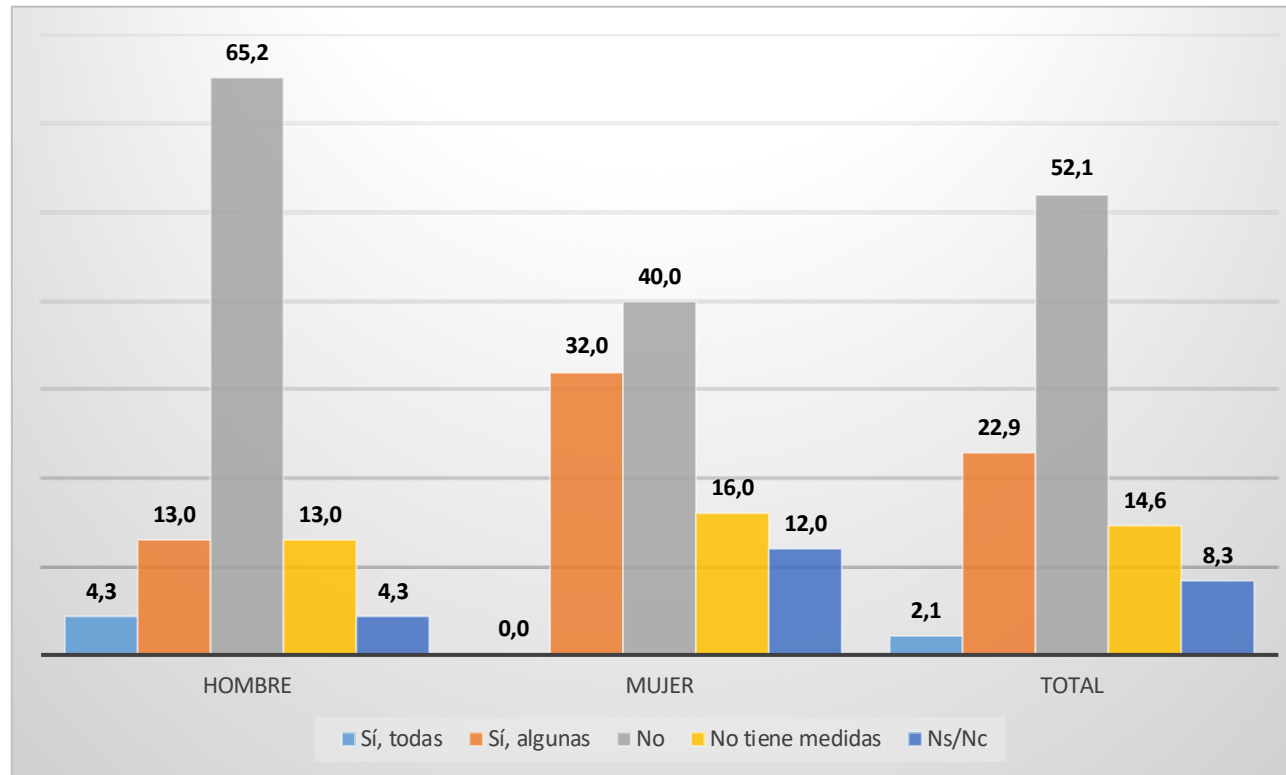




### 3. LA CONCILIACIÓN FAMILIAR EN EL AYUNTAMIENTO

#### CONOCIMIENTO DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN EL AYUNTAMIENTO

p13. ¿Conoce usted las medidas de conciliación del Ayuntamiento?, según sexo

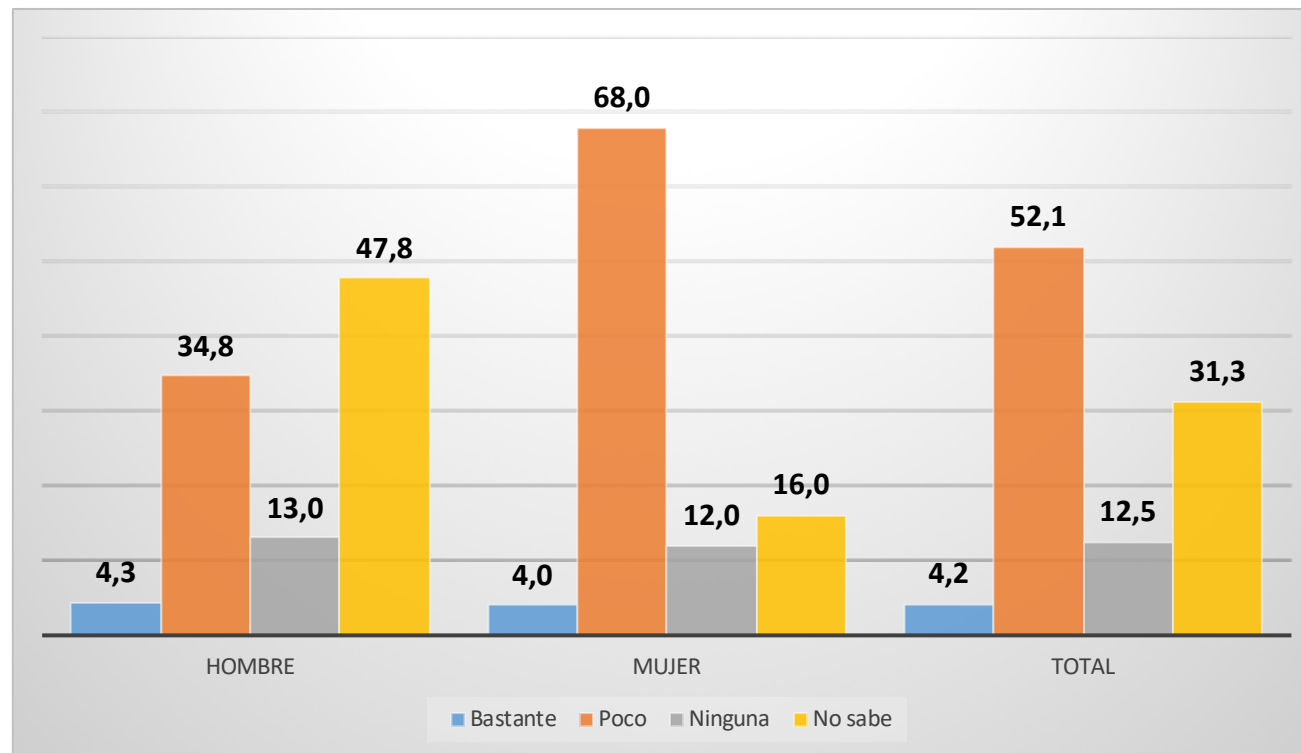




## 4. IGUALDAD/DESIGUALDAD EN EL AYUNTAMIENTO

### PERCEPCIONES DE SITUACIONES DE DESIGUALDAD

P14. Hablando en general ¿en qué medida piensa usted que entre el personal del Ayuntamiento se dan situaciones de desigualdad entre las mujeres y los hombres?

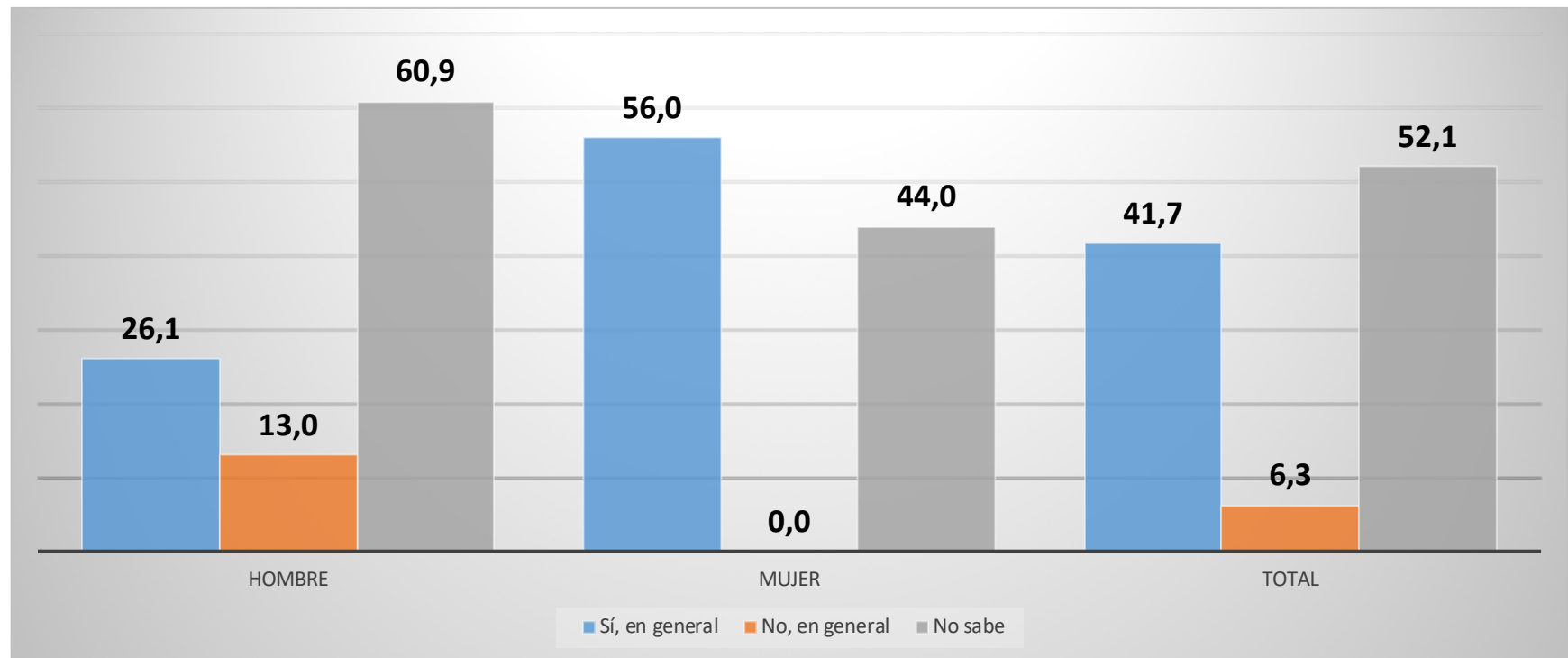




## 4. IGUALDAD/DESIGUALDAD EN EL AYUNTAMIENTO

### EXCEDENCIAS PARA EL CUIDADO FAMILIAR

P17 ¿Cree usted que las excedencias para el cuidado de hijos o hijas y de mayores las toman mayoritariamente las mujeres??





## 5. PLAN DE IGUALDAD EN EL AYUNTAMIENTO

### MEDIDAS PRIORITARIAS SEGÚN EL GÉNERO

	Hombre	Mujer	Total
Formar en derechos humanos y sobre violencia de género	7,8	8,0	7,9
El facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral con horarios flexibles	7,1	7,9	7,6
Que haya Planes para prevenir el acoso sexual	7,7	7,4	7,5
Que se establezcan ayudas económicas para el cuidado de personas dependientes	7,8	7,2	7,5
El facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral con guarderías o ayudas económicas	7,4	7,6	7,5
Incrementar la participación de las mujeres en los órganos de decisión	6,5	8,2	7,4
Que no haya diferencia de salarios entre hombre y mujeres para un mismo puesto	7,5	7,2	7,3
Que se conozcan las necesidades personales y laborales de trabajadoras y trabajadores para el desempeño de su puesto	7,4	7,1	7,2
Promover y utilizar un lenguaje no sexista	7,4	7,0	7,2
La participación de los trabajadores y trabajadoras en programas específicos de igualdad de oportunidades promovidos por el Ayuntamiento u otras Administraciones	6,1	7,3	6,8
El distribuir las tareas de trabajo y responsabilidad entre hombres y mujeres del mismo nivel o puesto	7,1	6,3	6,7
Medidas que faciliten la promoción interna de las mujeres en el Ayuntamiento	5,9	6,5	6,2
Medidas que faciliten la contratación de las mujeres por el Ayuntamiento	5,8	5,6	5,7

