



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE SANTA CRUZ DE LA PALMA.

D. ALEJANDRO J. BRITO GONZÁLEZ, SECRETARIO ACCTAL. DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE SANTA CRUZ DE LA PALMA, PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE.

**CERTIFICA:** Que previo dictamen de la Comisión I. de Bienestar Social e Igualdad de Oportunidades. Cultura. Educación y Deportes, el Pleno de la Corporación reunido en sesión ordinaria celebrada el día 20 de enero de 2022, en relación con el punto nº 6.- **“Aprobación del Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Santa Cruz de La Palma (2022-2025)”**, adoptó por unanimidad el siguiente **ACUERDO**:

*“La aprobación del Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Santa Cruz de La Palma (2022-2025), siendo el siguiente:*

**Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Santa Cruz de La Palma (2022-2025)**

**“PRESENTACIÓN DE ALCALDÍA**

Esta Administración se compromete a desarrollar las medidas de igualdad en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumiendo el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El plan de igualdad atenderá, entre otras, las materias señaladas en el Artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Así como respetará los criterios de actuación que se establecen en el Artículo 51 para las Administraciones Públicas, según lo cual, éstas, en el ámbito de sus competencias, removerán los obstáculos que impliquen cualquier tipo de discriminación, facilitarán la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentarán la formación en igualdad, promoverán la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de selección y valoración, establecerán medidas de protección frente a situaciones de acoso sexual, establecerán medidas para eliminar discriminaciones retributivas por razón de sexo y evaluarán la efectividad del principio de igualdad.

Para esto se diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres a nivel interno y por extensión, en el conjunto de la sociedad. Por todo lo anteriormente expuesto, y para dar cumplimiento a la legalidad y porque el Ayuntamiento de Santa Cruz de La Palma desde La Concejalía de Bienestar Social e Igualdad de oportunidades, desea la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, ha elaborado e implementará un plan de igualdad específico para el personal laboral y funcionario y aplicará medidas que fomenten la igualdad en las actividades dirigidas a la población de este municipio.

Juan José Cabrera Guelmes, Alcalde de Santa Cruz de La Palma.

ÍNDICE

<a href="#">1. INTRODUCCIÓN</a>	<a href="#">2</a>
<a href="#">2. PRINCIPIOS BÁSICOS</a>	<a href="#">3</a>
<a href="#">2.1 Transversalidad</a>	<a href="#">3</a>
<a href="#">2.2 Igualdad de Trato y Oportunidades</a>	<a href="#">3</a>

<b>Firmado por:</b> ALEJANDRO JOSÉ BRITO GONZÁLEZ - Secretario/A Accidental <a href="#">Ver firma</a> JUAN JOSÉ CABRERA GUELMEZ - Alcalde-Presidente <a href="#">Ver firma</a>	Fecha: 25-01-2022 13:28:07 Fecha: 25-01-2022 18:20:46	
Nº expediente administrativo: 2021-012849 Código Seguro de Verificación (CSV): 0B6EDB15F640AADCC345A3ACDAAC8F77 Comprobación CSV: <a href="http://sede.santacruzdelapalma.es/publico/documento/0B6EDB15F640AADCC345A3ACDAAC8F77">http://sede.santacruzdelapalma.es/publico/documento/0B6EDB15F640AADCC345A3ACDAAC8F77</a>		
Fecha de sellado electrónico: 26-01-2022 08:00:26 <a href="#">Ver sello</a>	- 1/22 -	

<a href="#">2.3 Participación y formación.....</a>	<a href="#">3</a>
<a href="#">2.4 Cooperación .....</a>	<a href="#">3</a>
<a href="#">2.5 Coordinación y supervisión .....</a>	<a href="#">3</a>
<a href="#">2.6 Prevención.....</a>	<a href="#">3</a>
<a href="#">2.7 Sensibilización .....</a>	<a href="#">3</a>
<a href="#">2.8 Eliminación de Roles y Estereotipos Sexistas .....</a>	<a href="#">3</a>
<a href="#">2.9 Empoderamiento.....</a>	<a href="#">3</a>
<a href="#">2.10 Medios de Acción Positiva.....</a>	<a href="#">3</a>
<a href="#">2.11 Erradicación de la Violencia de Género.....</a>	<a href="#">3</a>
<a href="#">2.12 Apoyo a la Conciliación y la Corresponsabilidad .....</a>	<a href="#">4</a>
<a href="#">2.13 La Pluralidad, Diversidad e Interculturalidad .....</a>	<a href="#">4</a>
<a href="#">3. MARCO JURÍDICO .....</a>	<a href="#">4</a>
<a href="#">3.1 Ámbito Internacional.....</a>	<a href="#">4</a>
<a href="#">3.2 Ámbito Europeo .....</a>	<a href="#">6</a>
<a href="#">3.3 Ámbito Estatal .....</a>	<a href="#">9</a>
<a href="#">3.4 Ámbito Autonómico .....</a>	<a href="#">11</a>
<a href="#">4. METODOLOGÍA.....</a>	<a href="#">13</a>
<a href="#">5. ÁREAS DE TRABAJO .....</a>	<a href="#">14</a>
<a href="#">5.1 Ayuntamiento.....</a>	<a href="#">14</a>
<a href="#">5.2 Ciudadanía.....</a>	<a href="#">15</a>
<a href="#">5.3 Educación .....</a>	<a href="#">15</a>
<a href="#">5.4 Violencia de género .....</a>	<a href="#">16</a>
<a href="#">6. PLANIFICACIÓN.....</a>	<a href="#">16</a>
<a href="#">7. ÓRGANOS QUE INTERVIENEN .....</a>	<a href="#">16</a>
<a href="#">8. PERSONAS DESTINARIAS .....</a>	<a href="#">17</a>
<a href="#">9. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....</a>	<a href="#">17</a>
<a href="#">10. MECANISMOS DE DIFUSIÓN .....</a>	<a href="#">18</a>
<a href="#">11. PARTICIPANTES EN LA ELABORACIÓN DEL PMIO .....</a>	<a href="#">18</a>
<a href="#">12. GLOSARIO .....</a>	<a href="#">18</a>

## 1. INTRODUCCIÓN

La igualdad efectiva entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en innumerables textos normativos, ejemplo de ello sería La Constitución Española de 1978, ley fundamental de nuestro ordenamiento jurídico, que en sus artículos 1.1 y 9.2, propugna como valor superior la igualdad y recoge que le corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad sea real y efectiva. A su vez, en los artículos 14 y 35 cita, respectivamente, lo siguiente: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo (...)” y “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

Si bien es cierto que en los últimos años existen avances a nivel legislativo, no es menos cierto que la igualdad no debería ser únicamente formal, sino que debe lograrse una igualdad real, es decir, es fundamental el que las personas e instituciones seamos conscientes tanto de la necesidad de la redacción y aprobación de medidas para lograr dicha igualdad (Plan de Igualdad), así como de la inminente necesidad de compromiso para llevarlas a cabo.

Finalmente, esta entidad pública presenta el **PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE SANTA CRUZ DE LA PALMA 2022-2025** en acuerdo con el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que cita en los apartados 1 y 2 de la Disposición Adicional Séptima, lo siguiente: “1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. 2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.”

<b>Firmado por:</b>	ALEJANDRO JOSÉ BRITO GONZÁLEZ - Secretario/A Accidental JUAN JOSÉ CABRERA GUELMEZ - Alcalde-Presidente	Fecha: 25-01-2022 13:28:07 Fecha: 25-01-2022 18:20:46	
Nº expediente administrativo: 2021-012849 Código Seguro de Verificación (CSV): 0B6EDB15F640AADCC345A3ACDAAC8F77 Comprobación CSV: <a href="http://sede.santacruzdelapalma.es/publico/documento/0B6EDB15F640AADCC345A3ACDAAC8F77">http://sede.santacruzdelapalma.es/publico/documento/0B6EDB15F640AADCC345A3ACDAAC8F77</a>			
Fecha de sellado electrónico: 26-01-2022 08:00:26	- 2/22 -	Fecha de emisión de esta copia: 01-02-2022 14:00:33	

## 2. PRINCIPIOS BÁSICOS

Es necesario que los principios básicos que se redactan a continuación sean considerados indiscutibles y por tanto aplicables a las acciones que se realicen a través de la implantación del este Plan, pues son la base del mismo.

### 2.1 Transversalidad

Promover que todas aquellas acciones que se desarrollen en cualquiera de las Áreas de ámbito municipal estén basadas en los principios de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

### 2.2 Igualdad de Trato y Oportunidades

No puede existir un trato discriminatorio directo o indirecto si aplicamos el principio de igualdad de trato y oportunidades; para ello, dentro del PMIO, se contemplan las medias necesarias para que si se produjera alguna acción que no cumpliera con este principio, sea evaluada y se tomen las medidas necesarias en cumplimiento de la Ley.

### 2.3 Participación y formación.

Siendo conscientes de la necesidad de participación del personal empleado de esta administración y de la ciudadanía, para que la igualdad sea real y efectiva y no una palabra más añadida a un documento, es importante incluir dentro de la oferta formativa, cursos y talleres relacionados con la Igualdad de trato y la no violencia, tanto para los-las empleados-as, independientemente del área en el que desarrolle su actividad laboral, como para la población general.

### 2.4 Cooperación.

Con el principio de cooperación se pretende que todas las Áreas de este Ayuntamiento tengan como objetivo compartido aplicar la perspectiva de género en cada una de actividades y relaciones en las que se encuentre inmersa esta entidad pública.

### 2.5 Coordinación y supervisión.

Para conseguir que se cumpla este PMIO se deben concretar quiénes o qué áreas se encargarán de supervisar tanto las acciones que se reflejan en él como aquellas que, no estando reflejadas, deban cumplir también con el principio de igualdad; de modo que, las que no cumplan lo dispuesto en el Plan, puedan ser comunicadas por el personal de las distintas Áreas a las personas responsables de la supervisión y éstas, a su vez, procedan a la valoración y toma de decisiones oportunas.

### 2.6 Prevención.

Como primera medida preventiva se crea el PMIO. Todas las medidas preventivas serán acordes con el principio de Igualdad.

### 2.7 Sensibilización.

Una de las estrategias para avanzar con el Plan es el trabajo de sensibilización, y aunque no podemos asegurar que se erradique toda acción discriminatoria, se pueden despertar conciencias sobre la importancia de establecer los principios de igualdad en aquellas acciones que se desarrollen desde esta Entidad Pública.

### 2.8 Eliminación de Roles y Estereotipos Sexistas.

Se trabajará para que aquellos roles y estereotipos sexistas que están presentes dentro de la institución y también fuera de la misma, vayan desapareciendo hasta conseguir su erradicación.

### 2.9 Empoderamiento.

Alude a un proceso de toma de conciencia de mujeres y hombres en el que logremos transmitir que hay que romper con el techo de cristal, para que los puestos de poder sean estipulados atendiendo a la capacidad de la persona para gestionarlo y no sea el sexo quien lo determine.