## II PLAN DE IGUALDAD DE GÁLDAR: LOS CRITERIOS ORIENTADORES Y LA PLANIFICACIÓN

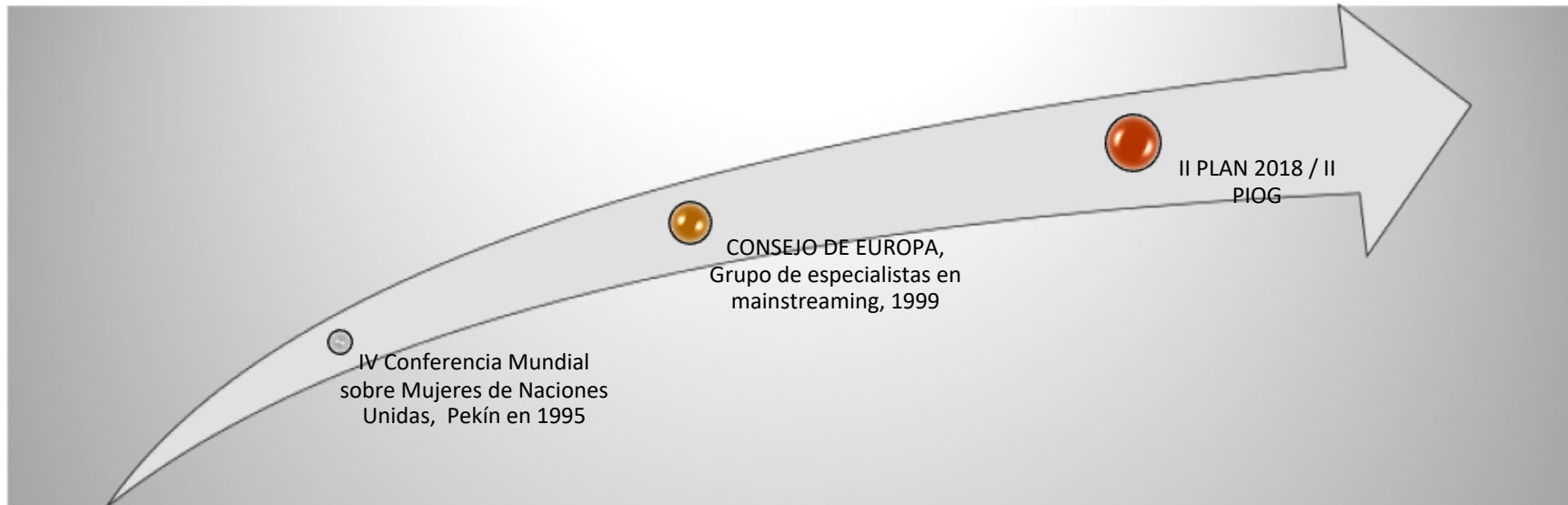




# 1. TRANSVERSALIDAD

## ESTRATEGIA DE MAINSTREAMING

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





# 1. TRANSVERSALIDAD

## ESTRATEGIA DE MAINSTREAMING





# 1. TRANSVERSALIDAD

## ESTRATEGIA DE MAINSTREAMING

(1º)

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

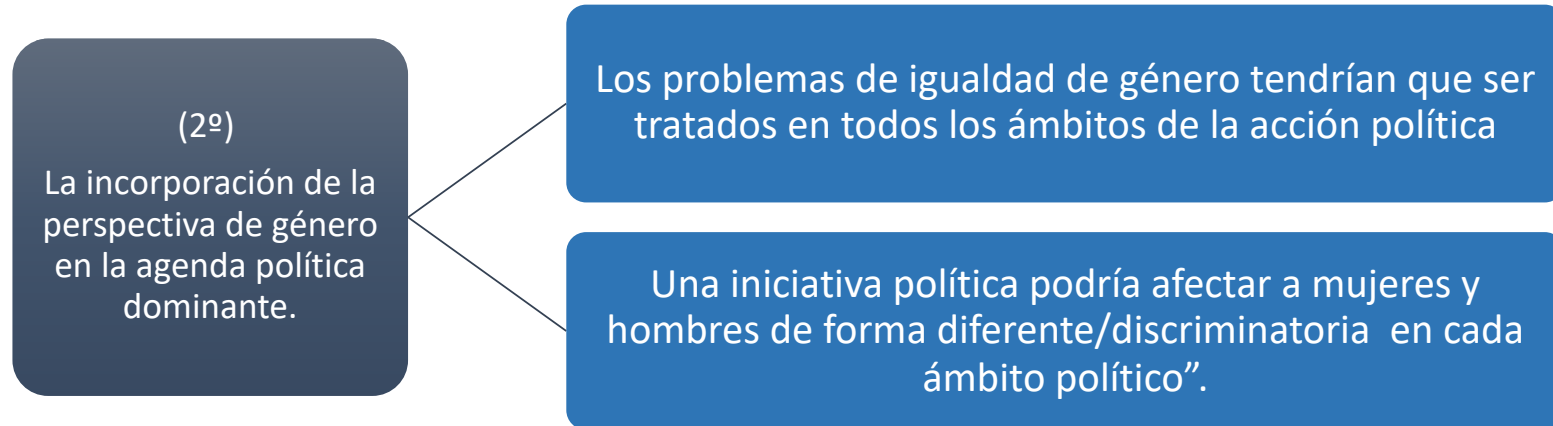
“Una perspectiva de género y no un enfoque limitado a los problemas de las mujeres, lo cual significa tener en cuenta las relaciones entre mujeres y hombres y el papel que cada género desempeña en relación a las oportunidades y el estilo de vida del otro. .





# 1. TRANSVERSALIDAD

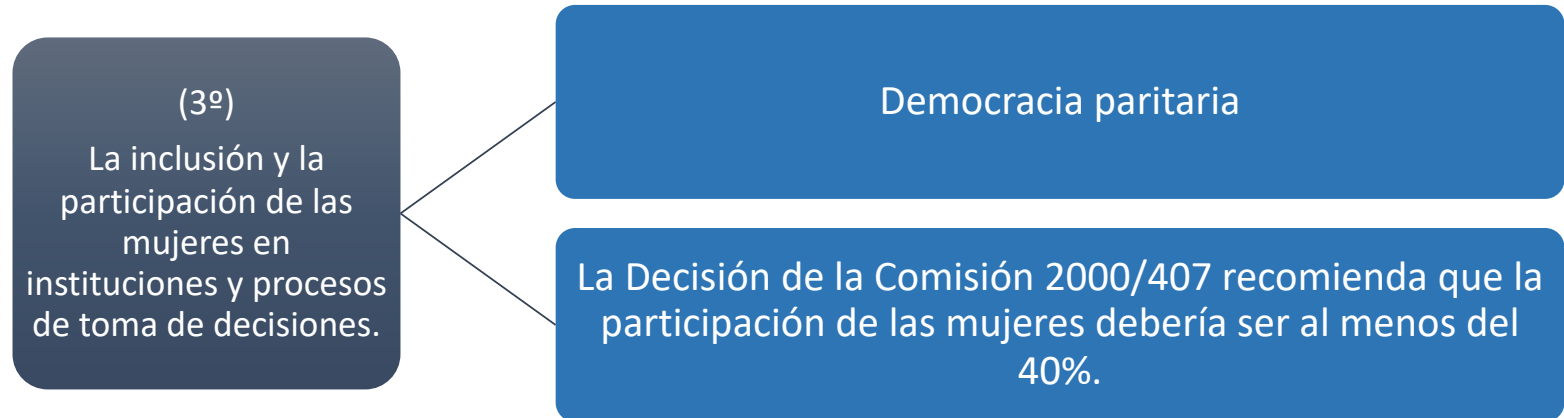
## ESTRATEGIA DE MAINSTREAMING





# 1. TRANSVERSALIDAD

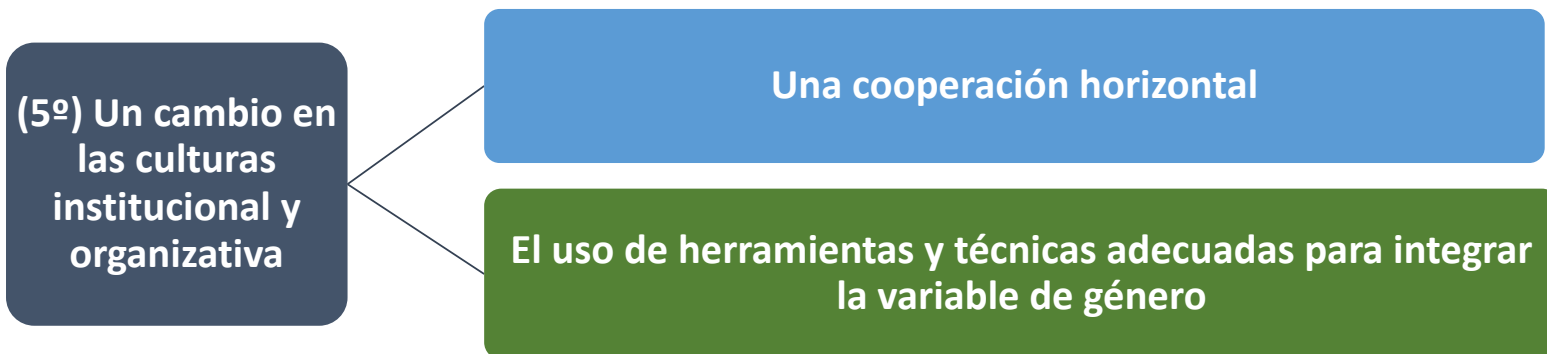
## ESTRATEGIA DE MAINSTREAMING





# 1. TRANSVERSALIDAD

## ESTRATEGIA DE MAINSTREAMING





## 2. PROCESO DE GESTIÓN DEL II PIOG

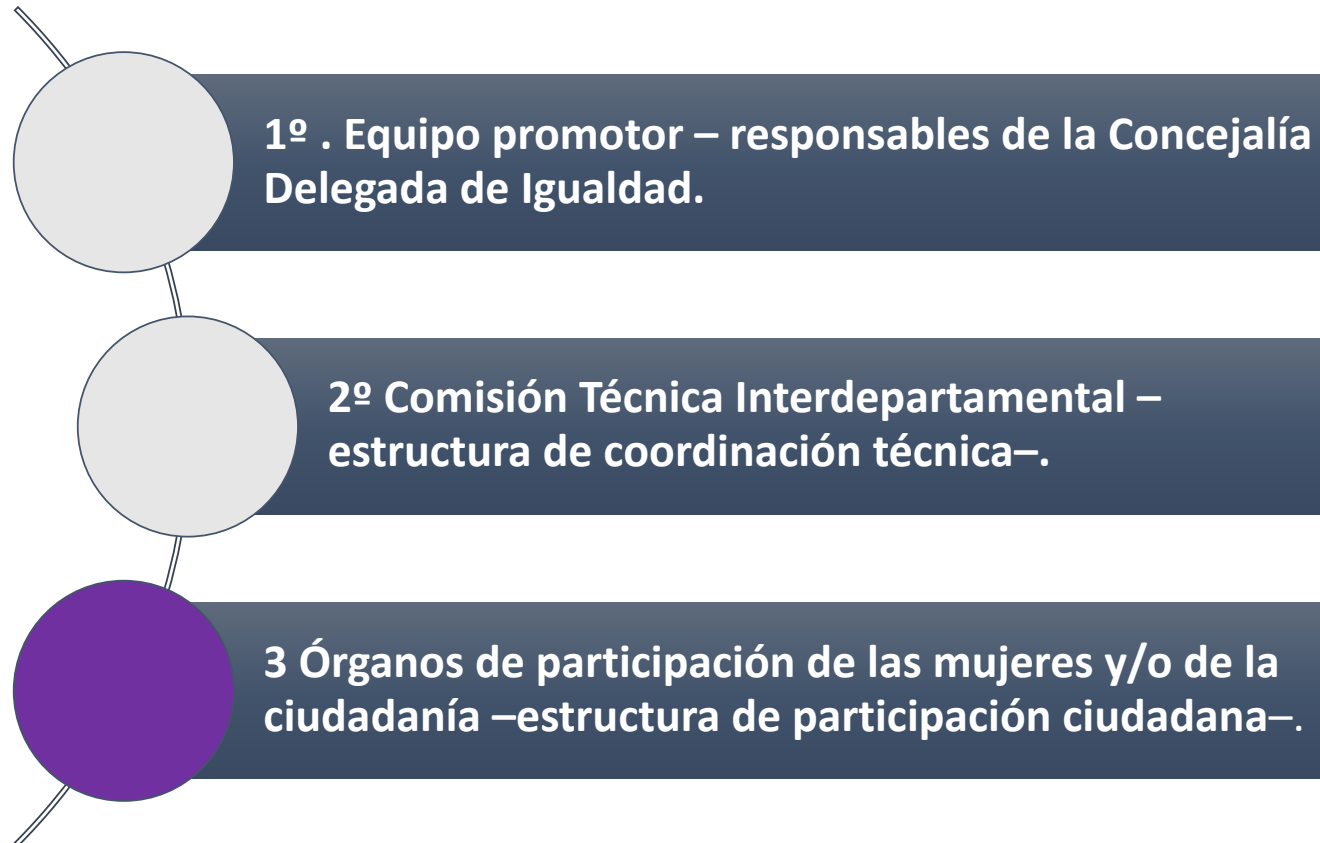