### 2.10 Medios de Acción Positiva.

Son estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades por medio de unas medidas (temporales) que permitan contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o de sistemas sociales, o sea, es un instrumento que desarrolla el principio de igualdad de oportunidades y que tiende a corregir las desigualdades.

### 2.11 Erradicación de la Violencia de Género.

Se abogará por el desarrollo de acciones y medidas dirigidas a prevenir y eliminar cualquier tipo de violencia de género que se practique.

<b>Firmado por:</b>	ALEJANDRO JOSÉ BRITO GONZÁLEZ - Secretario/A Accidental JUAN JOSÉ CABRERA GUELMES - Alcalde-Presidente	Fecha: 25-01-2022 13:28:07 Fecha: 25-01-2022 18:20:46	
Nº expediente administrativo: 2021-012849 Código Seguro de Verificación (CSV): 0B6EDB15F640AADCC345A3ACDAAC8F77 Comprobación CSV: <a href="http://sede.santacruzdelapalma.es/publico/documento/0B6EDB15F640AADCC345A3ACDAAC8F77">http://sede.santacruzdelapalma.es/publico/documento/0B6EDB15F640AADCC345A3ACDAAC8F77</a>			
Fecha de sellado electrónico: 26-01-2022 08:00:26	- 3/22 -	Fecha de emisión de esta copia: 01-02-2022 14:00:33	

### 2.12 Apoyo a la Conciliación y la Corresponsabilidad.

Sabiendo que existen medidas que posibilitan la conciliación del trabajo y la vida personal y familiar de mujeres y hombres, consideramos la posibilidad de aplicarlas y mejorarlas para fomentar a su vez la corresponsabilidad en las labores de atención a la familia.

### 2.13 La Pluralidad, Diversidad e Interculturalidad.

Dentro de las situaciones de desigualdad existentes, hay que tener en cuenta la discriminación por razón de raza, cultura, nacionalidad, creencias, orientación sexual o cualquier otra condición física o social, etc. Las políticas de igualdad se basarán en el respeto a la individualidad de las personas y en la eliminación de cualquier conducta excluyente y discriminatoria, considerando la diversidad como un valor que suma en las acciones a desarrollar por esta Administración.

## 3. MARCO JURÍDICO

Todo plan debe ajustarse a una normativa concreta, por tanto, presentamos a continuación, un listado en el que se detalla el marco jurídico en el que se basa este primer Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Santa Cruz de La Palma, clasificado en función de su ámbito de aplicación para su mayor comprensión.

### 3.1 ÁMBITO INTERNACIONAL

#### 1. Carta de las Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945).

En su artículo 1.3, cita como propósito *“Realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario, y en el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión”*.

#### 2. Declaración Universal de los Derechos Humanos (Naciones Unidas, 10 de diciembre de 1948).

En su artículo 2, cita lo siguiente: *“Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”*.

#### 3. Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer (Naciones Unidas, 20 de diciembre de 1952).

Reconoce que toda persona tiene derecho a participar en el gobierno de su país directamente o por conducto de representantes libremente escogidos y con iguales oportunidades de ingreso en el servicio público de su país. En los tres primeros artículos de esta convención se recogen los derechos de las mujeres en materia política.

#### 4. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Naciones Unidas, 16 de diciembre de 1966).

Cita en su artículo 3, *“Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto”*.

#### 5. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Naciones Unidas, 19 de diciembre de 1966).

En su artículo 3, cita que *“Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente Pacto”*.

#### 6. Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Naciones Unidas, 7 de noviembre de 1967).

Sus once artículos recogen el principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como la adopción de medidas para evitar cualquier tipo de discriminación contra las mujeres.

#### 7. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Naciones Unidas, 18 de diciembre de 1979).

Firmado por:	ALEJANDRO JOSÉ BRITO GONZÁLEZ - Secretario/A Accidental JUAN JOSÉ CABRERA GUELMES - Alcalde-Presidente	Fecha: 25-01-2022 13:28:07 Fecha: 25-01-2022 18:20:46	
Nº expediente administrativo: 2021-012849 Código Seguro de Verificación (CSV): 0B6EDB15F640AADCC345A3ACDAAC8F77 Comprobación CSV: <a href="http://sede.santacruzdelapalma.es/publico/documento/0B6EDB15F640AADCC345A3ACDAAC8F77">http://sede.santacruzdelapalma.es/publico/documento/0B6EDB15F640AADCC345A3ACDAAC8F77</a>			
Fecha de sellado electrónico: 26-01-2022 08:00:26	- 4/22 -	Fecha de emisión de esta copia: 01-02-2022 14:00:33	

Cita en su artículo 3, lo siguiente: “Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre”.

#### **8. Resolución 1997/44 de la Comisión de Derechos Humanos de Naciones Unidas.**

“Subraya las conclusiones y recomendaciones de la Relatora Especial de que los Estados tienen el deber de promover y proteger los derechos humanos de la mujer y deben actuar con la debida diligencia para evitar la violencia contra ella, incluida la violencia contra la mujer en la familia y en la comunidad”.

#### **9. Conferencias Mundiales de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos.**

- Conferencia Mundial sobre los Derechos Humanos (Viena, 1993).

En esta conferencia se aprueba solemnemente la Declaración y el Programa de Acción de Viena, que en su punto nº 18, dicta lo siguiente: “Los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales. La plena participación, en condiciones de igualdad, de la mujer en la vida política, civil, económica, social y cultural en los planos nacional, regional e internacional y la erradicación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo son objetivos prioritarios de la comunidad internacional”.

- Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo (El Cairo, 1994).

En su capítulo IV, pretende el mejoramiento de la condición de la mujer y para ello cuenta con los siguientes objetivos: “ 4.3 a) Lograr la igualdad y equidad basadas en la asociación armoniosa entre hombres y mujeres y permitir que la mujer realice plenamente sus posibilidades; 4.3 b) Potenciar la contribución de la mujer al desarrollo sostenible mediante su plena participación en el proceso de formulación de políticas y adopción de decisiones en todas las etapas y su intervención en todos los aspectos de la producción, empleo, actividades generadoras de ingresos, educación, salud, ciencia y tecnología, deportes, cultura y actividades relacionadas con la población y otras esferas, como formuladoras activas de las decisiones y como participantes y beneficiarias y 4.3 c) Asegurar que todas las mujeres, al igual que los hombres, reciban la educación necesaria para satisfacer sus necesidades humanas básicas y ejercer sus derechos humanos”.

- Cumbre Mundial para el Desarrollo Social (Copenhague, 1995).

Reafirma la importancia de incorporar la perspectiva de género en todas las actividades y se establecen como metas: lograr una representación equilibrada de mujeres y hombres en cuanto al mercado laboral, así como promover la conciliación y suprimir la violencia contra la mujer en todos sus ámbitos.

#### **10. Conferencias Mundiales sobre las Mujeres.**

Las Naciones Unidas se han convertido en la fuerza impulsora de la promoción de instrumentos jurídicos que tengan en cuenta e igualen los derechos entre mujeres y hombres. En 1946 se crea la Comisión de Condición Jurídica y Social de la Mujer con el objetivo de preparar informes sobre la promoción de los derechos de las mujeres en la política, la economía, la educación y la vida social y es el 1975 cuando se proclama el Año Internacional de la Mujer y esto da comienzo a la primera de las cuatro conferencias mundiales de la Mujer.

A lo largo de estos años, se han realizado cuatro conferencias mundiales sobre la mujer:

- Conferencia de México (1975).

En la que se identificaron 3 objetivos prioritarios:

1. *La igualdad plena de género y eliminación de la discriminación por motivos de género.*
2. *La plena participación de las mujeres en el desarrollo.*
3. *Una mayor contribución de las mujeres a la paz mundial.*

- Conferencia de Copenhague (1980).

Marcó 3 esferas principales de actuación:

1. *La igualdad en el acceso a la educación.*
2. *La igualdad de oportunidades en el empleo.*
3. *La atención a la salud de las mujeres.*

<b>Firmado por:</b>	ALEJANDRO JOSÉ BRITO GONZÁLEZ - Secretario/A Accidental JUAN JOSÉ CABRERA GUELMEZ - Alcalde-Presidente	Fecha: 25-01-2022 13:28:07 Fecha: 25-01-2022 18:20:46	
Nº expediente administrativo: 2021-012849 Código Seguro de Verificación (CSV): 0B6EDB15F640AADCC345A3ACDAAC8F77 Comprobación CSV: <a href="http://sede.santacruzdelapalma.es/publico/documento/0B6EDB15F640AADCC345A3ACDAAC8F77">http://sede.santacruzdelapalma.es/publico/documento/0B6EDB15F640AADCC345A3ACDAAC8F77</a>			
Fecha de sellado electrónico: 26-01-2022 08:00:26	- 5/22 -	Fecha de emisión de esta copia: 01-02-2022 14:00:33	

- Conferencia de Nairobi (1985).

Se señalan 3 tipos de medidas

1. Medidas de carácter jurídico
2. Medidas para alcanzar la igualdad en la participación social
3. Medidas para alcanzar la igualdad en la participación política y en los lugares de toma de decisiones

- Conferencia de Beijing (1995).

La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, marcó un importante punto de inflexión para la agenda mundial de igualdad de género. La Declaración y Planificación de Acción de Beijing constituye un programa en favor del empoderamiento de la mujer. Tras estas conferencias se hacen revisiones quinquenales.

### 3.2 ÁMBITO EUROPEO

#### 1. Tratado de Maastricht (9 de febrero de 1992), constitutivo de la Unión Europea.

Contempla en su artículo 7 que *“El Consejo, con arreglo al procedimiento previsto en el artículo 189 C, podrá establecer la regulación necesaria para prohibir dichas discriminaciones”*.

#### 2. Tratado de Ámsterdam (2 de octubre de 1997), que modifica el Tratado de Maastricht.

Introduce nuevas disposiciones relativas a la igualdad entre hombres y mujeres: en su artículo 2, consagra como objetivo de la Unión del principio de igualdad entre ambos sexos, incorpora la perspectiva de género en todas las actuaciones comunitarias y, en concreto, en el artículo 3 establece que la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres, así como promover su igualdad.

#### 3. Tratado por el que se instituye una Constitución Europea de Bruselas de 18 de junio de 2004.

En su Título I, concretamente en el artículo 1.2, incluye la igualdad entre mujeres y hombres como un valor de la Unión y en su artículo 1.3 establece como tercer objetivo el siguiente *“La Unión combatirá la exclusión social y la discriminación y fomentará la justicia y la protección sociales, la igualdad entre mujeres y hombres, la solidaridad entre las generaciones y la protección de los derechos del niño”*.

#### 4. Reglamento 806/2004/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 21 de abril de 2004, relativo al fomento de la igualdad entre las mujeres y los hombres en la cooperación al desarrollo.

En su artículo 1.1 cita: *“El presente Reglamento tiene por objeto la aplicación de medidas con vistas a fomentar la igualdad entre el hombre y la mujer en las políticas, estrategias e intervenciones comunitarias de cooperación al desarrollo”*.

#### 5. Documento “Los hombres y la igualdad de género”, aprobado por el consejo de la Unión Europea en la sesión número 2767, de diciembre de 2006.

En este documento, se establece la igualdad de género como un principio fundamental de la U.E, además se indica que la igualdad de género es vital para el crecimiento económico, el bienestar y la competitividad y dentro de sus conclusiones podemos destacar el desarrollo de prácticas educativas que eliminen los estereotipos y en materia de violencia de género, se insta a los Estados para que combinen las medias sancionadoras contra los autores de actos violentos con medias preventivas y a que se establezcan programas específicos tanto para las víctimas como para los infractores.

#### 6. Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010, de la comisión de las Comunidades Europeas.

En su introducción nos encontramos con lo siguiente: *“El presente plan de trabajo destaca seis áreas prioritarias de la actuación de la UE en favor de la igualdad de género para el periodo 2006-2010: la misma independencia económica para las mujeres y los hombres; la conciliación de la vida privada y la actividad profesional; la misma representación en la toma de decisiones; la erradicación todas las formas de violencia de género; la eliminación de los estereotipos sexistas, y la promoción de la igualdad de género en la política exterior y de desarrollo(...)”*.

#### 7. Conferencias Ministeriales del Consejo de Europa sobre la igualdad de mujeres y hombres.

Desde 1986 el Consejo de Europa ha llevado a cabo seis Conferencias:

1. Estrasburgo, 1986. Hace referencia a las políticas y estrategias para alcanzar la igualdad en la vida política y en los procesos de toma de decisiones.

Firmado por:	ALEJANDRO JOSÉ BRITO GONZÁLEZ - Secretario/A Accidental JUAN JOSÉ CABRERA GUELMES - Alcalde-Presidente	Fecha: 25-01-2022 13:28:07 Fecha: 25-01-2022 18:20:46	
Nº expediente administrativo: 2021-012849 Código Seguro de Verificación (CSV): 0B6EDB15F640AADCC345A3ACDAAC8F77 Comprobación CSV: <a href="http://sede.santacruzdelapalma.es/publico/documento/0B6EDB15F640AADCC345A3ACDAAC8F77">http://sede.santacruzdelapalma.es/publico/documento/0B6EDB15F640AADCC345A3ACDAAC8F77</a>			
Fecha de sellado electrónico: 26-01-2022 08:00:26	- 6/22 -	Fecha de emisión de esta copia: 01-02-2022 14:00:33	

- II. Viena, 1989. Se alude a generar políticas para acelerar la consecución de la igualdad real entre hombre y mujeres.
- III. Roma, 1993. Se declara la necesidad de generar políticas para combatir la violencia contra las mujeres.
- IV. Estambul, 1997. Resalta la igualdad entre mujeres y hombres, como criterio fundamental de la democracia y se insta en los Estados miembros a preparar un plan de acción para combatir la violencia contra las mujeres.
- V. Skopje, 2003. Se destaca el papel de las mujeres y los hombres en la prevención de conflictos, construcción de la paz y los procesos democráticos tras los conflictos.
- VI. Estocolmo, 2006. Trata sobre los Derechos Humanos y los desafíos económicos en Europa.

**8. Directivas de la Unión Europea:**

- 75/117/CEE del Consejo, de febrero de 1975.

Aproximación de las legislaciones de los Estados miembros en la aplicación del principio de igual de retribución entre los trabajadores y trabajadoras.

- 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976.

Aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, en relación con el acceso al trabajo, modificada por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del consejo, de 23 de septiembre de 2002.

- 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978.

Habla sobre la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social.

- 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986.

Aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de la Seguridad Social, modificada por la Directiva 96/97/CE del consejo, de 20 de diciembre de 1996.

- 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986.

Aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad.

- 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992.

Aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.

- 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, modificada por la Directiva 98/52/CE del Consejo, de 13 de julio de 1998.

Relativa a la carga de la prueba en los casos de la discriminación basada en el sexo.

- 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997.

Relativa al acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial que tiene por objeto hacer compatibles la vida familiar y laboral.

- 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004.

Aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y a su suministro.

**9. Otros instrumentos jurídicos a tener en cuenta:**

- Recomendación 84/635/CEE, de 13 de diciembre de 1984, relativa a la promoción de acciones positivas a favor de las mujeres.
- Resolución del Parlamento Europeo sobre Agresiones a la Mujer, de 11 de junio de 1986, sobre la protección de la dignidad de las personas y la vulneración de los derechos humanos que supone la violencia contra las mujeres.
- Carta comunitaria de los Derechos Sociales de los Trabajadores, adoptada en el consejo Europeo de Estrasburgo, el 9 de diciembre de 1989. Recoge como uno de sus derechos fundamentales la igualdad

<b>Firmado por:</b>	ALEJANDRO JOSÉ BRITO GONZÁLEZ - Secretario/A Accidental JUAN JOSÉ CABRERA GUELMEZ - Alcalde-Presidente	Fecha: 25-01-2022 13:28:07 Fecha: 25-01-2022 18:20:46	
Nº expediente administrativo: 2021-012849 Código Seguro de Verificación (CSV): 0B6EDB15F640AADCC345A3ACDAAC8F77 Comprobación CSV: <a href="http://sede.santacruzdelapalma.es/publico/documento/0B6EDB15F640AADCC345A3ACDAAC8F77">http://sede.santacruzdelapalma.es/publico/documento/0B6EDB15F640AADCC345A3ACDAAC8F77</a>			
Fecha de sellado electrónico: 26-01-2022 08:00:26	- 7/22 -	Fecha de emisión de esta copia: 01-02-2022 14:00:33	

de trato, instando a los Estados miembros a garantizar la igualdad de trato y oportunidades, así como a desarrollar medidas que permitan la conciliación de la vida familiar y laboral a hombre y mujeres.

- *Recomendación de la Comisión Europea, de 27 de noviembre de 1991, adopta medidas relativas a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo y al código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual*
- *IV Programa comunitario de acción para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (1966-2000). Integra la igualdad de oportunidades de manera transversal en las distintas políticas llevadas a cabo por el Estado de la Unión, es decir, el mainstreaming de género, insistiendo en la necesidad de promover la participación equilibrada de hombres y mujeres en la toma de decisiones y en todas las esferas de poder, invade en la problemática de la violencia contra las mujeres.*
- *Resolución del Parlamento Europeo sobre una campaña de Tolerancia cero ante la violencia contra las mujeres de 1977, con base en el informe de A4-0250/97 de la Comisión de Derechos Humanos de las mujeres.*
- *Iniciativa Daphne en 1977. Programa específico que pretende promover medidas preventivas contra la violencia sobre menores, adolescentes y mujeres.*
- *COM (1996) 67 final, de 21 de febrero del 1996. Comunicación de la Comisión "Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias" y en su introducción expone lo siguiente: "El reto es construir una nueva cooperación entre los hombres y las mujeres para garantizar la plena y total participación de éstas y de aquéllos, en un plano de igualdad, en todos los sectores, y una distribución equilibrada de los beneficios del progreso entre unas y otros. Ese cambio exige no sólo progresos legislativos, sino también una transformación cultural de los comportamientos individuales y de las actitudes y prácticas colectivas, además de una firme acción política basada en una movilización tan amplia como sea posible".*
- *Decisión n.º 293/20000/CE del Parlamento y el Consejo de 24 de enero de 2000, por la que se aprueba un programa de acción comunitario (Programa Daphne 2000-2003) sobre medidas preventivas destinadas a combatir la violencia ejercida sobre menores, adolescentes y mujeres.*
- *COM (2000) 335 final, de junio del 2000. Comunicación al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones, hacia una estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres; La misma tiene como objetivo, contribuir a combatir las desigualdades entre hombres y mujeres en la vida económica, política, civil y social, mediante la integración de la perspectiva de género en todas las políticas comunitarias y la puesta en marcha de acciones específicas a favor de las mujeres.*
- *Decisión 2001/51/CE del Consejo, de 20 de diciembre de 2000, por la que se establece un programa de acción comunitaria sobre la estrategia comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres (2001-2006). Es uno de los instrumentos necesarios para la puesta en práctica de la estrategia marco global comunitario en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Se incluye la violencia relacionándola con el pleno disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales. Entre las previsiones del programa se contempla la introducción de acciones dirigidas a asegurar la eficacia de las políticas de igualdad, dentro de las cuales se encuentran las medidas de prevención y sanción de la violencia de género.*
- *Recomendación de abril de 2002, del Comité de ministros sobre la protección de la mujer contra la violencia, en la que se proponen medidas en el ámbito educativo y formativo, en los medios de comunicación, planificación local, regional y urbana, etc.*
- *Decisión n.º.803/2004/CE del Parlamento Europeo, por la que se aprueba un programa de acción comunitario (2004-2008) para prevenir y combatir la violencia ejercida sobre la infancia, la juventud y las mujeres y proteger a las víctimas y grupos de riesgo.*
- *Decisión 848/2004/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, por la que se establece un programa de acción comunitario para promocionar las organizaciones que trabajan en escala europea en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres.*

<b>Firmado por:</b>	ALEJANDRO JOSÉ BRITO GONZÁLEZ - Secretario/A Accidental JUAN JOSÉ CABRERA GUELMES - Alcalde-Presidente	Fecha: 25-01-2022 13:28:07 Fecha: 25-01-2022 18:20:46	
Nº expediente administrativo: 2021-012849 Código Seguro de Verificación (CSV): 0B6EDB15F640AADCC345A3ACDAAC8F77 Comprobación CSV: <a href="http://sede.santacruzdelapalma.es/publico/documento/0B6EDB15F640AADCC345A3ACDAAC8F77">http://sede.santacruzdelapalma.es/publico/documento/0B6EDB15F640AADCC345A3ACDAAC8F77</a>			
Fecha de sellado electrónico: 26-01-2022 08:00:26	- 8/22 -	Fecha de emisión de esta copia: 01-02-2022 14:00:33	

- COM (2005) 224 final Bruselas, 1 de junio de 2005. Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico Social Europeo y al Comité de las Regiones. Estrategia marco contra la discriminación y por la igualdad de oportunidades. Iniciativa de la Comisión Europea por la que se declara el año 2007 “Año Europeo de la Igualdad de oportunidades para todos”.
- El Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), abierto a la firma el 11 de mayo de 2011, entra en vigor en España el 1 de agosto de 2014. “La importancia del Convenio estriba en que supone el primer instrumento de carácter vinculante en el ámbito europeo en materia de violencia contra la mujer y la violencia doméstica, y es el tratado internacional de mayor alcance para hacer frente a esta grave violación de los derechos humanos, estableciendo una tolerancia cero con respecto a la violencia hacia la mujer. La violencia contra la mujer se reconoce en el Convenio como una violación de los derechos humanos y como una forma de discriminación, considerando responsables a los Estados si no responden de manera adecuada”.

### 3.3 ÁMBITO ESTATAL

#### 1. Constitución Española (1978).

Art 1.1 “España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”.

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

Art. 10.2 Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España.