### PROCESO CONTINUO





## 2. PROCESO DE GESTIÓN DEL II PLAN

### ESTRUCTURA ORGANIZATIVA PARA EL DESARROLLO DEL PLAN



## 2. PROCESO DE GESTIÓN DEL II PIOG

### COMISIÓN TÉCNICA INTERDEPARTAMENTAL / TRANSVERSAL

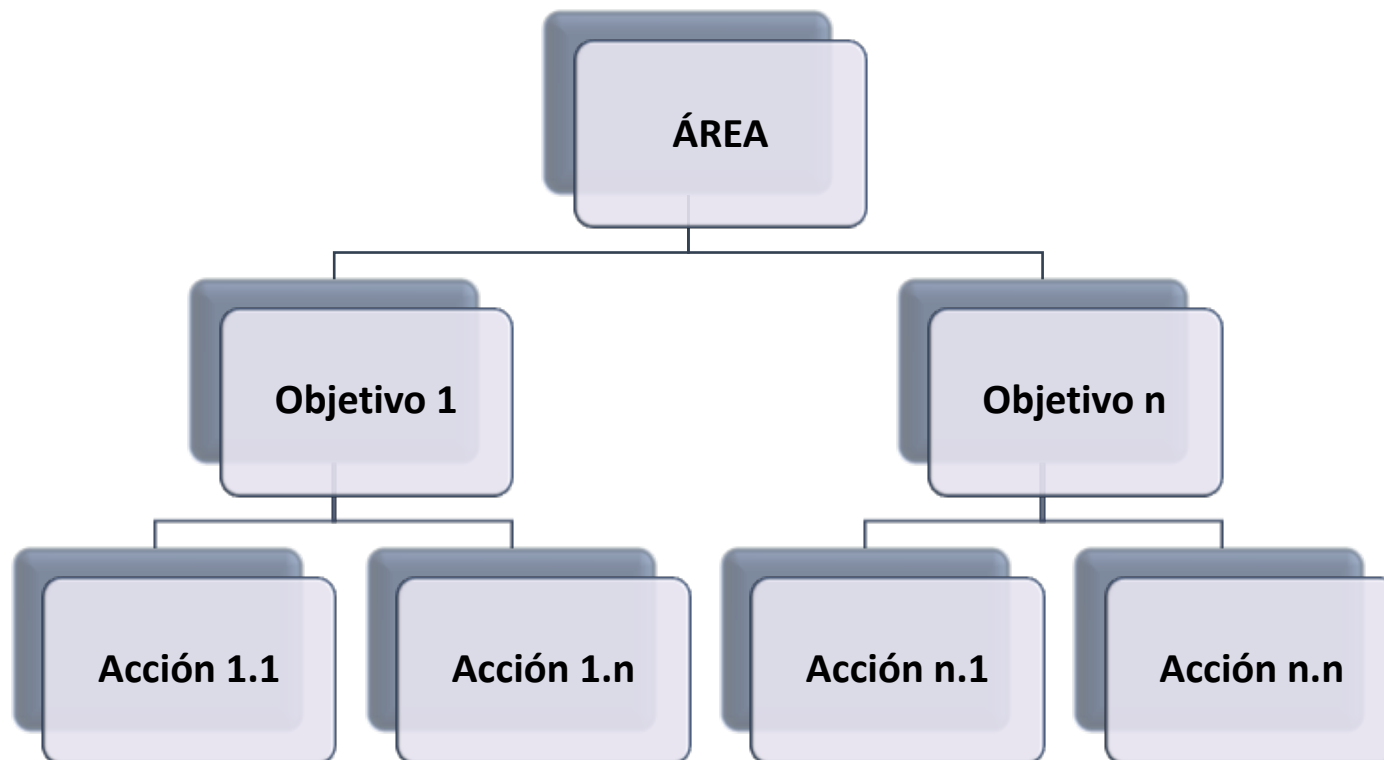
#### Funciones:

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



### 3. ESTRUCTURA DEL III PLAN

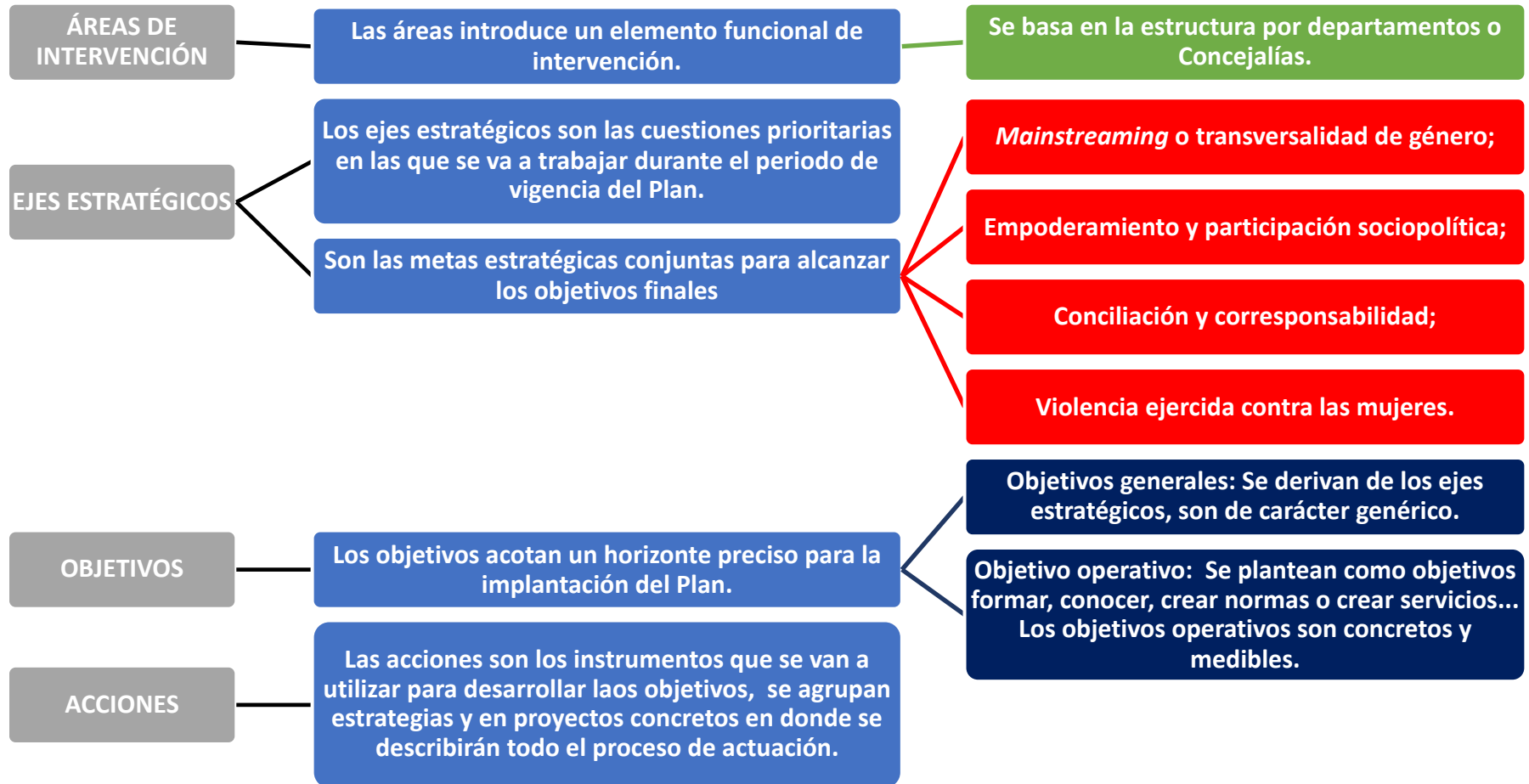
#### ESTRUCTURA DEL II PIOG (2018-2022) - ÁREAS