Art. 14 “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Artículo 35.1 “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

#### 2. Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

En todo lo referente al ámbito competencial de los Ayuntamientos (artículos 7, 27.3 y concordantes).

#### 3. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

En su artículo 4 que hace referencia a los derechos y más concretamente en el artículo 4.2.c, recoge la no discriminación por razón de sexo y en el artículo 4.2.e expone como derecho adquirido “Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”.

#### 4. Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Recoge los derechos de las personas trabajadoras en relación a la conciliación de la vida familiar y laboral, proponiendo medidas dirigidas a favorecerla.

#### 5. Ley Orgánica 1/2004, de 8 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

“La Ley pretende atender a las recomendaciones de los organismos internacionales en el sentido de proporcionar una respuesta global a la violencia que se ejerce sobre las mujeres. El ámbito de la Ley abarca tanto los aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales y de atención posterior a las víctimas, como la normativa civil que incide en el ámbito familiar o de convivencia donde principalmente se producen las agresiones, así como el principio de subsidiariedad en las Administraciones Públicas. Igualmente se aborda con decisión la respuesta punitiva que deben recibir todas las manifestaciones de violencia que esta Ley regula. La violencia de género se enfoca por la Ley de un modo integral y multidisciplinar, empezando por el proceso de socialización y educación. La conquista de la igualdad y el respeto a la dignidad humana y la libertad de las personas tienen que ser un objetivo prioritario en todos los niveles de socialización”.

Firmado por:	ALEJANDRO JOSÉ BRITO GONZÁLEZ - Secretario/A Accidental JUAN JOSÉ CABRERA GUELMES - Alcalde-Presidente	Fecha: 25-01-2022 13:28:07 Fecha: 25-01-2022 18:20:46	
Nº expediente administrativo: 2021-012849 Código Seguro de Verificación (CSV): 0B6EDB15F640AADCC345A3ACDAAC8F77 Comprobación CSV: <a href="http://sede.santacruzdelapalma.es/publico/documento/0B6EDB15F640AADCC345A3ACDAAC8F77">http://sede.santacruzdelapalma.es/publico/documento/0B6EDB15F640AADCC345A3ACDAAC8F77</a>			
Fecha de sellado electrónico: 26-01-2022 08:00:26	- 9/22 -	Fecha de emisión de esta copia: 01-02-2022 14:00:33	

**6. Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.**

“La atención a este colectivo de población se convierte, pues, en un reto ineludible para los poderes públicos, que requiere una respuesta firme, sostenida y adaptada al actual modelo de nuestra sociedad. No hay que olvidar que, hasta ahora, han sido las familias, y en especial las mujeres, las que tradicionalmente han asumido el cuidado de las personas dependientes, constituyendo lo que ha dado en llamarse el «apoyo informal». Los cambios en el modelo de familia y la incorporación progresiva de casi tres millones de mujeres, en la última década, al mercado de trabajo introducen nuevos factores en esta situación que hacen imprescindible una revisión del sistema tradicional de atención para asegurar una adecuada capacidad de prestación de cuidados a aquellas personas que los necesitan”. Además, añade que “El Sistema de Atención de la Dependencia es uno de los instrumentos fundamentales para mejorar la situación de los servicios sociales en nuestro país, respondiendo a la necesidad de la atención a las situaciones de dependencia y a la promoción de la autonomía personal, la calidad de vida y la igualdad de oportunidades”.

**7. Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

Su artículo 21.2 expone lo siguiente: “Las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones públicas” a su vez, en su artículo 22 que recoge las acciones de planificación equitativa de los tiempos, expone lo siguiente: “Con el fin de avanzar hacia un reparto equitativo de los tiempos entre mujeres y hombres, las corporaciones locales podrán establecer Planes Municipales de organización del tiempo de la ciudad. Sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas, el Estado podrá prestar asistencia técnica para la elaboración de estos planes”.

**8. Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011) del Ministerio de Igualdad.**

Cuyos ejes de actuación son: 1. Participación Política y Social 2. Participación Económica 3. Corresponsabilidad 4. Educación 5. Innovación 6. Conocimiento 7. Salud 8. Imagen 9. Atención a la Diversidad e Inclusión Social 10. Violencia 11. Política exterior y de cooperación para el desarrollo 12. Tutela del derecho a la igualdad.

**9. Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2014-2016) del Ministerio de Igualdad.**

Cuyos ejes de actuación son: Empleo y lucha contra la brecha salarial; conciliación y corresponsabilidad, erradicación de la violencia contra la mujer, Participación política, económica y social; Educación; desarrollo de acciones en el marco de otras políticas sectoriales e integración del principio de igualdad de oportunidades de forma transversal, en el conjunto de las políticas sectoriales del Gobierno.

**10. Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2018-2021) del Ministerio de Igualdad. (Plan vigente).**

Cuyos principios rectores serían:

- La integración del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, sirviendo de inspiración y orientación de los objetivos y medidas de este Plan.

- La transversalidad de género, que implica la integración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la totalidad de las políticas públicas. La incorporación de la perspectiva de género es una de las estrategias para lograr la igualdad de género. Implica la integración de la perspectiva de género en la preparación, diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas, medidas normativas y programas presupuestarios, con el objetivo de promover la igualdad entre mujeres y hombres y combatir la discriminación.

- La eficacia y la eficiencia que implican la optimización de esfuerzos y recursos mediante la coordinación y cooperación de los distintos agentes encargados de poner en marcha las actuaciones que contribuirán al desarrollo del Plan.

- La modernización y la innovación como motor de cambio social y herramienta de empoderamiento de las mujeres.

- La implicación social, elemento imprescindible para alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, a través de la sensibilización y concienciación de colectivos específicos y de la sociedad en su conjunto.

- La transparencia en todas las fases del Plan, desde el diseño y puesta en marcha hasta el seguimiento y la evaluación”.

<b>Firmado por:</b>	ALEJANDRO JOSÉ BRITO GONZÁLEZ - Secretario/A Accidental JUAN JOSÉ CABRERA GUELMEZ - Alcalde-Presidente	Fecha: 25-01-2022 13:28:07 Fecha: 25-01-2022 18:20:46	
Nº expediente administrativo: 2021-012849 Código Seguro de Verificación (CSV): 0B6EDB15F640AADCC345A3ACDAAC8F77 Comprobación CSV: <a href="http://sede.santacruzdelapalma.es/publico/documento/0B6EDB15F640AADCC345A3ACDAAC8F77">http://sede.santacruzdelapalma.es/publico/documento/0B6EDB15F640AADCC345A3ACDAAC8F77</a>			
Fecha de sellado electrónico: 26-01-2022 08:00:26	- 10/22 -	Fecha de emisión de esta copia: 01-02-2022 14:00:33	

**11. Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo**, en su artículo 12 sobre la Garantía de acceso a la interrupción voluntaria del embarazo, cita lo siguiente: *“Estas condiciones se interpretarán en el modo más favorable para la protección y eficacia de los derechos fundamentales de la mujer que solicita la intervención, en particular, su derecho al libre desarrollo de la personalidad, a la vida, a la integridad física y moral, a la intimidad, a la libertad ideológica y a la no discriminación”*.

3.4 **Ámbito Autonómico.**

### **3.4. AMBITO AUTONOMICO.**

#### **1. Ley 16/2019, de 2 de mayo, de Servicios Sociales de Canarias.**

En su preámbulo podemos leer que *“los servicios sociales constituyen uno de los servicios públicos del Estado del bienestar, integrados por el conjunto de servicios y prestaciones orientados a garantizar el derecho de todas las personas y grupos en que se integran a la protección social, en los términos recogidos en las leyes, y tienen como finalidad la prevención, atención o cobertura de las necesidades individuales y sociales básicas de las personas en su entorno, con el fin de alcanzar o mejorar su bienestar. Estos servicios, configurados como un elemento esencial del Estado del bienestar, están dirigidos a alcanzar el pleno desarrollo de los derechos de las personas en la sociedad durante todas las etapas de su vida y a promocionar la cohesión social y la solidaridad”*.

#### **2. La Ley 7/2015, de 1 de abril, de los municipios de Canarias**

Que en su art. 11, apartado h), reconoce competencias a los municipios en materia de igualdad de género.

#### **3. Ley 1/1994, de 13 de enero, del Instituto Canario de Igualdad.**

*“Para promocionar y fomentar las condiciones que posibiliten la igualdad entre mujer y hombre en todos los ámbitos de la vida, se crea el Instituto Canario de la Mujer concebido como Organismo Autónomo de carácter administrativo con personalidad jurídica propia y como órgano consultivo de apoyo al Instituto se crea también la Comisión para la Igualdad de la Mujer, en la que se integrarán las representaciones de la Administración Pública Canaria, Sindicatos, empresarios y entidades que trabajen específicamente en programas en favor de la igualdad y la promoción de la mujer”*.

#### **4. Decreto 1/1995, de 13 de enero, de desarrollo de la Ley 1/1994, de 13 de enero, de creación del Instituto Canario de la Mujer.**

Mediante este decreto, se establecieron las disposiciones reglamentarias precisas sobre la organización y funcionamiento de este organismo autónomo en ejecución de las líneas básicas establecidas legalmente.

#### **5. Decreto 313/1996, 23 diciembre, por el que se asignan a la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales los medios traspasados a la Comunidad Autónoma de Canarias en materia de protección a la mujer.**

*“Por Real Decreto 2.465/1996, de 2 de diciembre (B.O.E. y B.O.C. de 20 de diciembre) se amplían los medios adscritos a los servicios de la Administración del Estado traspasados a la Comunidad Autónoma de Canarias en materia de protección a la mujer, es decir, este Decreto cuenta con un artículo único en el que recoge que las funciones y medios en materia de protección a la mujer han sido traspasados a la Comunidad Autónoma de Canarias y se le asignan a la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales.*

#### **6. Ley 1/1997, de 7 de febrero, de atención integral a menores.**

En su artículo 4, sobre los principios rectores de la actuación administrativa, concretamente en el artículo 4.2 j señala la *“Promoción de la participación y de la solidaridad social, así como de los valores de tolerancia, respeto, igualdad y observancia de los principios democráticos de convivencia”*.

#### **7. Ley 4/1998, de 15 de mayo, de voluntariado de Canarias.**

En su artículo 6.4, dentro de las áreas de interés social, destaca la *“promoción de la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer”*.

#### **8. Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género.**

*Esta ley nace con el propósito de “la creación del Sistema Canario de Intervención Integral contra la Violencia hacia las Mujeres, con el que se pretende establecer, de forma integrada y multisectorial, un conjunto unitario de*

<b>Firmado por:</b>	ALEJANDRO JOSÉ BRITO GONZÁLEZ - Secretario/A Accidental JUAN JOSÉ CABRERA GUELMES - Alcalde-Presidente	Fecha: 25-01-2022 13:28:07 Fecha: 25-01-2022 18:20:46	
Nº expediente administrativo: 2021-012849 Código Seguro de Verificación (CSV): 0B6EDB15F640AADCC345A3ACDAAC8F77 Comprobación CSV: <a href="http://sede.santacruzdelapalma.es/publico/documento/0B6EDB15F640AADCC345A3ACDAAC8F77">http://sede.santacruzdelapalma.es/publico/documento/0B6EDB15F640AADCC345A3ACDAAC8F77</a>			
Fecha de sellado electrónico: 26-01-2022 08:00:26	- 11/22 -	Fecha de emisión de esta copia: 01-02-2022 14:00:33	

servicios y prestaciones de carácter social, educativo, sanitario y de seguridad, desarrollados por las administraciones públicas canarias en el cumplimiento de sus respectivas competencias y por las entidades públicas y privadas que colaboren con las mismas, tendentes a la prevención y erradicación de las situaciones de violencia de género, en el ámbito de esta Comunidad Autónoma”.

#### **9. Programa Canario para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, 2002-2006.**

Este Programa pretende “desarrollar las directrices que orienten la respuesta de las instituciones a todas las manifestaciones del fenómeno de la violencia de género en Canarias en los próximos cinco años, y sentar las bases para las decisiones políticas y sociales que se tomen a este respecto. En este sentido, no sólo pretende crear, dotar adecuadamente y consolidar los mecanismos de asistencia y abordaje de un fenómeno que ya existe, sino desarrollar estrategias preventivas para la modificación de las estructuras y creencias que sostienen y legitiman la violencia de género en nuestra Comunidad Autónoma”.

#### **10. Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.**

“La presente ley tiene como objetivo hacer real y efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades para (...) seguir avanzando para lograr una sociedad más democrática, justa, solidaria e igualitaria, tanto en el ámbito público como privado. Asimismo, establecer los principios generales que han de presidir la actuación de los poderes públicos en materia de igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de su vida, con independencia del lugar donde residan”.

#### **11. Estrategia para la igualdad de mujeres y hombres 2013-2020.**

Desde el punto de vista jurídico pretende hacer real y efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades para seguir avanzando con el fin de lograr una sociedad más democrática, justa, solidaria e igualitaria tanto en el ámbito público como privado; por otra parte, desde el punto de vista administrativo, integran la perspectiva de género en todas las políticas, estructuras y actuaciones del Gobierno de Canarias y finalmente desde un punto de vista político, da cumplimiento al “Pacto por Canarias”, que en materia de políticas de igualdad entre ambos sexos, expresa que entendiendo que la igualdad en las leyes no garantiza aún la igualdad en la vida real, resulta necesario, entre otras cosas, la transversalidad.

#### **12. Decreto 38/2015, de 27 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento del Instituto Canario de Igualdad.**

En su artículo 3.1 donde se recoge los fines y potestades, cita lo siguiente: “De acuerdo con lo establecido en su ley reguladora, el Instituto Canario de Igualdad tiene como objetivo primordial promover las condiciones que hagan real y efectiva la igualdad del hombre y la mujer en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social de Canarias”, todo ello, teniendo en cuenta lo que cita en su artículo 3.4 “El Instituto Canario de Igualdad, para el cumplimiento de sus fines, en los términos previstos en la Ley de creación, ostenta todas las potestades administrativas que el ordenamiento jurídico reconoce a favor de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias”.

#### **13. Ley 1/2017, de 17 de marzo de modificación de la Ley 16/2003, de 8 de abril de prevención y protección integral de las mujeres contra la violencia de género.**

Esta ley modificó los artículos 2 y 3 de la Ley 16/2003, de 8 de abril, es decir, se redactó la definición de violencia de género y el ámbito de aplicación, así como las formas de violencia de género, porque se debía incorporar a la normativa autonómica las disposiciones previstas en el Convenio de Estambul y las resoluciones de los organismos internacionales de los que España es parte, en el sentido de ampliar el ámbito de aplicación de la misma a todas las formas de violencia contra la mujer.

#### **14. Ley Orgánica 1/2018, de 5 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Canarias, (antigua Ley Orgánica 10/1982, de 10 de agosto, de Estatuto de Autonomía de Canarias).**

En su artículo 17.1 recoge que “Los poderes públicos canarios garantizarán la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito público y privado, y velarán por la conciliación de la vida familiar y profesional”, y en su artículo 17.2 cita lo siguiente: “Se adoptarán medidas efectivas para educar en valores de igualdad, no sexistas, así como políticas y acciones activas que proporcionen a las mujeres protección integral a las víctimas de la violencia machista, prestando especial atención a las medidas preventivas”.

#### **15. Planes Canarios de igualdad:**

<b>Firmado por:</b>	ALEJANDRO JOSÉ BRITO GONZÁLEZ - Secretario/A Accidental JUAN JOSÉ CABRERA GUELMES - Alcalde-Presidente	Fecha: 25-01-2022 13:28:07 Fecha: 25-01-2022 18:20:46	
Nº expediente administrativo: 2021-012849 Código Seguro de Verificación (CSV): 0B6EDB15F640AADCC345A3ACDAAC8F77 Comprobación CSV: <a href="http://sede.santacruzdelapalma.es/publico/documento/0B6EDB15F640AADCC345A3ACDAAC8F77">http://sede.santacruzdelapalma.es/publico/documento/0B6EDB15F640AADCC345A3ACDAAC8F77</a>			
Fecha de sellado electrónico: 26-01-2022 08:00:26	- 12/22 -	Fecha de emisión de esta copia: 01-02-2022 14:00:33	

- I Plan Canario de Igualdad de Oportunidades, 1995-1996.

*“Cabe plantear de manera inmediata una serie de medidas orientadas a favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, impulsando acciones concretas en las distintas áreas de actuación que competen a las Administraciones Públicas Canarias”.*

- II Plan Canario de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres, 1997-2002.

*“Se aprueba este Plan como un instrumento que vincula y compromete a todos los departamentos del Gobierno de Canarias, en el ámbito de las políticas de igualdad”.*

- III Plan Canario de Igualdad de Oportunidades, 2003-2007

*“Se trata de un documento no sólo de propuestas teóricas a iniciativa del organismo de igualdad, sino de la plasmación instrumental de la transversalidad en función del género en las políticas sectoriales”.*

#### 4. METODOLOGÍA

La metodología de este PMIO sigue un cronograma adaptado a las circunstancias del Ayuntamiento y el tiempo con el que se cuenta para su elaboración:

- Se realiza una investigación en ámbito legislativo con la finalidad de conocer lo que requiere un PMIO y qué normativa aplicar como base para cumplir con la ley.
- Se fijan los objetivos y las personas participantes del PMIO para comenzar a trabajar.
- Se realizan comunicaciones vía correo electrónico y teléfono, estableciendo reuniones con personas profesionales: abogadas, personal de asociaciones de mujeres y técnico de otras entidades públicas con el fin de orientarnos y recopilar la información necesaria.
- Se realiza la investigación estadística en ámbito de Recursos Humanos (pues es una de las premisas a tener en cuenta), resultando complicada la búsqueda de datos determinantes y objetivos. De este estudio se extraen datos relevantes en los que se observan cobros de “pluses” en hombres mayoritariamente, y situaciones irregulares en determinados contratos, siendo los de mujeres en su mayoría. En relación a esto, no existen datos estadísticos objetivos en los documentos facilitados, que nos permitan concluir que existan motivos de discriminación por razón de sexo en las diferencias salariales. En cuanto al salario base, entendemos que se cumple la ley, pero tampoco se corrobora con los datos facilitados, motivo por el cual no aparece reflejado en el PMIO.

Teniendo presente lo anterior, se ha incluido entre las acciones del Plan la realización de un estudio estadístico de la situación económico-laboral del personal del Ayuntamiento, a realizar por una persona profesional en este ámbito, de manera que los datos sean volcados con la fundamentación y conocimientos necesarios, y de este modo, en próximas actualizaciones del PMIO, se pueda añadir este apartado.

- Se establecen reuniones para conocer la percepción del personal técnico de las diferentes Áreas del Ayuntamiento, a través de entrevistas y la observación participante, haciendo lo mismo con la comunidad educativa, así como con la población general mediante las acciones realizadas durante el año 2019. Para la elaboración de esta parte del PMIO se encontraron algunas dificultades por la inicial baja participación en las entrevistas, mejorando la misma con el paso de los meses, lo que permitió obtener una visión más real de la percepción del personal desde el puesto ostentado, lo que facilitó concretar las líneas de actuación en las que se basaría el PMIO.
- Finalmente se redactan las acciones correspondientes a cada línea de actuación y se añade un glosario que permitirá poder comprender de mejor forma este PMIO.

TRIMESTRE MESES / ACCIONES	PRIMERO				SEGUNDO				TERCERO			
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Investigación Legal												
Establecimiento de objetivos												
Reuniones con profesionales												

<b>Firmado por:</b>	ALEJANDRO JOSÉ BRITO GONZÁLEZ - Secretario/A Accidental JUAN JOSÉ CABRERA GUELMES - Alcalde-Presidente	Fecha: 25-01-2022 13:28:07 Fecha: 25-01-2022 18:20:46	
Nº expediente administrativo: 2021-012849 Código Seguro de Verificación (CSV): 0B6EDB15F640AADCC345A3ACDAAC8F77 Comprobación CSV: <a href="http://sede.santacruzdelapalma.es/publico/documento/0B6EDB15F640AADCC345A3ACDAAC8F77">http://sede.santacruzdelapalma.es/publico/documento/0B6EDB15F640AADCC345A3ACDAAC8F77</a>			
Fecha de sellado electrónico: 26-01-2022 08:00:26	- 13/22 -	Fecha de emisión de esta copia: 01-02-2022 14:00:33	

Investigación estadística												
Contacto con profesionales de las Áreas												
Creación de cuestionarios												
Entrevistas con profesionales de las Áreas												
Vaciado de datos												
Interpretación de datos												
Creación de líneas de actuación												
Redacción del PMIO												

## 5. ÁREAS DE TRABAJO

Este primer Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, gira en torno a cuatro grandes áreas: Ayuntamiento como Administración Pública (con medidas dirigidas al personal contratado), La Ciudadanía como Población General, Educación como área referente en Formación y la Violencia de Género como área relevante. Cada una de ellas tendrá a su vez unos ejes y objetivos concretos, así como actividades necesarias para lograr dichos objetivos.