### 3. ESTRUCTURA DEL III PLAN

#### ESTRUCTURA DEL II PIOG (2018-2022) - ÁREAS



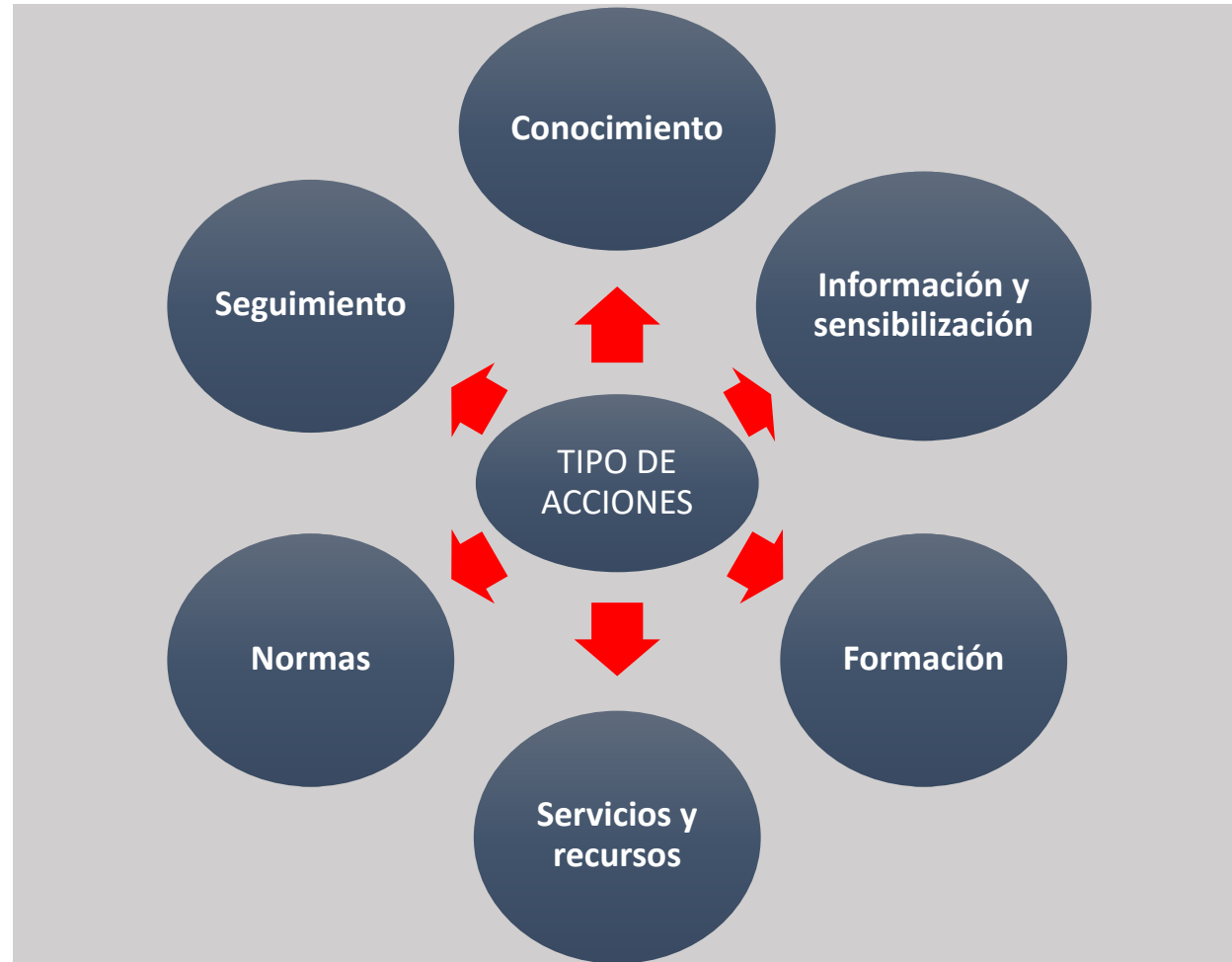




### 3. ESTRUCTURA DEL III PLAN

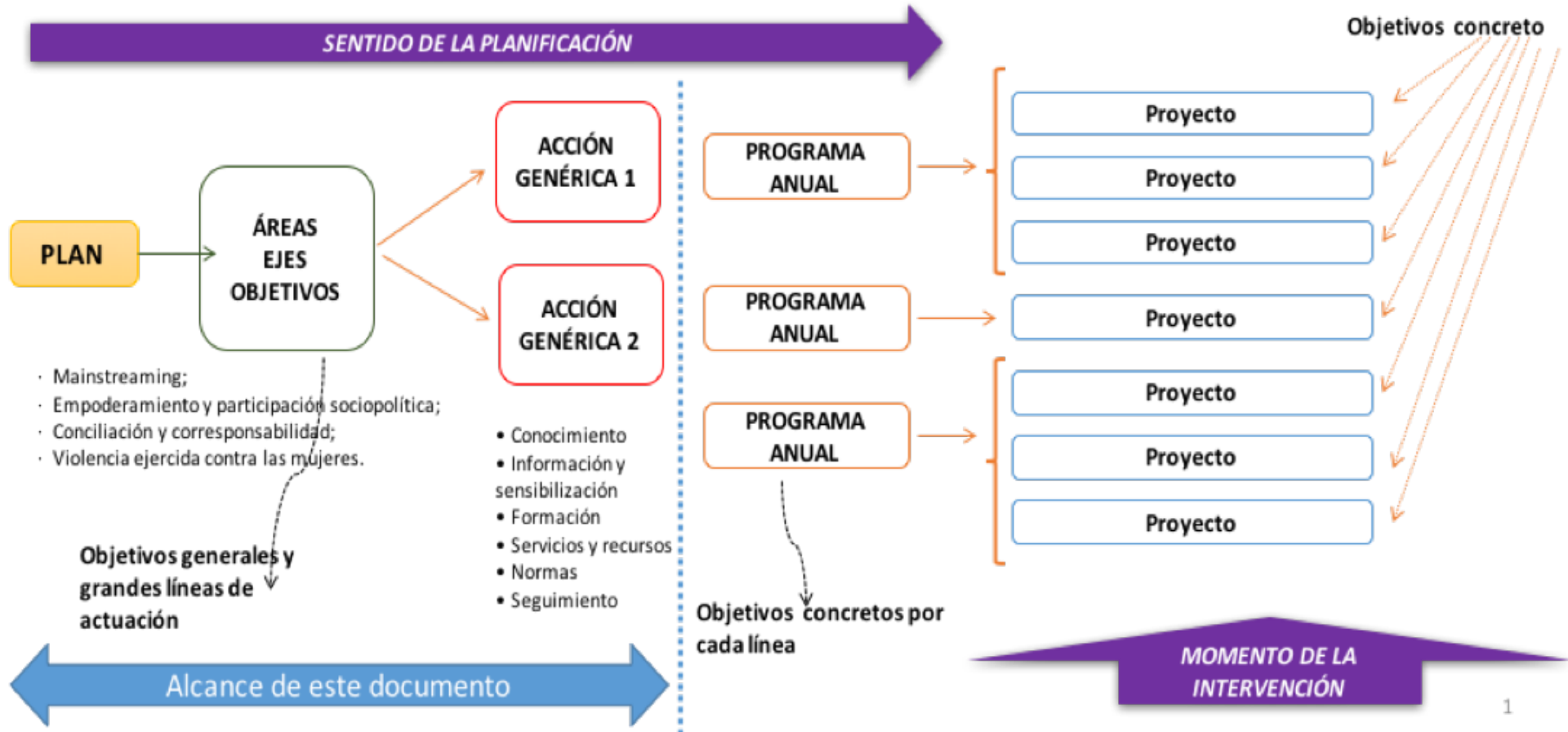
#### TIPO DE ACCIONES

- **CONOCIMIENTO:** estudios, diagnósticos, datos...
- **INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DE LA CIUDADANÍA:**
- **FORMACIÓN:** Instrumentos para cualificar a la administración o al público.
- **SERVICIOS Y RECURSOS:** recursos humanos y económicos e infraestructuras.
- **NORMAS:** Implantar la obligatoriedad de una determinada actuación.
- **SEGUIMIENTO:** Instrumentos para conocer la evolución de los aspectos que se intentan modificar.





# 4. PLANIFICACIÓN e INTERVENCIÓN: PROGRAMACIÓN ANUAL





## ÁREAS Y EJES

### ÁREAS TRANSVERSALES

- Área 1 Aplicación del principio de igualdad en la administración municipal
- Área 2 Acciones genéricas dirigidas a la ciudadanía

### ÁREAS ESPECÍFICAS

- Área 3 Sanidad y consumo
- Área 4 Bienestar social, integración y solidaridad
- Área 5 Mercado laboral
- Área 6 Educación
- Área 7 Cultura, comunicación, nuevas tecnologías
- Área 8 Deportes
- Área 9 Participación ciudadana y juventud
- Área 10 Seguridad ciudadana
- Área 11 Urbanismo y transporte



## ÁREA 1: APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL

- EJE 1: PROCEDIMIENTOS INSTITUCIONALES Y ADMINISTRATIVOS

## ÁREA 2: ACCIONES GENÉRICAS DIRIGIDAS A LA CIUDADANÍA

- EJE 2: INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DIRIGIDAS A LA CIUDADANÍA
- EJE 3: CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL Y LABORAL
- EJE 4: VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

## ÁREA 3: SANIDAD Y CONSUMO

- EJE 5: SALUD Y CONSUMO

## ÁREA 4: BIENESTAR SOCIAL, INTEGRACIÓN Y SOLIDARIDAD

- EJE 6: BIENESTAR SOCIAL, INTEGRACIÓN Y SOLIDARIDAD

## ÁREA 5: MERCADO LABORAL

- EJE 7: FORMACIÓN Y TRABAJO

## ÁREA 6: EDUCACIÓN

- EJE 8: EDUCACIÓN

## ÁREA 7: CULTURA, COMUNICACIÓN, NUEVAS TECNOLOGÍAS

- EJE 9: CULTURA
- EJE 10: WEB MUNICIPAL Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN

## ÁREA 8: DEPORTES

- EJE 11: DEPORTES

## ÁREA 9: PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y JUVENTUD

- EJE 12: PARTICIPACIÓN CIUDADANA
- EJE 13: JUVENTUD

## ÁREA 10: SEGURIDAD CIUDADANA

- EJE 14: SEGURIDAD CIUDADANA

## ÁREA 11: URBANISMO Y TRANSPORTE

- EJE 15: POLÍTICA URBANÍSTICA

11 ÁREAS,  
15 EJES,  
58 OBJETIVOS,  
187 ACCIONES



AREA	EJE	NÚM. OBJ	OBJETIVO	Responsable principal
Área Transversal 1: Aplicación del Principio de Igualdad en la administración municipal	Eje 1. Procedimientos institucionales y administrativos	1.1	Crear la estructura organizativa necesaria para impulsar, desarrollar, coordinar y evaluar el Plan de Igualdad.	Igualdad
		1.2	Promover la aplicación del Plan.	Igualdad
		1.3	Informar y/o sensibilizar al personal del Ayuntamiento en materia de Igualdad	Recursos Humanos, Sindicatos, Desarrollo Local
		1.4	Formar al personal técnico y político del Ayuntamiento para la incorporación de la perspectiva de género en la actuación municipal.	Igualdad, Servicios Sociales, Recursos Humanos
		1.5	Aplicar perspectiva de género en la gestión municipal	Igualdad, Presidencia, Contratación Pública, Recursos Humanos
		1.6.	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, identidad y/o orientación afectivo-sexual entre el personal del Ayuntamiento.	Recursos Humanos, Igualdad
		1.7	Promover la investigación y los estudios de género	Recursos Humanos, Igualdad



- EJE 4**            **Violencia contra las mujeres**
- Objetivo 4.1**    **Sensibilizar y concienciar a la población contra la violencia de género**
- Acción 4.1.1**    **Diseño e implementación de acciones de sensibilización a la ciudadanía sobre la tolerancia cero ante la violencia machista, con especial dedicación, el 25 de noviembre, “Día Internacional contra la Violencia hacia las Mujeres”.**
- Acción 4.1.2**    **Diseño e implementación de acciones de sensibilización de los hombres del municipio en la adquisición de habilidades no violentas de resolución de conflictos y deslegitimación de la violencia contra las mujeres en particular y contra la población en general.**
- Acción 4.1.3**    **Impulsar la formación de un grupo reeducativo para hombres que ejercen la violencia contra sus parejas.**
- Acción 4.1.4**    **Realización de campañas de información sobre los recursos existentes para proteger a las víctimas de violencia de género.**



# FIN

Técnicos en Socioanálisis, S.L. (TSA)

Juan del Río Alonso

[juandelrio@tsa-sl.es](mailto:juandelrio@tsa-sl.es)

[www.tsa-sl.es](http://www.tsa-sl.es)