### 5.1 Ayuntamiento

AYUNTAMIENTO		
1.PROCEDIMIENTOS INSTITUCIONALES	2.CONCILIACIÓN	3.FORMACIÓN
<p><b>a) Crea la estructura organizativa que se encargará de impulsar, coordinar y evaluar el PMIO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Creación de la Comisión de Igualdad.</li> <li>- Reconocimiento de las personas de las diferentes áreas que formarán parte de la Comisión de Igualdad.</li> </ul> <p><b>b) Impulsar la aplicación del PMIO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Elaboración de un Programa Anual que concrete, para cada objetivo y acción del PMIO, las actuaciones a desarrollar en cada ejercicio, con su correspondiente sistema de seguimiento.</li> </ul> <p><b>c) Prevenir el acoso sexual entre el personal de este ayuntamiento</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Creación del Protocolo de Actuación contra la Violencia Sexual.</li> </ul> <p><b>d)Aplicar perspectiva de género en la gestión municipal</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión y modificación de la documentación utilizada en el ámbito municipal e introducción del lenguaje inclusivo.</li> <li>-Aplicación del lenguaje inclusivo en los medios online oficiales del Ayuntamiento.</li> </ul> <p><b>e) Aplicar el principio de igualdad en las retribuciones económicas</b></p>	<p><b>a) Promover la conciliación mediante la comunicación por parte del Ayuntamiento</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Entrega de la información sobre los derechos de las personas trabajadoras en materia de igualdad y conciliación, recogidos en la legislación vigente a través del área de Recursos Humanos.</li> </ul>	<p><b>a) Sensibilizar al personal del Ayuntamiento en materia de igualdad</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Ofrecimiento de cursos de formación en lenguaje inclusivo.</li> <li>-Creación un curso básico de igualdad de oportunidades de carácter obligatorio para el personal.</li> </ul> <p><b>b) Aplicar perspectiva de género en todas las áreas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión de la documentación y anuncios que partan de las diferentes áreas del Ayuntamiento e inclusión del lenguaje inclusivo en los mismos.</li> </ul>

<b>Firmado por:</b>	ALEJANDRO JOSÉ BRITO GONZÁLEZ - Secretario/A Accidental JUAN JOSÉ CABRERA GUELMES - Alcalde-Presidente	Fecha: 25-01-2022 13:28:07 Fecha: 25-01-2022 18:20:46	
Nº expediente administrativo: 2021-012849 Código Seguro de Verificación (CSV): 0B6EDB15F640AADCC345A3ACDAAC8F77 Comprobación CSV: <a href="http://sede.santacruzdelapalma.es/publico/documento/0B6EDB15F640AADCC345A3ACDAAC8F77">http://sede.santacruzdelapalma.es/publico/documento/0B6EDB15F640AADCC345A3ACDAAC8F77</a>			
Fecha de sellado electrónico: 26-01-2022 08:00:26	- 14/22 -	Fecha de emisión de esta copia: 01-02-2022 14:00:33	

<p><i>-Investigación específica del salario y situación legal del personal laboral y funcionarios contratado por este ayuntamiento.</i></p>		
---	--	--

### 5.2 Ciudadanía

CIUDADANÍA	
1.INFORMACIÓN	2.FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN
<p><b>a) Difundir el PMIO</b></p> <p><i>-Comunicación pública sobre la aprobación y puesta en marcha del Plan.</i></p> <p><i>-Difusión a través de los medios de comunicación de las actuaciones realizadas en base al PMIO.</i></p>	<p><b>a) Promover el uso del lenguaje inclusivo</b></p> <p><i>-Uso del lenguaje inclusivo en todas las acciones de comunicación emitidas por el ayuntamiento.</i></p> <p><i>-Creación de un documento en el que se explique de manera ejemplificada cómo utilizar el lenguaje inclusivo.</i></p> <p><b>a) Sensibilizar a la población general en materia de igualdad</b></p> <p><i>-Creación de un folleto sencillo en el que exponga brevemente la normativa de igualdad y su posterior difusión por medios electrónicos y/o físicos.</i></p> <p><i>-Seguimiento anual de todas las acciones que parten del ayuntamiento para garantizar que promuevan la igualdad.</i></p> <p><i>-Realización de campañas que visibilicen las discriminaciones que actualmente siguen sufriendo las mujeres en los distintos ámbitos de la vida al menos dos veces al año.</i></p> <p><i>-Apoyar campañas, mediante difusión, dirigidas a la población en general para sensibilizar y visualizar la problemática de mujeres susceptibles de sufrir discriminación múltiple.</i></p>

### 5.3 Educación

EDUCACIÓN		
1.SENSIBILIZACIÓN	2.FORMACIÓN	3.INVESTIGACIÓN
<p><b>a) Sensibilizar en materia de igualdad en los institutos y centros de formación municipal.</b></p> <p><i>-Coordinación, mediante reuniones o calendarios compartidos, el Cabildo Insular para evitar la sobrecarga en los centros de educación secundaria y los centros de formación profesional del municipio.</i></p> <p><i>- Creación del calendario de acciones de sensibilización en igualdad de oportunidades y presentación del</i></p>	<p><b>b) Sensibilizar a las familias en la importancia de la educación en igualdad.</b></p> <p><i>-Creación de un taller anual para padres y madres basados en el trato respetuoso y la igualdad de oportunidades.</i></p> <p><i>-Creación de un taller anual de formación en igualdad dirigido a las profesoras y los profesores que educan en los institutos y los centros de formación profesional con el fin de</i></p>	<p><b>a) Impulsar una investigación sobre el rechazo a las campañas de igualdad en los institutos</b></p> <p><i>-Creación de un cuestionario que permita concretar el rechazo a las campañas de igualdad siendo objetivos del mismo el profesorado y el alumnado de los institutos y centros de formación profesional del municipio.</i></p>

<b>Firmado por:</b>	ALEJANDRO JOSÉ BRITO GONZÁLEZ - Secretario/A Accidental JUAN JOSÉ CABRERA GUELMES - Alcalde-Presidente	Fecha: 25-01-2022 13:28:07 Fecha: 25-01-2022 18:20:46	
Nº expediente administrativo: 2021-012849 Código Seguro de Verificación (CSV): 0B6EDB15F640AADCC345A3ACDAAC8F77 Comprobación CSV: <a href="http://sede.santacruzdelapalma.es/publico/documento/0B6EDB15F640AADCC345A3ACDAAC8F77">http://sede.santacruzdelapalma.es/publico/documento/0B6EDB15F640AADCC345A3ACDAAC8F77</a>			
Fecha de sellado electrónico: 26-01-2022 08:00:26	- 15/22 -	Fecha de emisión de esta copia: 01-02-2022 14:00:33	

<i>mismo a los institutos y centros de formación municipal.</i>	<i>aplicar el principio de igualdad de oportunidades en la docencia.</i>	
---	--	--

#### 5.4 Violencia de género

VIOLENCIA DE GÉNERO		
1. SENSIBILIZACIÓN	2. PREVENCIÓN	3. COORDINACIÓN
<b>a) Sensibilizar y concienciar a la población contra la violencia de género</b> <i>-Diseño, implementación y difusión interna y externa sobre las acciones de sensibilización para el 25 de noviembre que es el Día Internacional contra la Violencia de género.</i>	<b>a) Actuar frente a la violencia machista</b> <i>-Inclusión de "Un Punto Violeta" en los planes de emergencia en todas aquellas actividades que proviniendo del Ayuntamiento sean consideradas multitudinarias, siendo decisión de la Comisión de Igualdad el designar en qué actividades incorporarlo.</i> <i>-Creación de un protocolo de actuación en los Puntos Violetas que partan del Ayuntamiento de Santa Cruz de La Palma.</i> <i>-Difusión de campañas e información contra la violencia de género en las redes sociales oficiales del Ayuntamiento.</i>	<b>a) Unificar información</b> <i>-Creación de un "documento" interno para la actuación frente al atendimento de una ciudadana o un ciudadano que acuda a cualquier área del ayuntamiento para aclarar dudas sobre violencia de género.</i> <i>- Difusión del documento vía correo electrónico al personal contratado por este ayuntamiento, con obligación expresa de conocimiento y transmisión de dicha información.</i> <i>-Coordinación mediante las reuniones de igualdad y posterior exposición a la Comisión sobre las decisiones acordadas.</i>

#### 6. PLANIFICACIÓN

En la actualidad el Ayuntamiento de Santa Cruz de La Palma realiza acciones dirigidas a la población general y a las personas contratadas por esta administración con el fin de concienciar y formar en igualdad de oportunidades. Estas acciones son efectuadas desde la Concejalía de Bienestar Social e Igualdad de Oportunidades.

En cuanto a planificación algunas acciones ya cuentan con una fecha determinada para su celebración como son, el 8 de marzo o el 25 de noviembre, sin embargo, la planificación de este primer Plan de Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Santa Cruz de La Palma, no se incluye en el presente documento puesto que requiere en primera instancia de la aprobación del mismo y en segunda instancia de la creación de la Comisión de Igualdad para su puesta en marcha.

Sabiendo de antemano que la responsabilidad sobre la validación del diseño del PMIO la tendría la Comisión de Igualdad de la administración pública correspondiente y teniendo en cuenta que El Ayuntamiento de Santa Cruz de La Palma no cuenta actualmente con una Comisión de Igualdad, la responsabilidad sobre la validación del diseño recaerá sobre la Alcaldía de esta Administración.

La Alcaldía asumirá la función de informar al Pleno de la Corporación y presentará el Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades 2022-2025 para su posterior aprobación, difusión y puesta en marcha por este órgano.

#### 7. ÓRGANOS QUE INTERVIENEN

Los órganos que intervendrán en el Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades serán aquellos cuya presencia sea necesaria para su aprobación, puesta en marcha, seguimiento y/o evaluación.

ÓRGANOS	FUNCIONES
ALCALDÍA	-Validación del diseño del PMIO -Información al Pleno de la Corporación -Presentación del PMIO -Adquisición del compromiso político para la ejecución del PMIO -Colaboración en el desarrollo y seguimiento del PMIO

<b>Firmado por:</b>	ALEJANDRO JOSÉ BRITO GONZÁLEZ - Secretario/A Accidental JUAN JOSÉ CABRERA GUELMES - Alcalde-Presidente	Fecha: 25-01-2022 13:28:07 Fecha: 25-01-2022 18:20:46	
Nº expediente administrativo: 2021-012849 Código Seguro de Verificación (CSV): 0B6EDB15F640AADCC345A3ACDAAC8F77 Comprobación CSV: <a href="http://sede.santacruzdelapalma.es/publico/documento/0B6EDB15F640AADCC345A3ACDAAC8F77">http://sede.santacruzdelapalma.es/publico/documento/0B6EDB15F640AADCC345A3ACDAAC8F77</a>			
Fecha de sellado electrónico: 26-01-2022 08:00:26	- 16/22 -	Fecha de emisión de esta copia: 01-02-2022 14:00:33	

	-Asignación de los recursos
PLENO	-Asesoramiento a la Alcaldía en la validación del diseño del PMIO -Colaboración en la puesta en marcha y desarrollo del PMIO
CONCEJALÍAS	-Adquisición de compromiso para la ejecución de las medidas -Designación del personal técnico participante en la Comisión de Igualdad -Participación en la Comisión de Igualdad
PERSONAL TÉCNICO	-Participación en la Comisión de Igualdad -Coordinación en el desarrollo de las medidas en su Área -Realización de sugerencias para el mejor desarrollo del PMIO
COMISIÓN DE IGUALDAD	-Convocatoria de reuniones cuatrimestrales -Proporción de información a la plantilla -Revisión, modificación y seguimiento del PMIO

## 8. PERSONAS DESTINATARIAS

Este plan pretende ser participe en la consecución de una sociedad igualitaria aplicando medidas que mejoren las condiciones que existen en cuestión de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en el municipio de Santa Cruz de La Palma

El PMIO pretende comprometer con la igualdad a la ciudadanía y a las personas que conforman el Ayuntamiento, tanto en ámbito político, como entre el personal contratado, independientemente de su posición en la empresa, también en las relaciones de estos-as con los-as administrados-as, proveedores-as, colaboradores-as y con la ciudadanía beneficiaria de las acciones que se emprendan.

## 9. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Los mecanismos de seguimiento y evaluación considerados para el PMIO serán los informes cuatrimestrales en los que se expondrá la información relevante y necesaria a cerca de los resultados y el desarrollo de las acciones propuestas por el PMIO y los mismos serán presentados y aprobados en las reuniones cuatrimestrales convocadas por la Comisión de Igualdad. Dichos informes serán redactados por el personal técnico designado para tal efecto.

A continuación, se exponen las funciones que debe desarrollar cada órgano en cuanto al seguimiento y evaluación del PMIO:

ÓRGANO	FUNCIONES	TEMPORALIZACIÓN
CONCEJALÍA DE BIENESTAR SOCIAL E IGUALDAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>Impulsar, promover y coordinar el desarrollo de la evaluación</li> <li>Facilitar la coordinación de las áreas municipales</li> <li>Designar al personal técnico que formará parte de la Comisión Técnica de Igualdad</li> <li>Asistencia a las reuniones cuatrimestrales de la Comisión Técnica de Igualdad</li> </ul>	Durante la vigencia del PMIO
OTRAS ÁREAS MUNICIPALES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollar las acciones que le correspondan por competencia</li> <li>Participar activamente en el seguimiento y evaluación del PMIO</li> <li>Coordinarse con el área de Igualdad</li> </ul>	Durante la vigencia del PMIO
COMISIÓN TÉCNICA DE IGUALDAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>Trabajar para lograr la implicación de todas las áreas</li> <li>Coordinación con el personal técnico</li> <li>Recabar información de las diferentes áreas en referencia al proceso de aplicación de las medidas propuestas por el PMIO</li> </ul>	Reuniones cuatrimestrales: abril, agosto y diciembre

<b>Firmado por:</b>	ALEJANDRO JOSÉ BRITO GONZÁLEZ - Secretario/A Accidental JUAN JOSÉ CABRERA GUELMEZ - Alcalde-Presidente	Fecha: 25-01-2022 13:28:07 Fecha: 25-01-2022 18:20:46	
Nº expediente administrativo: 2021-012849 Código Seguro de Verificación (CSV): 0B6EDB15F640AADCC345A3ACDAAC8F77 Comprobación CSV: <a href="http://sede.santacruzdelapalma.es/publico/documento/0B6EDB15F640AADCC345A3ACDAAC8F77">http://sede.santacruzdelapalma.es/publico/documento/0B6EDB15F640AADCC345A3ACDAAC8F77</a>			
Fecha de sellado electrónico: 26-01-2022 08:00:26	- 17/22 -	Fecha de emisión de esta copia: 01-02-2022 14:00:33	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar las dificultades y elaborar propuestas de mejoras</li> <li>• Aprobar informes de evaluación parciales y finales del PMIO</li> </ul>	
--	---	--

## 10. MECANISMOS DE DIFUSIÓN

Teniendo en cuenta la necesidad de la plantilla del Ayuntamiento de Santa Cruz de La Palma y la de las personas que en el municipio residen, se detallan a continuación los mecanismos de difusión que se llevarán a cabo.

### **Antes de ponerse en marcha el PMIO**

En primer lugar, se confirmará la aprobación del PMIO a la plantilla del Ayuntamiento de Santa Cruz de La Palma, es decir, al personal técnico y político de la Corporación Local, mediante correo electrónico.

Creada la nota de prensa, esta se hace llegar a los medios de comunicación habituales y tras esto se hará público utilizando para ello las redes sociales municipales y la página Web del Ayuntamiento de manera que la población general pueda tener conocimiento.

### **Durante el desarrollo del PMIO**

Utilizando de nuevo las redes sociales, se hará un listado y se publicará con las acciones que se llevarán a cabo de cara a la población; además se utilizará cartelería como método de difusión de determinadas acciones que requieren de recordatorios.

### **Finalizado el desarrollo del PMIO**

Una vez finalizado el proceso de evaluación, se darán a conocer las conclusiones a todas aquellas personas que ha participado en dichas acciones y a la población general, todo ello utilizando la página Web Oficial del Ayuntamiento, las redes sociales y el correo electrónico

## 11. PARTICIPANTES EN LA ELABORACIÓN DEL PMIO

Las personas participantes durante el proceso de elaboración del PMIO han sido el personal de esta entidad (político y técnico), profesionales de otras entidades públicas y la población participantes en las acciones realizadas por la Concejalía de Bienestar Social e Igualdad del Ayuntamiento de Santa Cruz de La Palma.

## 12. GLOSARIO

**ACCIÓN POSITIVA:** Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, art. 11).

**ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad, y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (LOIEMH, art. 7.2).

**ACOSO SEXUAL:** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (LOIEMH, art. 7.1).

**BRECHA DE GÉNERO:** diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable; se calcula restando Tasa Femenina-Tasa Masculina. Cuanto menor sea la "brecha", más cerca estaremos de la igualdad (Instituto Andaluz de la Mujer). Refiere a las diferentes posiciones de hombres y mujeres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado. Constatar una brecha de género en un contexto significa normalmente que en éste existe una desigual distribución donde el colectivo que pertenece al género femenino forma el grupo que queda con menos recursos, poder etc. (Diccionario sobre género y temas conexos).

**Brecha salarial:** se refiere a las diferencias salariales entre mujeres y hombres, tanto en el desempeño de trabajos iguales como la producida en los trabajos "feminizados". **Brecha tecnológica** se utiliza para designar las desigualdades entre mujeres y hombres en la formación y en el uso de las nuevas tecnologías.

**COEDUCACIÓN:** método educativo que parte del principio de la igualdad de los sexos y de la no discriminación por razón de sexo. Coeducar significa educar conjuntamente a niños y niñas en la idea de que haya distintas miradas y visiones del mundo, distintas experiencias y aportaciones hechas por mujeres y hombres que deben

<b>Firmado por:</b>	ALEJANDRO JOSÉ BRITO GONZÁLEZ - Secretario/A Accidental JUAN JOSÉ CABRERA GUELMEZ - Alcalde-Presidente	Fecha: 25-01-2022 13:28:07 Fecha: 25-01-2022 18:20:46	
Nº expediente administrativo: 2021-012849 Código Seguro de Verificación (CSV): 0B6EDB15F640AADCC345A3ACDAAC8F77 Comprobación CSV: <a href="http://sede.santacruzdelapalma.es/publico/documento/0B6EDB15F640AADCC345A3ACDAAC8F77">http://sede.santacruzdelapalma.es/publico/documento/0B6EDB15F640AADCC345A3ACDAAC8F77</a>			
Fecha de sellado electrónico: 26-01-2022 08:00:26	- 18/22 -	Fecha de emisión de esta copia: 01-02-2022 14:00:33	

conformar la cosmovisión colectiva y sin las que no se puede interpretar ni conocer el mundo ni la realidad. Coeducar significa no establecer relaciones de dominio que supediten un sexo al otro, sino incorporar en igualdad de condiciones las realidades e historia de las mujeres y de los hombres para educar en la igualdad desde la diferencia. “Es muy importante no identificar la escuela coeducativa con la escuela mixta. La segunda se limita a “juntar” en las aulas niños y niñas, incorporando a las alumnas al mundo de los hombres y dejando fuera del mundo académico todo aquello que tiene que ver con el mundo y con la historia de las mujeres. La escuela coeducativa necesariamente debe plantearse la presencia real de las mujeres –y no sólo en las aulas- tanto en todo lo referido a la organización y gestión del sistema educativo y de los centros escolares como a la relación e interacción entre el alumnado y el profesorado, a los currículos, a las programaciones de aula y a los materiales y libros de texto” (www.educastur.princast.es).

**COMPOSICIÓN EQUILIBRADA:** la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento (LOIEMH, Disposición adicional primera). Es la definición proporcionada por la Ley de Igualdad también presente en textos internacionales, y utilizada para solucionar el porcentaje ligado a la democracia paritaria en relación a la necesaria presencia de mujeres y hombres en los puestos de decisión.

**CONCILIACIÓN:** supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Es la definición de la Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres también presente en textos internacionales La igual dignidad de la persona y su igualdad en derechos no se ha insertado en la normativa hasta después de la Segunda Guerra Mundial. La afirmación de la igualdad entre mujeres y hombres es la expresión de un nuevo estado de cosas que pone de relieve no sólo la necesidad de transformar las mentalidades sino también de adecuar la organización social a unas condiciones para que cada mujer y cada hombre puedan combinar su vida personal, familiar y laboral de modo que pueda tener tiempo libre para desarrollar todas sus potencialidades (GCEA). Sin embargo, es un concepto que, tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario trascender su significado para lograr una auténtica “corresponsabilidad”, prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijos y otras personas dependientes, ya que la asunción en solitario, por parte de las madres, de estos derechos entra en colisión con su derecho de acceder y permanecer en el empleo.

**CORRESPONSABILIDAD:** concepto que va más allá de la mera “conciliación” y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que estén a su cargo.

**DESAGREGACIÓN DE DATOS POR SEXO:** es un medio de conocer cuál es la posición de mujeres y hombres en todos los espacios mediante la recogida y desglose de datos, y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género y visibilizar la discriminación. Recomendado por los organismos internacionales comprometidos en la defensa de los derechos como un medio para fomentar la igualdad de mujeres y hombres, entre otras, la Resolución del Consejo de la Unión Europea relativa a las actividades consecutivas al año europeo de la igualdad de oportunidades para todos (2007). En España la variable sexo está presente en la recogida de datos de la mayoría de estadísticas oficiales, pero hay que dar un paso más e introducir el concepto de transversalidad que supone introducir la perspectiva de género en todas las estadísticas (M. Pazos).

**DISCRIMINACIÓN DIRECTA:** se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (LOIEMH, art. 6.1). Tienen además la consideración de discriminación directa:

- El acoso sexual y por razón de sexo “(Artículo 7.3).
- El condicionamiento de un derecho o expectativa de derecho a la aceptación de una situación de acoso por razón de sexo o sexual (Artículo 7.4).
- Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (Artículo 8).
- Cualquier trato adverso o efecto negativo, que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, dirigida a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres (Artículo 9).
- Toda orden de discriminar directamente por razón de sexo.

<b>Firmado por:</b>	ALEJANDRO JOSÉ BRITO GONZÁLEZ - Secretario/A Accidental JUAN JOSÉ CABRERA GUELMEZ - Alcalde-Presidente	Fecha: 25-01-2022 13:28:07 Fecha: 25-01-2022 18:20:46	
Nº expediente administrativo: 2021-012849 Código Seguro de Verificación (CSV): 0B6EDB15F640AADCC345A3ACDAAC8F77 Comprobación CSV: <a href="http://sede.santacruzdelapalma.es/publico/documento/0B6EDB15F640AADCC345A3ACDAAC8F77">http://sede.santacruzdelapalma.es/publico/documento/0B6EDB15F640AADCC345A3ACDAAC8F77</a>			
Fecha de sellado electrónico: 26-01-2022 08:00:26	- 19/22 -	Fecha de emisión de esta copia: 01-02-2022 14:00:33	

**DISCRIMINACIÓN HORIZONTAL:** significa que a las mujeres se les facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos –servicios o industria de menor desarrollo-, al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías.

**DISCRIMINACIÓN INDIRECTA:** se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo de dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados (LOIEMH, art. 6.2).

**DISCRIMINACIÓN VERTICAL:** es también conocida como “techo de cristal” y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres. Este fenómeno reconoce que se registra una democratización en el acceso a diversos puestos de trabajo por parte de las mujeres, pero advierte que los puestos relacionados con las posibilidades de decisión siguen siendo patrimonio de los hombres.

**DIVERSIDAD DE GÉNERO:** plantea la necesidad de incorporar los valores de género como un modo útil de abordar la complejidad y ambigüedad de diferentes entornos. Las mujeres no son consideradas como un grupo desfavorecido, como un colectivo que reivindica derechos, sino como sujetos que tienen valores que aportar a la sociedad, en general.

**EMPODERAMIENTO:** término acuñado en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres de Beijing (Pekín) en 1995, para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Actualmente esta expresión conlleva también otra dimensión: la toma de conciencia del poder que, individual y colectivamente, ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación de su propia dignidad como personas.

**ESTEREOTIPOS:** son conjuntos de creencias o imágenes mentales muy simplificadas y con pocos detalles acerca de un grupo determinado de gente que son generalizados a la totalidad de los miembros del grupo. El término suele usarse en sentido peyorativo, puesto que se considera que los estereotipos son creencias ilógicas que sólo pueden ser desmontadas mediante la sensibilización, la reflexión y sobre todo la educación. (Secretaría Técnica del Proyecto Equal, 2007).

**ESTRATEGIA DUAL:** integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervise y evalúen [comunicado de la Comisión COM9667 final de 21.2.1996].

**FEMINISMO:** corriente de pensamiento que vindica la igualdad de hombres y mujeres. El feminismo tiene sus referentes teóricos propios que se remontan a la Ilustración. Es un pensamiento de igualdad, o en otras palabras, es una tradición de pensamiento político, con tres siglos de antigüedad, que surge en el mismo momento en que la idea de igualdad y su relación con la ciudadanía se plantean por primera vez en el pensamiento europeo. Admitida la igualdad de todos los seres humanos ¿qué razón hay para que la mitad de los seres humanos, todas las mujeres, no tengan los mismos derechos reconocidos que tiene el colectivo completo humano? Esta interrogación es el origen del pensamiento feminista (A. Valcárcel).

**PERSPECTIVA DE GÉNERO:** permite analizar y comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres, así como sus semejanzas y diferencias. Analiza las posibilidades y oportunidades de ambos, sus expectativas, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros, así como los conflictos institucionales y cotidianos que deben enfrentar y las maneras en que lo hacen (Agencia Española de Cooperación Internacional, 2007).

**IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:** principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que busca beneficiar por igual a hombres y mujeres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como con el entorno que les rodea). “La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas” (LOIEMH, art. 4).

<b>Firmado por:</b>	ALEJANDRO JOSÉ BRITO GONZÁLEZ - Secretario/A Accidental JUAN JOSÉ CABRERA GUELMEZ - Alcalde-Presidente	Fecha: 25-01-2022 13:28:07 Fecha: 25-01-2022 18:20:46	
Nº expediente administrativo: 2021-012849 Código Seguro de Verificación (CSV): 0B6EDB15F640AADCC345A3ACDAAC8F77 Comprobación CSV: <a href="http://sede.santacruzdelapalma.es/publico/documento/0B6EDB15F640AADCC345A3ACDAAC8F77">http://sede.santacruzdelapalma.es/publico/documento/0B6EDB15F640AADCC345A3ACDAAC8F77</a>			
Fecha de sellado electrónico: 26-01-2022 08:00:26	- 20/22 -	Fecha de emisión de esta copia: 01-02-2022 14:00:33	

**IMPACTO DE GÉNERO:** consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios. Decisiones que parecen no sexistas pueden tener un impacto diferente en las mujeres y en los hombres, aun cuando esta consecuencia no estuviera prevista ni se deseara. Por ello se procede a una evaluación del impacto en función del género para evitar consecuencias negativas no intencionales y para mejorar la eficacia de las políticas (Guía para la evaluación del impacto en función del género UE).

**INVISIBILIDAD:** a lo largo de la historia las mujeres y sus aportaciones han sido negadas y ocultadas. La historia de la humanidad se ha construido desde la visión androcéntrica del mundo que excluye a las mujeres, llegando a ni tan siquiera nombrarla (de ahí, por ejemplo, la utilización de los términos masculinos como genéricos teóricamente globalizadores e incluyentes y cuya única realidad es que ocultan y excluyen la presencia de las mujeres). Esta invisibilidad de las mujeres se debe a la desigualdad entre hombres y mujeres que parte de la superioridad de los unos sobre las otras. Para cambiar este mundo androcéntrico y patriarcal es necesario recuperar la historia de las mujeres, tanto en lo que se refiere a mujeres singulares como a todas las aportaciones que las mujeres han hecho desde sus distintas miradas y realidades cotidianas. ([www.educastur.princast.es](http://www.educastur.princast.es)).

**PATRIARCADO:** forma de organización social, política y económica aparecida en las sociedades agrarias donde algunos varones adultos dominan a mujeres y niños con el fin de transmitir la propiedad y asegurar la filiación legítima de los hijos. Las mujeres son confinadas en el espacio privado y a la función reproductora, mientras que los varones se reservan el espacio público. En su sentido literal significa gobierno de los padres. Los debates sobre el patriarcado tuvieron lugar en distintas épocas históricas, y fueron retomados en el siglo XX por el movimiento feminista de los años sesenta en la búsqueda de una explicación que diera cuenta de la situación de opresión y dominación de las mujeres y posibilitaran su liberación. Gerda Lerner (1986) lo ha definido en sentido amplio, como “la manifestación del dominio masculino sobre las mujeres y niños/as de la familia y la ampliación de ese dominio sobre las mujeres en la sociedad en general.

Las teorizaciones sobre patriarcado fueron esenciales para el desarrollo de las distintas corrientes del feminismo, en sus versiones radical, marxista y materialista, entre otras. ([www.amnistiapr.org/educacion/presentaciones/glosarioterminos.pdf](http://www.amnistiapr.org/educacion/presentaciones/glosarioterminos.pdf)).

**PLANES DE IGUALDAD:** los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (LOIEMH, art. 46.1) Surgen en la Unión Europea para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres. También se denominaban Plan de Igualdad de oportunidades. Tanto el Estado como las comunidades autónomas los han aprobado. Pueden ser de carácter general para todas las políticas del Estado, la Unión Europea o las Comunidades Autónomas, o también para las empresas y administraciones públicas.

**SEXISMO:** término que refiere a la suposición, creencia o convicción de que uno de los dos sexos es superior al otro. Es comúnmente expresado en un contexto de ciertos comportamientos y estereotipos tradicionales basados en el sexo, los cuales resultan ser un conjunto de prácticas discriminatorias hacia los miembros del supuesto sexo inferior. El uso más frecuente se refiere a la convicción de la superioridad del varón respecto a la mujer (Glosario de términos. Roma: IPS, 1997)

**TRANSVERSALIDAD:** supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando, sistemáticamente, las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

**VIOLENCIA DE GÉNERO:** “Constituye violencia de género todo acto de violencia, basado en la pertenencia de la persona agredida al sexo femenino, que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada” (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, art. 1). La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas por sus agresores carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión. Este tipo de violencia se extiende también a los hijos e hijas menores de edad y su objetivo último es el sometimiento de la mujer.

**VISIBILIZACIÓN:** proceso de hacer visible lo invisible, de sacar a la luz e incorporar la historia y la vida de las mujeres a nuestra realidad y a la historia. La visibilización supone el reconocimiento y revalorización de la historia

<b>Firmado por:</b>	ALEJANDRO JOSÉ BRITO GONZÁLEZ - Secretario/A Accidental JUAN JOSÉ CABRERA GUELMES - Alcalde-Presidente	Fecha: 25-01-2022 13:28:07 Fecha: 25-01-2022 18:20:46	
Nº expediente administrativo: 2021-012849 Código Seguro de Verificación (CSV): 0B6EDB15F640AADCC345A3ACDAAC8F77 Comprobación CSV: <a href="http://sede.santacruzdelapalma.es/publico/documento/0B6EDB15F640AADCC345A3ACDAAC8F77">http://sede.santacruzdelapalma.es/publico/documento/0B6EDB15F640AADCC345A3ACDAAC8F77</a>			
Fecha de sellado electrónico: 26-01-2022 08:00:26	- 21/22 -	Fecha de emisión de esta copia: 01-02-2022 14:00:33	

de las mujeres, de su papel en el mundo y en la vida, en definitiva, la idea de igualdad entre hombres y mujeres ([www.educastur.princast.es](http://www.educastur.princast.es))”.

Y para que así conste y surta los efectos pertinentes, expido la presente, con la salvedad establecida en los artículos 88.1, letra a) de la Ley 7/2015, de 1 de abril, de los municipios de Canarias, y 91.1 del R.D. 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el ROF y Régimen Jurídico de las Entidades Locales y a reserva de los términos que resulten de la aprobación del acta correspondiente, de orden y con el visto bueno del Sr. Alcalde, en Santa Cruz de La Palma, a veinticinco de enero de dos mil veintidós.

Vº Bº  
El Alcalde  
**FDO.: JUAN JOSE CABRERA GUELMES**  
(Firmado digitalmente)

<b>Firmado por:</b>	ALEJANDRO JOSÉ BRITO GONZÁLEZ - Secretario/A Accidental JUAN JOSÉ CABRERA GUELMES - Alcalde-Presidente	Fecha: 25-01-2022 13:28:07 Fecha: 25-01-2022 18:20:46	
Nº expediente administrativo: 2021-012849 Código Seguro de Verificación (CSV): 0B6EDB15F640AADCC345A3ACDAAC8F77 Comprobación CSV: <a href="http://sede.santacruzdelapalma.es/publico/documento/0B6EDB15F640AADCC345A3ACDAAC8F77">http://sede.santacruzdelapalma.es/publico/documento/0B6EDB15F640AADCC345A3ACDAAC8F77</a>			
Fecha de sellado electrónico: 26-01-2022 08:00:26	- 22/22 -	Fecha de emisión de esta copia: 01-02-2022 14:00:33	